



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Paris, le 26 JUIN 2025

**Le ministre d'État, ministre de l'Intérieur
Le ministre auprès du ministre d'État, ministre de l'Intérieur
La ministre auprès de la ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités
et des Familles, chargée du Travail et de l'Emploi**

à

**Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département
Monsieur le directeur général de France Travail
Monsieur le directeur général de l'OFII**

Référence	INTK2511068J
Date de signature	26 JUIN 2025
Emetteurs	Ministre d'État, ministre de l'Intérieur Ministre auprès du ministre d'État, ministre de l'Intérieur Ministre auprès de la ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, chargée du Travail et de l'Emploi
Objet	Instruction pour favoriser l'insertion dans l'emploi des étrangers
Commande	Mise en œuvre des modalités d'instruction pour favoriser l'insertion dans l'emploi des étrangers, notamment dans les métiers en tension de recrutement
Action(s) à réaliser	<ul style="list-style-type: none">- Former les étrangers primo-arrivants- Améliorer l'articulation des parcours entre les acteurs et la fluidité entre les opérateurs de l'intégration et de l'insertion- Déterminer des repères d'impact dans le cadre des expérimentations pour favoriser les recrutements- Coordonner l'ensemble des leviers et acteurs territoriaux- Mobiliser les entreprises
Echéance	Effet immédiat
Contacts utiles	sdie-dian-dgef@interieur.gouv.fr dgefp.direction@emploi.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	6 pages et 1 annexe

Le Gouvernement a fait de la maîtrise des flux migratoires une priorité. Dès lors, pour répondre aux besoins en recrutement des entreprises, il est essentiel de former davantage les étrangers en situation régulière déjà présents en France, notamment ceux qui sont arrivés récemment, et de renforcer leur accès à l'emploi, particulièrement aux métiers en tension, avant de favoriser l'introduction d'une main d'œuvre étrangère et les régularisations d'étrangers en situation irrégulière.

Alors que l'accès au marché du travail est une condition de leur autonomie financière et de leur nécessaire contribution à notre système social ainsi que de leur intégration culturelle, il est entravé par de multiples freins : insuffisante maîtrise de la langue française, niveau de qualification inadapté, méconnaissance des instruments et dispositifs permettant de lever les autres freins à l'emploi (problématiques de santé, mobilité, solutions de garde d'enfants, etc.).

L'insertion professionnelle des étrangers s'inscrit donc dans les ambitions portées par la loi pour le plein emploi, qui vise l'amélioration de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des entreprises, grâce à l'implication collective et coordonnée de tous les acteurs du secteur de l'insertion et de l'emploi. Elle modifie en profondeur les modalités d'action des acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion, pour mieux répondre aux enjeux des territoires, en déployant une coopération structurée des membres du réseau pour l'emploi (RPE). Les problématiques propres au public des étrangers primo-arrivants ont vocation à être traitées dans ce cadre en cohérence avec les diagnostics territoriaux établis, au sein de la gouvernance territoriale que constituent les comités locaux, départementaux et régionaux pour l'emploi.

Au-delà des dispositifs existants, qu'il convient de davantage coordonner et piloter, nous vous demandons de franchir une nouvelle étape, en mettant en œuvre le cadre d'action suivant, élaboré à partir des initiatives engagées au niveau local (cf. annexe). L'atteinte de ces objectifs nécessite votre pleine implication en particulier pour mobiliser l'ensemble de la chaîne des acteurs de l'emploi, de la formation et associatifs : monde économique, collectivités territoriales, opérateurs, associations intervenant dans les politiques d'immigration et d'intégration, etc. Vous nous rendrez compte régulièrement de vos réalisations.

1. Mieux intégrer les étrangers légaux dès leur arrivée en France

Les premiers mois qui suivent l'arrivée légale d'un étranger en situation de chômage sont déterminants dans son parcours d'intégration. Si le taux de chômage des étrangers en situation régulière est plus important que celui de l'ensemble de la population, c'est en partie parce que leur accompagnement immédiat vers l'emploi est insuffisant. Une meilleure prise en charge des primo-arrivants est donc nécessaire.

a. Garantir l'inscription des étrangers primo-arrivants auprès de France Travail

Courant 2026, l'inscription à France Travail des signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) en recherche d'emploi sera automatique. D'ici là, vous veillerez à ce que le premier entretien du CIR permette effectivement à l'OFII d'accompagner ces personnes dans leur inscription auprès de l'opérateur France Travail, et à ce que soient mis en place dans ce cadre des échanges d'informations suffisants entre l'OFII et France Travail (niveau de langue, qualifications, parcours professionnel, etc.).

Vous veillerez également à ce que les actions de repérage, de sensibilisation et d'information sur le Réseau pour l'emploi (RPE), mises en œuvre par les acteurs associatifs, les services de l'Etat et opérateurs concernés, soient déployées au bénéfice des étrangers en situation régulière sur l'ensemble des territoires. Vous vous appuyerez notamment sur les missions locales pour les jeunes étrangers primo-arrivants ainsi que, le cas échéant, sur les opérateurs de repérage et de remobilisation (O2R).

Il convient également de favoriser les procédures d'équivalence de diplômes en assurant une information systématique dès la signature du CIR, notamment par le recours à l'opérateur ENIC-NARIC, habilité à délivrer des attestations de comparabilité des diplômes obtenus à l'étranger, à l'exception des professions réglementées. La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) doit être un autre moyen privilégié pour faciliter la reconnaissance des compétences professionnelles attendues par les employeurs.

b. Adapter les formations aux besoins des entreprises

La maîtrise de la langue est un élément fondamental de la bonne intégration économique, sociale et culturelle des étrangers. C'est pourquoi la loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration dispose que les étrangers primo-arrivants devront, à partir du 1^{er} janvier 2026, démontrer un niveau A2 et B1, écrit et oral, pour obtenir respectivement une carte de séjour pluriannuelle (CSP) et une carte de résident (CR).

Pour faciliter l'intégration des étrangers au marché de l'emploi, il importe que les formations, notamment linguistiques, conçues pour les arrivants non francophones, répondent en premier lieu aux besoins des entreprises, en particulier celles en tension de recrutement. C'est ce qu'a rappelé la loi pour le plein emploi.

