

# Comité Régional Pour l'Emploi

**13 avril 2026**

## Dossier de séance

Ce dossier prépare la prochaine séance du **Comité Régional pour l'Emploi (CRPE) Normandie**, intégrée au CREFOP, prévue le **13 avril 2026**. Il permet de formaliser les priorités régionales dans la continuité de la feuille de route adoptée le 29 septembre 2025. Il fournit aux membres du CRPE tous les éléments nécessaires pour contribuer aux décisions opérationnelles qui seront soumises en séance. Le dossier comprend :

- Un rappel du contexte et des quatre axes prioritaires de la feuille de route avec les objectifs associés confiés aux pilotes.
- L'ordre du jour de la réunion du CRPE (à noter : l'application Klaxoon sera utilisée)
- Les notes reçues de chacun des quatre groupes de travail en annexes, présentant pour chaque axe le diagnostic, les méthodes de travail, les principales pistes d'actions opérationnelles et les besoins d'appui identifiés.

## 1. Rappel du contexte

Le 29 septembre 2025, le CRPE Normandie a adopté une feuille de route structurée autour de quatre axes prioritaires, pilotés par des binôme volontaires (Etat/collectivités/organisations)

Axes	Pilotes	Orientations confiées
<b>Améliorer l'accès à la formation des allocataires du RSA</b>	Conseils départementaux Eure et Calvados	Assurer la complémentarité entre actions de formation et d'accompagnement. Mutualiser les offres de service du RPE et faciliter l'accès à l'offre de formation. Promouvoir le recours à la pluralité des dispositifs favorisant l'accès à la formation des bénéficiaires du RSA.
<b>Développer l'emploi des travailleurs expérimentés</b>	DREETS et la commission Emploi Insertion du CREFOP représentée par CPME/CFDT Normandie	Favoriser la continuité des carrières et le développement des compétences. Impliquer les entreprises dans la valorisation des profils expérimentés et la sécurisation des transitions professionnelles. Mobiliser pleinement les services du RPE et les dispositifs d'accompagnement vers et dans l'emploi.
<b>Accompagner la transition écologique</b>	Région pilote principal au titre de la COP régionale et de son expertise emploi-compétences liées à la transition	Soutenir les actions engagées dans le cadre de la COP régionale. Accompagner l'adaptation des secteurs impactés par le changement climatique. Suivre et anticiper les besoins en compétences liés à la transition énergétique et aux nouveaux modèles territoriaux.
<b>Accompagner la transition démographique</b>	Conseils départementaux de la Seine-Maritime, de la Manche et de l'Orne	Mieux répondre aux besoins d'emploi générés dans la petite enfance, les services à la personne et les établissements sanitaires et sociaux. Développer une approche globale des parcours professionnels dans les secteurs concernés. Renforcer l'attractivité et l'accompagnement des métiers les plus exposés aux évolutions démographiques.

Les pilotes ont été mandatés pour approfondir chaque thématique et coconstruire, avec les partenaires jugés utiles, des pistes d'action opérationnelles avec l'appui de France travail (méthodologie, séquences d'intelligence collective, mise à disposition de données, ...) sans substitution aux pilotes).

La réunion du 13 avril s'inscrit pleinement dans la continuité de la séance du 29 septembre. Elle doit permettre de franchir une nouvelle étape : **consolider des actions opérationnelles sous forme de fiches-actions, préciser les appuis attendus et les conditions de leur mise en œuvre, afin de disposer de dispositifs lisibles, pilotés et évaluables, au service du plein emploi.**

## 2. Ordre du jour de la séance du 13 avril

---

La séance s'articulera en trois temps principaux, avec une approche dynamique et interactive pour favoriser les échanges.

### 1. Actualités Loi pour le plein emploi (30 minutes - Etat/Région/France Travail)

- Retour sur le CNE
- Actualités des comités territoriaux en Normandie
- Situation de l'emploi en Normandie

### 2. Retours des travaux des 4 groupes thématiques (1 heure)

Cette partie se déroule en **4 séquences de 20 minutes** :

- **10 min présentation** par GT
- **10 min échanges** : réactions et questions de la salle

Les notes produites par chaque GT sont disponibles en annexe à partir de la page 3 pour prise de connaissance préalable.

### 3. Conclusion et suites (30 minutes)

Les suites données aux actions validées seront précisées. L'outil KlaXoon sera utilisé pour recueillir les retours globaux de la salle. KlaXoon sera activé sur place avec un mode d'emploi.

### 3. Annexes : sommaire

---

1. GT « Améliorer l'accès à la formation des allocataires du RSA » : page 3
2. GT « Développer l'emploi des travailleurs expérimentés » : page 5
3. GT « Accompagner la transition écologique » : page 15
4. GT « Accompagner la transition démographique » : page 17

## Annexe 1 : GT « Améliorer l'accès à la formation des allocataires du RSA »

**Objet :** État d'avancement des travaux et perspectives opérationnelles au 20 mars 2026

**Pilotage :** Conseils départementaux de l'Eure et du Calvados

**Contexte :** Le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA est une priorité régionale, en cohérence avec la loi pour le plein emploi. Le Groupe de Travail « Formation / BRSA », co piloté par les départements de l'Eure et du Calvados, a pour mission de coordonner la réflexion régionale avec l'ensemble des parties prenantes afin d'aboutir à des pistes d'actions concrètes pour favoriser la mobilisation de la formation dans le cadre des parcours rénovés d'accompagnement des bénéficiaires du RSA.

