

PARTENARIAT D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO

Pays
de la Loire

RAPPORT SUR LA

MISE EN OEUVRE DU CEP

2023

PAYS DE LA LOIRE

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Sommaire

INTRODUCTION.....	3
QUI SONT LES OPERATEURS DE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE EN 2023 ?	3
QUI EST TRANSITIONS PRO, QUELS SONT LES LIENS AVEC CERTIF PRO ?	5
QUEL LIEN ENTRE TRANSITIONS PRO ET LE CEP ?	6
PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE SUIVI MISE EN ŒUVRE PAR TRANSITIONS PRO PAYS DE LA LOIRE	7
PARTIE I - LES COOPERATIONS AUTOUR DU CEP	9
COOPERATION ENTRE LES OPERATEURS ET TRANSITIONS PRO.....	9
<i>Interaction avec le dispositif Projet de Transition Professionnelle</i>	<i>9</i>
<i>Interaction avec le dispositif Projet de Reconversion Professionnelle « démissionnaire »</i>	<i>12</i>
<i>Interaction avec le dispositif Transition collective</i>	<i>15</i>
COOPERATION MISES EN ŒUVRE PAR LES OPERATEURS	16
APEC.....	16
CAP EMPLOI	19
GROUPEMENT EVOLUTION	20
MISSIONS LOCALES	21
PÔLE EMPLOI	21
PARTIE 2 – LE CEP ET LE PARCOURS DES BENEFICIAIRES EN 2023	23
APEC.....	23
CAP EMPLOI	26
GROUPEMENT EVOLUTION	28
MISSION LOCALE	31
PÔLE EMPLOI	33
PARTIE 3- CHIFFRES CLES.....	35
OBSERVATIONS INTER REGIONALES	38
CONCLUSION : PERSPECTIVES SUR LE DEPLOIEMENT DU CEP EN REGION.....	39
OBSERVATION DES INSTANCES	42

Le Conseil en Evolution Professionnelle a 10 ans. Mon CEP pour les salariés et les travailleurs indépendants, organisé par France compétences depuis 2019 dans le cadre d'un marché public, est désormais bien installé et fait la preuve de sa pertinence et de son utilité dans les parcours.

« Depuis 2020, ce service public, ouvert à tout actif, a su gagner la confiance des salariés et des travailleurs indépendants, offrant un appui essentiel à ceux qui souhaitent prendre du recul sur leur situation, être accompagnés dans leur projet professionnel ou être orientés vers les dispositifs et formations appropriés. La qualité et l'utilité de Mon CEP sont très largement reconnues : 92 % des bénéficiaires se déclarent satisfaits du service et une grande majorité soulignent son utilité à de nombreux égards »

Une étude portée par France compétences en 2023, et centrée sur l'expérience bénéficiaires a permis de mettre en lumière 3 grands domaines d'utilité du CEP, à savoir

- 1- **Restaurer une confiance dans sa capacité de faire,**
- 2- **Délimiter une situation cible,**
- 3- **Opérationnaliser un chemin et franchir des étapes.**

Source : [Etude France Compétences](#)

Qui sont les opérateurs de Conseil en Evolution Professionnelle en 2023 ?

A l'échelle nationale, les opérateurs publics (historiques) – sous autorité de la DGEFP

APEC : Conseille et accompagne les cadres en activité ou en recherche d'emploi, ainsi que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur désireux de s'insérer sur le marché du travail.

Cap emploi : Aide les personnes en situation de handicap à s'insérer sur le marché du travail et à sécuriser leur emploi. Les Cap emploi sont représentés par l'association régionale Cheops.

Mission locale : Accompagne les jeunes entre 16 et 25 ans pour leurs premiers pas dans la vie active.

Pôle Emploi : Accompagne tous les demandeurs d'emploi : cadres, non cadres, jeunes, reconnus travailleurs handicapés dans la définition de leur projet et leur recherche d'emploi.

À l'échelle régionale : l'opérateur privé – sous autorité de France Compétences

En Pays de la Loire, l'opérateur privé est « **Groupement Evolution** » - Consortium constitué d'Analyse et Actions, CLPS, Relai Pour l'Emploi, Tingari,- et la tête de réseau : CATALYS Conseil). Cet opérateur s'adresse aux actifs occupés du secteur privé quel que soit le temps de travail :

- Salarié – de droit privé – du secteur public,
- Travailleur indépendant,
- Autoentrepreneur,

- Profession libérale,
- Artisan,

Groupe Evolution est l'opérateur du CEP sur six régions en 2023 : Île-de-France, Pays de la Loire, Bretagne, Normandie, Hauts-de-France et Centre-Val de Loire.

Depuis début 2024, les opérateurs régionaux des salariés occupés ont adopté une identité commune afin de permettre une meilleure lisibilité de ce service : **Avenir Actifs succède à la dénomination Groupe Evolution.**

Quels sont les objectifs des opérateurs privés et publics du CEP ?

Tous travaillent à des objectifs communs :

- Mieux connaître ou reconnaître les compétences de chacun et savoir les valoriser,
- Construire et sécuriser les parcours professionnels,
- Identifier les besoins en compétences,
- Informer sur les évolutions de l'environnement professionnel et l'évolution des métiers sur les régions,
- Orienter vers les dispositifs permettant de faire évoluer le salarié,
- Appuyer le salarié au renseignement progressif et à la rédaction du dossier de demande de financement.

Qui est Transitions Pro, quels sont les liens avec Certif Pro ?

Gouvernance par un conseil d'administration paritaire composé de représentations syndicales employés et employeurs – Tutelle : DGEFP – France compétences

Transitions Pro est un organisme agréé par l'Etat. Il délivre un service gratuit de proximité pour accompagner le financement de la reconversion. Chaque région possède sa propre structure, gérée par les partenaires sociaux. L'association est née le 1er janvier 2020 à la suite de la disparition du Fongecif.

Transitions Pro PDL est doté d'un budget annuel issu des cotisations « formation » des entreprises des Pays de la Loire. Ce budget est complété par des fonds de plusieurs partenaires : Etat, Conseil Régional, Fond Social Européen, Agefiph, Branches professionnelles. Transitions Pro vise à financer les actions permettant aux salariés qui le souhaitent, de changer de métier ou de profession.

Le réseau des 18 Transitions Pro est coordonné par **Certif 'Pro**, l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle. Par l'ANI (Accord National Professionnel) du 19 mars 2019, Certif Pro a été chargée par les partenaires sociaux de coordonner et de faciliter cette transformation, puis d'assurer l'animation du réseau sur l'ensemble de ses missions, et de le représenter auprès de France Compétences et du ministère du Travail (DGEFP).

Depuis le 1er janvier 2019, le Projet de Transition Professionnelle (PTP) remplace le CIF (Congé Individuel de Formation). Le réseau Transitions Pro est l'opérateur privilégié de ce dispositif : il accompagne les salariés dans le montage du dossier mais aussi, une fois le financement validé, tout au long de la formation.

Initié par la loi dite « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018, le dispositif d'ouverture de l'assurance chômage aux salariés démissionnaires est effectif depuis le 1er novembre 2019. Transitions Pro à la charge de la vérification des dossiers et de leur soumission devant la Commission Paritaire Inter Régionale.

Outil au service de la formation, de l'emploi, de l'évolution professionnelle et de la compétitivité, Cléa est une certification de Certif 'Pro, l'association paritaire nationale des certifications professionnelles. Son objectif ? Attester des connaissances et des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi dans sept domaines clés.

Quel lien entre Transitions Pro et le CEP ?

Cadre réglementaire

Le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau régional s'inscrit dans une logique d'observation et d'analyse des dynamiques régionales et territoriales liées au CEP, quel que soit l'opérateur CEP qui dispense le service.

Le suivi ne se résume pas à la seule rédaction du rapport de suivi remis à France compétences :

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP s'articule avec

- ✓ **La mission d'observation et de partenariats des associations Transitions Pro en région.** Elle peut contribuer à favoriser l'action coordonnée des acteurs au service de la fluidification des parcours et ainsi contribuer à l'optimisation de la mise en œuvre du CEP et plus largement des parcours d'évolution professionnelle au niveau régional,
- ✓ **La mission d'information sur le CEP des associations Transitions Pro.** Suivre le CEP en région leur permet notamment de s'outiller et de connaître l'actualité des opérateurs et des parcours accompagnés, pour bien informer les actifs et contribuer ainsi également à la fluidification des parcours.

Elle doit permettre d'enrichir le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau national par des analyses régionales :

- Prenant en compte les données et dynamiques régionales spécifiques,
- Harmonisées pour permettre des approches comparées.

Présentation de la démarche de suivi mise en œuvre par Transitions Pro Pays de la Loire



Transitions Pro Pays de la Loire a confié la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP à une ressource dédiée. Cette personne a la charge d'autres activités (Gestion du dispositif Transitions collectives et chargé de développement au sein de Transitions Pro Pays de la Loire). Elle est appuyée par le pôle partenariat analyse et qualité pour le suivi des conventions auprès des opérateurs, des bilans d'activité et des analyses post formation ou post création d'entreprise.

En 2023, cette mission représente environ 30% du temps.

Sur le plan opérationnel, elle s'appuie sur :

- La mise en place d'une réunion mensuelle post commission pour permettre à chaque opérateur de disposer d'un temps d'actualité et d'un retour sur les commissions de Transitions Pro,
- La mise en place du recueil des attentes/les besoins des membres de la commission paritaire interprofessionnelle et vice versa dans un objectif d'amélioration continue,
- La mise en relation des bénéficiaires en fin de formation avec les opérateurs CEP à des fins de préparation de leur transition par le biais d'un message systématique. Une réunion d'information est proposée par Transitions Pro pour répondre aux premières préoccupations du salarié et faire les liens vers le service de conseil en évolution professionnelle,
- L'élaboration et la mise en œuvre d'une convention entre l'opérateur privé et Transitions pro. Cette convention clarifie les activités, les engagements des deux parties. Elle fait l'objet d'une réunion de présentation à l'ensemble des collaborateurs de conseil des deux structures. Elle répond aux besoins de sécurisation, de fluidité pour le bénéficiaire. Elle est suivie tout au long de l'année et fait l'objet en fin d'année d'un bilan et d'actions correctives pour l'année 2024,
- L'élaboration d'un partenariat entre Pôle Emploi et Transitions Pro visant à favoriser l'interconnaissance des acteurs en local, réaliser des actions coanimées, permettre aux conseillers de mobiliser une mesure plus favorable auprès des publics inscrits en recherche de solutions de financement de formation,
- La coanimation de webinaires destinés aux salariés ou aux entreprises,
- L'intervention auprès d'équipes locales dans le cadre d'interconnaissance ou de professionnalisation,
- La coanimation lors d'un évènement de type forum, salon ..., ainsi qu'en entreprises ou au sein de structures,
- La mise à disposition d'un canal TEAMS dédié pour permettre aux opérateurs de disposer de ressources ou répondre aux sollicitations,

- Des séquences de professionnalisation pour permettre aux nouveaux CEP de se familiariser aux dispositifs gérés par Transitions Pro.