Vous veillerez à mobiliser l'ensemble de l'offre déployée par France Travail et les autres acteurs du RPE afin de construire des parcours d'intégration. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) en particulier sera mobilisée. Les parcours doivent être adaptés aux caractéristiques des étrangers – en y intégrant de la formation linguistique – et aux compétences professionnelles requises pour les secteurs et métiers visés¹. **Cette approche croisée (identification des besoins des entreprises, immersion en entreprise, formation linguistique, apprentissage des compétences requises et codes professionnels du métier/secteur) a démontré son efficacité. Elle doit être déployée sur tous les territoires en cohérence avec le diagnostic territorial.**

Vous veillerez ainsi, en lien étroit avec les opérateurs (OFII, France Travail, les CARIF) et les acteurs de la formation dans vos régions, à la lisibilité et l'accessibilité de l'offre de formation linguistique. Pour ce faire, vous veillerez à ce que les organismes de formation attributaires des marchés de l'OFII saisissent leur offre de formation et le suivi des entrées dans l'ensemble des applicatifs nécessaires². Vous veillerez également à mobiliser, outre les financements par les opérateurs de compétences (OPCO), les actions mises en œuvre par les collectivités ou les organismes consulaires dans leurs champs de compétences.

¹ Capitalisant sur la méthode JOP 2024 s'agissant des besoins en recrutement rapide dans les métiers de la sécurité privée, cette démarche a été engagée depuis janvier 2025 en Ile-France pour le recrutement d'étrangers signataires du CIR depuis moins d'un an dans les métiers de l'hôtellerie-restauration et ceux des services à la personne.

² Notamment l'applicatif des CARIF et l'applicatif KAIROS.

La voie de l'apprentissage par des formations en CFA est également une piste expérimentée dans certains territoires.

Il vous est donc demandé de renforcer l'articulation dès la signature du CIR, entre l'apprentissage de la langue et le retour à l'emploi des étrangers primo arrivants.

Pour ce faire, il convient de prévoir une prise en charge par France Travail et un accès direct aux formations mises à disposition par les financeurs pour les signataires du CIR proche du niveau A2 ou recherchant un emploi dans un secteur en tension. Pour assurer une orientation optimale et une connaissance précise du niveau de langue du demandeur d'emploi primo-arrivant, cette prise en charge doit intervenir après l'évaluation du niveau initial en FLE réalisé par l'OFII.

Ainsi, vous veillerez, en tenant compte des spécificités de votre territoire, à la bonne coordination des parcours de formation linguistique assurés par l'OFII, France Travail, les conseils régionaux, ainsi que par les opérateurs soutenus notamment par le P104, et procéderez le cas échéant aux réallocations de crédits nécessaires.

Ces orientations se traduiront, de manière opérationnelle, au sein de l'accord cadre national entre l'Etat, l'OFII et les acteurs du service public de l'emploi en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants 2026-2030, afin qu'il soit décliné dans vos territoires et porté par la gouvernance territoriale du Réseau pour l'emploi.

2. Faire des entreprises des éléments moteurs de l'intégration des étrangers

a. Renforcer le rôle des entreprises dans les parcours de formation

L'intégration rapide au marché du travail peut constituer en elle-même un fort vecteur de maîtrise de la langue et des compétences et codes attendus. C'est la raison pour laquelle la loi CIAI du 26 janvier 2024 a concilié l'apprentissage du français et l'autonomie professionnelle en permettant aux salariés allophones signataires du CIR de suivre les formations linguistiques dispensées par l'OFII sur leur temps de travail³ et/ou de s'absenter pour suivre une formation financée par leur compte personnel de formation⁴. Elle a également ouvert la possibilité aux employeurs qui le souhaitent de leur proposer, dans le cadre des plans de développement des compétences, des actions visant à atteindre les niveaux de français inscrits dans la loi.

Vous veillerez à assurer la visibilité de ces dispositions auprès des employeurs et des étrangers en vous appuyant notamment sur France Travail, l'OFII et les associations partenaires de la politique d'immigration et d'intégration.

b. Mobiliser les entreprises pour favoriser les recrutements

Comme l'ont montré les JOP de Paris 2024, la mobilisation des acteurs de l'emploi, avec un pilotage resserré de l'État, a permis de former plus de 25 809 personnes en particulier dans le domaine de la sécurité privée. Aujourd'hui, les actions se poursuivent, en direction des demandeurs d'emploi formés

³ A raison de 80h, et avec maintien de leur rémunération.

⁴ A raison de 28h.

et recrutés durant les Jeux, ainsi qu'en direction des entreprises de sécurité. France Travail poursuit ainsi des opérations de « Job Dating » avec chacun des attributaires des marchés des JOP.

Il s'agit de généraliser ce modèle. La réussite de ces actions nécessite donc des liens renforcés avec les OPCO, dont le rôle est pivot pour connecter besoins des entreprises et formations, que vous vous attacherez à sensibiliser à ces enjeux dans un cadre régional.

Vous mobiliserez également les fédérations professionnelles des secteurs les plus en difficulté de recrutement et vous appuierez sur les clubs d'entreprises (notamment ceux de la communauté « les entreprises s'engagent ») ainsi que sur les chambres consulaires, dans l'objectif d'apporter des réponses concrètes à leurs besoins de main-d'œuvre, en particulier dans les métiers en tension de votre région, via le recrutement d'étrangers en situation régulière, et notamment des étrangers primo-arrivants⁵.

3. Identifier et coordonner l'ensemble des leviers territoriaux

Compte tenu des difficultés particulières d'accès à l'emploi auxquelles les étrangers sont confrontés dès leur arrivée, ce public s'inscrit pleinement dans les priorités d'intervention de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, visant à proposer un accompagnement plus intensif aux personnes éloignées de l'emploi. Ainsi, vous vous attacherez à prendre en compte ces difficultés au sein des comités territoriaux pour l'emploi en vous appuyant sur les diagnostics territoriaux. Le cas échéant, vous veillerez à mettre en place dans le cadre de ces gouvernances un pilotage associant *a minima* des représentants de France Travail et des directions régionales et départementales concernées. Ce pilotage pourra aussi associer des représentants d'associations intervenant dans la politique d'immigration et d'intégration qui pourront faciliter l'accès aux publics ciblés.

Dans ce cadre, et pour apporter une solution efficace aux différents freins expliquant les difficultés d'accès à l'emploi des étrangers au chômage, vous veillerez à mobiliser l'ensemble des leviers territoriaux existants : les contrats territoriaux d'accueil et d'intégration (CTAI), l'opérateur AGIR, les pactes locaux des solidarités, les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC), les dispositifs d'insertion par l'activité économique (IAE) et les conventions de revitalisations signées avec des entreprises dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi.