### 1. Diagnostic synthétique, périmètre et objectifs

#### Diagnostic partagé<sup>1</sup> :

- Le taux de retour à l'emploi des BRSA passe de 29 % à 64 % lorsqu'une formation est intégrée au parcours.
- Cependant, l'accès à la formation reste faible en raison de freins cumulatifs : mobilité (41 %), motivation/confiance (34 %), manque d'information (34 %) et garde d'enfants (24 %).
- Il existe une méconnaissance des droits et de la rémunération en formation, tant par les BRSA que par les accompagnants.
- L'articulation entre les organismes de formation (OF) et les référents RSA est jugée fragile : 63 % des professionnels estiment que la liaison en sortie de formation doit être améliorée.
- Un besoin de soutien socio-professionnel renforcé pendant la formation est exprimé par 72,2 % des professionnels.

**Périmètre de l'axe :** Le GT intervient sur tout le parcours de formation du BRSA : de l'information/orientation à la levée des freins, en passant par la sécurisation des droits, la coordination OF/référents et la sortie vers l'emploi.

#### Objectifs opérationnels :

- Améliorer la lisibilité et la sécurisation des parcours (droits, rémunération, financement).
- Renforcer l'accès effectif par la levée des freins périphériques.
- Structurer la coopération entre OF et référents RSA pour éviter les ruptures de parcours.

---

<sup>1</sup> Données issues du questionnaire établi par les pilotes du GT aux référents RSA toutes structures confondues de la région (150 répondants)

## 2. Méthodes utilisées pour conduire le GT

La démarche s'est appuyée sur une méthode participative :

- **Phase 1 (Diagnostic - Janvier/Février 2026)** : Un questionnaire régional a été diffusé auprès des professionnels de l'insertion (référénts RSA, conseillers emploi, travailleurs sociaux). Il a recueilli 150 réponses couvrant les 5 départements normands.
- **Phase 2 (Co-construction - 5 mars 2026)** : Un atelier en présentiel animé par France Travail à « La Filature des Possibles » à Lisieux a réuni 37 participants représentant les différents acteurs (CD, France Travail, Missions Locales, etc.). La méthode de brainstorming « On continue, On arrête, On ose » a permis de cibler des actions concrètes. L'évaluation de la rencontre (ROTI) a été très positive avec une note de 4,6/5.

## 3. Principales pistes d'actions et leviers structurants

Suite aux réflexions du 5 mars et afin de garantir un parcours « sans couture », les propositions ont été consolidées autour de trois axes majeurs :

### Axe 1 - Droits et Rémunérations :

#### Actions prioritées par le GT :

- Créer une FAQ régionale à destination des référents
- Organiser des réunions d'information collective ou "cafés" pour les référents départementaux.

*Autres actions proposées :*

- *Evolution du simulateur de calculs de droits pour être au plus juste des situations des personnes en lien avec les aides de la CAF*
- *Faire connaître "Mes ressources formations"*
- *Mieux communiquer aux CD les critères des Aides Individuelles à la formation*

### Axe 2 - Coordination OF/Référents RSA :

#### Actions prioritées par le GT :

- Systématiser la transmission dématérialisée des bilans de formation par l'OF au prescripteur (via la plateforme SI)
- Identifier des référents formation spécialisée au sein des départements.
- Organiser une journée de rencontre des OF sur le département (ex-Manche et Eure)

*Autres actions proposées :*

- *Systématiser la transmission dématérialisée de la bonne entrée en formation du bénéficiaire au référent*
- *Donner accès au SI plateforme aux OF (Tableau de bord RPE)*

**Axe 3 - Visibilité des solutions locales :**

**Action priorisée par le GT :**

- Développer une plateforme unique par département en créant un événement pour les acteurs locaux et en désignant un référent modérateur dans chaque structure (ex : DORA ou autre)

**4. Difficultés rencontrées et appuis souhaités**

La mise en œuvre du GT a demandé une mobilisation importante des pilotes qui n'a pas permis d'aller jusqu'à la rédaction fine des fiches actions ni à la nomination des pilotes des fiches. Ce travail doit être repris par la suite avec une anticipation de la charge associée.

## Annexe 2 : GT « Développer l'emploi des travailleurs expérimentés »

**Objet :** État d'avancement des travaux et perspectives opérationnelles au 27 mars 2026

**Pilotage :** DREETS et la commission Emploi Insertion du CREFOP représentée par CPME/CFDT Normandie

### 1. Rappel du diagnostic et du périmètre posés par le CRPE du 29/09

La Normandie est confrontée à un vieillissement accéléré de sa population active, avec une forte progression des 50–64 ans, un taux d'activité des 60–64 ans inférieur à la moyenne nationale et un niveau d'inaptitudes et d'accidents du travail supérieur à celui enregistré au niveau national. Ces éléments font peser un risque de baisse de la population active à horizon 2050 et soulignent l'enjeu de prévention de l'usure professionnelle et de sécurisation des parcours des 50+.

Dans ce contexte, le CRPE a fait de l'emploi des travailleurs expérimentés (50 ans et plus) l'un de ses axes stratégiques, avec pour objectifs :

- De favoriser la continuité des carrières des 50+ par la préservation et le développement des compétences ;
- D'impliquer davantage les entreprises dans la valorisation des profils expérimentés et dans la lutte contre les représentations liées à l'âge ;
- D'inciter les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans à la reprise d'activité, en mobilisant l'offre de services du réseau pour l'emploi ;
- De mieux articuler les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi.

**Gouvernance :** GT copiloté par DREETS Normandie et commission Emploi-Insertion CREFOP (CPME, CFDT), appuyé par France Travail (mission d'appui)

### 2. Méthode

#### a. Approfondissement du diagnostic de départ

Dans un premier temps, un recensement et une analyse des ressources disponibles ont été partagés entre les pilotes pour approfondir le diagnostic, dans la continuité des travaux réalisés par la commission Emploi-Insertion du CREFOP (panoramas régionaux et sectoriels sur les 50+réalisés par l'AFPA, données France travail, données DREETS/DARES, données de Transitions Pro Normandie, plateforme nationale « Engager son entreprise pour l'emploi des 50+ », enquête menée auprès des entreprises par la commission emploi-insertion).

