



RAPPORT RÉGIONAL 2022

Suivi du CEP

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Hauts
de France



Objet du rapport :

- Exposer les coopérations entre opérateurs CEP et les autres acteurs du territoire, par le biais de l'observation des dynamiques régionales.
- Décrire le recours et l'usage du CEP en Hauts-de-France et analyser les écarts avec le territoire national, au travers des données transmises par les opérateurs CEP auprès de France Compétences.
- Mettre en avant les perspectives sur le déploiement du CEP en région Hauts-de-France.



SOMMAIRE :

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP Structuration interne à Transition Pro Hauts-de-France et modalité de réalisation au cours de l'année

4

- Structuration de la mission en Hauts-de-France
- Modalités de réalisation de la mission en Hauts-de-France

PARTIE 1 (VOLET 1 DU SUIVI) : LES COOPÉRATIONS AUTOUR DU CEP

8

- Faciliter l'aiguillage et fluidifier les parcours
- Promouvoir le CEP

PARTIE 2 (VOLET 2 DU SUIVI) : LE CEP ET LES PARCOURS DES BÉNÉFICIAIRES

15

- Le recours au CEP
- L'usage du CEP

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

24

Introduction

La mission de suivi du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), confiée aux Transitions pro, en région, conformément à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, consiste à **observer, capitaliser et analyser la mise en œuvre du CEP** par les opérateurs désignés par la loi que sont : **Apec, Cap emploi, Pôle emploi et Mission locale**, ainsi que les opérateurs régionaux pour les actifs occupés, désignés par France compétences dans le cadre d'un marché public. En région Hauts-de-France, c'est le **Groupement évolution** Hauts-de-France, qui réunit Talent et Solutions Tingari, ID Formation, INSTEP et CREFO, qui occupe cette fonction.

Cette mission se structure et se déploie en lien avec France compétences qui, par ailleurs, est chargée du suivi et de l'évaluation du CEP (tous opérateurs) au niveau national et **définit la méthodologie de suivi régional par les Transitions pro** qui doivent lui remettre un **rapport annuel par région**.

Ce rapport a été partagé avec les opérateurs du CEP en région, puis présenté au CREFOP, avant d'être remis à France compétences.

Le suivi **ne se résume pas à la seule rédaction du rapport, il s'articule avec la mission d'observation et de partenariats et avec la mission d'information sur le CEP**, des associations Transitions pro en région.

2020 fut l'année de **l'installation**, Transitions Pro, tout comme les CEP, se trouvaient face à de nouveaux dispositifs, de nouveaux métiers, qu'il fallait prendre en main et opérationnaliser, dans le contexte particulier engendré par la crise sanitaire et auquel il a fallu s'adapter.

Ce fut également l'année de **l'inscription de la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP dans le paysage**, avec un **rôle singulier pour les associations Transitions Pro**, à la fois actrices et observatrices des dynamiques engagées.

En 2021 les **coopérations initiées en 2020** visant à faciliter l'aiguillage et à fluidifier les parcours des bénéficiaires, **se sont poursuivies**.

Ce fut également **l'année de la mise en place de l'expérimentation des Transitions collectives**, par l'État et les partenaires sociaux, qui a conduit les opérateurs à **coconstruire des modalités opérationnelles d'intervention auprès des entreprises en mutation ou en évolution et leurs salariés**.

Courant 2022, les **coopérations** se sont encore **développées, intensifiées et élargies** avec une **volonté de déployer le service** vers un plus grand nombre de personnes, notamment par le biais de l'entreprise.

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.

Structuration de la mission en Hauts-de-France.

Une organisation qui perdure depuis 2020 et qui s'est adaptée à mesure que le CEP s'installait.

Dès 2020, l'association Transitions Pro Hauts-de-France s'est dotée d'un poste de Chef de projet conseil et suivi du CEP, qui devient la personne référente sur le sujet du CEP et animatrice de la Commission de suivi de la mise en œuvre du CEP, instaurée par le Conseil d'Administration.

La cheffe de projet, rattachée au pôle Offre de Services, assure la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP, avec l'appui du collectif et en lien avec la direction Générale.

La commission de suivi du CEP accompagne la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP.