Accompagnement C E P

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**



Réunions mensuelles post commission en visio pour informer les opérateurs, transmettre les actualités, les préconisations de la commission

Participation de tous les opérateurs

30 à 40 participants par réunion post commission

8 à 10 participants par professionnalisation

T
PRO



Comités techniques avec les têtes de réseau

Séquences de **professionnalisation** pour les nouveaux arrivants

74 % demandes de PTP présentées sont accompagnés par un CEP sur 2023 (40 % en 2021, 60 % en 2022)

Le rapport annuel conforme aux attentes de France compétences, du CREFOP, des opérateurs





Ateliers avec France Compétences pour structurer le rapport annuel d'observations

Des actions communes opérateurs CEP et T Pro
Un partenariat particulièrement actif avec l'opérateur privé, APEC, CAP Emploi et France Travail

*Coanimation de réunions
Coanimation d'événements
Réunion Transco
Actions envers des publics cibles (France Travail, salariés actifs)*

Coopération entre les opérateurs et Transitions Pro

Interaction avec le dispositif Projet de Transition Professionnelle

Projet de Transition Professionnelle (PTP)	2023	2022	2021	Tendance
Part de dossiers déposés via le CEP	74%	65%	47%	
Taux d'acceptation	69%	69%	62%	

Le taux d'acceptation 2023 de l'ensemble des dossiers PTP = 65 %

Dans ce dispositif, **l'opérateur CEP accompagne le salarié en amont de la demande de financement** ; Transitions Pro prend le relais pour les accompagner à la mobilisation du financement. On note une forte augmentation de l'intervention des opérateurs dans la phase préparatoire à une demande de financement PTP. Cette phase porte sur le projet, la recherche de formation, l'accompagnement à réaliser des enquêtes métiers ou des périodes d'immersion en entreprise, les perspectives d'emploi, les alternatives de financement.

Les salariés n'ayant pas mobilisé un CEP ont pu travailler leur demande en autonomie à l'issue d'un bilan de compétences ou avec l'appui d'un organisme de formation, de l'entreprise ou d'une connaissance.

L'accompagnement Transitions Pro consiste à optimiser le parcours du salarié grâce à ses actions partenariales avec l'organisme de formation (positionnement ajusté aux compétences existantes du salarié), avec les partenaires (cofinancement), avec le salarié (Compte Personnel de Formation), l'entreprise, et également en accompagnant à l'optimisation du parcours à financer.

Le conseiller en évolution professionnelle peut également intervenir lors d'un **recours** (suite au refus du dossier PTP en commission paritaire) ou pour accompagner le salarié **en situation d'abandon pendant la formation**.

Il intervient également à la fin du parcours pour **accompagner le salarié dans l'emploi visé** et aussi en cas d'échec à l'examen pour rechercher une autre solution de financement.

L'articulation entre les acteurs est donc fondamentale pour assurer une continuité de services dans le parcours du salarié.

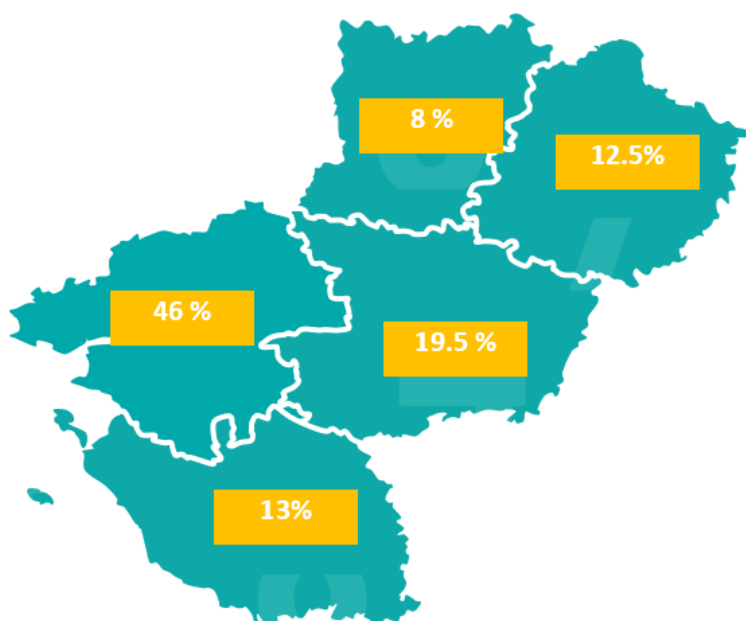
Projets de Transition Professionnelle	Nombre de Dossier	Nombre de Présenté en commission	% général	Accepté	Refusé	Accepté	Refusé
APEC	54	49	3,91%	34	15	69%	31%
CAP EMPLOI	25	24	1,92%	21	3	88%	13%
MISSION LOCALE	12	12	0,96%	5	7	42%	58%
OPERATEUR PRIVE	1189	1140	90,98%	829	311	73%	27%
POLE EMPLOI	30	28	2,23%	23	5	82%	18%
Total général	1310	1253	100,00%	912	341	73%	27%

Dans le cadre d'une sollicitation d'un CEP, plus de **9 dossiers PTP sur 10** sont accompagnés par l'opérateur privé (Groupement Evolution).

La proportion des dossiers acceptés et accompagnés par les Missions locales est faible du fait qu'il existe d'autres dispositifs à destination des salariés âgés de moins de 26 ans - Contrat d'alternance, de professionnalisation par exemple.

Répartition régionale des accompagnements

Près de la moitié des accompagnements CEP s'effectue en Loire Atlantique, ce qui correspond à la demande sociale sur notre territoire régional.



Source Transitions Pro Pays de la Loire

Source : *Observatoire des Transitions Professionnelles (données 2022)* <https://observatoire-transitions-professionnelles.fr/enquete-nationale/regions/pays-de-la-loire/> et *Transitions Pro Pays de la Loire*

La situation professionnelle des bénéficiaires avant leur reconversion

En Pays de la Loire, les bénéficiaires proviennent principalement des domaines d'emploi du service à la personne (17%), l'industrie (16 %), du commerce (15%).

Pour accompagner chaque salarié selon sa situation professionnelle et son projet, Transitions Pro travaille avec des partenaires de proximité (Communautés de commune, Maison France service, Carsat, CEP, AGEFIPH, ANLCL...).

Chaque situation est alors prise en compte pour faciliter l'accès à une reconversion professionnelle.

Le choix de la formation

Afin de permettre la personnalisation des parcours, nous sommes en lien avec les organismes de formation avec une offre de service adaptée. **Ainsi, 96% des personnes qui ont suivi une formation ont réussi leur examen !**

Les secteurs principalement visés par les salariés en reconversion sont le support à l'entreprise (27%), le service à la personne (16%) et la santé (10%).

Nous valorisons les filières en tension pour répondre aux besoins des entreprises de la région grâce à notre collaboration avec les OPCO et nos partenaires.

La réalisation des projets de transition 6 mois après la fin de la formation


Pour sécuriser les parcours, nous simplifions l'accès à l'emploi en développant la mise en relation entre employeurs et bénéficiaires formés.

En 2022, en Pays de la Loire, sur les retours OTP, 64% des bénéficiaires qui ont suivi un parcours de formation ont réalisé leurs transitions professionnelles : 50% sont en CDI, 24 % en CDD, 8 % poursuivent par une formation complémentaire et 6% ont créé leur entreprise.

Amélioration des conditions de travail

95 % des personnes qui ont changé de poste ont connu une amélioration de leurs conditions de travail et 81 % estiment que leur formation a été tout à fait utile dans leur parcours de formation.

Interaction avec le dispositif Projet de Reconversion Professionnelle « démissionnaire »

Projet de Reconversion Professionnelle (PRP ou « démissionnaire »)	2023	2022	2021	Tendance
Nombre	1257	1088	931	 +15.5%

Sur ce dispositif, **l'opérateur CEP accompagne le bénéficiaire dans la totalité du parcours**. Ce dernier sollicite la commission paritaire inter-régionale pour approuver le caractère réel et sérieux du projet et prétendre à mobiliser l'assurance chômage s'il confirme sa démission.

Transitions Pro Pays de la Loire porte une attention sur la proportion des dossiers démissionnaires déposés pour suivre une formation – la démission pour un projet de formation doit avoir lieu après une proposition au préalable du dispositif Projet de Transition Professionnelle, plus sécurisant pour les salariés.

En 2023, en Pays de la Loire, **75%** des PRP ont concerné un **projet de création/reprise** d'entreprise (69% en 2022). **25%** ont concerné un **projet de formation** (31% en 2022).

368 salariés ont été accompagnés par **l'APEC** pour mobiliser ce dispositif.

2 208 CEP ont été délivrés en lien avec une demande de démission pour reconversion ou création d'entreprise par Groupement Evolution. Ce chiffre est iso par rapport à 2022.

Source France compétences – Avril 2024

457 démissionnaires via le PRP étaient enregistrés par France Travail.

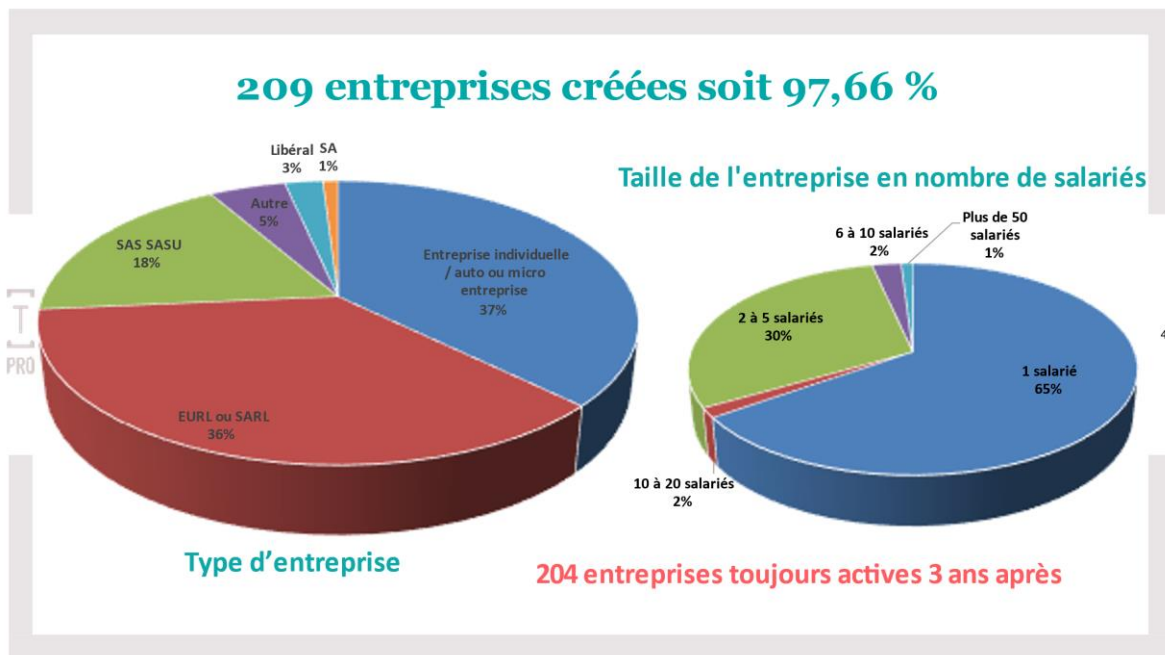
Source France Travail DR PDL – mai 2024

Zoom sur le devenir des démissionnaires pour création d'entreprise

Lors de l'examen du rapport sur le suivi de la mise en œuvre du CEP en 2022, les membres de la CREFOP ont notamment formulé un retour d'information sur le devenir des salariés qui ont sollicité le dispositif Projet de Reconversion Professionnelle (PRP) et plus particulièrement ceux qui ont un projet de création/reprise d'entreprise.