Ces travaux ont permis de mettre en lumière les constats transversaux et enjeux prioritaires suivants :

- Une part importante des salariés seniors se concentre dans des métiers **comme agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants, conducteurs, enseignants, employés administratifs ou ouvriers qualifiés**. (Les taux de 50+ y dépassent souvent 30% des effectif). **Les secteurs santé-social, hébergement-restauration, construction, industrie et services à la personne cumulent tensions de recrutement, forte présence senior et usure professionnelle**.
- Les demandeurs d'emploi de 50+ représentent plus d'un quart des inscrits en Normandie et dominent le chômage de longue durée.
- Le bilan du CEP salarié montre que les 45-54 ans et 55+ l'utilisent pour des évolutions de carrière ou des reconversions, mais les employeurs le prescrivent peu.
- Les dispositifs PUR/FIPU mobilisés via le CEP sont jugés particulièrement efficaces pour limiter les ruptures de parcours et prévenir les inaptitudes.
- Au regard des indicateurs santé-travail en Normandie, l'amélioration du maintien en emploi des 50+ apparaît comme prioritaire. En 2023, 5 098 licenciements pour inaptitude ont été enregistrés, soit une hausse de 9,4%, dont presque la moitié concerne les 50+. Les taux d'AT, MP et d'inaptitude dépassent la moyenne nationale ; près d'une victime d'AT mortel sur deux est un salarié expérimenté.
- Près de la moitié des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont plus de 50 ans.
- Les CLPE paraissent le niveau pertinent pour territorialiser l'action, s'ils sont dotés d'un diagnostic et d'un kit adapté.

#### **b. Outillage du groupe de travail**

- Les pilotes du GT ont organisé une réunion partenariale le 9 mars 2026, avec l'appui de France Travail en mission de facilitation. L'objectif était de dépasser le diagnostic pour coconstruire des actions collectives concrètes sur la prévention de l'usure, le maintien en emploi, les reconversions et le recrutement des 50+. Ont été conviés les 11 OPCO régionaux, la CARSAT, le Conseil régional, Transitions Pro Normandie, Avenir Actifs (opérateurs CEP salariés), France Travail (Lab. et direction régionale), l'ARS, la DREETS, l'AGEFIPH, le FIPHFP, l'ARACT, le réseau CHEOPS/Cap Emploi, et un représentant par organisation syndicale/patronale du CREFOP
- En parallèle, un questionnaire a été adressé visant à recueillir de la part des partenaires, les constats, les actions engagées, les besoins non couverts et les pistes d'initiatives (10 retours reçus).
- Les partenaires ont également été sollicités pour déposer leurs ressources et outils dans un espace RESANA afin de capitaliser les bonnes pratiques.

#### **3. Les premiers constats**

Les contributions recueillies se caractérisent par de nombreuses initiatives existantes à poursuivre ou à construire, majoritairement centrées sur :

- La communication (par exemple : déploiement de causeries, organisation de webinaires, d'événements),
- L'outillage (par exemple : création d'un support commun, guide régional - national, flyers),
- La formation ou sensibilisation pour les acteurs et les entreprises,
- La mise en réseau, qu'il s'agit désormais de consolider et de mieux articuler.

Toutefois, un point de vigilance a été souligné : l'appropriation effective des dispositifs, en particulier par les TPE-PME, doit être renforcée. Cette difficulté nécessite, d'une part, un accompagnement pour inscrire l'enjeu

de l'emploi des travailleurs expérimentés dans la stratégie RH des TPE-PME et, d'autre part, une lisibilité plus efficace de l'offre de service portée par les institutions.

La nécessité de faire le lien avec la commission orientation est apparue pour assurer la cohérence, notamment avec les travaux menés sur le CEP. La coordination avec le PRITH et le PRST doit également être recherchée.

Trois champs structurants se dégagent : informer et rendre visible, accompagner et mobiliser les acteurs.

#### **4. Axes stratégiques dégagés**

Le GT propose d'engager 3 axes majeurs :

##### **Axe 1 – Structuration d'un "bouquet de services" lisible pour l'accès et le maintien dans l'emploi**

Élaboration d'un outil synthétique (type "boussole" ou infographie repères/parcours) permettant d'identifier les dispositifs et les acteurs à mobiliser dans le cadre d'un parcours « accès » et « maintien dans l'emploi ». Cet axe vise au-delà de la simple information à l'appropriation des dispositifs.

- Cibles : entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, acteurs des CLPE
- Objectif : dans le cadre du parcours du salarié et du demandeur d'emploi de 50 et +, passer d'une logique d'offre dispersée à une offre lisible et actionnable (communication centrée sur la réponse la plus opérationnelle possible aux besoins).
- Pilotes pressentis : DREETS

##### **Axe 2 : Stratégie RH et accompagnement renforcé des entreprises**

Le GT propose de passer d'une logique d'offre à une logique d'accompagnement des dirigeants d'entreprises et des managers, en inscrivant la gestion des âges dans les stratégies RH pour répondre aux enjeux concrets (recrutement, fidélisation, compétences).