Il convient également d'identifier les actions visant à lever les freins à l'insertion professionnelle des femmes étrangères, en moyenne plus éloignées de l'emploi, en vous appuyant notamment sur les acteurs de l'offre de repérage et de remobilisation (O2R) et les partenaires de la politique d'intégration.

Nous vous remercions de transmettre, tous les 3 mois, aux services de la DGEF (sdie-dian-dgef@interieur.gouv.fr) et de la DGEFP (dgefp.direction@emploi.gouv.fr) l'évolution de la couverture des métiers en tension par des étrangers, incluant des données quantitatives sur les emplois concernés et les publics bénéficiaires (personnes réfugiées et signataires de CIR en particulier). Un premier bilan national sera réalisé en octobre, sur la base de vos retours.

Les services de nos deux ministères (DGEF et DGEFP) restent à votre disposition.

⁵ Dans l'objectif de mieux informer les employeurs sur l'acte de recrutement d'étrangers en situation régulière – qu'ils soient ou non réfugiés –, la DGEF, la DGEFP, France Travail, et la DIAIR ont élaboré deux brochures d'information sur le cadre légal (flyers « Recruter une personne de nationalité étrangère présente en France » et « Recruter une personne réfugiés », disponibles sur le site de la DGEF, téléchargeables [ici](#)).

Bruno RETAILLEAU

François-Noël BUFFET

Astrid PANOSYAN-BOUVET

Annexe : BONNES PRATIQUES TERRITORIALES POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ETRANGERS PRIMO-ARRIVANTS

Sommaire :

1. Une meilleure connaissance des profils des signataires de CIR par France Travail	7
2. La mobilisation des entreprises dès le début du parcours d'accompagnement	8
3. L'identification de tous les leviers territoriaux pour construire des parcours de formation professionnelle intégrant de la formation linguistique	10
4. L'accompagnement adapté par le secteur de l'insertion par l'activité économique (SIAE)	13
5. L'information renforcée des employeurs sur le public étrangers primo-arrivants	14
6. La levée des freins à l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants	15
7. Les actions initiées en Île-de-France dans le prolongement des JOP 2024 : démarche ciblée pour l'accès à l'emploi des signataires de CIR dans les métiers en tension	17

En complément du cadre d'action proposé par l'instruction pour favoriser l'insertion dans l'emploi des étrangers primo-arrivants (EPA), la concertation préparatoire menée avec les préfetures de région a permis de collecter un répertoire d'initiatives et d'expérimentations menées sur les territoires, qui ont produit des résultats tangibles pour l'accès à l'emploi des EPA ou qui se sont révélées particulièrement innovantes dans leur construction et leur approche.

Sont recensés ici les exemples les plus significatifs pouvant constituer une boîte à outils pour mettre en œuvre les orientations de la présente instruction⁶.

1. UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES PROFILS DES SIGNATAIRES DE CIR PAR FRANCE TRAVAIL

Les travaux nationaux, issus de l'accord-cadre Etat-OFII-SPE et de la feuille de route entre l'OFII et France Travail, ont renforcé les échanges de données entre l'OFII et France Travail, permettant ainsi d'adapter l'offre de service du réseau pour l'emploi (RPE) aux besoins d'accompagnement des EPA. Ces travaux devraient permettre une automatisation des échanges via une interconnexion des SI à horizon 2026.

Par ailleurs, plusieurs études ont été menées dans le cadre de partenariats entre les directions régionales de France Travail et les directions territoriales de l'OFII sur des cohortes de signataires de CIR, afin de mieux connaître le parcours d'insertion professionnelle des étrangers.

En Bourgogne-Franche-Comté, les services statistiques de France Travail et de la DREETS travaillent depuis deux ans sur une étude ciblant le contexte d'inscription à France Travail, à partir d'une cohorte de signataires de CIR (2023). Cette étude a notamment montré que 33 % des signataires d'un CIR ayant une inscription à France Travail la plus proche de la signature (dans les 3 mois avant ou après le CIR) ont eu un accès à l'emploi dans les 12 mois qui ont suivi la signature de leur CIR. Des disparités entre les femmes (27%) et les hommes (37%) soulignent quelques enjeux fondamentaux, notamment les freins à la mobilité et la garde d'enfants.

⁶ L'ensemble des contributions reçues est accessible en ligne sur l'espace RESANA DGEF - réseau des correspondants intégration.

2. LA MOBILISATION DES ENTREPRISES DES LE DEBUT DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT

Pour favoriser l'adéquation entre l'offre de travail / l'offre de formation et les besoins des entreprises, la mobilisation des entreprises doit intervenir dès le début du parcours d'accompagnement.

- PACA :

Dans les Hautes-Alpes : **une rencontre chefs d'entreprises / étrangers primo-arrivants** a été organisée dans le cadre du club **Les Entreprises s'engagent (LESE)**. En amont de la rencontre, France terre d'Asile (FTDA) a identifié les personnes prêtes à l'emploi (critère : maîtrise du français suffisante pour échanger et comprendre des consignes) et les secteurs d'activités susceptibles de les intéresser (nettoyage, BTP, restauration, informatique, comptabilité). Le club LESE a contacté des entreprises de son réseau dans les secteurs demandés.

- Nouvelle-Aquitaine :

Dans ce territoire, un **travail « filière par filière »** a été réalisé pour cibler les besoins de recrutement avant la mise en place des parcours. Plusieurs départements ont mis en place des dispositifs spécifiques pour favoriser le recrutement d'EPA dans la filière viticole notamment, via le travail saisonnier. La Gironde a notamment publié un **guide à destination des employeurs dans le cadre de son plan « viticulture »**. Plusieurs départements ont mis en place des dispositifs spécifiques, en lien avec l'UMIH pour les métiers de la filière hôtellerie-restauration. C'est notamment le cas de la Corrèze, qui a expérimenté un dispositif « Talents venus d'ailleurs » à partir du besoin des entreprises industrielles locales pour la création d'un **programme « clé en main » aux entreprises, en partenariat avec l'OPCO AKTO**, l'entreprise de travail temporaire ADECCO et l'UIMM via un parcours de formation complet et un contrat de développement intérimaire (CDPI).