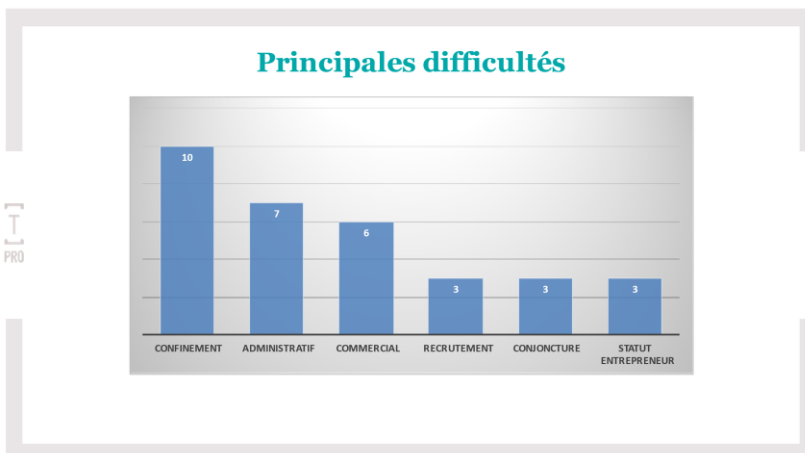
Nous avons répondu à cette demande en 2023 auprès des salariés ayant fait une demande de création ou reprise d'entreprise sur 2020.

Nous avons réitéré cette enquête en 2024 auprès des salariés ayant fait une demande de création ou reprise d'entreprise sur 2021.

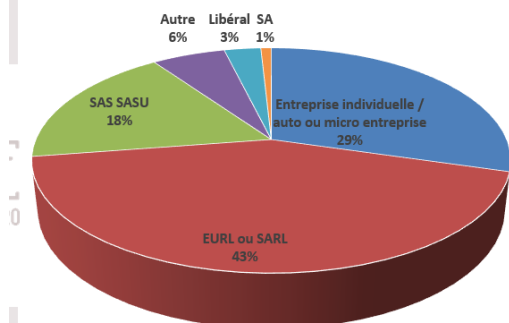


Quelles ont été les principales difficultés ?

L'impact du confinement a été la principale difficulté auprès des personnes interrogées. S'en suivent les difficultés d'ordre administratif ou commercial.

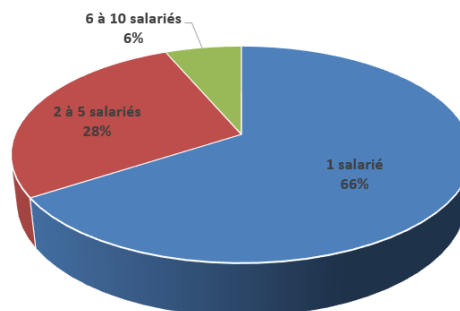


241 entreprises créées soit 96 %



Type d'entreprise

Taille de l'entreprise en nombre de salariés

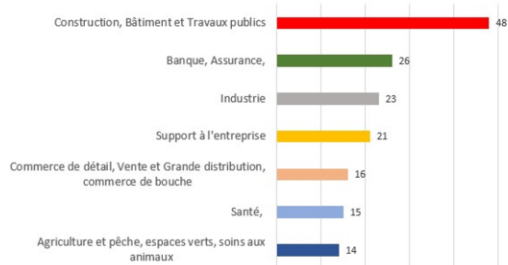


232 entreprises toujours actives 3 ans après

Les difficultés restent les mêmes à savoir :

- Le contexte économique avec l'inflation des dernières années (hausse de l'énergie),
- La prospection, l'identité visuelle,
- Un manque de connaissance du cadre légal (assurance.),
- La difficulté à se rémunérer pour certaines activités.

Secteur d'origine



Ces données sont assez conformes à celles de la dernière enquête des démissionnaires 2020 faite en 2023 :

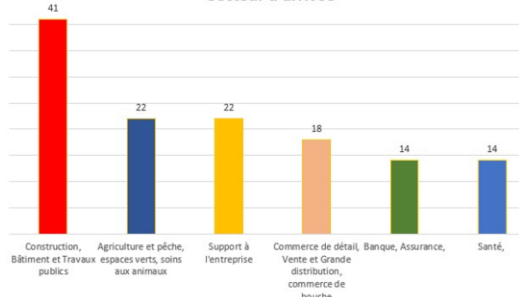
- Même Top 3 des secteurs d'origine
- Même Top 2 secteurs d'arrivée, Bâtiment, puis Agriculture. On note toutefois un recul des sollicitations pour le domaine « Service à la personne »

PRO

Les reprises ou créations issues du :

- Secteur de la construction, bâtiments et TP, 79% reste dans la filière (même constat que pour les 2020)
- Secteur bancaire, 50% reste dans la filière
- Industrie seuls 30% des salariés sont restés dans la filière
- Support à l'entreprise, la grande majorité reste dans la filière
- Commerce de détail, vente, 37% reste dans la filière

Secteur d'arrivée



17

Interaction avec le dispositif

Transitions collectives

2023	2022
15 dossiers engagés pour un montant de 387 674 €	154 entreprises informées 10 entreprises signataires
La majorité des bénéficiaires se situent dans une entreprise de 50 à 249 salariés (73%)	61 salariés informés en coanimation avec un opérateur CEP
2/3 des bénéficiaires sont des hommes, 1/3 des femmes	17 salariés ayant mobilisé le service de CEP
	9 bénéficiaires ont utilisé Transco

Les salariés issus de la construction de maisons neuves ont majoritairement mobilisé TRANSCO en 2023

Secteur d'origine des bénéficiaires	
Industries manufacturières	3 dossiers
Construction	9 dossiers
Activités spécialisée, scientifiques & techniques	3 dossiers

Sur ce dispositif, **l'opérateur CEP est associé à l'étape d'informations et à l'accompagnement du salarié** potentiellement concerné par une situation de mutation de son métier. Il peut également participer à la détection des cas de fragilité d'emploi en accompagnant les salariés qui font appel à lui. Le dispositif s'est mis en place à compter de mars 2021.

Au-delà de la promotion et du traitement opérationnel d'une demande de financement, Transitions Pro assure un rôle d'interface entre tous les acteurs (DREETS, Conseil régional, partenaires sociaux, OPCO) y compris les opérateurs CEP. Un plan d'action a été élaboré et conduit de manière concertée entre partenaires.

Dans la plupart des scénarios de diagnostic, il a été recommandé de cerner la situation de l'entreprise en introduisant une question du type « Comment va votre entreprise ? ».

Dans le cas d'un recensement d'une fragilité, l'opérateur CEP a la possibilité d'informer Transitions Pro pour qu'il prenne contact avec l'entreprise et réaliser un diagnostic auprès de l'employeur. Il est convenu que cette démarche se réalise dans la confidentialité. Si la situation est confirmée, Transitions Pro informe l'opérateur qui inscrit le dispositif Transitions collectives dans les mesures potentielles pour le salarié. Un point est réalisé régulièrement avec l'opérateur en charge de l'accompagnement des salariés pour assurer le lien entre les démarches auprès des entreprises (Transitions Pro/OPCO) et les collaborateurs.

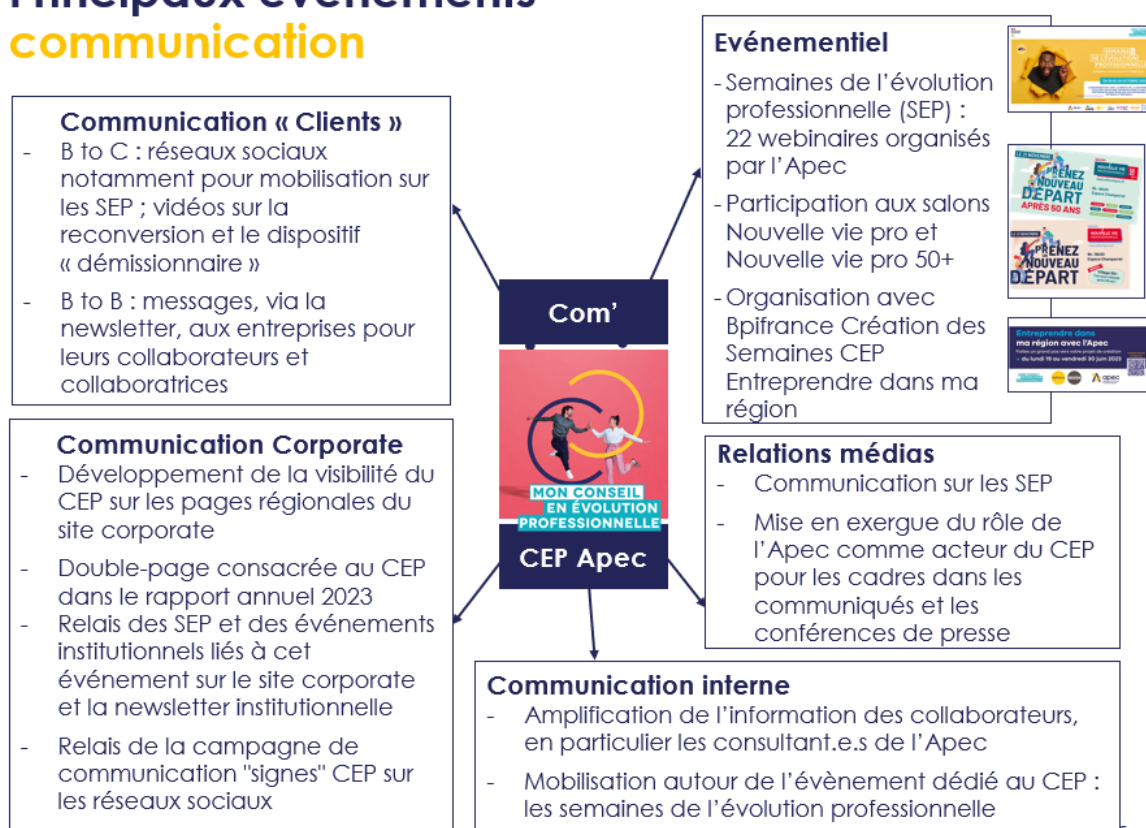
Coopération mises en œuvre par les opérateurs

Cette partie consiste à relater des **principales actions** mises en avant par les opérateurs et auprès de partenaires.