##### **Volets opérationnels**

- **Volet 1** : prévention et usure professionnelle, lutte contre la désinsertion

- Sensibilisation RH/dirigeants (adhérents OPCO, branches) sur la prévention de l'usure et la problématique de la relève et de la transmission des compétences. Exemple AKTO : webinaires/ateliers « salariés expérimentés » pour outiller les PME.
  - Formation des managers (OPCO EP) sur la gestion des âges, l'adaptation des pratiques, la valorisation de l'expérience et la transmission au quotidien.
  - Rôle complémentaire de l'ARACT : Appui ciblé aux entreprises dans certains secteurs en tension (santé-social, BTP, transport et logistique) : auto-diagnostic concernant l'usure professionnelle, plans d'actions personnalisés. **A ce stade deux fiches action sont à l'étude. CF page 8**
- 
- **Volet 2** : accompagnement des entreprises concernant les immersions professionnelles. Pistes envisagées :
    - Diffusion de témoignages (réussites d'immersion)
    - Organisation d'événementiels avec remise de prix ou de trophées autour des travailleurs expérimentés
    - Favoriser les immersions pendant les semaines du transport, du tourisme, de l'automobile, de l'industrie
    - Organisation de formations ou sensibilisations sur les dispositifs de la loi séniors de 2025 pour les institutionnels et les acteurs de l'entreprise
    - Organiser un lab. France Travail avec les entreprises

### Axe 3 – Mobilisation des employeurs et des relais

Ce troisième axe part du constat que l'appropriation des outils par les employeurs reste difficile selon les spécificités sectorielles et la taille des entreprises.

Pourraient être ciblés prioritairement les secteurs santé-social, hébergement-restauration, construction, industrie et services à la personne identifiés lors du diagnostic comme particulièrement exposés à des problématiques de tensions de recrutement et de prévention de l'usure professionnelle, avec une forte présence de 50+.

Il convient aussi de prendre en compte les spécificités du secteur public.

Le GT s'interroge sur les leviers et les modalités à mettre en œuvre pour engager durablement ces acteurs (clubs, branches professionnelles, organisations patronales, consulaires).

#### Pistes envisagées

- Démarche structurée via charte/convention.
- Animation d'un réseau « ambassadeurs 50+ » (référénts d'entreprises signataires ou club Les Entreprises s'engagent).
- Mobilisation des employeurs via les TFE

## 5. Fiches actions proposées à l'étude

- Fiche action 1** : Accompagnement des entreprises du **Transport** et de la **Logistique** pour le maintien en emploi des seniors, par un dispositif court et opérationnel inspiré de l'expérimentation OPCO Santé => **page 9**
  
- Fiche action 2** : Déploiement d'un dispositif d'accompagnement des entreprises du **Bâtiment** pour le maintien en emploi des seniors, inspiré de l'expérimentation OPCO Santé => **page 12**

**Fiche action 1** : Accompagnement des entreprises du **Transport** et de la **Logistique** pour le maintien en emploi des seniors, par un dispositif court et opérationnel inspiré de l'expérimentation OPCO Santé

Rubrique	Contenu proposé
<b>Territoire concerné</b>	<input type="checkbox"/> CLPE <input type="checkbox"/> CDPE <input checked="" type="checkbox"/> CRPE
<b>Contexte / diagnostic synthétique</b>	<p>Le secteur Transport / Logistique présente des enjeux spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vieillesse marquée des conducteurs</li> <li>• Difficultés de maintien en emploi liées : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Aux contraintes physiques (manutention)</li> <li>○ Aux horaires atypiques (nuit, décalés)</li> <li>○ Aux contraintes réglementaires</li> </ul> </li> <li>• Tensions de recrutement importantes</li> </ul> <p>Comme dans d'autres secteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le sujet central est le <b>maintien en emploi</b></li> <li>• Les pratiques restent peu formalisées</li> <li>• Les entreprises manquent de repères opérationnels</li> </ul> <p>Spécificités du secteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Métiers fortement contraints par : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La réglementation</li> <li>○ La logistique des flux</li> </ul> </li> <li>• Forte pression sur la productivité</li> <li>• Difficulté à aménager les postes</li> </ul> <p>On peut identifier des enjeux clés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévenir l'usure professionnelle</li> <li>• Sécuriser les fins de carrière</li> <li>• Adapter les postes sans désorganiser l'activité</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	<p><b>Objectif général :</b> Aider les entreprises du Transport / Logistique à mettre en place des actions concrètes de maintien en emploi des seniors.</p> <p><b>Objectifs opérationnels :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectiver les situations de travail</li> <li>- Coconstruire des solutions adaptées</li> <li>- Intégrer les contraintes réglementaires</li> <li>- Améliorer la soutenabilité des parcours</li> </ul>
<b>Publics visés</b>	Entreprises de transport, plateformes logistiques, responsables d'exploitation, représentants du personnel
<b>Partenaires impliqués</b>	OPCO Mobilités, DREETS Normandie, CARSAT, Logistique seine Normandie, Organisations professionnelles du secteur, Services de santé au travail
<b>Description de l'action</b>	<p>L'action reprend les modalités expérimentées dans le cadre du partenariat OPCO Santé – ARACT Normandie, reposant sur un accompagnement court de <b>2 jours par entreprise</b>, structuré en séquences alternant diagnostic et co-construction de plans d'action dans le cadre d'espaces de discussion sur le travail outillé par l'Aract, pouvant être réparties en demi-journées</p> <p><b>1. Accompagnement des entreprises (12 entreprises – 2 jours chacune)</b></p> <p>Démarche participative associant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction / exploitation</li> <li>• Encadrement (responsables d'exploitation, chefs d'équipe)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Représentants du personnel</li> </ul> <p><b>Jour 1 : Sensibilisation et diagnostic « seniors »</b>  <b>Objectif : objectiver les contraintes réelles du travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisation aux enjeux du maintien en emploi des seniors dans le Transport / Logistique</li> <li>Partage d'un référentiel commun</li> <li>Présentation et mobilisation de l'outil d'auto-positionnement par les membres du Groupe de Travail paritaire (Direction/IRP)</li> <li>Réalisation d'un diagnostic partagé selon 5 items : <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des fins de carrière</li> <li>Parcours professionnels / Développement des compétences</li> <li>Santé au travail / Maintien en emploi / Prévention de la Désinsertion Professionnelle</li> <li>Dialogue interne et relations de travail</li> <li>Maillage avec les acteurs externes</li> </ul> </li> <li>Exploitation des résultats et identification des problématiques clés</li> </ul> <p><b>Jour 2 : Plan d'action</b>  <b>Objectif : Co-construction d'un livrable avec plan d'action opérationnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Partage de la vision systémique des enjeux de recrutement et de maintien en emploi des salariés seniors / expérimentés</li> <li>Co-construction d'un plan d'action adapté à partir des éléments du diagnostic : Aménagement des postes, Formation / Parcours, Organisation du travail, Aménagement du temps de travail ...</li> </ul> <p><b>2. Pilotage du dispositif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de pilotage associant OPCO Mobilités / DREETS / ARACT + réseaux professionnels (ex : LSN)</li> <li>Séquences : lancement &gt; suivi &gt; bilan</li> </ul> <p><b>3. Capitalisation et diffusion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Formalisation des enseignements issus des accompagnements</li> <li>Co-production d'un livrable sectoriel avec l'OPCO</li> <li>Diffusion via OPCO Mobilités / réseaux professionnels / partenaires institutionnels / ARACT</li> </ul>
<b>Grands jalons</b>	- Mobilisation, diagnostics, capitalisation, diffusion
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>T2-T3 2026 : mobilisation</li> <li>T3-T4 2026 : diagnostics</li> <li>T1 2027 : Capitalisation</li> <li>T2 2027 : Diffusion</li> </ul>
<b>Moyens mobilisés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>24 jours de diagnostic + 3j de coordination (COPIIL) + 3j de capitalisation</b></li> <li>Mobilisation ponctuelle des partenaires</li> </ul> <p>Pour l'ARACT Normandie, l'action représente un volume estimatif de <b>30 jours</b> en 2026-2027, co-financés par le BOP 103, OPCO Mobilité (à valider) et le FSE+ dans le cadre du projet que nous avons déposé sur l'accompagnement des transitions, notamment démographique.</p>
<b>Indicateurs d'impacts et de résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 entreprises accompagnées</li> <li>12 plans d'action</li> <li>Diffusion d'un livrable sectoriel</li> </ul>