➤ Les membres de la commission :

- ➔ **4 Administrateurs de Transitions Pro Hauts-de-France**
(2 représentants pour le collège salariés, 2 représentants pour le collège employeurs),
- ➔ **1 Responsable territorial et Fonctionnel de Transitions Pro,**
- ➔ **1 Référent par opérateur CEP en Hauts-de-France : Apec, AREFIE (Mission locale), CHEOPS (Cap emploi), Groupement Évolution (opérateur privé en Hauts-de-France), Pôle emploi,**
- ➔ **1 Représentant de l'Etat (DREETS),**
- ➔ **1 Représentant de la Région.**

Des rôles complémentaires visant à optimiser la mise en œuvre du CEP et à sécuriser les parcours des bénéficiaires.

> Une dimension opérationnelle

- Harmoniser l'information au sein de la structure ainsi qu'envers les CEP et conjuguer les actions sur le territoire,
- Faire le lien sur les questions techniques,
- Gérer les relations et animer les partenariats avec les opérateurs CEP,
- Observer les dynamiques engagées sur le territoire,
- Rédiger le rapport annuel sur le suivi de la mise en œuvre du CEP.



> Une dimension stratégique

- Lieu d'observation et de partage des dynamiques engagées sur le territoire,
- Lieu de réflexion sur les stratégies de coopérations,
- Lieu d'échanges sur le projet de rapport.

Modalité de réalisation de la mission en Hauts-de-France.

Questionnaires et entretiens qualitatifs

Chaque année les opérateurs CEP sont invités à compléter un questionnaire visant à présenter les actions réalisées en continuité des années précédentes, nouvellement initiées ainsi que les perspectives, et à partager des constats sur le recours et l'usage du CEP qui viendront en complément des données chiffrées remises par France compétences. **Des entretiens** qualitatifs individuels viennent compléter ces questionnaires, **en vue de la rédaction du rapport.**

Les éléments recueillis portent sur :



Les actions mises en place pour développer la notoriété du CEP afin d'en faciliter le recours (modalités, réalisations, les retours éventuels, les commentaires, leviers et freins rencontrés...) concernant :

- La communication sur le CEP (campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information...) à destination du public, des entreprises...
- Actions mises en place pour optimiser la fluidification des parcours des bénéficiaires, les collaborations avec les autres structures CEP et autres partenaires,...

Les évolutions concernent :



- Le profil des personnes qui sollicitent le CEP.
- Le canal qui amène le public à s'adresser au CEP.
- Le volume et les motifs de sollicitation.

La Commission de suivi de la mise en œuvre du CEP

En 2022, outre la réunion préparatoire où il s'agissait de présenter la mission aux nouveaux membres paritaires de la commission, cette dernière s'est **réunie 4 fois au cours de l'année, pour :**



Partager les sujets des coopérations.



Échanger autour des données chiffrées sur le recours et l'usage du CEP.



Définir des préconisations stratégiques et un plan d'action, en vue de rendre le service plus visible et en permettre l'appropriation, avec pour cible les employeurs des petites et moyennes entreprises et leurs salariés.

Des conventions

Transitions pros a signé en 2021 deux **conventions** de partenariat, l'une avec l'Apec, l'autre avec le Groupement évolution.

De manière générale il s'agit de **travailler ensemble à la meilleure circulation possible des informations concernant les missions de chacun sur le territoire, dans une logique de parcours pour les bénéficiaires et de faire en sorte que ceux-ci soient mieux accompagnés étape par étape dans la réalisation de leur projet.** Qu'il s'agisse de personnes qui s'engagent dans le cadre d'une démarche individuelle ou dans le cadre du dispositifs Transitions collectives qui accompagne les salariés au sein des entreprises en mutation ou en évolution.

L'objectif de ces partenariats est de :

Faciliter l'orientation



Fluidifier les parcours



Faire la promotion du CEP



Partie 1 (volet 1 du suivi) : Les coopérations autour du CEP

Les principaux axes de coopération entre opérateurs CEP et avec Transitions Pro restent en 2022 basés sur :



le partage d'informations,



le relais des offres de services des partenaires,



l'articulation des services avec des points d'échanges sur des questions techniques,



la prise en charge de situations particulières.

Les opérateurs CEP, tout comme **Transitions pro**, se sont également **mobilisés** au cours de l'année 2022, pour **promouvoir le CEP**, auprès des **autres acteurs** du territoire, **notamment auprès de l'entreprise**.

