



RAPPORT RÉGIONAL 2021

Suivi du CEP

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Hauts de France



Introduction : Présentation de la démarche de suivi de la mise en œuvre du CEP

Structuration interne à Transitions-Pro Hauts-de-France et modalité de réalisation au cours de l'année

A. Rappel de la méthodologie

B. Structuration et modalité de réalisations de la mission à Transitions pro Hauts-de-France

Partie 1 : Les coopérations autour du CEP

Les coopérations des acteurs autour du CEP, en région, modalités de coopérations, objets de coopérations et réalisations.

A. Les coopérations entre Transitions-Pro Hauts-de-France et les opérateurs CEP

B. Les coopérations entre opérateurs CEP

C. Les coopérations avec les autres acteurs du territoire

D. Les leviers et difficultés avancés en termes de coopération sur l'année 2021

Partie 2 : Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région

Les parcours des bénéficiaires mobilisant le CEP

A. Le recours au CEP : combien ? qui ?

B. L'usage du CEP en Hauts-de-France

C. Les leviers et difficultés avancées en termes de coopération sur l'année 2021

Conclusion et perspectives sur le déploiement du CEP en région



Introduction : Présentation de la démarche de suivi de la mise en œuvre du CEP

Structuration interne à Transitions-Pro Hauts-de-France et modalité de réalisation au cours de l'année.

A. Rappel de la méthodologie

Observer, capitaliser, analyser les dynamiques régionales et territoriales liées au CEP, quel que soit l'opérateur CEP qui dispense le service :

Les quatre opérateurs désignés par la loi :

- Pôle Emploi,
- Missions Locales,
- APEC,
- Cap Emploi (CHEOPS).

L'opérateur des actifs occupés retenus par France compétences dans le cadre de l'appel d'offre national.

- Le Groupement Évolution.

Le périmètre du suivi, s'articule autour de 3 thématiques, qui constituent un socle commun.

] Les coopérations autour du CEP,

] Le recours au CEP,

] L'usage du CEP,

] Possibilité de proposer des approches complémentaires.

Pour ce deuxième exercice Transitions-pro Hauts-de-France s'est interrogée sur l'ouverture vers une nouvelle thématique, celle des effets du CEP.

Les différents échanges avec les opérateurs CEP et les représentants paritaires au sein de la commission ont amené au fait, qu'en l'état actuel des choses, vu la disparité des éléments pouvant être recueillis dans les structures, le sujet ne pourrait être traité de manière objective.

L'observation a été menée par Transitions pro via un questionnaire élaboré pour recueillir, auprès de chaque opérateur CEP de la région, les éléments saillants des réalisations de l'année et la lecture des collaborations développées au cours de l'exercice passé.

B. Structuration de la démarche et modalités de réalisation de la mission à Transitions-pro Hauts-de-France.

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP est réalisée par la Cheffe de projet Conseil et Suivi du CEP avec l'appui des collaborateurs de Transitions-pro Hauts-de-France et d'une commission de suivi du CEP, instaurée par le conseil d'administration, animée par cette même collaboratrice, dans une configuration identique à celle de 2020.

Elle est composée de :

- 4 administrateurs issus du Conseil d'Administration de Transitions-pro Hauts-de-France,
- La responsable Territoriale en charge du Pôle Offre de Services à Transitions-pro Hauts-de-France,
- Un(e) référent (e) pour chacun des opérateurs CEP :
 - APEC,
 - AREFIE (Mission Locale),
 - CHEOPS (Cap Emploi),
 - Groupement Evolution (CREFO, ID Formation, Instep, Tingari),
 - Pôle Emploi,
- Un(e) représentant(e) du Conseil Régional Hauts-de-France,
- Un(e) représentant(e) de la DREETS Hauts-de-France.

La commission de suivi du CEP est le lieu où :

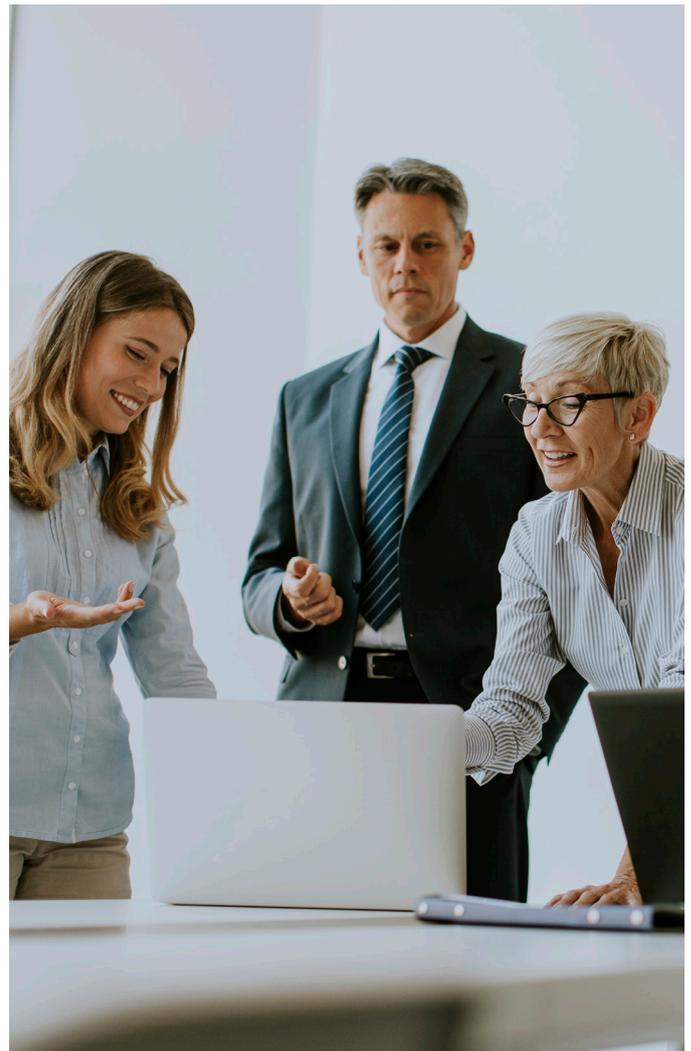
[se partagent les actions développées par chacun des réseaux, notamment en ce qui concerne les coopérations et les partenariats mis en place, pour faciliter l'accompagnement et fluidifier le parcours des personnes qui sollicitent le CEP.