**Fiche action 2 :** Déploiement d'un dispositif d'accompagnement des entreprises du **Bâtiment** pour le maintien en emploi des seniors, inspiré de l'expérimentation OPCO Santé

Rubrique	Contenu proposé
<b>Territoire concerné</b>	<input checked="" type="checkbox"/> CLPE <input type="checkbox"/> CDPE <input checked="" type="checkbox"/> CRPE
<b>Contexte / diagnostic synthétique</b>	<p>Le secteur du Bâtiment en Normandie est confronté à un double dynamique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des <b>tensions importantes de recrutement</b>, liées à un déficit d'attractivité de certains métiers et à des difficultés de renouvellement de la main-d'œuvre ;</li> <li>• Un <b>vieillessement progressif des effectifs</b>, notamment parmi les ouvriers qualifiés et expérimentés.</li> </ul> <p>Ces enjeux s'inscrivent dans un contexte de <b>fortes contraintes physiques et organisationnelles</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pénibilité des activités (port de charges, postures contraignantes, exposition aux intempéries) ;</li> <li>• Organisation du travail structurée autour des chantiers, laissant peu de marges d'ajustement ;</li> <li>• Prévalence des TPE/PME disposant de ressources limitées en matière de gestion des ressources humaines.</li> </ul> <p>Dans ce contexte, les entreprises sont confrontées à des difficultés croissantes pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir en emploi des salariés expérimentés en fin de carrière ;</li> <li>• Adapter les situations de travail aux capacités évolutives des salariés ;</li> <li>• Organiser la transmission des compétences dans un cadre contraint.</li> </ul> <p>Les enseignements issus de l'expérimentation menée avec l'OPCO Santé montrent que, si l'entrée initiale des entreprises porte souvent sur les difficultés de recrutement, les analyses de terrain mettent en évidence que les enjeux liés aux seniors renvoient largement aux <b>conditions de travail, à l'organisation du travail et à l'anticipation des parcours professionnels</b>.</p> <p>Dans le secteur du Bâtiment, ces constats trouvent un écho particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'usure professionnelle constitue un facteur déterminant de désengagement ou de sortie anticipée de l'emploi ;</li> <li>• La question du maintien en emploi devient un levier stratégique pour sécuriser les parcours et préserver les compétences.</li> </ul> <p>Dès lors, les entreprises doivent articuler deux dimensions complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Attirer et recruter</b> de nouveaux salariés,</li> <li>• <b>Maintenir en emploi durablement</b> les salariés expérimentés, en adaptant les conditions de travail et l'organisation des activités.</li> </ul>
<b>Objectifs</b>	<p><b>Objectif général :</b> Aider les entreprises du Bâtiment à structurer et mettre en place des actions concrètes de maintien en emploi des seniors.</p> <p><b>Objectifs opérationnels :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser des diagnostics courts et partagés</li> <li>- Coconstruire des plans d'action adaptés aux contraintes chantier</li> <li>- Outiller les entreprises sans alourdir leur fonctionnement</li> </ul>