Faciliter l'aiguillage et fluidifier les parcours

Des conventions et des partenariats

Signatures et déploiement de conventions, qu'il s'agisse de conventions régionales ou nationales déclinées sur les territoires.



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 encadre l'organisation d'événements annuels de mise en relation entre les cadres, les jeunes diplômés et les entreprises.



Convention nationale en 2021 entre Apec et Cap emploi s'est déployée en 2022 il s'agit surtout de mettre en place des actions pour faciliter l'interconnaissance des Offres de service et l'acculturation à la notion de handicap.



La convention Nationale UNML (union des missions locales) et CHEOPS est en cours de déclinaison sur le territoire, elle devrait être signée au cours du 1er semestre 2023. Des partenariats ont d'ores et déjà été instaurés en 2022. Pour l'accompagnement des jeunes BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés), des parcours d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi.



Convention entre Cap emploi et Pôle emploi en 2019, pour le déploiement dans toutes les agences d'un LUA (Lieu Unique d'Accompagnement). Depuis octobre 2021, tous les conseillers Cap emploi ont rejoint leurs homologues au sein des agences Pôle emploi dans les Hauts-de-France. Le rapprochement de ces deux réseaux, permet à chacun des demandeurs d'emploi en situation de handicap d'être suivi dans ses démarches par un seul conseiller référent, qu'il soit conseiller Pôle emploi ou Cap emploi, dans un lieu unique d'accompagnement : l'agence Pôle emploi et ce afin de répondre au plus près de ses besoins.



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.



Conventions régionales entre APEC et Transitions-pro et entre Transitions-pro et le Groupement évolution, signée en 2021, appelant à un travail de collaboration (professionnalisation croisée, information du public, échanges des études réalisées par l'une ou l'autre des structures, organisation conjointe d'évènements sur le sujet de la formation et reconversion selon un maillage territorial pour des publics cadres et entreprises...) pour permettre aux personnes accompagnées de mettre en œuvre leur projet. 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.

De la professionnalisation croisée :

Au titre de ces conventions de partenariats, pour orienter et accompagner le public dans son parcours, les professionnels ont étendu les informations réciproques sur les offres de services et leurs évolutions, proposées au sein des différentes structures.

Les acteurs du CEP et Transitions-pro ont donc poursuivi les actions pour assurer une information constante des collaborateurs.

A titre d'exemples :

Des temps d'échange ont été organisés entre Pôle emploi et les référents de parcours de **Transitions Pro**, pour présenter l'offre de service de **Pôle emploi** mais aussi les règles de gestion de l'indemnisation.

Transitions Pro a animé des **sessions d'informations** auprès des CEP nouvellement recrutés par le **Groupement Évolution**. Des fiches techniques et des notes d'information sont également envoyées, dès que l'actualité le demande.

Cap emploi et **Groupement Évolution** ont organisé une **présentation réciproque des offres de services**.

Des **actions de présentation des services** de l'Apec ont été entreprises auprès de certaines Missions locales, pour faciliter l'orientation des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur, vers les services de l'Apec.

Les Conseillers et Consultants qui accompagnent les salariés du secteur privé, que sont, **l'Apec et Groupement évolution ont été invités à** participer à un évènement organisé **par Transitions pro, sur la thématique de l'intelligence artificielle** : « MAITRISER LES ENJEUX DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR ACCOMPAGNER LES RECONVERSIONS » qui se déroulera en janvier 2023. Au cours de cette journée ont également été co construits **des ateliers d'échanges de pratiques en co animation** par les 3 structures, avec la participation des conseillers CEP du Groupement évolution, les Consultants CEP et les Consultants entreprises de l'Apec ainsi que les Référents de Parcours de Formation et les Chargés de Développement de Transitions Pro.

Aiguillage vers l'interlocuteur adapté

La possibilité pour les acteurs de se rencontrer dans diverses réunions organisées par différentes instances du territoire, les réunions initiées par Transitions-pro, et notamment la commission de suivi du CEP, mais aussi les différents événements organisés auxquels sont invités les partenaires, sont autant d'occasion de parfaire les relations.

A mesure que l'interconnaissance s'est développée, l'aiguillage est devenu d'autant plus aisé.