Ces réunions permettent de rendre visibles et lisibles les offres de services proposées, les interactions possibles et éventuellement les actions qu'il serait utile de développer, tant à destination du public, que pour les collaborateurs des différentes structures en charge du CEP.

[sont échangés les éléments sur le recours et l'usage du CEP, au travers des données chiffrées fournies par France Compétences, et des indicateurs renseignés, par les CEP eux-mêmes, sur la mise en œuvre de ce service.

Des questionnaires sont envoyés aux CEP en amont des réunions, afin de préparer ces échanges et, des entretiens bilatéraux entre Transitions-pro Hauts-de-France avec l'ensemble des représentants CEP, ont été menés pour compléter ou expliciter certains éléments.

Ces travaux viennent alimenter le rapport sur le suivi du CEP, qui de ce fait est co rédigé avec l'ensemble des acteurs sur le territoire, pour être ensuite présenté au CREFOP avant d'être remis à France Compétences.





Partie 1 :

Les coopérations autour du CEP

Les coopérations des acteurs autour du CEP, en région : modalités de coopérations, objets de coopérations et réalisations.

A. Les coopérations entre Transitions-Pro Hauts-de-France et les opérateurs CEP

Après une année d'installation de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP, Transitions Pro Hauts-de-France, a intensifié et élargi les coopérations instaurées en 2020. La mise en place de l'expérimentation des Transitions collectives par l'État et les partenaires sociaux a notamment conduit les opérateurs à coconstruire des modalités opérationnelles d'intervention auprès des entreprises et des salariés en 2021.

Modalités, objets de collaboration

Après une année d'installation de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP, Transitions Pro Hauts-de-France, a intensifié et élargi les coopérations instaurées en 2020, notamment par la signature de conventions de partenariat.

La mise en place de l'expérimentation des Transitions collectives par l'État et les partenaires sociaux a notamment conduit les opérateurs à coconstruire des modalités opérationnelles d'intervention auprès des entreprises et des salariés en 2021.

L'intérêt commun, dans le cadre du CEP, face à des problématiques appelant à un travail de collaboration, pour permettre aux personnes accompagnées de mettre en œuvre leur projet, fait que les conventions ont été rédigées et signées, en particulier avec l'Apec et le Groupement Évolution.

Ces deux conventions pluriannuelles ont un objectif commun : Travailler ensemble pour fluidifier le parcours des salariés.

Les parties se sont engagées à :

S'informer mutuellement sur :

- Les offres de services respectives,
- Les dispositifs.

Informier le public :

- Assurer des permanences chez le partenaire CEP,
- Co animer des réunions, webinaires, et participer à des événements organisés par les partenaires.

Développer les échanges entre collaborateurs avec chacune des structures sur :

- Les pratiques,
 - Les analyses et études menées de part et d'autre
- Ces conventions de partenariat organisent également la mobilisation et le suivi partagé du **dispositif des Transitions Collectives**, au titre duquel les opérateurs CEP sont appelés à accompagner tous les salariés volontaires souhaitant travailler leur projet professionnel.

Réalisations

➤ INFORMATION DES COLLABORATEURS EN CHARGE DES SERVICES

- Des webinaires portant sur les dispositifs gérés par Transitions Pro, ainsi que sur la **présentation des offres de services respectives**, à destination **des professionnels du CEP et collaborateurs de Transitions Pro**, ont été réalisés avec chacune des 2 structures, **APEC et Groupement Évolution**.

- En ce qui concerne **CAP Emploi, la Mission locale et Pôle Emploi, Transitions Pro Hauts-de-France a organisé à plusieurs reprises des actions d'information**, sous forme de webinaires également, pour présenter les offres de **services et les dispositifs**, permettant ainsi de répondre aux questions que se posent les personnes qui accueillent et accompagnent le public sur les territoires.

➤ ÉCHANGES ENTRE LES STRUCTURES

- Des échanges de pratiques ont été organisés, entre les collaborateurs de Transitions Pro et, respectivement, les collaborateurs de l'APEC et du Groupement Évolution. Ceci en vue de favoriser l'interconnaissance et d'améliorer le service au public.