Les éléments sont transmis par les opérateurs

APEC

Principaux événements communication



Partenariat régionaux et relation entre opérateurs

- L'Apec a développé de **nombreux partenariats** en région PDL et a organisé de nombreuses actions locales avec l'écosystème de l'emploi : OPCO, écoles...
- L' Apec anticipe les problématiques à venir en organisant des évènements avec des partenaires, en animant des (web)ateliers en accompagnant tous les cadres avec une attention particulière pour **les publics les plus fragiles face à l'emploi** : cadres DELD, cadres Senior, cadres en situation de handicap, jeunes diplômés issus de certains territoires ou certaines filières de formation moins attractives, accès des femmes à tous les métiers, reconversions professionnelles.
- Ces actions permettent de faciliter le recrutement des cadres et jeunes diplômés auprès des entreprises, **d'accélérer les rencontres**, les personnes accompagnées sont conviées à des temps d'animation et de partage : éclairage marché, métier, événements de mise en relation, information sur les autres formes d'emploi, accompagnement des entreprises dans leurs projets innovants
- Les relations avec **AT pro et les autres opérateurs** sont de nature à rendre les parcours des clients plus riches, plus faciles (semaine de l'évolution pro)
- Plusieurs comités techniques ont été organisé par AT pro pour rassembler tous les opérateurs CEP de la région qui sont tenus de veiller et éviter le double accompagnement

Actions de promotion du CEP avec nos partenaires

Février	✦ La journée de la reconversion le 7 février
Mars	✦ Présentation à Constructys le 7 mars
Mai	✦ Intervention chez solutions éco en mai 23
Octobre	✦ Intervention présentation des services auprès du <u>garf</u> (webinaire les 13 et 26/10) ✦ Animation dans le cadre de la semaine de l'évolution professionnelle ✦ Soirée « osez la reconversion » au Mans le 21/10
Novembre	✦ Atelier EP / CEP avec AKTO le 7/11 ✦ Soirée organisée dans les locaux de la CCI « présentation du conseil en évolution professionnel » le 21/11 à Laval ✦ Animation d'un atelier en partenariat avec groupement évolution sur le CEP- 17/11 ✦ Intervention auprès du SNIA - le 24/11 ✦ soirée CEP à GUERANDE avec (Mission locale, Transition pro, Ville de Guérande, CAP ATLANTIC)



Sources rapport CEP APEC DR PDL 2023

Professionalisation Apec et professionalisation croisée depuis 2022

L'Apec a mis en œuvre depuis 2022 pour ses consultants en évolution professionnelle, une offre de professionalisation en mode présentiel et/ou distanciel, comportant une articulation de moyens et d'intervenants complémentaires pour sécuriser les compétences indispensables à la pratique du métier. Elle a aussi collaboré à des actions de professionalisation croisées partenariales et inter opérateurs.

Les actions de professionalisation de l'Apec ont un ancrage fort sur les priorités de son mandat de service public :

- Connaissance des territoires et de leurs spécificités, accompagnée par des propositions de renforcement des connaissances dans le cadre de ses partenariats et des actions proposées sur le plan local,
- Formations régionales spécifiques pour renforcer la complémentarité et les synergies territoriales,
- Formations ciblées pour mieux interagir avec les publics JD et publics les plus éloignés de l'emploi,
- Apports théoriques et outils concrets pour développer sa capacité à innover et à expérimenter.

La promotion et l'information de l'outil CEP sont portées par les conseillers Cap emploi lors de rencontres partenaires, visites entreprises ou de sensibilisation des équipes, de salons Emploi Formation, ... les Cap emploi présentent les différents services délivrés dont l'outil CEP. Transitions Pro a sollicité les Cap emploi dans le cadre des semaines de l'évolution professionnelle. Cette collaboration a été particulièrement appréciée puisqu'elle valorise spécifiquement l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les salariés en situation de handicap : un aiguillage amélioré

Les Cap emploi reçoivent des personnes en situation de handicap ou en cours de reconnaissance pour lesquelles il y a un besoin d'accompagnement à la compensation et/ou au rétablissement.

Cheops- réseau CAP EMPLOI Pays de la Loire a proposé en 2022 un process d'orientation auprès de l'opérateur privé. Ce process a été travaillé en commun entre Cheops Pays de la Loire et l'opérateur privé et a fait l'objet d'un temps d'appropriation auprès des conseillers de la plateforme téléphonique

La problématique d'orientation des bénéficiaires vers Cap emploi est aujourd'hui résolue au regard des échanges effectués entre l'opérateur privé et les cap emploi.

Une veille est réalisée de manière régulière par Cheops Pays de la Loire.

Toutefois, le bénéficiaire ne précise pas forcément si son appel fait suite à un échange avec un autre opérateur.

Les liens avec le médecin conseil de la CPAM, la CARSAT

Les Cap emploi sont bien repérés par l'ensemble des partenaires comme experts de la relation Handicap et emploi. Les liens sont historiques avec les services de santé, services sociaux de la Carsat/MSA et médecin conseil.

Notons que des liens ont pu se nouer avec des centres anti-douleur, des services sociaux de CHU, des écoles d'infirmières, de cursus RH en université/école ... autour de la notion de maintien en maintien et d'évolution professionnelle.

Lors de toutes collaborations avec les employeurs sur nos missions recrutement, intégration des salariés en situation de handicap et maintien au sein large (maintien dans l'emploi, en emploi ou dans le cadre de l'évolution professionnelle), nous informons et faisons la promotion de l'outil CEP comme tout autre outil mobilisable pour les salariés exprimant un souhait d'évolution professionnelle ou pour lesquels il est nécessaire d'accompagner une situation à risque.

Début 2020 commençait l'aventure du « CEP rénové », nouvel outil issu de la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, ayant pour vocation d'accompagner les salariés du privé et les travailleurs indépendants dans la réussite de leurs transitions professionnelles ou envies d'évolution.

Quatre ans plus tard se termine un cycle pour le Groupement Évolution qui déploie le CEP dans 6 régions (Bretagne, Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Île-de-France, Normandie et Pays de la Loire). Quatre ans qui ont vu le service trouver sa place dans l'écosystème de l'accompagnement des parcours professionnels, démontrer sa valeur ajoutée pour les bénéficiaires et surtout toucher sa cible, avec un fort développement du recours au service (+ 59% sur les 4 années).

2023 se conclut ainsi sur un bilan très positif pour le CEP sur la région Pays de la Loire.

Au-delà de la progression du recours au service, qui place les Pays de la Loire en 2ème rang en France en matière de taux de recours, quatre marqueurs retiennent particulièrement notre attention :

- **La satisfaction des bénéficiaires**, puisque 94 % d'entre eux se déclarent très satisfait du service,
- **La diversification des motifs de sollicitation** qui témoignent de la manière dont le CEP est désormais intégré comme un outil au service de tous les enjeux professionnels des actifs et travailleurs indépendants, au-delà de la reconversion,
- **La compréhension croissante des entreprises** que le CEP est un service essentiel pour répondre aux besoins d'évolution de leurs salariés, confrontés aux évolutions du monde du travail, et un formidable levier pour un dialogue professionnel de qualité,
- **L'inscription réussie du CEP dans la dynamique et l'écosystème régional de l'orientation, de l'emploi et de la formation.** Le CEP est aujourd'hui reconnu comme un outil connecté aux enjeux territoriaux, en lien et articulation avec les partenaires.

Les bénéficiaires ont connaissance du service principalement par les partenaires avec lesquels nous travaillons (41%, les données sont stables, premier prescripteur Pôle emploi, puis Transitions Pro, les autres opérateurs CEP...). En 2023, la part des orientations par les organismes d'actions sociales et de la santé au travail ont augmenté alors que celles des organismes de formation a tendance à baisser.

Le deuxième vecteur de connaissance sont les actions de communication - 21% (campagnes digitales, médias, webinaires, salons). La recommandation du service par l'entourage progresse, via le site de [Moncompteformation](#) également (14% en 2023).

Malgré de nombreuses actions avec les acteurs de l'environnement entreprise (OPCO, organisations patronales, ...), la part des bénéficiaires exprimant venir vers le service à la suite d'une recommandation de leur employeur est en baisse par rapport à 2022 (5%).

MISSIONS LOCALES

La communication entre les opérateurs est importante, par exemple, **7 290 jeunes ont été orientés de Pôle Emploi vers les Missions locales en 2023**.

L'offre de service mobilisée est principalement celle qui concerne l'accès à l'emploi, le projet professionnel, la formation et l'accès aux droits.

A noter une augmentation des propositions sur le volet de la santé, particulièrement la santé mentale.

PÔLE EMPLOI

Plusieurs actions ont été mises en place en 2023 pour communiquer entre opérateur.

Avec CAP Emploi, 1 agent travaille en agence avec les équipes locales.

Avec la Mission locale, possibilité de déléguer le suivi des jeunes via notre SI mais des échanges en direct sont nécessaires pour compléter le dossier personnel.

Avec l'APEC, des contacts locaux avec des CDDE spécialisés CADRE ou des ELD, selon les agences et territoires.

Avec Avenir Actifs, pas de relations instituées mais les coordonnées sont communiquées à tout salarié qui le demande et les intervenants en CLEFOP s'y rencontrent.

Les activités de chacun au plus près des bénéficiaires nécessiteraient plus d'échanges et de collaborations, ne serait-ce que pour connaître et faire évoluer les offres de services.

Des partenariats privilégiés sont activés avec

- CAP Emploi pour l'accueil et le diagnostic au plus près des DEBOE. Accueil présentiel en agence et répartition en portefeuille des publics à accompagner,
- Mission locale, répartition des accompagnements des jeunes selon leur demande, besoins et problématiques,
- Transitions Pro Pays de la Loire avec la participation aux animations des opérateurs régionaux du CEP et réponse aux sollicitations autour de l'accompagnement et des droits des bénéficiaires.