	- Favoriser la transmission des compétences
<b>Publics visés</b>	Dirigeants de TPE/PME du Bâtiment, encadrants de chantier, représentants du personnel / CSE
<b>Partenaires impliqués</b>	OPCO Constructys, DREETS Normandie, CARSAT, Organisations professionnelles du secteur (CAPEB / FFB), Services de santé au travail
<b>Description de l'action</b>	<p>L'action reprend les modalités expérimentées dans le cadre du partenariat OPCO Santé – ARACT Normandie, reposant sur un accompagnement court de <b>2 jours par entreprise</b>, structuré en séquences alternant diagnostic et co-construction de plans d'action dans le cadre d'espaces de discussion sur le travail outillé par l'Aract, pouvant être réparties en demi-journées</p> <p><b>1. Accompagnement des entreprises (12 entreprises – 2 jours chacune)</b>          Chaque accompagnement repose sur une démarche participative associant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direction (dirigeant, RH)</li> <li>• Encadrement (chef de chantier, conducteur de travaux)</li> <li>• Représentants des salariés (CSE le cas échéant)</li> </ul> <p><b>Jour 1 : Sensibilisation et diagnostic « seniors »</b>          Objectif : objectiver les contraintes réelles du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation aux enjeux du maintien en emploi des seniors dans le Bâtiment</li> <li>• Partage d'un référentiel commun</li> <li>• Présentation et mobilisation de l'outil d'auto-positionnement par les membres du Groupe de Travail paritaire (Direction/IRP)</li> <li>• Réalisation d'un diagnostic partagé selon 5 items : Gestion des fins de carrière, Parcours professionnels / Développement des compétences, Santé au travail / Maintien en emploi / Prévention de la Désinsertion Professionnelle, Dialogue interne et relations de travail, Maillage avec les acteurs externes</li> <li>• Exploitation des résultats et identification des problématiques clés</li> </ul> <p><b>Jour 2 : Plan d'action</b>          Objectif : Co-construction d'un livrable avec plan d'action opérationnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partage de la vision systémique des enjeux de recrutement et de maintien en emploi des salariés seniors / expérimentés             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Co-construction d'un plan d'action adapté à partir des éléments du diagnostic : Aménagement des postes, Formation / Parcours ; Organisation du travail, Aménagement du temps de travail, ...</li> </ul> </li> </ul> <p><b>2. Pilotage du dispositif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de pilotage associant OPCO Constructys / DREETS / ARACT + réseaux professionnels (CAPEB, FFB)</li> <li>• Séquences : lancement &gt; suivi &gt; bilan</li> </ul> <p><b>3. Capitalisation et diffusion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalisation des enseignements issus des accompagnements</li> <li>• Co-production d'un livrable sectoriel avec l'OPCO</li> <li>• Diffusion via OPCO Constructys / réseaux professionnels / partenaires institutionnels / ARACT</li> </ul>
<b>Grands jalons</b>	- Mobilisation, Diagnostics, Capitalisation, Diffusion
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- T2-T3 2026 : mobilisation</li> <li>- T3-T4 2026 : diagnostics</li> <li>- T1 2027 : Capitalisation</li> <li>- T2 2027 : Diffusion</li> </ul>

<b>Moyens mobilisés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>24 jours de diagnostic + 3j de coordination (COFIL) + 3j de capitalisation</b></li><li>- Mobilisation ponctuelle des partenaires</li></ul> <p>Pour l'ARACT Normandie, l'action représente un volume estimatif de <b>30 jours</b> en 2026-2027, co-financés par le BOP 103, OPCO Constructys (à valider) et le FSE+ dans le cadre du projet que nous avons déposé sur l'accompagnement des transitions, notamment démographique.</p>
<b>Indicateurs d'impacts et de résultats attendus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 12 entreprises accompagnées</li><li>• 12 plans d'action</li><li>• Diffusion d'un livrable sectoriel</li></ul>

### Annexe 3 : GT « Accompagner la transition écologique »

**Objet :** État d’avancement des travaux et perspectives opérationnelles au 10 mars 2026

**Pilotage :** Région Normandie

**Parties prenantes :** GT CREFOP ad hoc « Emplois, Compétences, Transitions écologiques » (ECTE)

#### 1. Périmètre

##### **Accompagner la transition écologique sur le volet emplois, compétences**

En tant qu’enjeu transversal irriguant l’ensemble des métiers et des besoins en emploi, il vise à **appuyer les réflexions et dynamiques en cours au niveau régional dans le cadre de la COP**, afin d’éviter la dispersion des initiatives et de renforcer la cohérence entre politiques emploi, formation et transition. Il s’attachera en particulier à :

- Soutenir les actions en cours de mise en œuvre au titre de la COP d’un volet emploi/compétences ;
- Accompagner l’adaptation des secteurs impactés par le changement climatique ;
- Suivre et accompagner les besoins spécifiques d’un territoire hautement industrialisé et investi historiquement dans les énergies fossiles en favorisant les transitions professionnelles ;
- Accompagner les grands projets normands relatifs à la transition énergétique.

#### 2. Objectifs opérationnels du groupe de travail

Le groupe de travail a pour objectif de structurer une démarche commune, une méthodologie à l’échelle du CREFOP sur les enjeux “Emplois, Compétences et Transitions écologiques” en appui à la COP normande. **Ce travail a vocation à produire un diagnostic partagé assorti d’un plan d’actions.**

Le groupe de travail ad hoc associe des membres du CREFOP (présidents de commission, bureau, personnalités qualifiées au titre de la transition écologique) ainsi que des acteurs du membres du CRPE (France Travail, les départements) au titre de l’axe « Transition écologique » de la feuille de route du CRPE dont ce groupe est également la traduction opérationnelle.

Le plan d’action produit par le groupe de travail sera décliné et animé dans les commissions du CREFOP, en combinant des actions portées par chaque institution (Région, DREETS, France Travail, OPCO, Rectorat, branches) et des actions collectives conduites au sein des commissions.