Ces rencontres ont permis de clarifier des situations, que les uns et les rencontrent, qui peuvent parfois être complexes ou qui a minima posent questions. Ces situations pouvant avoir déjà donné lieu à des communications bilatérales entre professionnels, mais qui dans cette configuration peuvent être mutualisées.

- Deux comités des parties prenantes ont été réalisés, au cours de cette année 2021, réunissant la DREETS, Transitions Pro, les CEP ainsi que tous les partenaires pouvant intervenir dans le déploiement du dispositif des Transitions collectives.

- Depuis septembre 2021, des rendez-vous mensuels sont également organisés entre les opérateurs CEP et Transitions Pro afin d'identifier les axes de travail et de partager les projets des entreprises, pour anticiper au mieux la réponse à y apporter.

➤ PARTICIPATION A DES EVENEMENTS ORGANISES PAR LES PARTENAIRES CEP, INFORMATION DU PUBLIC

- Transitions-pro Hauts-de-France a été **invité par l'APEC** pour participer, aux **Semaines de l'évolution professionnelle**, événement 100% digital, organisé par l'APEC, le Réseau EVA, le Groupement Évolution, BGE et ANTHEA, les opérateurs privés du CEP de chaque région.

- Programme à destination du public, à visée nationale, au cours duquel **Transitions-pro Hauts-de-France** a pu en **co-animation avec l'Apec Hauts-de-France**, présenter les dispositifs à des salariés cadres.

- Lors de la **journée nationale de la reconversion**, **l'ensemble des CEP** ont à leur tour **été conviés à prendre part aux manifestations mises en place par Transitions Pro Hauts-de-France** dans chacun de ses espaces répartis sur le territoire, sous la forme de 5 After Work, pour rencontrer le public.

- Dans le cadre du **dispositif des Transitions Collectives**, les opérateurs CEP qui accompagnent les salariés du secteur privé, en particulier **l'Apec et le Groupement Évolution**, ont été **associés pour la coanimation des réunions d'information collectives à destination des collaborateurs des entreprises qui se sont engagées dans le dispositif**. Un support commun a été co construit pour l'animation, des échanges réguliers ont lieu pour la coordination et l'organisation de ces réunions.

Mise à disposition d'outils

Afin d'outiller les partenaires, outre les réunions et autres webinaires, Transitions Pro Hauts-de-France a poursuivi l'envoi régulier de **notes informatives** (ex : sur les priorités mise en places pour l'étude des dossiers des demandes de prises en charges des Projets de Transitions Professionnels, la mise en place de Qualiopi, la prise en charge de la VAE...) et de **fiches Techniques** (sur la validation du volet CEP et la transmission à Transitions Pro du dispositif démissionnaires, la demande de certification CléA®...).

Transitions Pro Hauts-de-France met également à disposition de ses partenaires **des affiches, flyers sur les dispositifs et services** et réciproquement **assure la promotion du Conseil en Évolution Professionnelle** dans chacune des **réunions à destination du public** ainsi que sur son **site internet et réoriente le public** vers en cas de besoin d'accompagnement lors de l'accueil.

B. Les coopérations entre opérateurs CEP

Développement des coopérations initiées en 2020 et création de nouvelles collaborations dans le cadre de conventions nationales ou régionales voire sans signature de conventions. Toutes les structures peuvent être amenées à ré orienter le bénéficiaire vers la structure ad hoc sans pour cela avoir signer une convention, dans l'intérêt de la personne, en fonction de ses besoins, ceci est particulièrement vrai avec les personnes en situation de handicap, qui sont orientées vers CAP emploi qui s'inscrit en complémentarité du droit commun si cela est nécessaire, et apporte son expertise sur les situations proposées.

Modalités, objets de collaborations

Les objets de coopération sont toujours principalement axés sur les actions suivantes :

- Relais des offres de services des partenaires,
- Partage d'informations,
- Articulation des services,
- Échanges sur des situations,
- Prise en charge de situations particulières,
- Construction de parcours.

Pour assurer **la complémentarité des services**. Certaines structures sont organisées afin de **recevoir le public dans un lieu unique**, d'autres travaillent ensemble à **l'articulation des offres de services**.

Pour permettre **la fluidification des parcours les opérateurs poursuivent et entretiennent les relations visant à faciliter l'inter connaissance et la bonne compréhension des Offres de services respectives**.

En 2021 on constate que pour faire face à certaines situations, **les opérateurs ont poursuivi le développement de leurs collaborations pour ré orienter le public vers l'interlocuteur adéquat**.

L'aiguillage du public vers l'un ou l'autre des opérateurs se fait toujours de manière générale par **l'identification du public cible**, liés aux différents prestataires CEP.

Au niveau de l'aiguillage, des **modifications ont été apportées dans certaines structures, dans le type de questionnement, dans les outils, des diagnostics croisés ont été instaurés ou mise à disposition de services pour mieux orienter la personne**.

Réalisations

➤ **Conventions régionales Apec et Pôle emploi** (déclinaison de la convention nationale) qui convient de **l'aiguillage des publics Cadres et jeunes diplômés vers l'APEC** et de **l'accompagnement de ces publics par Pôle emploi, pour des raisons de proximité géographique si besoin pour la personne.** Pour ce faire, un réseau de **référents Pôle emploi, sur la problématique cadre a été mis en place.**

➤ **Convention entre Cap Emploi et Pôle emploi en 2019, pour la mise en place du LUA** (Lieu Unique d'Accueil) **expérimentation et Hauts-de-France, installation progressive des lieux uniques d'accompagnement dans toutes les agences de la région.** Dans ces lieux uniques d'accompagnement CAP et Pole Emploi s'inscrivent en complémentarité pour répondre à l'ensemble des besoins des personnes en situation de handicap. Un diagnostic croisé peut être proposé pour répondre au besoin spécifique des personnes.