Toutes ces prestations aident à la résolution des freins périphériques : santé, mobilité, action sociale.

La place de l'entreprise est de plus en plus centrale pour estimer l'employabilité du bénéficiaire. Par l'immersion en entreprise (PMSMP), que ce soit au stade de la découverte d'un métier/ secteur d'activité, de l'évaluation des capacités à exercer un emploi, voire de se confronter aux conditions réelles d'exercice de l'emploi qui peuvent aussi initier une embauche...

L'entreprise est surtout un moyen de réaliser sa validation de projet professionnel, et donc une étape de la transition professionnelle réussie.

Avec la bascule de Pôle emploi en France travail, en janvier 2024, le portail Francetravail.fr a complètement évolué pour mettre à disposition des informations, des outils d'autoévaluation, d'auto-positionnement, et d'estimation des droits.

Ce nouveau portail est aussi la clé d'entrée pour l'inscription comme demandeur d'emploi, ce qui en fait l'incontournable de la relation France Travail/ futur demandeur d'emploi. Et pour les activités en lien avec une recherche ou un changement de métier, les liens avec les partenaires sont mis à disposition.

Il est à noter qu'avec la bonne santé du marché du travail en Pays de la Loire, le taux de personnes cumulant les 2 statuts (salarié et demandeur d'emploi) est élevé - en octobre 2023, 53% des demandeurs d'emploi inscrits ont déclaré exercer une activité salariée. Ces situations amènent des questions de droits mobilisables lorsqu'un parcours de transition professionnelle s'amorce, d'où le resserrement des liens Transitions Pro/ Pôle emploi (puis France Travail).

PARTIE 2 – LE CEP ET LE PARCOURS DES BÉNÉFICIAIRES EN 2023

Cette partie est rédigée à partir des éléments transmis par les opérateurs lors d'échanges dédiés, de données recueillies ou d'observations faites dans le cadre de la mise en œuvre du suivi du CEP. Un zoom peut être formulé sur l'immersion, un des outils les plus utilisés par les opérateurs.

APEC

Profils bénéficiaires CEP Apec PDL

Nouveaux entrants dans le CEP : 4045 entrées AGORA

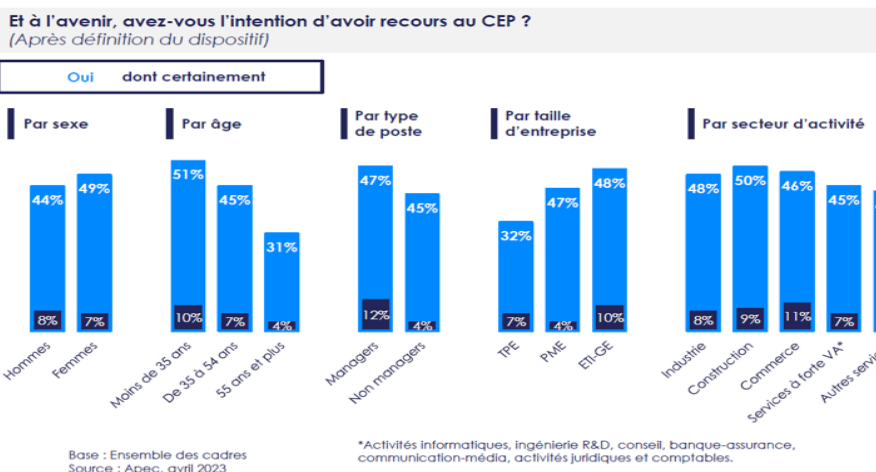
Répartition Hommes/Femmes		Répartition par tranches d'âge		Niveau de certification maximum obtenu avant l'entrée en CEP	
Femmes 2174	Hommes 1871	<18 ans	0	Niv1 (sans diplôme spécifique)	0
		18-29 ans	575	Niv2 (sans diplôme ou diplôme fiol du brevet)	38
		30-44 ans	1865	Niv3 (CAP, BEP,..)	0
		45-60 ans	1542	Niv4 (BP, BT, Bac prof ou techno)	108
		60 ans et +	63	Niv5 (BTS, DUT, etc..)	501
Statut des bénéficiaires		CEP Démission pour reconversion ou création d'entreprise		Niv6 (licence, master1)	835
En recherche d'emploi 1877	En activité 2168	368		Niv7 (grade Master)	2301
				Niv8 (Doctorat, etc..)	262

Les motifs de sollicitation du CEP

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	348
Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion / nouvelle orientation professionnelle)	543
Créer ou reprendre une entreprise (exercice d'une activité autonome)	510
Faire le point sur sa situation professionnelle (prise de recul)	578
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	119
Trouver ou retrouver un emploi	1947

Source AGORA – Données CEP APEC – France Compétences 2024

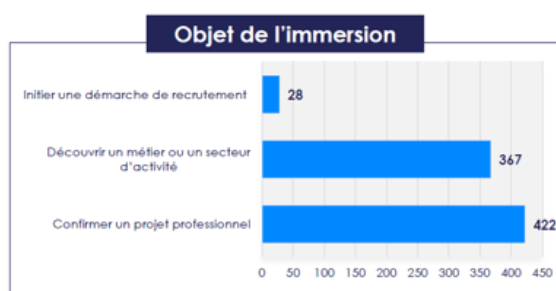
Les jeunes cadres sont plus enclins à projeter de **recourir au CEP**



Zoom sur l'usage de la Période de Mise en Situation de Mobilité Professionnelle

817 prescriptions Apec

Source Apec - Chiffres du 09.11.22 au 31.01.24



52%

→ des prescriptions ont pour objectif de **Confirmer un projet professionnel**

> Chiffres clés

67%

→ Des immersions ont été prescrites auprès **des femmes**

60%

→ Des immersions ont été réalisées par des **Cadres en activité** 97% sont faites hors temps de travail

77%

→ Des immersions sont prescrites pour des cadres **entre 27 et - de 50 ans**

62%

→ Des immersions sont réalisées sur **une courte durée (- de une semaine)**

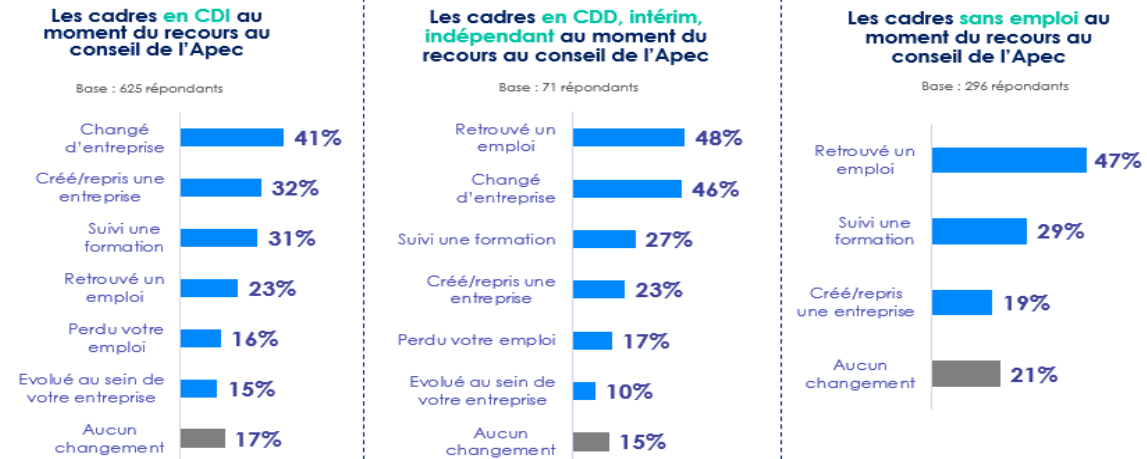
L'Apec présente **2 atouts majeurs** pour accompagner les clients CEP : **l'accompagnement à la préparation du projet de reconversion professionnelle et faire le point sur son parcours, ses compétences.**

Le recours à l'Apec apporte aussi des bénéfices : **se préparer à un projet de formation (38%) et/ou de création d'entreprise (46%) ou encore mieux se situer sur le marché de l'emploi et ainsi donner un nouvel élan à sa recherche.**

8 cadres sur 10 ayant eu recours au conseil de l'Apec ont connu une ou des évolutions professionnelles : changement d'entreprise, création d'entreprise, retour à l'emploi, formation,

Depuis votre recours au conseil de l'Apec, avez-vous :

(Plusieurs réponses possibles : par exemple, un cadre peut être en CDI lors du recours à l'Apec, puis perdre son emploi, faire une formation et retrouver un emploi)

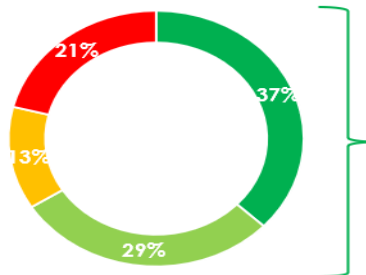


Le recours au conseil en évolution professionnelle de l'Apec a permis un changement de situation professionnelle pour les 2/3 des clients, voire plus pour les cadres ayant bénéficié du niveau 2

Diriez-vous que le recours au conseil de l'Apec vous a aidé à obtenir ce changement de situation professionnelle ?

Base : A ceux déclarant avoir connu un changement de situation professionnelle hormis la perte d'un emploi
763 répondants

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout



ST Oui
66%

- + 71% Cadres ayant bénéficié d'un niveau 2 en CEP
- + 76% Cadres qui ont mis en pratique les conseils obtenus

Cap emploi délivre le CEP de manière transverse aussi bien dans le cadre de l'**Accompagnement VERS l'emploi** que dans l'axe **Accompagnement DANS l'emploi**.

Il n'est pas constaté d'évolution significative du flux de mobilisation de l'outil CEP, celui-ci se faisant à moyen constant.

La durée maximale d'accompagnement, le nombre de rdv, le contenu délivré, ... ne sont pas définis dans un cadre précis d'intervention, contrairement à l'opérateur privé.