### 3. Actions mises en œuvre et choix méthodologiques

#### Recensement des actions existantes des parties prenantes autour des enjeux emplois-compétences et transition écologique :

- Recensement des actions initiées par la Région sur ses politiques publiques
- Recensement des actions initiées par la Région auprès des branches et des OPCO pour produire un premier panorama
- Questionnaire aux parties prenantes du GT ; recueil de 26 fiches-actions, le questionnaire est désormais adressé plus largement à certains acteurs identifiés comme clés (OPCO, branches et filières liés aux thématiques prioritaires, cf. infra)
- **Choix de structurer une approche à partir de la nomenclature nationale préconisée par le Secrétariat général à la planification écologique, qui répartie les actions selon les 4 thématiques ci-dessous :**
  - **Améliorer la connaissance** des enjeux emplois compétences au niveau des territoires et des secteurs
  - **Accompagner et sensibiliser** les acteurs (salariés, DE, entreprises, etc.)
  - Renforcer l'**attractivité des métiers et des formations** de la transition écologique
  - Ajuster les **offres de formation** et de **certification** aux exigences écologiques

#### Présentation de la démarche et méthodologie de la COP Normandie (partage d'un socle commun) :

- **Priorisation à faire sur les 6 axes de la COP** : Mieux se déplacer, Mieux se loger, Mieux préserver et valoriser nos écosystèmes, Mieux produire, Mieux se nourrir, Mieux consommer

**Benchmark territorial** : Analyse des démarches conduites dans d'autres régions (Pays de la Loire, Centre-Val de Loire) ; retours contrastés, largement dépendants des stratégies régionales. En l'état, ces retours d'expérience n'offrent donc pas un référentiel réellement utile pour inspirer ou orienter la démarche régionale en Normandie, qui doit s'appuyer avant tout sur ses propres enjeux, priorités et dynamiques partenariales.

#### Priorisation des leviers structurants :

Le GT a retenu deux priorités majeures en fonction de leur impact sur les GES et de la maturité de l'écosystème partenarial :

- **Priorité 1** : « **Mieux se déplacer** » (Transport = 1/3 des émissions de GES)
- **Priorité 2** : « **Mieux produire** » (Focus sur la décarbonation industrielle et l'énergie)

#### Lancement d'un cycle d'auditions d'experts :

- Un cycle d'auditions avec les pilotes des GT thématiques de la COP et des experts (ADEME, CEREMA...) est en cours sur les deux axes retenus,
- Objectif : Identifier les besoins en compétences, les priorités d'actions sur le volet emploi-formation.

A l'issue des auditions, il sera proposé de solliciter le Carif Oref pour la réalisation d'une étude flash visant à documenter les compétences mobilisées sur le champ concerné et à produire des éléments outiller le plan d'action.

### Synthèse et perspectives

Enjeu d'articulation du GT avec l'écosystème COP Normandie

2 réunions plénières du groupe de travail, qui ont permis de valider collectivement : les priorités d'action, la méthodologie de travail, les objectifs du futur plan d'action.

2 priorités stabilisées : « Mieux se déplacer » et « Mieux produire ».

Études flash du Carif-Oref à venir pour préciser les besoins en compétences dans ces deux champs prioritaires et alimenter le plan d'action.

Prochaine échéance : présentation d'un point d'avancement à la COP Normandie 2026 (novembre).

## Annexe 4 : GT « Accompagner la transition démographique »

**Objet :** État d'avancement des travaux et perspectives opérationnelles au 27 mars 2026

**Pilotage :** Conseils départementaux de la Seine-Maritime, de la Manche et de l'Orne

### 1. Contexte et diagnostic synthétique

La région Normandie est confrontée à une transition démographique marquée, caractérisée par un vieillissement soutenu de sa population. Cette évolution structurelle entraîne une augmentation significative des besoins en accompagnement, notamment dans les secteurs du soin, du médico-social, du grand âge et de la petite enfance. Dans ce contexte, plusieurs constats majeurs peuvent être établis :

- Des tensions de recrutement importantes et persistantes dans les métiers du soin, de l'accompagnement et de l'autonomie ;
- Des disparités territoriales en matière d'offre de services, de formation et d'accès aux dispositifs ;
- Une attractivité insuffisante de certains métiers, conjuguée à des difficultés de fidélisation des professionnels ;
- Une méconnaissance des métiers et des parcours possibles, tant par les publics que par certains prescripteurs ;
- Une offre d'actions et de dispositifs existante mais insuffisamment coordonnée, hétérogène selon les territoires et encore peu lisible pour les acteurs de terrain.

Ces constats appellent à une approche renouvelée, coordonnée et territorialisée afin d'adapter les réponses aux besoins croissants en emplois et en compétences.

### 2. Objectifs opérationnels

Pour rappel, l'axe « transition démographique » au niveau du CRPE de Normandie poursuit les objectifs suivants :

- Améliorer la réponse aux besoins en emploi dans les secteurs concernés ;
- Structurer des parcours professionnels plus lisibles et continus, en favorisant les passerelles entre métiers et filières ;
- Renforcer l'attractivité des métiers du soin, du social et de l'accompagnement ;
- Faciliter l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers ces secteurs ;
- Mieux coordonner les interventions des acteurs institutionnels et opérationnels à l'échelle régionale et territoriale.