Fin 2021 le dispositif était étendu à la quasi-totalité de la région ; au printemps 2022 toutes les agences seront configurées.

➤ **Convention nationale déclinée régionalement pour une coopération renforcée, délégation de services entre Mission locale et Pôle emploi, possibilité d'un co accompagnement AIJ** (accompagnement intensif jeune) sur le champ de l'emploi et de l'accompagnement social.

➤ **Des Coopérations expérimentales : Offre de services commune, Pôle emploi et Mission Locale** (un seul territoire à ce jour).

➤ En matière **de communication**, en 2021 tout comme en 2020, la communication est plutôt réalisée **opérateur par opérateur, même si les offres de services sont** toujours relayées, que des plaquettes et des affiches sont utilisées par les partenaires.

Toutefois les uns et les autres se sont **invités à participer à des événements qu'ils organisaient voire certaines manifestations ont été Co organisés.** Les CEP ont pu co animer des réunions des webinaires...lors :

- De la Semaine Nationale de l'Évolution (comme précisé plus haut dans ce document, organisé par l'APEC, le Réseau EVA, le Groupement Évolution, BGE et ANTHEA, les opérateurs privés du CEP de chaque région).

- De la Semaine Européenne de l'emploi et du Handicap.

- Des semaines « thématiques sectorielles », donnant lieu à de nombreuses opérations au local, et où sont conviés les acteurs mais au niveau des territoires (HRT en mai 2021, semaine du numérique, ...).

Outillage et professionnalisation croisée

➤ Certains réseaux **mettent à disposition des partenaires, voire du public, des outils pour :**

- **Partager l'information** comme les données socio-économiques du territoire, les métiers, les besoins... (accès à des études menées de part et d'autre, ...).

- **Faciliter le passage de relais** concernant le parcours de la personne réorientée au cours de son accompagnement (fiche de liaison, fiche d'entretien, via le système d'information).

- **Des informations**, liées à l'individu accompagné, **peuvent dorénavant être partagées entre certains opérateurs par le biais de systèmes d'information offrant des accès limités** (dans le cadre du respect de la RGPD).

- **Des actions de professionnalisation, d'acculturation, échanges de pratiques, de coordonnées, des interlocuteurs ressources**, dans le but de fluidifier les parcours.

- **Convention nationale en 2021 entre APEC et Cap Emploi** pour déploiement 2022 interconnaissance des Offres de service et acculturation à la notion de handicap.

- **Rencontres entre Groupement évolution et CAP emploi** sur certains **territoires ainsi qu'avec certaines missions locales.**

C. Les coopérations entre opérateurs CEP

L'ensemble des structures a poursuivi le développement des relations avec d'autres acteurs sur le territoire, dans le but de faciliter les démarches des salariés qui souhaitent ou se voient contraints de changer d'orientation professionnelle. Ces rapprochements s'opèrent via des actions qui ont pour but de favoriser l'interconnaissance, une meilleure appréhension des offres de services CEP, de faciliter l'aiguillage, tout ceci pour fluidifier les parcours des personnes concernées.

Certains CEP se sont rapprochés de **l'entreprise, des collectivités locales, des services de santé au travail, de la Carsat, des organisations syndicales, des Opc...**

Des opérations sont également menées pour **sensibiliser à la notion de handicap, informer et mettre en relation des personnes éloignées de leur droits.**

Certains CEP ont mis en place des **méthodes d'accompagnement spécifiques** pour des **publics ciblés** (les femmes, les habitants de zone géographiques sensibles...), il peut s'agir **d'accompagnement renforcé, de tutorat ou encore mentorat.**

D. Les leviers et difficultés avancés en termes de coopération sur l'année 2021

Leviers

➤ Le principal levier en matière de coopération, réside dans le fait que, au vu de la densité de population de la région Hauts-de-France, **les acteurs sont de plus en plus amenés à se rencontrer sur différents champs**, lors des réunions du SPEL (Service Public pour l'Emploi Local) par exemple, dans les commissions CREFOP... Ce qui **leur permet de créer du lien, d'échanger sur des sujets communs qui peuvent ensuite amener à des réflexions communes voire des travaux communs.**

➤ Le fait d'avoir un **public avec des problématiques nécessitant une expertise spécifique qui peut être apportée par un autre opérateur** que celui qui a été sollicité a rendu les coopérations indispensables pour accompagner les parcours sans ruptures au sein des structures concernées.

➤ **Les contrats de branches** qui structurent, avec une approche sectorielle et territorialisée.