Concernant les caractéristiques des bénéficiaires, nous constatons que l'outil est davantage mobilisé sur deux des services :

- **En cas de transition professionnelle subie** (ce que nous appelons le Maintien EN emploi) avec pour les bénéficiaires une urgence à se positionner sur un autre projet/emploi,
- **En situation d'évolution professionnelle choisie,**

Profils bénéficiaires CEP CAP EMPLOI PDL

Nouveaux entrants dans le CEP : 3956 entrées AGORA

Répartition Hommes/Femmes		Répartition par tranches d'âge		Niveau de certification maximum obtenu avant l'entrée en CEP	
Femmes 2149	Hommes 1807	<18 ans	1	Niv1 (sans diplôme spécifique)	13
		18-29 ans	412	Niv2 (sans diplôme ou diplôme titol du brevet)	10
		30-44 ans	1140	Niv3 (CAP, BEP,...)	138
		45-60 ans	2331	Niv4 (BP, BT, Bac prof ou techno)	76
		60 ans et +	72	Niv5 (BTS, DUT, etc..)	36
Statut des bénéficiaires		CEP Démission pour reconversion ou création d'entreprise		Niv6 (licence, master1)	14
En recherche d'emploi 3637	En activité 319	2		Niv7 (grade Master)	3
				Non renseigné	3666

Les motifs de sollicitation du CEP

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	119
Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion / nouvelle orientation professionnelle)	167
Créer ou reprendre une entreprise (exercice d'une activité autonome)	4
Faire le point sur sa situation professionnelle (prise de recul)	26
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	0
Trouver ou retrouver un emploi	3637

Il n'est pas constaté de particularité concernant les publics bénéficiaires du CEP en 2023 comparativement aux années précédentes.

Ce sont des personnes pour lesquelles la problématique de santé amène à se questionner sur leur avenir professionnel et pour lesquelles l'appui expert du Cap emploi sur les volets compensation et rétablissement est nécessaire.

Ce sont des personnes qui majoritairement ont du mal à se projeter, qui ont besoin de faire le deuil de leur ancien métier, de changer de travail/d'entreprise.

Dans le cadre du CEP, le travail sur le projet professionnel est au cœur de nos accompagnements.

Dans les particularités partagées par les Cap emploi, notons un nombre important de personnes en arrêt, peu diplômés et pas immédiatement prêtes à se projeter vers un nouvel emploi.

Enfin, comme précisé l'an passé, la durée d'accompagnement est difficilement quantifiable et n'est pas un indicateur fiable en raison des parcours non-linéaires.

Cet outil sert à la sécurisation des parcours de nos bénéficiaires. Mobilisé par exemple dans le cadre de nos services de maintien en emploi, il se poursuit par l'accompagnement au changement de statut (de salarié à demandeur d'emploi).

L'outil a pour finalité :

- La recherche d'informations (sur le marché du travail, sur les outils d'aide à la reconversion) en appui du bénéficiaire,
- La recherche de formation,
- L'immersion professionnelle,
- Le travail sur le projet professionnel.

Le CEP permet donc

- D'anticiper le risque de rupture professionnelle. La démarche de projet est engagée avant la prononciation du licenciement pour inaptitude,
- D'anticiper le retour à l'emploi, des reconversions réussies, des entrées en emploi ... Le CEP s'inscrivant dans un parcours global d'accompagnement,
- Facilite le lien avec nos équipes Cap emploi d'accompagnement VERS l'emploi une fois que la personne est licenciée.

Les difficultés sont le manque de ressources complémentaires et les indispensables compétences solides des conseillers CEP sur des champs divers tels que l'inaptitude et sa procédure spécifique, les arrêts maladie et IJ, l'écosystème des partenaires complexes et diversifiés ...

En 2023, les profils ayant recours au CEP sont assez stables et proches de la moyenne nationale :

- **Genre** : Les femmes ligériennes (62%) ont davantage recours au CEP que les hommes, comme au niveau national.
- **Age** : Les 25-34 ans et 35-44 ans ont davantage recours au service (moyenne ligérienne comparable au national). Comparativement à la population active régionale, les 30-45 ans « sursollicitent » le service alors que les plus de 45 ans y ont proportionnellement moins recours. Cependant sur 2023, la part des 25-34 ans progresse ainsi que celle des + 45 ans. **Ainsi, le CEP doit davantage répondre à l'enjeu de la deuxième partie de carrière et de l'allongement de la durée des carrières.**
- **Niveau de formation** : Les actifs des niveaux 4 et 5 ont le plus recours au service en Pays de la Loire. Avec les niveaux 6, ils pèsent un poids significativement supérieur comparé à leur poids dans la population active. A contrario, les niveaux infra 4 ont moins recours au service, au regard de leur poids dans la population active. Bien que la région ne compte que 17% d'actifs peu ou pas diplômés (contre 20% au national), le CEP doit répondre à l'enjeu de la montée en qualification.
- **Statut** : Comme au niveau national, le service est très majoritairement mobilisé par les salariés (96% des bénéficiaires CEP). Si le taux des indépendants à tendance à progresser au national (5%), cette évolution est plus lente en région (4% sur une population qui pèse 16% de la population cible du CEP). Les salariés en CDD et les intérimaires mobilisent très peu le CEP (4% des bénéficiaires CEP).

Profils bénéficiaires CEP Groupement Evolution

PDL

Nouveaux entrants dans le CEP : 13 847 entrées AGORA

Répartition Hommes/Femmes		Répartition par tranches d'âge		Niveau de certification maximum obtenu avant l'entrée en CEP	
Femmes 8 344	Hommes 5 503	<18 ans	2	Niv1 (sans diplôme spécifique)	136
		18-29 ans	2796	Niv2 (sans diplôme ou diplôme tiol du brevet)	388
		30-44 ans	7656	Niv3 (CAP, BEP,..)	2438
		45-60 ans	3317	Niv4 (BP, BT, Bac prof ou techno)	4210
		60 ans et +	76	Niv5 (BTS, DUT, etc..)	2921
Statut des bénéficiaires		CEP Démission pour reconversion ou création d'entreprise		Niv6 (licence, master1)	2179
En recherche d'emploi 31	En activité 13 011	2 206		Niv7 (grade Master)	1362
Les motifs de sollicitation du CEP					
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé				0	
Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion / nouvelle orientation professionnelle)				7116	
Créer ou reprendre une entreprise (exercice d'une activité autonome)				2229	
Faire le point sur sa situation professionnelle (prise de recul)				2253	
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)				791	
Trouver ou retrouver un emploi				47	

Comme au national, le service est très majoritairement mobilisé par les employés (65%), leur part progresse en 2023 (+2%) et sont sur-représentés au regard de leur poids dans la population des salariés ligériens. Bien que les ouvriers aient davantage recours au CEP qu'au national (11% contre 7%), ils sous-sollicitent le service au regard de leur poids dans la population active. De même, les professions intermédiaires représentent 12% (10% au national), mais utilisent moins le service au regard de leur poids dans la population active ligérienne. Enfin, comme au national, les artisans, commerçants, agriculteurs ont peu, voire pas recours au service.

Délai d'accès à l'offre de service

Face une forte augmentation du recours notamment sur les T1 et T2, les délais d'accès au service ont augmenté sur le premier semestre (20 jours). Des recrutements effectués en T2, T3 ont permis de réduire les délais sur le deuxième semestre (11 jours).

Motif de sollicitation

«**Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion / nouvelle orientation professionnelle)** » constitue le motif principal de sollicitation en région. Au sein de ce motif, l'élaboration d'un projet de reconversion constitue la première motivation et a progressé en 2023.

L'évolution interne a également tendance à augmenter ce qui rentre dans nos objectifs de développer l'information autour du CEP par les entreprises ligériennes.

Inversement, la demande est plus faible en région concernant les « projets de création ou reprise d'entreprise » et en baisse d'1% en 2023. La volonté de «**faire le point sur sa situation professionnelle** » est proche du national et en progression (16%), mais doit continuer à se développer, en lien avec les entreprises. Enfin, comme au national le CEP n'est presque pas mobilisé pour « Trouver ou retrouver un emploi » et « Préparer son entretien professionnel ».

Services mobilisés,

En niveau 1, lors de l'entretien de conseil personnalisé, les principaux services apportés par le conseiller sont l'écoute et l'échange sur la situation professionnelle ; de l'information sur les emplois, les métiers, le marché du travail, les dispositifs, financement et structures.

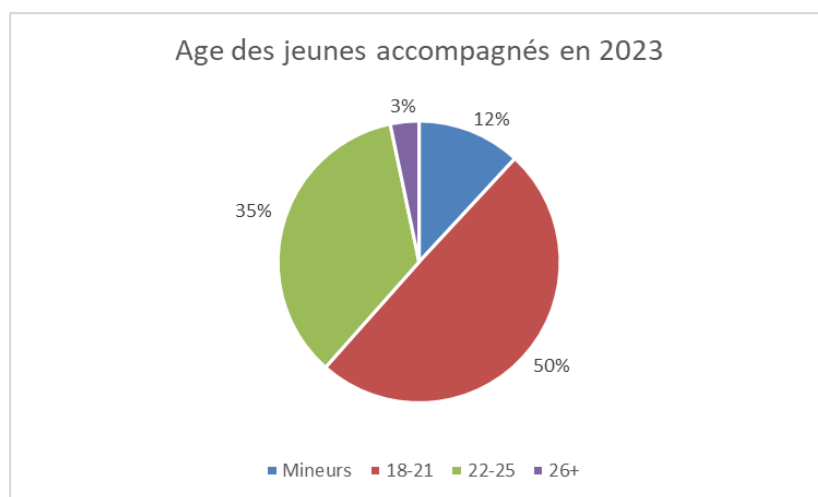
En niveau 2, lors de l'accompagnement, le bénéficiaire a, entre les différents rendez-vous avec son conseiller, accès à des ressources pour avancer sur son projet, a des ateliers en ligne. Le conseiller apporte de l'information sur les emplois, les métiers, le marché du travail, sur les dispositifs (notamment PTP, démissionnaire, Transco), les financements... L'investigation métier / secteur représente une part importante de l'accompagnement et l'appui à l'élaboration d'un projet professionnel. L'appui à la rédaction et au dépôt d'un dossier "projet démission reconversion" à titre indicatif à Transitions pro représente 9% de l'ensemble des services et l'Appui à la rédaction et au dépôt d'un dossier projet de transition professionnelle pour prise en charge par Transitions pro 8%. Ces % sont stables.

Le nombre de PMSMP mis en place en 2023 est en progression (1686). L'ensemble des cotraitants sont sur le site de l'immersion facilitée, ce qui apporte également de la visibilité au service.

En 2023, le nombre d'entrées dans les dispositifs d'accompagnement PACEA et CEP est de **14 909**. **Un jeune pouvant entrer dans les deux dispositifs, le nombre d'entrées CEP est estimé à 12 173**. Ces deux dispositifs visent une insertion professionnelle, impliquant des démarches actives de recherches de formation, d'immersions en entreprise, de démarches personnelles afin de trouver un emploi. Ils sont donc identifiables comme des CEP. La population des jeunes diplômés (Bac et Bac+) est sur-représentée dans les données AGORA en comparaison des données d'accompagnement du réseau.