- Bretagne :

Dans le cadre du **CTAI de Guingamp**, l'action DEGEMER+ met en relation des jeunes professionnels avec des entreprises. Le contact se fait sans CV ni lettre de motivation. Le professionnel est mis en situation sur le poste de travail et les conditions d'embauche sont négociées.

Dans les Côtes d'Armor, une action a été expérimentée avec **l'entreprise DAUNAT** : dispositif de formation-embauche construit dans un cadre partenarial pour 10 stagiaires BPI initialement au poste d'approvisionneur de ligne, avec un séquençage de l'action sur 12 mois. L'accompagnement socio-professionnel des stagiaires (sur toute la durée du parcours) et la coordination de ce dispositif ont été confiés à l'organisme CLPS (financements Etat, OPCO OCAPAT, « Revitalisation Nokia »). Les axes santé, logement, mobilité et ancrage territorial ont été travaillés en partenariat avec le CTAI de Guingamp et AGIR.

- Normandie :

Un parcours d'accompagnement complet des EPA a été mis en place, associant l'entreprise **le Capitaine**, **l'UIMM Manche et les centre de formation régionaux**, intégrant période de pré-qualification, intégration dans l'entreprise en alternance et préparation au CQPM « assembleur monteur » pour l'aménagement de véhicules de transport (projet « cap vers l'emploi »).

- Bourgogne-Franche-Comté :

Dans la Nièvre, une action de parrainage/marrainage portée par le **conseil départemental**, dans le cadre de « La Fabrique emploi et territoires », vise à mobiliser les entreprises pour l'insertion des personnes

réfugiées. Le projet se déroule en plusieurs étapes : identification des structures d'accompagnement et des publics, identification des entreprises et des parrains et marraines, organisation d'un déjeuner, engagement des entreprises et **immersions professionnelles**.

En Côte-d'Or, le **projet « je découvre l'entreprise »** permet aux EPA de mieux appréhender le monde du travail en France et de découvrir les secteurs d'activité, par l'organisation d'ateliers et des **visites d'entreprises du secteur de l'insertion par l'activité économique**.

- Pays-de-la-Loire :

En 2024, **l'entreprise Michelin** a finalisé sur le département de Maine-et-Loire un **plan de revitalisation**. Ce contrat de revitalisation bénéficie à deux opérateurs qui vont mener des ateliers sociolinguistiques pour les personnes d'origine étrangère et vivant en milieu rural. Ces ateliers visent à favoriser l'intégration professionnelle de ce public. Un bilan de cette action sera conduit en avril 2025. En 2025, deux nouveaux contrats de revitalisation sont prévus (entreprise MGL et second contrat de revitalisation avec l'entreprise Michelin) et intégreront des actions similaires.

En Loire-Atlantique, la **CCI Saint-Nazaire, CCI France**, et la représentation en France du HCR ont organisé, dans le cadre de la Semaine de l'intégration, un **évènement sur l'inclusion socio-économique des réfugiés par les entreprises**. Cet évènement a offert un aperçu des bonnes pratiques et initiatives locales dans le recrutement des personnes réfugiées.

- Ile-de-France :

Plusieurs **évènements pour le recrutement d'EPA (forums de l'emploi, job dating)** ont été organisés notamment avec le réseau « les entreprises s'engagent » ; par ailleurs, un **webinaire sur la valorisation des acquis de l'expérience (VAE)** a été réalisé avec une focalisation sur trois titres professionnels correspondant à des métiers particulièrement en tension (assistant de vie aux familles, agent de service médico-social et responsable coordonnateur de service à domicile).

- Centre-Val de Loire :

Dans le Cher, le projet « campus ateliers sociolinguistiques » a pour objectif le financement de cours de FLE à des fins professionnelles. Cette action est **sollicitée par l'entreprise** à destination des EPA demandeur d'emploi, pour couvrir ses besoins de recrutement, ou déjà en emploi si la maîtrise du français est trop limitée. 8 groupes de niveaux ont été créés pour cette action (du A1 au B2). **Les cours se déroulent, le plus souvent, au sein même de l'entreprise**.

- Grand-Est :

L'union des entreprises de Moselle est très active et mène une action en faveur des parcours professionnels des BPI, "Companies for Refugees". Elle a organisé 2 évènements en 2024 (en juin sur la Moselle Nord et à l'automne à Metz, dans le cadre de la semaine de l'intégration).

3. L'IDENTIFICATION DE TOUS LES LEVIERS TERRITORIAUX POUR CONSTRUIRE DES PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE INTEGRANT DE LA FORMATION LINGUISTIQUE

La maîtrise de langue par les étrangers primo-arrivants est la condition d'une intégration réussie, socialement et professionnellement. Dans le domaine professionnel, un niveau de langue suffisant est nécessaire pour la compréhension des instructions et normes applicables (qualité, sécurité au travail) dans le cadre de l'emploi occupé. L'amélioration du niveau de langue conditionne par ailleurs la capacité du salarié à acquérir de nouvelles compétences et à progresser professionnellement dans une perspective d'intégration à long terme en France.

La construction de parcours linguistiques à visée professionnelle peut s'appuyer sur tous les leviers territoriaux, et notamment ceux du réseau pour l'emploi et des collectivités.

- Normandie :

Dans la Manche, des actions de formations ont été construites en partenariat avec **l'ETTI Humando**. Des **FOS (Formations sur objectifs spécifiques)**, formations courtes à visée professionnelle portant un vocabulaire métier et adaptées aux offres d'emploi proposées par l'entreprise) ont été proposées pour répondre aux besoins de l'entreprise LM.Wind (secteur de l'éolien).

En Seine-Maritime, le projet PARE76, financé dans le cadre du **contrat territorial d'accueil et d'intégration (CTAI) de la Métropole de Rouen**, a permis d'accompagner 1157 personnes vers l'emploi par des parcours d'insertion vers l'emploi basés sur des mises en situation professionnelle et des **formations professionnelles couplées à des formations spécifiques en langue française**.

Dans le Calvados, le **conseil régional** a soutenu un groupe de travail visant à harmoniser les pratiques pour faire correspondre les pré-requis d'entrée en formation aux compétences véritablement attendues sur le métier. Un groupement d'opérateurs en partenariat avec l'AFPA a mené des travaux sur les formations qualifiantes dans les métiers en tension. Dans ce cadre un **guide des bonnes pratiques sur l'accueil et l'accompagnement des stagiaires BPI a été élaboré à destination des organismes de formation professionnelle**.