Freins

➤ Même si, comme on peut le remarquer lorsque l'on fait état des coopérations qui se sont développées en 2020, que ce soit entre les opérateurs eux même, mais aussi avec la création d'autres partenariats, ceux-ci ont construit des liens et mis en œuvre des actions visant à mieux se connaître, à travailler ensemble pour fluidifier les parcours. Ce travail qui est réalisé structure par structure, gagnerait à se faire dans le cadre du **SPRO, qui n'a pas été réactivé, à ce jour, par la Région.**

Les relations créées lors de rencontres visant d'autres sujets que le CEP, sont plutôt des **relations intuitu personae, qui s'éteignent avec les mouvements de personnel.**

➤ Un autre frein a été soulevé, celui du **taux de déperdition entre les structures.**

Est également évoqué, le fait que dans les différentes instances ou les différents lieux d'échanges entre professionnels de l'orientation, **le champ de la formation professionnelle continue n'est pas toujours pris en compte dans les réflexions.**

➤ Le fait de vouloir **développer le nombre d'accompagnement**, peut également, pour certains opérateurs, faire craindre un **allongement des délais dans la prise de rendez-vous par le public.**

Partie 2 :

Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région

Les parcours des bénéficiaires mobilisant le CEP.

Les données qui ont permis de traiter ces thématiques du recours et de l'usage du CEP, ont été fournies par :

- **France Compétences, partagées en amont avec l'ensemble des opérateurs,**
- **Les opérateurs CEP,**
- **Les échanges autour de ces informations au cours de la commission de suivi du CEP Transitions Pro Hauts-de-France.**

Et contextualisées à partir des données démographiques et économiques de la Région et de l'INSEE:

- <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-32>,
- <https://www.c2rp.fr/actualites/la-synthese-2021-du-diagnostic-partage-des-Hauts-de-France>.

A. Le recours au CEP : combien ? qui ?

Nombre de personnes entrées en cep en 2021

Hauts-de-France	Nationale
233 807	2 501 158

9% des réalisations nationales (identique à 2020) et correspond au poids de la région, qui compte 8.1% des emplois salariés et non-salariés et 10.1% des demandeurs d'emploi, de France Métropolitaine.

Des études ont permis d'observer une hausse des recours à ce service de manière globale (<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/etudes-rapports-et-enquetes/>).

Cette information a pu être confirmée par certains réseaux de la région, d'autres au contraire n'ont pas constaté d'évolution particulière, mais soulignent avoir poursuivi un nombre important d'accompagnements engagés en 2020.

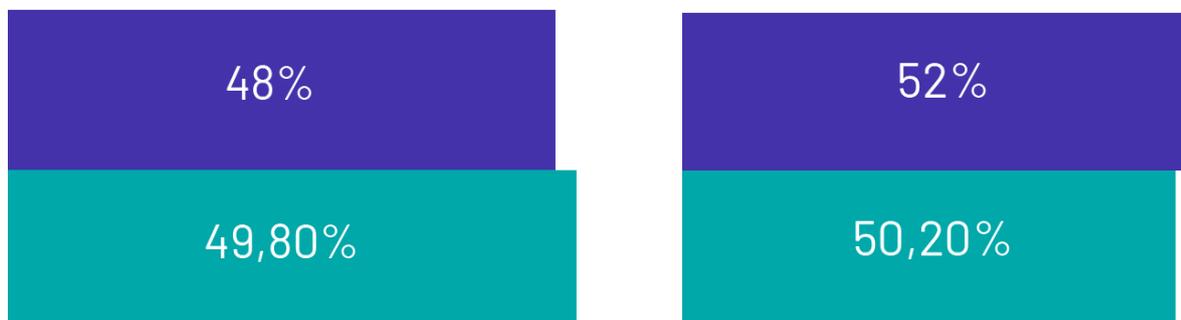
Profil des bénéficiaires

Répartition par sexe tous opérateurs

Hommes

Femmes

- Nationale
- Hauts-de-France



Un certain **équilibre entre les sollicitations masculines et féminines**, tant en Hauts-de-France qu'au niveau national, **même si les femmes sont un peu plus nombreuses et ce malgré le fait que la population de la région soit composée en majorité d'hommes.**

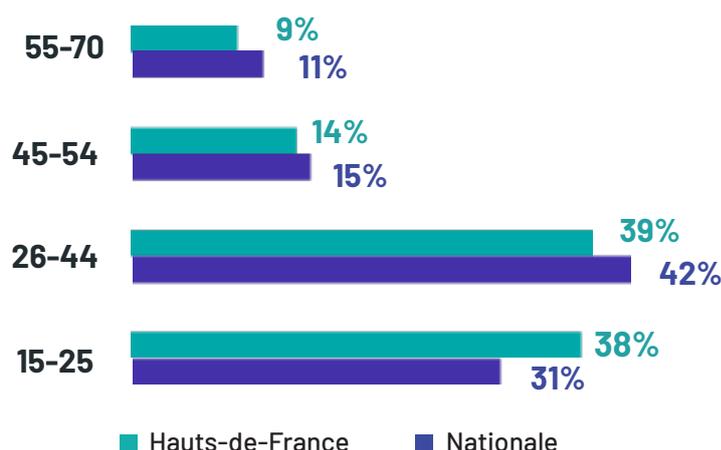
Répartition par sexe ventilée par opérateurs



Lorsque l'on observe **la ventilation, opérateur par opérateur**, on s'aperçoit que la répartition est différente selon le public reçu.

- **Forte propension de femmes chez l'opérateur privé de la région 61.4% contre 38.6% d'hommes.**
- **Chez le public jeune et les personnes en situation de handicap, une prédominance masculine, respectivement 52,8% et 53,4%.**
- **Les publics cadres et demandeurs d'emplois bénéficient des services de conseil en évolution professionnelle en quasi-parité ;** la représentation des femmes est à peine plus marquée que celle des hommes.