### 3. Méthodes de travail

Les travaux s'appuient sur une dynamique partenariale déjà engagée à l'échelle régionale, notamment :

- a) La mobilisation des acteurs du RPE au LAB régional France Travail, dédié aux métiers du soin, du social et du grand âge, ayant donné lieu à un premier atelier de travail pluridisciplinaire le 28 novembre 2025, suivi de groupes de travail thématiques, toujours en cours, autour des 3 grandes actions ayant émergé à l'issue de l'atelier ;
- b) Une réunion de coordination entre les services de l'État, la Région, France Travail et les Conseils départementaux pilotes le 17 mars 2026 ;

- c) L'organisation prochaine d'une rencontre entre France Travail, l'Agence régionale de santé et les Départements afin de favoriser la convergence des stratégies et des feuilles de route.

En complément, un **questionnaire régional** sera diffusé dans la seconde quinzaine d'avril 2026 auprès des acteurs du territoire en lien avec cette thématique (CD, agences France Travail, organismes de formation, etc.) Celui-ci visera à :

- Recenser les initiatives existantes ;
- Identifier les besoins non couverts ;
- Alimenter une réflexion partagée à l'échelle des territoires.

#### **4. Partenaires mobilisés**

La mise en œuvre de cet axe repose sur une mobilisation élargie des acteurs institutionnels et socio-économiques, parmi lesquels (liste non-exhaustive) : France Travail, l'Agence régionale de santé, la Région Normandie, l'Agence de l'orientation et des métiers, les Conseils départementaux, les branches professionnelles et les représentants des employeurs (notamment dans les secteurs sanitaire, social et médico-social).

#### **5. Pistes d'actions envisagées**

Plusieurs leviers d'action sont identifiés à ce stade :

- a) **Promotion et attractivité des métiers : le levier de l'immersion professionnelle** (*pilote : FT – contributeurs : CD, branches professionnelles et représentants des employeurs*)

Le développement de l'immersion professionnelle constitue un levier prioritaire. Il s'agit donc ici de mobiliser les acteurs du Réseau pour l'emploi afin d'encourager les employeurs à recourir davantage aux périodes de mise en situation en milieu professionnel, permettant une découverte plus approfondie des métiers. A ce titre, et compte tenu des résultats obtenus en termes d'entrées en formation et de retours à l'emploi, il conviendra de capitaliser sur l'expérience concluante « *Je Teste un Métier* », menée en Seine-Maritime pour le secteur de la Santé, pour bâtir le plan d'action régional.

- b) **Structuration d'un outil d'appui aux professionnels** (*pilotes : CD – contributeurs : France Travail, Agence de l'orientation et des métiers, ARS, RPE*).

La réalisation d'un **questionnaire régional** permettra, dans un premier temps, de recenser les initiatives inspirantes ainsi que les dispositifs porteurs, et d'identifier les besoins. Dans un second temps, les résultats du questionnaire et les dispositifs identifiés comme prioritaires donneront lieu à la production d'un **kit d'outillage à destination des professionnels**, au niveau des CLPE afin de se situer au plus proche des demandeurs d'emploi, de ceux qui les accompagnent, et des employeurs des différents bassins de vie. Le but *in fine* étant de faciliter le déploiement d'actions en faveur de l'attractivité des métiers dans les territoires.

c) **Convergence des instances en vue de faire émerger une stratégie régionale unifiée** (*pilotes : Région/ARS + FT - Contributeurs : RPE*)

Les travaux engagés dans le cadre du LAB régional ont vocation à être consolidés au sein d'une feuille de route régionale stratégique et partagée, au niveau du CRPE, et articulée autour de plusieurs priorités (fiches-actions issues de l'atelier du 28/11/2026) :

- Faciliter l'accès aux formations, notamment dans le métier d'aide-soignant, et optimiser le remplissage des sessions ;
- Améliorer la connaissance des métiers du social afin de mieux cibler les besoins, en particulier pour les niveaux infra-bac et bac ;
- Développer les actions de découverte des métiers du grand âge, en valorisant les carrières liées à l'autonomie.

Il conviendra de conserver cette approche de convergence, au niveau du CRPE, des futurs groupes de travail relatifs aux métiers de la santé, portés par l'ARS, et aux métiers du social/médicosocial, que ces groupes de travail soient portés directement au niveau régional, ou portés par les niveaux départementaux ou locaux

**6. Points de vigilance et difficultés rencontrées**

Les travaux engagés témoignent d'une dynamique partenariale réelle, mais plusieurs points de vigilance doivent être soulignés :

- La nécessité de ne pas multiplier les groupes de travail, ateliers, et réunions, dans un souci de faire converger les stratégies des différents acteurs et dans un contexte institutionnel dense ;
- L'enjeu de pilotage des axes du CRPE se pose puisque les Départements coprésident l'instance départementale mais pas l'instance régionale : le portage politique au niveau régional ne relève pas de la compétence des Départements mais bien de la Région et de l'Etat. Chaque Département doit demeurer autonome dans les politiques qu'il porte et dans les projets qu'il souhaite voir déployer sur son territoire ;
- Le besoin de garantir une lisibilité et une appropriation des actions par les acteurs de terrain : à cet effet, et afin de diffuser le questionnaire susmentionné à un nombre d'acteurs le plus large possible, l'appui du RPE à l'échelon régional est sollicité pour identifier les bons interlocuteurs au sein de chaque organisme ;
- Au-delà de l'appui méthodologique et des visioconférences organisées, le besoin d'un appui administratif aux pilotes a été identifié par ces derniers, afin de rédiger les différents documents nécessaires à l'avancement des travaux (notes, fiches-actions, supports de présentation, etc.)

**Conclusion** L'axe « transition démographique » s'inscrit dans une logique d'anticipation et d'adaptation des politiques d'emploi et de formation face à des évolutions structurelles majeures. Il vise à construire une réponse coordonnée, lisible et opérationnelle, en s'appuyant sur une dynamique partenariale renforcée et une meilleure articulation entre les échelons régional et territorial.