- PACA :

Dans cette région, la mise en œuvre par France Travail d'actions spécifiques et adaptées à ce public de **type Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**, et mêlant l'apprentissage de la langue, la levée des contraintes personnelles et des modules à visée d'intégration professionnelle, a obtenu de bons résultats avec des taux de retour à l'emploi entre 60% et 85%. Ont été ciblés les secteurs d'activité de la logistique, la restauration, l'hôtellerie, la boulangerie, le service à la personne et la santé.

Dans les Bouches-du-Rhône, une dynamique a été lancée, dans le cadre du **CTAI de Marseille**, pour mener des actions d'aller-vers visant à mettre en lien actions de formation et d'accompagnement à l'emploi avec les lieux d'hébergement, en associant France Travail ainsi que le secteur de l'intérim et le MEDEF. C'est le cas du **projet innovant Avenir, financé par la DDETS et France Travail (parcours POEI)**, qui a permis la formation de 24 personnes au métier de commis de cuisine, avec des modules de remobilisation, numérique, anglais, permis et métier. L'indemnisation et le permis de conduire ont été portés par France Travail. Le taux de retour à l'emploi a été de 83%.

Le projet Lab migration, mené par la fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM), accompagne les étrangers primo-arrivants dans les métiers du service à la personne (4 cohortes) en combinant POEC et modules de formation linguistique financés par le conseil régional.

Dans les Alpes-Maritimes, un parcours linguistique à visée professionnelle, complémentaire à l'offre du CIR, est cofinancé par le **conseil départemental** et permet d'accéder à des niveaux de formation linguistique supérieurs au A1.

- Bretagne :

Un CTAI a été signé avec le **conseil régional de Bretagne**, afin de mobiliser la Région sur sa compétence économique et de formation. Le CTAI porte ainsi sur des **formations PREPA Avenir FLE (Français langue étrangère) spécifiques** (services à la personne, hôtellerie-restauration/métiers de l'hygiène et de la propreté) ainsi que sur des formations qualifiantes, à destination des EPA.

Dans le cadre du **CTAI avec Brest Métropole** le projet **ADVENTUS**, porté par Défi emploi, propose un accompagnement renforcé et personnalisé vers l'emploi et la formation professionnelle.

Le projet **Melting Breizh** porté par l'**association régionale des missions locales (ARML)**, en partenariat avec les missions locales de Rennes, Brest, Quimper, Saint-Brieuc, Vannes et Lorient, de 2021 à la mi-2024, consistait en un accompagnement renforcé des jeunes BPI via 3 parcours (accès au CAP + en 3 ans, la levée des difficultés ralentissant l'accès à l'emploi et l'accès rapide à l'emploi). Ce projet a permis la montée en compétences des professionnels, le développement des partenariats, 553 BPI accompagnés, 70 % des sorties vers des solutions d'emploi de plus de 6 mois (CDI, CDD, formation certifiante et qualifiante). 17 jeunes ont ainsi accédé au CAP +.

Dans le Finistère, l'axe des métiers en tension est intégré dans les feuilles de route des opérateurs du RPE et de leurs partenaires (MDE/PLIE, IAE, centres de formation, Les entreprises s'engagent, etc.) et les actions de droit commun bénéficient au public EPA. Les compétences linguistiques sont travaillées dans plusieurs actions d'insertion socio-professionnelle, à l'instar du **GEIQ BTP Nord Finistère qui signe avec les publics EPA des contrats de professionnalisation sur les chantiers de rénovation urbaine de Brest Métropole avec de grandes entreprises de travaux publics et a intégré des cours de FLE pendant les parcours GEIQ**. Des centres de formation comme le GRETA ou l'AFPA proposent des formations avec un apprentissage de la langue française adapté aux métiers en tension pour ce public EPA (auxiliaire de vie, bâtiment, hôtellerie, restauration). **Le centre de formation professionnelle « CLPS » travaille sur la découverte des métiers et la VAE également.**

Dans le cadre du CTAI de Rennes, le programme Espero Talents vise à soutenir l'insertion professionnelle des primo-arrivants, en particulier des femmes et des mères isolées vers les métiers de la couture et de l'industrie textile. Le programme combine accompagnement social et professionnel, cours de FLE, visites d'entreprises, mises en relation avec des employeurs et accompagnement pendant la prise de poste. Ponctuellement, ESPERO accompagne également les bénéficiaires vers la création de leur auto-entreprise. En 2023, 20 personnes ont été accompagnées et certaines d'entre elles le sont toujours.

- Occitanie :

Des parcours sectoriels ont été engagés vers les emplois en tension adaptés aux étrangers allophones, en associant une brique « FLE à visée professionnelle » aux formations métiers, dans le cadre de l'approche territorialisée des CLPE. Celle-ci pourrait conduire à la définition de **plans d'action pour**

accroître les recrutements sur certains métiers en tension intégrant une brique « FLE à visée professionnelle ».

Un travail spécifique sera réalisé sur les emplois saisonniers, afin de renforcer la mobilisation du vivier des EPA en réponse aux difficultés de recrutement. Cette démarche s'inscrit dans le contexte d'un **accord signé entre l'Etat et le conseil régional en janvier 2024 sur l'emploi saisonnier**, et pourra s'appuyer sur les maisons du travail saisonnier, réparties sur le territoire d'Occitanie et cofinancées par l'Etat et le conseil régional.

Par ailleurs, en région Occitanie, un **parcours d'apprentissage en CFA adapté à destination des publics allophones** a été construit. Cette action, portée par AMS grand Sud (organisme de formation du CIR), associe 8 CFA des secteurs du BTP, de la restauration et de l'aide à domicile. Elle vise à remédier ou renforcer l'accès à l'apprentissage et la sécurisation des parcours professionnels pour les publics jeunes ne maîtrisant pas la langue, en identifiant les besoins quantitatifs des apprentis ou pré-apprentis en matière de soutien linguistique, en proposant des contenus et des modalités de formations complémentaires et adaptés à la formation délivrée par les CFA et à l'activité professionnelle en entreprise, et en mettant en place et en dispensant des formations adaptées au service des apprentis migrants, des CFA et des entreprises demandeurs de l'ensemble des départements d'Occitanie.