Il peut s'agir d'une **simple remise des coordonnées** de la structure la plus à même d'accompagner la personne réorientée. Cela peut aller jusqu'à remettre **le nom d'un contact et comment le joindre**, soit parce que des liens se sont créés sur les territoires ou parce qu'un listing des acteurs du territoire a été établi, comme c'est le cas pour le Groupement évolution, qui a également mis à disposition de Transitions pro une liste de ses collaborateurs.

Sur ce point les difficultés qui pourraient être évoquées seraient de l'ordre de limite des relation intuitu personae, le risque de déperdition entre les structures.

Dans le cadre de certaines organisations, **des relais sont mis en place entre les professionnels**. Comme on peut le voir dans les LUA, entre Pôle emploi et Cap emploi, pour le public en situation de Handicap. Un diagnostic croisé peut également être proposé pour répondre aux besoins spécifiques des personnes. Si le handicap n'est pas un frein principal au projet, l'accompagnement sera réalisé par l'opérateur de droit commun, selon le statut du bénéficiaire.

Promouvoir le CEP

La communication pour promouvoir le CEP est **en priorité orientée vers le public cible que sont les potentiels candidats** à la reconversion ou en recherche d'évolution. Toutefois depuis 2021, les opérateurs CEP se sont rapprochés, des autres acteurs du territoire susceptibles de rencontrer ce public, notamment : les services de prévention et de la santé au travail, les CARSAT, les collectivités locales, CCAS...

En 2022, les opérateurs CEP et Transitions pro ont mis en place **des démarches pour s'adresser aux entreprises hors dispositif des Transitions collectives** en les rencontrant directement, ou en participant ou coordonnant des événements à destination des Dirigeants ou Directeurs des ressources humaines afin de permettre aux employeurs et leurs salariés, d'appréhender le CEP et les dispositifs de financement.

D'une manière générale, la communication sur le service CEP est principalement réalisée par Groupement évolution, l'Apec et Transitions pro, du fait de leur positionnement, puisqu'ils s'adressent aux personnes qui se trouvent dans une position où le fait de s'engager dans une démarche de reconversion ou d'évolution est une situation choisie.

Les personnes qui entrent à Pôle emploi, à la Mission locale, ou qui sont orientées vers Cap emploi sont dans une situation où la démarche est plutôt subie, et où le CEP n'est pas une utilité pour tous. Ces opérateurs ont donc une communication plus large et font la promotion du dispositif, soit au fil des situations rencontrées, soit au cours d'opérations ciblées.

D'ailleurs pour Cap emploi, le CEP vient en complément du droit commun pour les personnes dont le handicap est un élément à prendre en compte dans le projet qu'il souhaite élaborer. Toutefois le CEP est présenté au cours des actions d'information qui sont menées, auprès des autres acteurs du territoire, et du public.

Des campagnes ont été menées, **via la radio, la télévision, des affichages, du sponsoring d'événements régionaux, communication digitale, campagne e mailing, des vidéos de témoins ayant mobilisé le service.**

Avec **la fin de la crise sanitaire** les opérateurs du CEP et Transitions pro ont pu étendre la **promotion du CEP et des dispositifs en organisant et en participant à des événements à destination du public.**

Quelques exemples d'actions qui se sont déroulées au cours de l'année :

Des **co animations régulières de webinaires**, Transitions pro et le Groupement évolution proposent, une fois par mois des réunions à destination des salariés, pour une présentation générale du CEP, et des dispositifs gérés par Transitions Pro.

Dans le cadre des Transitions collectives des **réunions d'information collectives** ont été organisées dans les entreprises par Transition Pro et coanimées avec l'Apec et Groupement évolution pour présenter le dispositif « Transitions Collectives » aux salariés.

L'Apec et l'ensemble et les 18 opérateurs régionaux mandatés par France compétences (le Réseau EVA, le Groupement évolution, BGE GUYANE, Althéa RH Corse et Arsis Martinique), ont organisé et co animé avec leurs partenaires, la 3ème édition des **«Semaines de l'évolution Professionnelle»**. Cet évènement, 100% digital, programme sur deux semaines plus de 100 webinaires thématiques autour de la formation, l'évolution du monde du travail, l'orientation, les transitions professionnelles, etc. Ils s'adressent aux salariés, aux indépendants et aux entreprises.