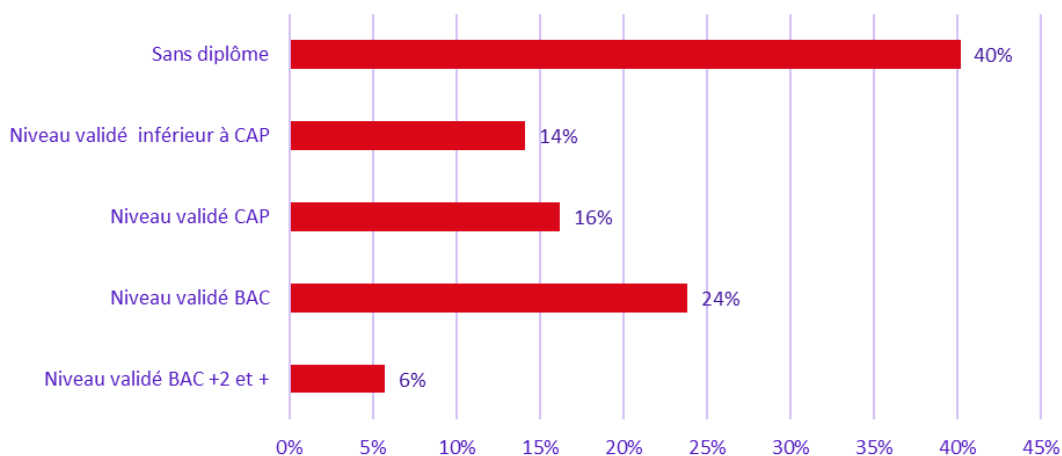
Portrait des 43 000 jeunes accompagnés par le réseau.

La part des mineurs est de 12 %, principalement des jeunes sortis du système scolaire. A noter que 4% des jeunes accompagnés bénéficient d'une RQTH :



> 40 % des jeunes des jeunes accompagnés n'ont pas de diplôme.

Niveaux de formation des jeunes accompagnés



Etat des lieux 2023 :

Le contexte économique ligérien a été très favorable pour les jeunes en 2021 et 2022. Nous constatons une dégradation des entrées en emploi, particulièrement en intérim à partir de 2023.

Depuis 2019 :

- La part des CDD baisse (niveau 2020),
- L'intérim est revenu à son niveau,
- La part des CDI et CDD + 6 mois est similaire,
- La part des jeunes en alternance est similaire.

Zoom sur un dispositif : 7564 PMSMP réalisées

La vérification d'un projet professionnel passe souvent par une mise en pratique au sein d'un organisme d'accueil.

Afin de vérifier mais aussi faire découvrir des métiers, les PMSMP sont fortement utilisées par les Missions locales avec les entreprises.

Les 5 grands secteurs privilégiés par les jeunes :

- Le commerce, vente et grande distribution,
- Construction, bâtiment et TP,
- Hôtellerie, Restauration, Tourisme, loisirs et animation,
- Services à la personne et à la collectivité,
- Transport et logistique,

Selon le secteur d'activité, la réalisation des PMSMP résulte d'un parcours, conduisant soit à se former, soit un accès à un emploi directement. C'est particulièrement significatif pour les métiers du transport et de la logistique. A l'inverse, l'accès aux métiers de l'industrie se fait directement, souvent via l'intérim.

Au quatrième trimestre 2023, l'emploi salarié progresse à un rythme moins soutenu et le taux de chômage se maintient à un bas niveau dans la région.

Aux incertitudes géopolitiques actuelles, s'ajoute une activité économique qui se tend en lien avec :

- Une inflation qui reste forte malgré un léger reflux en fin d'année 2023,
- Des taux d'intérêt encore élevés qui pèsent sur l'investissement des entreprises et des ménages.

Dans ce contexte, l'emploi salarié privé augmente toujours, mais ralentit son rythme de progression (+0,7% sur un an), atteignant un niveau moins élevé qu'au troisième trimestre 2023 en Pays de la Loire. Ces éléments ont un effet limité sur le taux de chômage qui, malgré une légère progression au quatrième trimestre 2023, se stabilise à l'un de ses niveaux les plus bas.

Avec 5,9%, la région affiche le plus faible taux de France.

Le secteur de la construction enregistre une nouvelle diminution de ses effectifs salariés. Plusieurs indices cohérents confirment un ralentissement du secteur de la construction depuis début 2023 : recul des permis de construire et des logements commencés, taux de crédit élevés, baisse des prévisions d'embauche annoncée par l'étude Besoins de Main d'Œuvre pour 2024 (-2 0,6% en Pays de la Loire). L'effectif salarié du secteur est en diminution (-1,0%) sur le quatrième trimestre 2023, après trois trimestres précédents en baisse.

Les défaillances d'entreprises continuent de progresser. Probable contrecoup des politiques monétaires de soutien des années 2020 et 2021 et de la hausse des taux, les défaillances d'entreprises affichent une forte augmentation (+3 8,0%) sur un an à fin décembre 2023 en Pays de la Loire comme en France métropolitaine.

Quant aux créations d'entreprises, elles repartent à la hausse avec une évolution annuelle de +1,2% au premier trimestre 2024 dans les Pays de la Loire.

En 2024, les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) diminuent et la baisse de l'intérim se confirme. Les DPAE diminuent de -1,4% sur un an dans les Pays de la Loire, alors qu'elles progressent légèrement en France métropolitaine (+0,2%) au début 2024. Par ailleurs, ayant atteint un pic historique fin 2022 en Pays de la Loire, l'intérim ne cesse de chuter depuis le début de l'année, avec une évolution annuelle de -7,2% au quatrième trimestre 2023 (-6,6% en France métropolitaine).

L'industrie, l'hôtellerie-restauration et les services ralentissent, le commerce se stabilise avec des progressions de +1,7% et +1,4% au quatrième trimestre 2023, les secteurs de l'industrie et de l'hôtellerie restauration ont un rythme de croissance ralenti par rapport au trimestre précédent. Dans les services (+1,2%), l'emploi salarié augmente également moins rapidement. Le secteur du commerce reste stable au quatrième trimestre 2023 (+1,1%).

Avec la dynamique du marché du travail ligérien, certains ont suspendu la réalisation de leur projet pour occuper un emploi salarié qui leur était proposé, cela se traduit par une reprise d'emploi dans un métier autre que celui indiqué à leur dossier de recherche d'emploi. Et **d'autres ont accéléré leur transition professionnelle** (création d'entreprise, formation avec accès à

l'entreprise) qui se traduit par une hausse des accompagnements malgré une baisse du taux de chômage (135.000 CEP réalisés en 2023 pour 120.000 en 2022).

Les bénéficiaires saisissent plus l'effet d'aubaine en mobilisant leurs droits : allocations, CPF, prises en charges diverses... pour viser un objectif de sortie à court ou moyen terme (la durée moyenne d'indemnisation en 2023 est de 12 mois... en baisse, alors que le nombre d'allocataires est en hausse de 6.7% en décembre 2023).

L'année 2023 a vu la mise en place de l'expérimentation de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA qui, par leur situation, entrent de plein droit dans le conseil en évolution professionnelle.

Les 1ers résultats sont encourageants.

Pour 2023, le profil type est **plutôt féminin, entre 18 et 44 ans, et souhaite changer de métier.**

Motif de sollicitation

Majoritairement pour "Changer de métier ou de secteur professionnel" : Conditions de travail ou de santé qui se dégradent, Perte de valeur au métier ou au secteur d'activité (santé/ social majoritairement), perte de sens/ de motivation, volonté de se mettre à son compte à défaut de pouvoir bénéficier d'une évolution/promotion (professions tertiaires, hôtellerie/restauration, et commerce).

Délai d'accès à l'Offre De Services

Pour les plus autonomes, beaucoup de services sont accessibles en ligne mais l'accompagnement au CEP, après attribution d'un référent, permet un contact 24h/24 via mail et des entretiens par téléphone, Visio, et sur rendez-vous en présentiel.

Selon la demande, le délai d'accès est donc d'immédiat à 15 jours environ selon le mode de contact mobilisé.

Difficultés rencontrées

Parfois, une démarche intervient trop tôt dans le parcours et se pose la question du "on continue, on pourra s'en servir après" ou "on arrête car il manque trop d'éléments pour être constructif/ efficace." Par exemple : vouloir établir un CV sans identifier ses compétences, ses points forts et points faibles, au regard de son changement de métier.

D'autres fois, le choix du "mauvais" opérateur lorsqu'on a la possibilité de choisir. Par exemple, un DE qui a choisi CAP Emploi parce qu'il est DEBOE mais son handicap ne nécessitant pas d'adaptation au poste, hors formation éventuelle, il a eu l'impression de perdre son temps alors qu'il réalisait toutes ses démarches et recherches via les outils de France travail. Idem pour un Cadre qui ne voulait plus exercer d'emploi Cadre, les outils de l'APEC ne lui semblaient pas optimum.

Les éléments présentés ci-dessous sont établis sur la base des statistiques transmises par les opérateurs publics (APEC, Cap Emploi, Missions locales et Pôle emploi) auprès de la DGEFP et par l'opérateur privé auprès des actifs via France Compétences. Certaines données sont également transmises par l'opérateur lui-même auprès du chargé de mission sur le suivi de la mise en œuvre du CEP. Les données concernent l'année 2023.

En 2022, les cinq opérateurs ont accroché leur système d'information à **AGORA** (entrepôt de données de la formation professionnelle). Plusieurs étapes ont été réalisées pour **homogénéiser** les nomenclatures. Certaines données **sont nouvelles** ; d'autres **ne sont plus disponibles**.