- Bourgogne-Franche-Comté :

Dans le Doubs, une action d'accompagnement des jeunes primo-arrivants ayant signé un CEJ ou PACEA par la mission locale est portée par le CTAI de Besançon. Le programme vise l'insertion professionnelle de ces jeunes et intègre des **cours de français en langue étrangère (CEJ linguistique)**.

Dans la Nièvre l'ARIQ BTP propose un parcours renforcé vers les métiers du bâtiment. D'une durée de 3 mois, il offre une **formation alliant un apprentissage linguistique à visée professionnelle (315h)**, des heures de formation théoriques (format hybride), des mises en situation de travail et des stages en entreprises. Dans le cadre de ce parcours une sensibilisation aux différents métiers du BPT est effectuée par des outils de réalité virtuelle. En parallèle, des solutions adaptées autour de la mobilité sont développées (achat de vélos, ticket de bus, etc.). Un accompagnement post-parcours sur une durée de 6 mois est prévu.

Dans la Nièvre des ateliers en partenariat avec la **FOL 58** combinent **apprentissage du français et découverte de l'agriculture**. L'objectif est de sensibiliser les EPA aux métiers agricoles à travers des visites de fermes ciblées autour de techniques et pratiques agricoles spécifiques. L'action valorise également les agriculteurs BPI.

En Saône-et-Loire, une action portée par les **GEIQ BTP et GEIQ industrie** accompagne les BPI suivis par le programme AGIR vers les secteurs BTP et industrie, via un parcours de 280 heures sur 12 semaines intégrant des modules de découverte des métiers (PMSMP), des techniques de recherche d'emploi et la préparation à la vie professionnelle de **cours de FLE à visée professionnelle**.

- AURA :

Le **parcours PRIM'AGRO** est un parcours de formation linguistique et technique préalable à l'embauche permettant l'insertion d'EPA au sein d'entreprises agroalimentaires du département de l'Ain. Il vise à dispenser, à travers un parcours évolutif, des formations linguistiques à visée professionnelle et des formations techniques, dans une optique de mise à l'emploi, sur un métier en pénurie de

l'agroalimentaire (conducteur d'équipements industriels). Ce dispositif s'articule autour de 9 entreprises partenaires issues de l'industrie agroalimentaire, et de leurs besoins de recrutement. Grâce à des financements de France Travail, des POEI sont mises en place dans les métiers en tension de recrutement, à l'initiative de l'opérateur de compétences. La formation se divise en deux temps : **une formation FLE et une formation métier (en centre de formation puis en entreprise)**.

Depuis 2021, trois parcours de formation ont été lancés et ont bénéficié à 21 stagiaires, dont 17 EPA. La dernière s'est déroulée au cours de l'année 2024. Sur l'ensemble des bénéficiaires, 73 % sont toujours en poste six mois après la fin de la formation.

Le projet « **Objectif Emploi** », porté par l'association **Weavers** et financé via les crédits du **CTAI de la Métropole de Lyon**, permet à des groupes d'EPA (10-15 personnes) d'être formés dans le cadre d'une **préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)** dans un secteur en tension. Ce format permet d'accélérer l'embauche des apprenants en fin de parcours grâce à un partenariat avec des entreprises recruteuses et renforce l'employabilité générale des apprenants par des cours de Français Langue Étrangère, une initiation au numérique et un renforcement des compétences transversales (soft skills). Le parcours de formation prépare concrètement ses participants à occuper un emploi, avec des cours de français à visée professionnelle, adaptés au secteur de l'entreprise partenaire et un stage de plusieurs semaines. Les équipes des entreprises partenaires sont également sensibilisées au parcours migratoire et aux enjeux de diversité et d'inclusion.

- Pays-de-la-Loire :

En Loire-Atlantique, des **POE FLE sectorielles ont été développées par France Travail** : dans le secteur sanitaire et social (15 postes, 9 entreprises, 15 immersions ont été réalisées pour 10 POEI, suivies d'un contrat en alternance) ainsi qu'une POE FLE dans le secteur de l'hôtellerie restauration (Ex : à Trignac, formation et recrutement par l'entreprise KFC de réfugiés allophones avec un plan de formation en deux temps : 150 heures de FLE et 70 heures de formation au poste d'employé polyvalent de restauration rapide).

4. L'ACCOMPAGNEMENT ADAPTE PAR LE SECTEUR DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE (SIAE)

Un autre levier pour concrétiser une insertion durable dans l'emploi est de mobiliser le secteur de l'insertion par l'activité économique (SIAE), notamment ateliers et chantiers d'insertion (ACI), entreprises d'insertion (EI), entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). Ces dispositifs d'insertion qui allient mise en situation de travail, formation et suivi individualisé peuvent être adaptés aux besoins et spécificités des EPA répondant aux critères d'éligibilité, en particulier les BPI bénéficiaires du RSA. Le lien avec les opérateurs AGIR, qui peuvent être prescripteurs, doit être favorisé.

- PACA :

Une SIAE du secteur du BTP (programme PEC+ du Gabion) accompagne régulièrement des profils issus de l'immigration et ne maîtrisant pas encore suffisamment la langue française, afin de leur permettre de tirer pleinement profit des formations métier proposées. Ainsi, **a été développée une application regroupant les formations métier nécessaires et connectée à un système de traduction** vers plusieurs langues des pays d'origine, pour permettre aux personnes accompagnées d'accéder à une compréhension la plus complète possible des formations métier proposées.

- Bretagne :

Les salariés en IAE sont orientés par un prescripteur habilité ou suite à une auto-prescription. Les statistiques disponibles actuellement permettent d'observer une progression régulière de la part des EPA dans le nombre d'entrées de bénéficiaires de l'IAE via l'auto-prescription. Un guide a été développé sur la base de celui initié par FAS Ile-de-France PROFAIR. Il vise à lever les obstacles auxquels les professionnels de l'insertion pourraient être confrontés et à fournir des outils adaptés pour un accompagnement personnalisé, afin de **renforcer les capacités des SIAE à la prise en compte des difficultés spécifiques rencontrées par les étrangers primo-arrivants et BPI** dans leur orientation et leur accompagnement dans leur parcours d'insertion professionnelle.