En 2022 Transitions pro Hauts-France a organisé pour la 2ème année consécutive, **«la journée nationale de la reconversion»** avec des évènements dans chacun des 5 Espaces Territoriaux que compte Transitions-pro Hauts-de-France, auxquels étaient conviés l'ensemble des CEP. Le programme de cette journée s'adressait à la fois au public salarié ainsi qu'aux entreprises. Transitions Pro a également innové en organisant la cérémonie de remise des Trophées de la Formation, pour mettre en avant la réussite des projets accompagnés et financés.

Chaque année a lieu la **« La semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées»**, où les Cap emploi se mobilisent sur les évènements relatifs à la reconversion professionnelle. Cap emploi a également participé à la co animation du forum de la reconversion professionnelles.

Pôle emploi a en 2022 mené de grandes **opérations de communication auprès du public jeunes**, dont l'objectif était à les amener à s'inscrire à Pôle emploi pour bénéficier d'un accompagnement, dans le cadre du conseil en évolution professionnel, via le dispositif « Conseil en évolution professionnelle ».

Les missions locales ont été mobilisées par le lancement du nouveau dispositif d'accompagnement intensif, le **Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)** mis en œuvre depuis le 1er mars 2022 et ont à ce titre plutôt communiqué sur leur offre de services globale.

L'ensemble des CEP ainsi que Transitions-pro, participent en Hauts-de-France, à la formation des étudiants à l'Université Jules Verne d'Amiens, dans le cadre du **Diplôme Universitaire « Ingénierie du conseil en évolution et en transition professionnelle »** qui a pour objectif de former les professionnels du secteur de l'insertion et de l'emploi aux principes et modalités de mise en œuvre du CEP précisés dans le cahier des charges établi par le Ministère du Travail (Arrêté du 29 mars 2019). Le contenu de ce DU est le produit d'une réflexion menée par un Enseignant Chercheur de l'UPJV et des directeurs, chargés de mission de Cap emploi et de Pôle emploi.

Une participation, à la **table ronde** organisée et animée par l'Université de Lille sur le sujet de « **La reconversion professionnelle : quelles réalités, quels accompagnements ?** » à laquelle ont participé Apec, Groupement évolution et Transitions Pro.

Outre les leviers déjà cités pour permettre les collaborations, il en est un que nous n'avons pas encore évoqué, il s'agit du nouveau « **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle** » (CPRDFOP). La signature aura lieu début 2023 et prévoit dans son plan d'action des travaux pour :



Réaffirmer une gouvernance régionale de l'orientation et impulser une animation territorialisée du SPRO.



Réaliser des premiers supports de communication qui mettent en lisibilité les acteurs régionaux de l'orientation, en tenant compte de tous les publics.

Toutes ces actions veillent à faciliter le recours et l'usage du CEP, permettent de **rendre le CEP lisible**, et de faire en sorte que les personnes soient accompagnées sans rupture dans leur parcours. Néanmoins comme nous allons le voir, avec l'analyse du recours et de l'usage du CEP, faire connaître le CEP, nécessite également de faire en sorte que **le public le comprenne et se l'approprié** pour pouvoir l'utiliser.

Partie 2 (volet 2 du suivi) : Les CEP et les parcours des bénéficiaires

L'état des parcours CEP, pour les bénéficiaires en région, s'appuie sur les **données chiffrées remises par France compétences, après avoir été partagées avec l'ensemble des opérateurs.**

Ce jeu de données, pour plusieurs des réseaux d'opérateurs, provient de **sources différentes** de celles utilisées lors des années précédentes, le partage des données dans AGORA, n'étant pas encore techniquement opérationnel pour tous. De ce fait, il n'est **pas possible de comparer le nombre d'entrés dans le dispositif, avec celui des années précédentes.**

	LES SOURCES
Apec	Système d'information de l'Apec
Cap emploi	Système d'information de Pôle emploi et de l'Agefiph (Parcours H)
France compétences	Système d'information de France compétences
Missions locales	AGORA et un jeu de données complémentaire sur volumes régionaux d'entrées en CEP dans les Missions locales mesurés par le système d'information des Missions locales (I-Milo).
Pôle emploi	Système d'information de Pôle emploi

Seules les données homogènes entre tous les opérateurs ont été remises, **celles dont la fiabilité n'a pas pu être vérifiée ont été exclues.**

Néanmoins **certains éléments** comme la CSP, le statut, qui apparaissent dans le fichier transmis, sont **difficilement exploitables** du fait qu'elles ne soient complétées que par une partie des opérateurs ou encore du fait que certaines structures ne distinguent pas les demandes d'accompagnement CEP des autres services d'accompagnement proposés dans leur offre de services.