Situation du marché de l'emploi ligérien (sources Pôle emploi <https://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/static/medias/63e25cd4bca81045024603.pdf>)

Le nombre d'entrées CEP par opérateur en 2023 (profils entrés en CEP sur l'exercice)

Entrées CEP 2022	APEC	Cap emploi	Gpt Evolution	Missions locales	Pôle emploi
	4 512	7 624	12 305	6 886	197 038

Entrées CEP 2023	APEC	Cap emploi	Gpt Evolution	Missions locales	Pôle emploi
	4 045	3 956	13 847	8 763	134 667

Comparativement aux exercices précédents, certains opérateurs enregistrent une progression du nombre d'entrées en CEP (Groupement Evolution et Missions Locales), tandis que d'autres enregistrent une baisse de leurs entrées (APEC, CAP Emploi, France Travail)

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP – APEC PDL	
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	348
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	543
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	510
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	578
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	119
Trouver ou retrouver un emploi	1 947
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	0
Autres objectifs professionnels	0
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	0
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	0
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	0

**Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP - Groupement
Evolution PDL**

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	0
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	7 116
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	2 229
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	2 353
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	0
Trouver ou retrouver un emploi	47
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	791
Autres objectifs professionnels	109
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	750
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	36
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	416

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP - Missions locales PDL

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	26
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	1 283
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	65
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	262
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	843
Trouver ou retrouver un emploi	2 561
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	2 555
Autres objectifs professionnels	455
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	30
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	17
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	666

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP - Pole Emploi PDL

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	
Trouver ou retrouver un emploi	134 667
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	
Autres objectifs professionnels	
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	

Niveau de certification maximum obtenu avant l'entrée en CEP	Cap		Av		
	APEC	Emploi	Actifs	Mis loc	Pole em
Non renseigné	0	3 666	27	3 024	134 667
Niveau 1 (Sans niveau spécifique)	0	13	136	263	0
Niveau 2 (Sans diplôme ou Diplôme du Brevet)	38	10	388	1 244	0
Niveau 3 (CAP, BEP, ...)	0	138	2 438	1 354	0
Niveau 4 (BP, BT, bac prof ou techno)	108	76	4 210	2 375	0
Niveau 5 (BTS, DUT, etc...)	501	36	2 921	220	0
Niveau 6 (Licence, master 1)	835	14	2 179	223	0
Niveau 7 (Grade master)	2 301	3	1 362	60	0
Niveau 8 (Doctorat, etc..)	262	0	70	0	0
Aucune certification reconnue	0	0	116	0	0

Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP - Cap Emploi PDL

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	119
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	167
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	4
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	26
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	0
Trouver ou retrouver un emploi	3 637
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	1
Autres objectifs professionnels	1
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	0
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	0
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	1

Les 3 associations Transitions Pro situées sur l'ouest de la France (AT Pro Bretagne AT Pro Normandie et AT Pro Pays de la Loire) travaillent avec les mêmes opérateurs CEP publics (Apec, Cap emploi, Pôle emploi, URLM) et privés Groupement Evolution).

Comme les années précédentes, il nous a paru opportun de formaliser nos principales observations, les tendances qui se dessinent à partir des dispositifs gérés par Transitions Pro.

Quel est le nombre de demandes de Projet de Transition Professionnelle (PTP) passées en commission ?

PTP	2023	2022	2021	Variation
Bretagne	1382	1353	1348	+2.1%
Normandie	1285	1307	1383	-1,68%
Pays de la Loire	1706	1664	1864	+ 2.52 %

Quel est le niveau d'intervention du CEP en lien avec une demande de financement Projet de Transition Professionnelle (Activité principale des Transitions Pro) en nombre de dossiers ?

Bénéficiaires CEP tous opérateurs	2023	2022	2021	Variation
Bretagne	945	933	Non disponible (SI)	+1.29%
Normandie	565	497	425	+13,68%
Pays de la Loire	1253	1113	865	+ 12.57%

Quel est le nombre de demandes de Projet de Reconversion Professionnelle (PRP, intitulé « démissionnaire ») enregistrées ?

PRP démissionnaire	2023	2022	2021	Variation
Bretagne	1211	1001	847	+21%
Normandie	1147	989	770	+16 %
Pays de la Loire	1257	1088	931	+15.5%

Quelle est la répartition entre les démissions pour création/reprise d'entreprise et les démissions pour formation ?

PRP démissionnaire	2023	2022	2021
Bretagne	Création entreprise: 61% Formation : 39%	Création entreprise : 65% Formation : 35%	Création entreprise : 62% Formation : 38%
Normandie	Création entreprise : 69,7% Formation : 30,3%	Création entreprise : 71,9% Formation : 28,1%	Création entreprise : 73,5% Formation : 26,5%
Pays de la Loire	Création entreprise : 75% Formation : 25%	Création entreprise : 69% Formation : 31%	Création entreprise : 73% Formation : 27%

CONCLUSION : PERSPECTIVES SUR LE DEPLOIEMENT DU CEP EN REGION

L'année 2023 a été marquée par un marché de l'emploi très dynamique en Pays de la Loire et des difficultés de recrutement rencontrées par de nombreuses entreprises. Dans ce contexte, le conseil en évolution professionnelle (CEP) a poursuivi ses actions et son déploiement de services : accompagnement des actifs dans la sécurisation de leur parcours, réduction des freins d'accès à l'emploi ou à la formation et facilitation de la mobilité professionnelle des actifs.

Malgré une hausse du recours au CEP en 2023 en Pays de la Loire, le CEP doit encore trouver toute sa place auprès des salariés fragilisés et des entreprises. Pour se faire, il doit miser sur la professionnalisation des conseillers qui nécessite une étendue de compétences, mais aussi sur un très bon maillage territorial permettant la fluidité entre les acteurs sur le terrain.

À la suite du renouvellement du marché du CEP pour les actifs du secteur privé et les indépendants porté par France compétences, le CEP se doit d'être encore plus agile et de répondre aux sollicitations diversifiées des actifs.

Se voulant accessible à tous, les enjeux dans les prochaines années sont de taille :

- Renforcer l'accompagnement des seniors dans l'adaptation à l'allongement des carrières professionnelles,
- Lutter contre les inégalités et la discrimination,
- Favoriser l'accès aux compétences de demain.

Autant de défis que les opérateurs du CEP en région devront surmonter grâce à leurs ressources, leur capacité de coopération entre les opérateurs et l'intégration début 2025 les Chambres de Commerces et d'Industries, les Chambres d'Agriculture et les Chambres des Métiers et de l'Artisanat comme co-traitant du CEP privé.

Poursuivre la communication sur le CEP auprès des entreprises

La mission du CEP s'est développée auprès des entreprises ces dernières années notamment avec le dispositif Transco. Le CEP est encore méconnu des entreprises particulièrement sur les sujets communs entre employeur et salarié (préparation d'un entretien annuel, professionnel, gestion d'un risque d'inaptitude voire de licenciement pour inaptitude...).

Préconisations :

- Mettre en place un plan d'action concerté entre les opérateurs, les partenaires (médecine du travail ...) et Transitions Pro
- Favoriser les actions de découverte de métier, d'entreprises, de rencontres avec des employeurs : Recruter autrement avec le recrutement d'un salarié reconverti.

Poursuivre la communication sur le CEP auprès des organismes de formation

La notoriété du CEP progresse mais ses services ne sont pas encore assez identifiés notamment au sein des organismes de formation (réfèrent formation, conseiller, assistant). Lors des rencontres Transitions Pro / Organismes de Formation, peu ont le réflexe « CEP » avec pour objectif une meilleure connaissance de l'offre de formation des métiers porteurs ou en tension.

Tisser le lien entre le projet de formation et le projet du client et ainsi favoriser l'achat d'un parcours efficient (par l'hybridation de parcours ?) est objectif majeur suite à la baisse des financements.

Préconisations :

- Etendre la communication aux principaux organismes de formation notamment les métiers porteurs ?
- Présence ciblée des opérateurs CEP aux portes ouvertes des organismes de formation ?

Accompagner davantage les salariés dans la transition vers l'emploi

Bien que l'accès au CEP soit très satisfaisant, l'activité de CEP n'est pas encore assez installée dans l'accompagnement à la transition vers un nouvel emploi (post formation)

Il y a un volume assez marqué d'accompagnement CEP en amont d'un projet de formation. De nombreux salariés ne savent pas qu'ils peuvent (re)mobiliser le CEP dans la phase de transition vers leur nouvel emploi.

Préconisations :

- Poursuivre la communication de Transitions Pro à destination des sortants de formation pour mobiliser le CEP et définir une ODS CEP à cet effet.
- Renforcer l'accompagnement sur les phases de transition formation-emploi ou transition emploi-crédation d'entreprise
- Intégrer un indicateur de transformation accompagnement/emploi avec une valorisation pour l'opérateur

Capter les publics les moins qualifiés et en situation d'illettrisme

Le recours au CEP par des publics peu ou pas qualifiés, en situation d'illettrisme ou encore d'illectronisme reste un enjeu majeur de développement du service en particulier pour l'opérateur des salariés du privé et travailleurs indépendants. Il faut déployer des actions plus ciblées vers ces publics qui ont besoin que l'on aille vers eux (souvent dans l'entreprise ou au sein des Maisons France Services ou des lieux de fréquentation). Ces mêmes publics peuvent redouter les offres de services digitalisées.

Déployer le CEP sur les thématiques des risques professionnels et la trajectoire professionnelle des seniors

La question des risques psychosociaux et de leur accompagnement par les professionnels du CEP est un sujet de réflexion qui persiste depuis trois ans.

La loi du 14 avril 2023 accompagne le relèvement de l'âge légal de départ en retraite d'une meilleure prise en compte de la pénibilité du travail. Son article 17 prévoit, d'une part, l'utilisation du compte professionnel de prévention (C2P) pour le bénéfice d'un congé de reconversion et, d'autre part, la création d'un fonds qui aura pour mission de cofinancer avec les employeurs des actions de prévention au bénéfice des salariés exposés à certains risques (FIPU).

L'accompagnement de ces situations demandent de renforcer à la fois la professionnalisation des équipes et les coopérations avec les acteurs de la santé au travail.

Préconisation au-delà des séances de professionnalisation : Conjuguer la présence des référents Transitions Pro dans les locaux des opérateurs CEP pour se professionnaliser ensemble sur les ODS.

Intégrer les évolutions du marché du travail

Renforcer l'information des conseillers à la connaissance des nouveaux métiers, des secteurs en tension et de l'offre de formation en conséquence pour mieux orienter les bénéficiaires vers des secteurs porteurs, la féminisation sur certains métiers, intégration de l'IA ...

Renforcer la formation des conseillers sur les articulations des dispositifs de formation et les compétences transférables d'un métier à un autre.

Evaluer et amélioration continue

Développer des indicateurs de performance pour évaluer l'efficacité du CEP dans le cadre du retour à l'emploi. Réaliser des enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires pour recueillir des retours d'expérience et ajuster le dispositif en conséquence.

Observations des opérateurs de Conseil en Evolution Professionnelle

Le rapport a été réalisé en collaboration avec les opérateurs CEP.

Ce document est validé par l'ensemble des opérateurs.

Observations du bureau (Conseil d'Administration Transitions Pro Pays de la Loire)

Les membres du Conseil d'administration relèvent la qualité du rapport et seront attentifs aux actions des CEP sur

- L'orientation des bénéficiaires vers les métiers porteurs,
- L'accompagnement des CEP au retour à l'emploi à la TRE
- La présence du CEP sur l'ensemble du territoire
- La professionnalisation des nouveaux membres du consortium et l'harmonisation des services par les partenaires du groupement.

Observations du CREFOP Pays de la Loire

Non présenté au CREFOP à ce jour, le rapport sera présenté au CREFOP le 3 décembre 2024

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Pays
de la Loire

Sources France Compétences, DGEFP (données brutes),
Données des opérateurs CEP, Certif Pro, Transitions Pro PDL,
Observatoire des Transitions Professionnelles

Rédaction Céline ROLLAND et Fanny HOFFMANN – Transitions Pro Pays de la Loire

Rapport transmis à France Compétence le 27 septembre 2024