Répartition par tranches d'âges



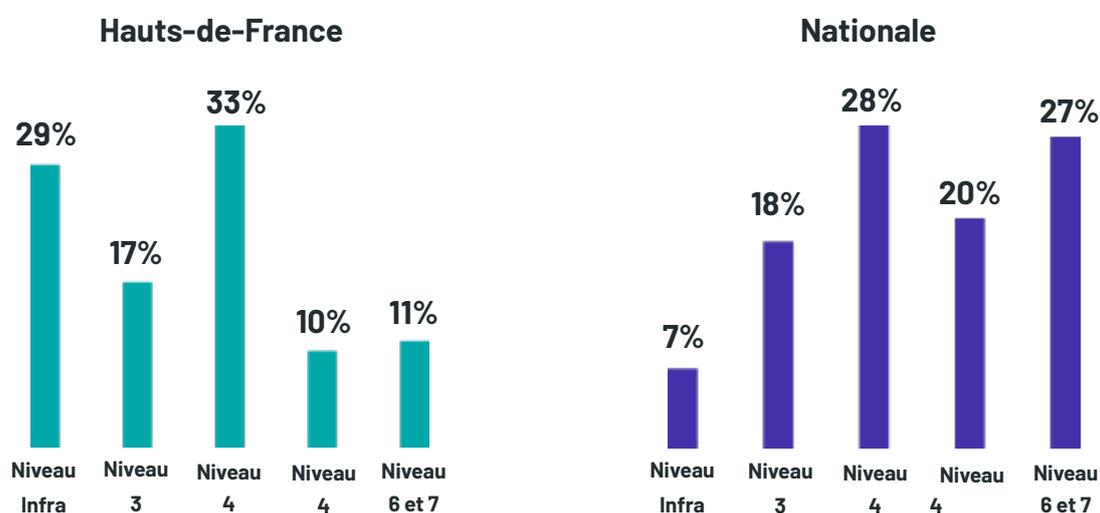
Une majorité du public a entre **15 et 44 ans tant en régions Hauts-de-France que nationalement, avec en Hauts-de-France un quasi équilibre entre 26-44 ans et 15-25 ans.**

Cet écart entre la région et le national vient certainement du fait **que les Hauts-de-France reste la région la plus jeune de France métropolitaine pour sa part des moins de 20 ans.**

À partir de **45 ans, les sollicitations diminuent fortement**, à partir de 45 ans environ **15%**, pour **diminuer encore après 55 ans, seulement 9% en Hauts-de-France**, alors que la part des demandeurs d'emploi seniors connaît une hausse importante dans la région.

Certains réseaux constatent que de plus en plus de jeunes cherchent à se réorienter dès la sortie de leur cursus.

Répartition par niveau de formation

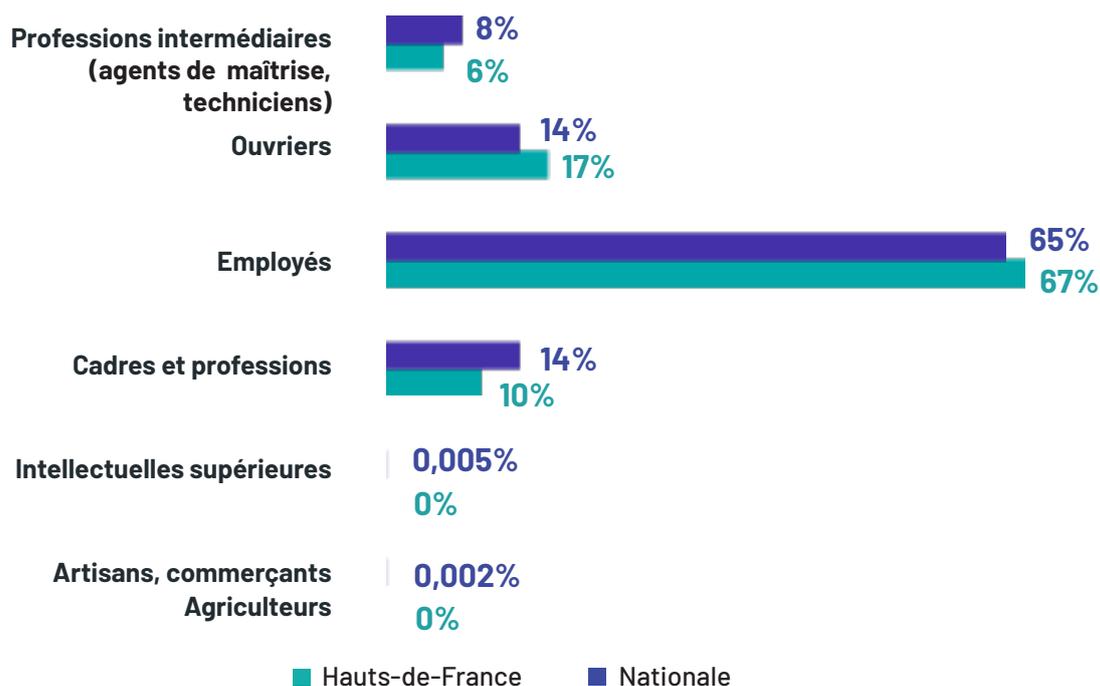


Plus des trois-quarts des bénéficiaires du conseil en évolution professionnelle en Hauts-de-France sont de niveau 4 ou infra, 79% exactement quand ils ne pèsent que 53% au plan national.