France compétences mène actuellement des travaux afin de définir un dictionnaire commun pour tous les opérateurs.

Figurement dans ce rapport les éléments suivants :



Le nombre de personnes entrées dans le CEP en 2022



La répartition hommes/femmes



La répartition par âge



Le niveau de formation



Les motifs de sollicitations

Les sources :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques>

<https://hautsdefrance.cci.fr/content/uploads/sites/6/2020/09/chiffres-cles-hdf-2022-21x21-1.pdf>

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/hauts-de-france/Documents-publications/Les-chiffres-cles-de-la-parite-dans-les-Hauts-de-France>

<https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/statistiques-analyses>

LE RECOURS AU CEP

D'après les éléments fournis par l'ensemble des opérateurs, le nombre de personnes ayant sollicité un conseil dans le cadre du CEP serait :

474 335

en Hauts-de-France

4 551 908

pour la France entière

Sachant que la région compte 10% des actifs, la proportion de personne entrées en CEP est tout à fait proportionnelle.

Le constat des opérateurs en région :



Pour certains il s'agit d'**une hausse du nombre de sollicitations analysée comme suit :**

- La sortie de la crise sanitaire de manière générale
- Des projets qui ont mûri pendant la période covid
- Reprise des salons et forums
- La suite des actions de communication
- Rencontre avec les entreprises
- Augmentation du nombre de demandes pour le dispositif démissionnaire
- Transitions Pro à traité en 2022 près de 1500 demandes d'attestations contre 1100 en 2021.

Selon une étude de l'Apec menée auprès des cadres, 43% d'entre eux connaissent le CEP au moins de nom (+ 6% en 2022 par rapport à 2021) et 53% des cadres avec un projet de mobilité externe à 12 mois connaissent le CEP au moins de nom (+ 7% en 2022 par rapport à 2021).



Pour d'autres **le constat est inversé, le nombre d'entrée dans le dispositif a diminué étant donné :**

- Une diminution du nombre de jeunes dans la population de la région, même si les Hauts-de-France reste la région la plus jeune de France.
- La baisse du taux de chômage.

Groupement évolution souligne que malgré les difficultés pour entrer dans l'entreprise, **(acteurs méconnus, service assimilé à la reconversion externe et non à la reconversion ou à l'évolution interne)**, constat est fait qu'en 2022 les sollicitations par suite d'un aiguillage de la part de l'entreprise ou directement par l'entreprise, ont augmenté. En 2021 moins de 50% des bénéficiaires avaient été orienté par l'entreprise, en 2022 ils représentent plus de 50%.

Quant à Cap emploi, ils précisent que le public qui s'adresse au service peut **être réorienté dans le cadre du LUA ou être également adressé par la CARSAT et les SPST et que de plus en plus de personnes sollicitent la structure en directe.**

Quelques points pouvant freiner les entrées ont été relevés par les opérateurs CEP.

- **Une problématique liée à la lisibilité du service** due au fait que les structures communiquent individuellement en affichant leur raison sociale, et sur des offres de services dimensionnées différemment.

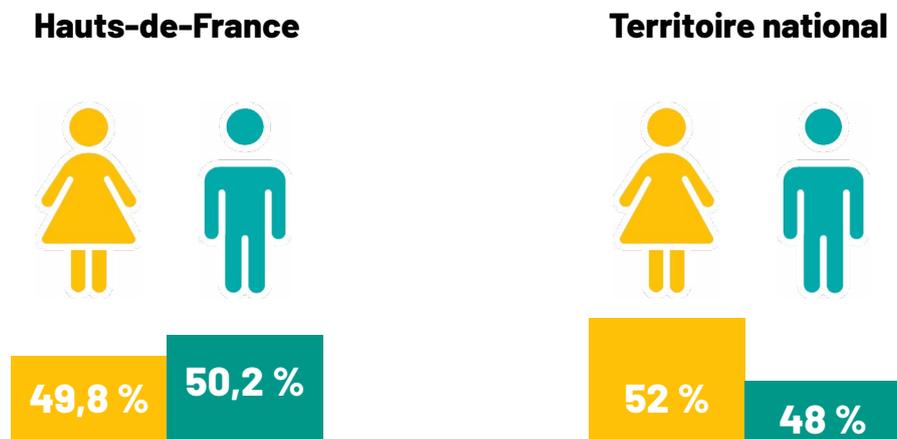
En effet, mis à part Groupement évolution et l'Apec, du fait du positionnement de leur offre de services, qui affichent une communication orientée sur le CEP, pour Cap emploi, Mission locale et Pôle emploi l'information sur le CEP se fait en fonction de la demande, du fait de la typologie du public reçu.