- Centre-Val de Loire :

Le conseil régional a lancé en 2022 les « DEFI » (Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives) linguistiques. Il s'agit de la construction en partenariat avec un organisme de formation et des entreprises partenaires, de formations à la fois linguistiques et professionnalisantes, aboutissant à la délivrance d'un titre professionnel et à une embauche dans l'entreprise. Ces formations sont cofinancées par l'Etat et le conseil régional dans le cadre du PACTE. Ces formations ont ciblé dans un premier temps le secteur de la logistique, puis ont **été étendues aux SIAE (DEFI linguistique SIAE)**. Le public visé est celui de personnes étrangères de niveau A1 éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique, mais dont l'intégration au sein du SIAE est empêchée du fait de leur faible niveau de maîtrise de la langue. A l'issue du parcours, les SIAE concluent avec la personne un CDDI de 6 mois minimum, afin de parfaire leur accompagnement.

- Nouvelle-Aquitaine :

Une soixantaine de professionnels des SIAE ont été **formés à la thématique du droit des étrangers**.

- Bourgogne-Franche-Comté :

Dans le Jura, un **programme de FLE à visée professionnelle est mis en œuvre à destination des salariés du chantier d'insertion** « inter-fringue ». L'ACI recrute des salariés allophones dont les besoins de maîtrise de la langue française ne sont pas couverts par les financements alloués à l'OPCO. La formation se déroule sur une période de 8 mois (606h) et permet, pour chaque bénéficiaire, d'adapter le rythme d'apprentissage en fonction de son profil et de son parcours professionnel.

5. L'INFORMATION RENFORCEE DES EMPLOYEURS SUR LE PUBLIC ETRANGERS PRIMO-ARRIVANTS

Pour être confortés dans leur acte de recrutement d'EPA, les employeurs ont besoin d'une information la plus fiable possible sur le cadre légal et les aides et outils existants, qu'ils peuvent trouver en s'appuyant sur les réseaux et clubs d'entreprises (ex : les entreprises s'engagent), les chambres consulaires et France Travail.

- Normandie :

Dans le Calvados, un **guide départemental « recruter un salarié en France »** a été diffusé, expliquant de façon concrète aux employeurs les modalités pour embaucher des candidats de nationalité étrangère (26 questions/réponses). Par ailleurs, l'opérateur AGIR a mis en place des actions d'aller-vers à destination des entreprises, pour les sensibiliser au recrutement de BPI et lever leurs craintes éventuelles.

- Nouvelle-Aquitaine :

La communication des employeurs est le premier axe de l'action départementale en direction de l'emploi des EPA.

Dans les Deux-Sèvres des rencontres territoriales ont été organisées avec le club « *les entreprises s'engagent* » sur le thème « *Recruter des collaborateurs étrangers : opportunité et défi* ». Cette information des employeurs est également effectuée via les fédérations professionnelles comme c'est le cas dans les Pyrénées-Atlantiques.

En Gironde, les trois plaquettes éditées par la DGEF et la DIAIR « recruter un salarié étranger », « recruter un saisonnier étranger », « recruter un réfugié » ont été publiées sur le site de la préfecture et **une prestation de sécurisation des recrutements** est proposée par la préfecture, via démarches simplifiées.

6. LA LEVEE DES FREINS A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ETRANGERS PRIMO-ARRIVANTS

Face à l'existence de nombreux freins périphériques à l'insertion dans l'emploi des étrangers primo-arrivants (mobilité, santé, garde d'enfants, connaissance des instruments et dispositifs), avec des enjeux particuliers concernant l'emploi des femmes étrangères primo-arrivantes, des actions spécifiques peuvent être mises en place, qui soient adaptées aux difficultés propres au territoire où elles sont mises en œuvre.

- Nouvelle-Aquitaine :

Plusieurs initiatives ont été mises en place pour lutter contre les **freins à la mobilité des étrangers** primo-arrivants, notamment dans les territoires ruraux, par la mise à disposition de navettes de ramassage dans le secteur de l'agriculture et de l'industrie. Dans la Vienne, des cours de **FLE dédiés à l'apprentissage du code de la route** ont été mis en place afin de faciliter l'autonomie des EPA grâce au passage du permis pour la conduite de cyclomoteurs.

- PACA :

Dans les Alpes-de-Haute-Provence : une action « les pieds sur terre » vise à faciliter l'accès aux métiers de l'agriculture avec une qualification pour les personnes réfugiées, sous forme de compagnonnage auprès des exploitants du département. Cette action intègre **l'accompagnement à la mobilité (transport des personnes sur leur lieu de travail dans ce département rural où la mobilité est un enjeu crucial), l'accès au logement et l'accès aux droits sociaux et à la santé.**

- Bretagne :

Le CTAI de Guingamp est mobilisé pour favoriser la mobilité des bénéficiaires Guingampais vers l'entreprise DAUNAT dans le cadre du parcours d'accompagnement spécifique mis en place.

- Hauts-de-France :

Un guichet unique régional d'aide à la levée des freins périphériques à l'emploi (GUR) a été créé, porté par COALLIA et financé sur le BOP 104. Ses missions sont les suivantes :

- recensement des aides disponibles sur les territoires (garde d'enfant et mobilité) ;
- travail de réseau avec les institutions pourvoyeuses de solutions de mobilité, de modes de garde et d'aides financières ;

- réalisation d'un diagnostic sur les freins à l'insertion, afin d'orienter les bénéficiaires vers des dispositifs adaptés, et notamment :

- aide à la mobilité (aide au permis de conduire, aide au transport individuel et collectif) ;
- mobilité géographique (diagnostic sur les souhaits de mobilité professionnelle et identification des dispositifs pouvant y répondre) ;
- garde d'enfants (identification des besoins et plan d'action en lien avec les dispositifs existants sur le territoire) ;
- accompagnement dans les demandes d'aides financières adéquates.

Le GUR compte 56 accompagnements clôturés en 2024, dont 46 conclus positivement avec un besoin fort de recherche de mode de garde. La durée moyenne d'accompagnement est de 52 jours.

- Guadeloupe :

Dans le cadre de la 4^e édition de la Semaine de l'intégration, la remise des prix du concours « L'entrepreneuriat au service de l'Intégration » a été l'occasion de mettre à l'honneur l'action de l'ADIE qui accompagne les femmes étrangères primo-arrivantes dans leur projet de création d'entreprise.

- Bourgogne-Franche-Comté :

Dans le cadre du CTAI de la communauté de communes du Clunisois, en milieu rural, un dispositif d'accompagnement vers l'insertion professionnelle des EPA a été mis en place, qui intègre des cours de FLE et **l'apprentissage du code de la route**.