C'est sur les **niveaux 3 et infra que la différence apparaît**, en effet en **Hauts-de-France ce sont les niveaux infra qui viennent juste derrière les niveaux 4**, alors que **les données nationales font apparaître les niveaux 6 et 7, qui cumulés sont à 47% contre 21% Hauts-de-France et seuls 7% d'individus de niveau infra contre 29% en région.**

La tendance globale est la même qu'en 2020.

Répartition par catégories socio-professionnelle



Peu de bénéficiaires dans le secteur de l'agriculture, tant au niveau national qu'au niveau régional, même si la région demeure un espace agricole majeur. L'agriculture en Hauts-de-France ne représente qu'1% des emplois.

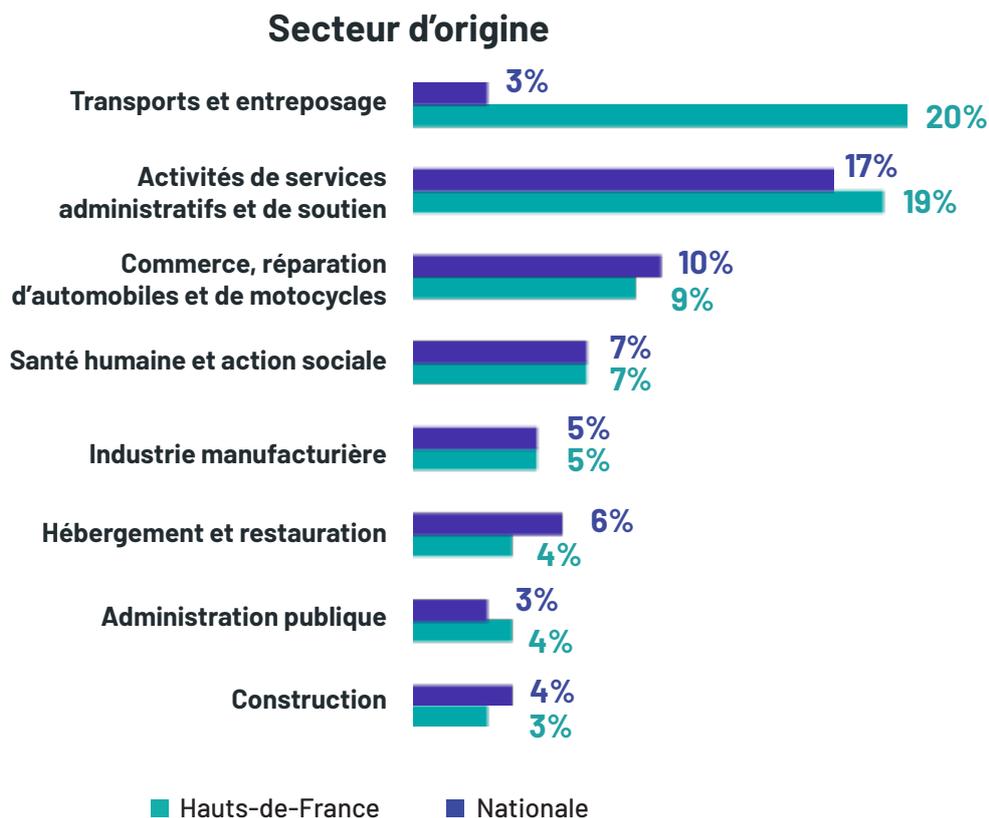
Globalement, le Conseil en Évolution Professionnelle est plébiscité par les **employés 67% en Hauts-de-France** et 65% au niveau national, puis ensuite les **ouvriers, à 17%**.

La région compte une **proportion d'ouvriers et d'employés** importante, **24,1 % d'ouvriers** et **29.1% d'employés**, contre 19.8% et 27.4% au niveau national.

Sous-représentation de la population cadre et professions intellectuelles supérieures dans la région, 14.2% contre 18,5% au niveau national. C'est pourquoi les cadres sont également moins nombreux à être accompagnés par le CEP, soit 10%.

Ces mêmes constats d'ordre structurel étaient déjà relevés pour l'année 2020.

Répartition par secteurs d'activités



Forte prédominance des accompagnements CEP dans le **secteur du transport, 20%** alors qu'ils ne sont que 3% au niveau national.

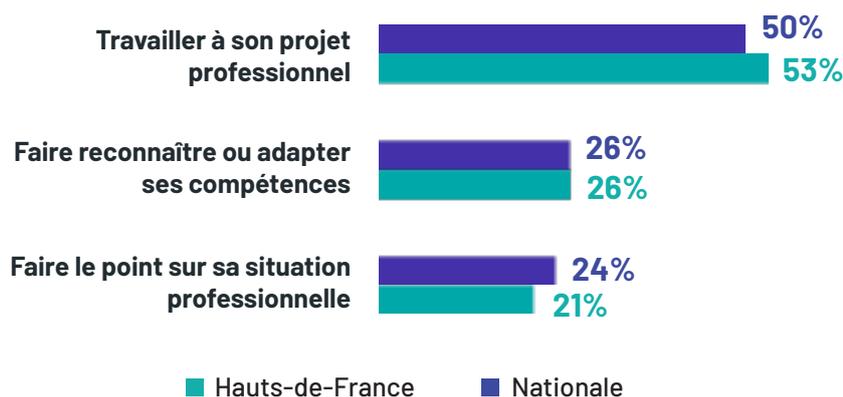
L'administration publique est également fortement représentée tout comme au national, 19% en Hauts-de-France pour 17% au niveau national.