Cap emploi précise également qu'une communication plus large pourrait laisser craindre des difficultés à recevoir le public dans un délai raisonnable.

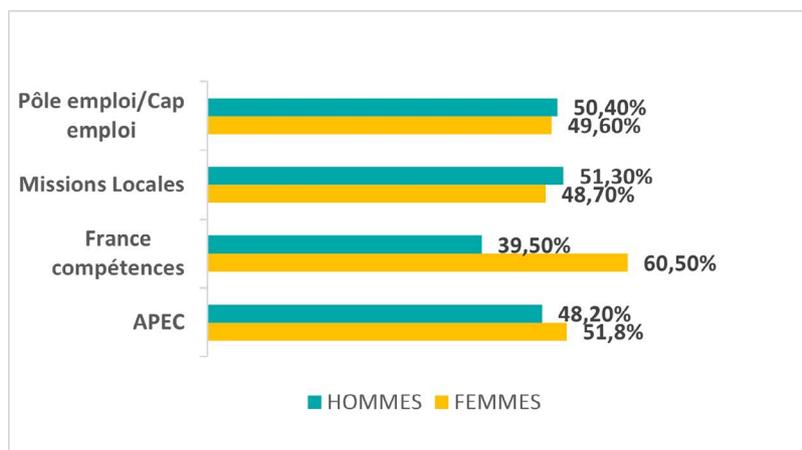
- **Le taux de déperdition entre les structures** quand il n'y pas de système d'information commun, impossible de s'assurer que le bénéficiaire ait suivi l'orientation préconisée.

Le profil des personnes ayant recours au CEP

La répartition hommes/femmes



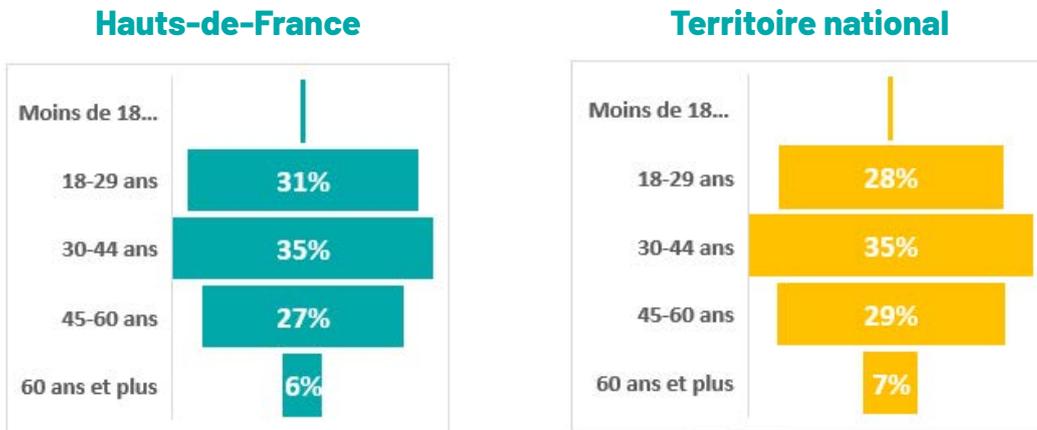
Répartition par opérateurs CEP en Hauts-de-France



La Région **Hauts-de-France** est une des régions qui compte un taux de chômage important **avec un pourcentage de femmes supérieur à celui des hommes**. Pour autant elles sont **presque aussi nombreuses à s'emparer du CEP que les hommes**, voire plus en ce qui concerne les femmes salariées, cadres et non cadres.