Enfin, une **information systématique sur les procédures de VAE ainsi que sur les voies d'accès à la reconnaissance des qualifications** a été promue, afin de mieux faire connaître l'opérateur ENIC-NARIC (France Education International), compétent pour délivrer des attestations de comparabilité de diplômes obtenus à l'étranger (sauf professions réglementées), France VAE et les dispositifs spécifiques existants tels que le programme Expérience sans frontières.

Des actions ont également été mises en œuvre, visant à lever les freins à l'insertion professionnelle des femmes étrangères primo-arrivantes signataires du CIR, plus éloignées de l'emploi, en s'appuyant notamment sur les acteurs de l'offre de repérage et de remobilisation (O2R) et sur les opérateurs spécialisés tels que les centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF). C'est notamment le cas sur le Territoire de Belfort, où les femmes étrangères primo-arrivantes peuvent être orientées par l'OFII ou la préfecture vers le CIDFF, qui procède à une évaluation des freins et à un accompagnement personnalisé pour favoriser l'autonomie, soutenir la parentalité et favoriser l'accès à la formation et au travail.

7. LES ACTIONS INITIEES EN ÎLE-DE-FRANCE DANS LE PROLONGEMENT DES JOP 2024 : DEMARCHE CIBLEE POUR L'ACCES A L'EMPLOI DES SIGNATAIRES DE CIR DANS LES METIERS EN TENSION

A la demande de la préfecture de région Île-de-France, France Travail, avec le soutien de la DRIEETS, a lancé un accompagnement des EPA signataires d'un CIR s'appuyant sur les enseignements tirés du plan de recrutement mis en œuvre en amont des JOP notamment pour les métiers de la sécurité privée.

Les modalités d'action suivantes ont été retenues par la DRIEETS, France Travail et l'OFII :

- **Identification du vivier** : 11 000 demandeurs d'emploi franciliens en catégorie A signataires d'un CIR à la fin décembre 2024 ;
- **Détermination des territoires pilotes** : Paris (75) et Seine-Saint-Denis (93), avant d'envisager son déploiement à toute l'Île-de-France à compter du 2^{ème} semestre 2025 ;
- **Détermination de la cible** : 4 031 demandeurs d'emploi signataires de CIR ;
- **Identification des secteurs en tension** : services à la personne (aide ménager, aide à domicile/assistant de vie/auxiliaire de vie, aide-soignant) et restauration (sans exclure d'autres secteurs) ;
- **Implication des entreprises recruteuses, dès le début**, pour préciser les besoins et engager les démarches de recrutement.

L'accompagnement s'appuie sur des parcours associant découverte des métiers, formation (apprentissage du français à visée professionnelle, formation métier), levée des freins à l'emploi en lien avec les acteurs des territoires et mise en relation avec les entreprises qui recrutent.

Premières actions menées depuis le début de l'année :

Depuis début janvier, les demandeurs d'emploi signataires d'un CIR à Paris et en Seine-Saint-Denis sont reçus par les conseillers de France Travail, afin de faire le point sur leur situation (diagnostic, maîtrise de la langue française, autonomie, identification des freins à l'emploi...) et de proposer à chacun un parcours adapté pour faciliter son accès à l'emploi.

Ce sont ainsi **697 demandeurs d'emploi signataires de CIR** qui se sont vu proposer ce dispositif depuis le début de l'opération parmi les 4 031 personnes qui ont été reçues par les équipes de France Travail (324 à Paris et 373 en Seine-Saint-Denis).

Parmi les actions proposées, figurent la mobilisation de partenaires du territoire pour traiter les questions de logement ou de mobilité, la participation à des ateliers de découverte des métiers ou des immersions en entreprise, l'inscription à une formation en français à visée professionnelle et/ou une formation professionnalisante, la participation à des job dating ou à des ateliers de coaching, la mise en relation avec des employeurs (entreprises et structures d'insertion par activité économique).

Bien que les chiffres récents soient peu significatifs, il est à noter que parmi ces 697 personnes, 70 ont d'ores et déjà été recrutées. 17 personnes ont intégré une formation professionnalisante et 5 une formation linguistique.

A titre d'illustration, une 1^{ère} action spécifique est menée par France Travail avec le groupe national d'aide à domicile VITALLIANCE, implanté dans toute la France et disposant d'une forte empreinte en Ile-de-France. L'entreprise a indiqué un besoin de recrutement en 2025 dans la région de l'ordre de 1 200 personnes, et pour favoriser ces recrutements, 560 POE seront financées.

Ces actions vont progressivement compléter celles qui sont mises en œuvre en Ile-de-France dans le cadre de l'accord-cadre Etat/OFIL/RPE. Elles vont s'articuler avec les projets des lauréats des appels à projets du BOP 104 relatifs à l'insertion professionnelle des BPI et EPA et les opérateurs AGIR dans les départements concernés. Le lien pourra également être fait avec les entreprises des clubs « les entreprises s'engagent ».

Un tableau de bord est mis à jour mensuellement.

Pour mesurer l'impact des actions menées et permettre un pilotage efficace du plan d'action, 3 indicateurs font l'objet d'un suivi chaque mois :

- Nombre de recrutement de demandeurs d'emploi signataires d'un CIR (cumul)
- Nombre d'entrées en formation des demandeurs d'emploi signataires d'un CIR (cumul)
- Nombre d'entrées en parcours d'accompagnement des demandeurs d'emploi signataires d'un CIR (cumul)

Le travail en cours visant à renforcer la visibilité de l'offre de formation linguistique et les modalités de prescriptions de ces offres par les conseillers France Travail :

Un travail est en cours avec le réseau des centres d'animation régionaux d'information sur la formation (RCO), la DRIETS, France Travail et le réseau Alpha, qui collecte des données, afin de renforcer la visibilité et l'exhaustivité de l'offre de formation linguistique à visée professionnelle sur l'ensemble du territoire francilien. Cela permettra notamment des prescriptions directes par les conseillers France Travail, y compris sur l'offre de formation financée par le BOP 104.

Ce travail a aussi pour objectif de permettre un « rafraichissement » régulier de cette offre avec les places disponibles, les lieux où se déroulent la formation ou encore les horaires de la formation permettant ainsi de s'adapter au mieux à la situation individuelle de chaque bénéficiaire.

Enfin un travail d'articulation avec l'offre de formation linguistique de l'OFIL devra être mené afin de ne pas empêcher les demandeurs d'emploi accompagnés dans le cadre de ce plan d'entrer en formation professionnelle.