En Hauts-de-France, **45% des emplois salariés de la région sont concentrés dans le secteur commerce, transport, hébergement restauration et services divers.**

37% des salariés sont dans **le secteur de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale.**

Le secteur de **l'industrie pèse 15% des emplois régionaux**, quant à **la construction, elle est à 5%.**

B. L'usage du CEP en Hauts-de-France



53% des individus font appel au Conseil en évolution professionnelle pour travailler leur projet professionnel :

- S'informer sur les métiers, l'emploi, le marché du travail, les dispositifs et le financement,
- Identifier ses forces, ses compétences et les points à travailler,
- Changer de métier ou de secteur,
- Créer ou reprendre une entreprise,
- Évoluer,
- Se former pour trouver un emploi,
- S'informer sur les métiers, l'emploi, le marché du travail, les dispositifs et le financement,
- Maîtriser les techniques de recherches d'emploi.

La crise sanitaire a engendré des prises de conscience chez les demandeurs

- Hausse de la demande d'information sur les dispositifs,
- Plus de sollicitations pour du conseil en formation et des aides financières, notamment chez les jeunes, chez les publics fragilisés.

En 2021, tous les acteurs sont installés en deuxième année d'exercice et l'identification des droits et services pour les usagers commencent à être visibles et mieux repérés. **Cependant, tous les acteurs conviennent qu'il faudra encore du temps pour assurer la notoriété suffisante auprès des actifs.**

C. Les leviers et difficultés avancés en termes de coopération sur l'année 2021

Leviers

- La capacité des réseaux à s'adapter à la situation et à mettre en œuvre des moyens pour assurer la continuité de service,
- L'utilisation d'un outil commun pour certains réseaux qui permet de fluidifier le parcours des bénéficiaires,
- Les aides financières pour les jeunes qui signent un contrat d'accompagnement.

Freins

- Absence de connexion des Systèmes d'Information pour fluidifier les parcours,
- La crise sanitaire avec les différents confinements et autres restrictions.



Conclusion et perspectives sur le déploiement du CEP en région

La loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018 a créé un nouvel écosystème dans le champ de la formation professionnelle et installé de nouveaux opérateurs et de nouveaux dispositifs que les acteurs eux-mêmes doivent s'approprier de manière systémique et détaillée mais également dans ses déclinaisons opérationnelles et territoriales.

En 2021, tous les acteurs sont désormais installés en deuxième année d'exercice et l'identification des droits et services pour les usagers commencent à être mieux visibles et mieux repérés.

Au-delà de la dimension subjective de l'appréciation, les chiffres de la mobilisation du Conseil en évolution professionnelle en 2021 le confirme. Cependant, on remarque qu'en région Hauts-de-France, même si la connaissance du dispositif progresse, certains publics sont encore peu nombreux à faire appel au CEP. Tous les acteurs conviennent qu'il faudra encore du temps pour assurer la notoriété suffisante auprès des actifs du droit au conseil en évolution professionnelle et le groupe de travail paritaire a exprimé beaucoup d'attentes pour voir s'améliorer l'accès au CEP des personnes de niveau 3 et infra et sous l'angle de la CSP, des catégories ouvriers.

C'est pourquoi en Hauts-de-France, la commission de suivi du CEP souhaite mener une réflexion autour de ce sujet et notamment sur comment sensibiliser ce public qui n'a pas recours au CEP, afin de ne pas en rester au simple constat.

Dans le même temps et alors que le paysage pour les actifs occupés a été profondément transformé, les opérateurs CEP mobilisés auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi ont également beaucoup fait évoluer leurs pratiques dans le champ du conseil en évolution professionnelle dans notre région, à l'exemple notamment du déploiement de l'offre de services communes déployée par Pôle emploi et le réseau des Cap emploi.

L'environnement du CEP c'est également développé, avec la mise en place de l'expérimentation des Transitions collectives, qui a fait émerger les coopérations avec les entreprises. L'offre CEP évolue dans un contexte de transitions professionnelles subies, avec une mobilisation collective, en amont de l'accompagnement individualisé.

✓ **Accroissement du nombre de bénéficiaires du CEP en 2021 (à nuancer selon les opérateurs du CEP et les publics),**

✓ **Montée en puissance en 2021 des collaborations entre les opérateurs du CEP Une culture régionale de la coopération qui facilite la fluidification des parcours des publics,**

✓ **Accroissement du nombre de bénéficiaires du CEP en 2021 (à nuancer selon les opérateurs du CEP et les publics),**

✓ **Montée en puissance en 2021 des collaborations entre les opérateurs du CEP Une culture régionale de la coopération qui facilite la fluidification des parcours des publics.**

PARTENAIRE D'AVENIR



TRANSITIONS



PRO

Hauts
de France