Au niveau national l'écart entre les hommes et les femmes dans la population active est moins marqué, mais elles sont toujours moins nombreuses que les hommes à être en emploi, néanmoins ce sont elles qui s'emparent du CEP de manière plus importantes.

La répartition par âge

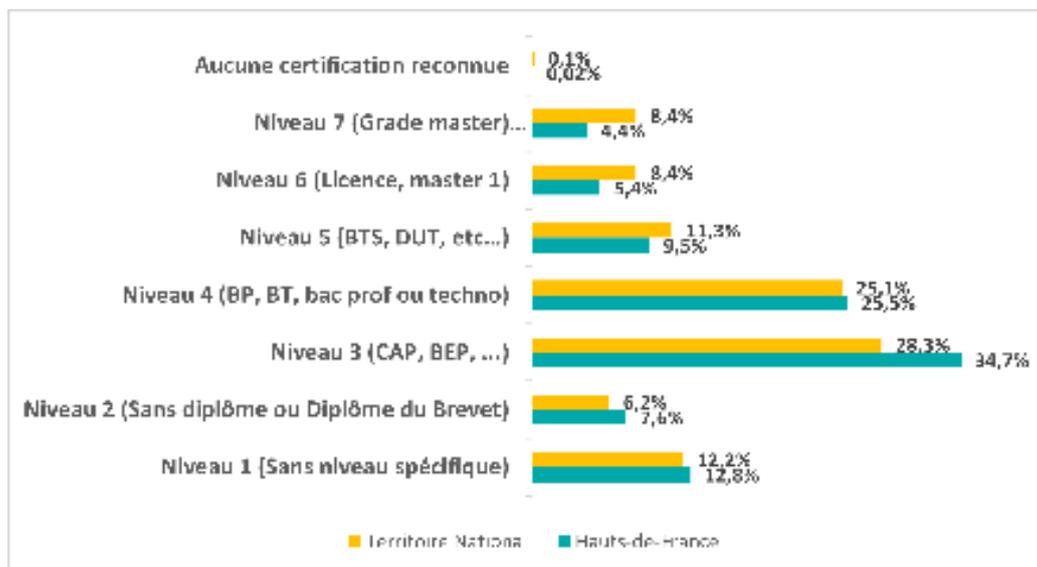


Une population plus jeune en Hauts-de-France, que sur le reste du territoire, mais pour autant ce sont les 30/44 ans suivis des 45/60 ans qui sont le plus représentés dans les services CEP.

Précision apportée par Cap emploi, le public qu'ils accompagnent, a plutôt entre 40 et 50 ans.

Quant à l'Apec, elle accompagne dans les Hauts-de-France, un public plus âgé que sur le reste du territoire (45 ans et plus), soit 36% des personnes accompagnées alors que les 18-29 ans représentent 18% des personnes accompagnées en HDF (Source fichier Excel France Compétences avril 2023 adressé à toutes les Associations Transitions pro).

La répartition par niveau de formation



Si l'on regarde le niveau de formation des personnes qui activent le CEP de manière globale, **l'équilibre entre la région et le territoire national**, reflètent la même répartition, ce sont les niveaux bac à bac+2 qui en grande partie sont représentés.

Si l'on prend les niveaux de diplômes, en détail, les CEP en Hauts-de-France, accompagnent autant de personnes de niveaux infra bac et au-delà du bac, alors qu'**une majorité de la population de la région se situe en dessous du bac**.

L'Apec précise accompagner majoritairement des niveaux de formation Licence – Master : parmi les bénéficiaires d'un accompagnement Apec, 51% ont un niveau Master (Source fichier Excel France Compétences avril 2023).

Difficile avec ces données de produire un profil régional type, il y a des profils types en fonction de chacun des opérateurs CEP.

L'USAGE DU CEP

Comme précisé plus haut dans ce rapport, certaines données ne peuvent être comparées, c'est le cas des motifs pour lesquels sont saisis les CEP.

Ce qu'il est important de souligner c'est qu'en fonction du statut des personnes les motifs sont différents.

Les motifs de sollicitation en Hauts-de-France

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP	Apec	Groupement évolution	Mission locale	Pôle emploi Cap emploi
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	7%		0,1%	
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	14%	61,2%	10,8%	
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	12%	16,4%	0,5%	
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	15%	11,7%	2,5%	
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	4%		10,6%	
Trouver ou retrouver un emploi	49%	0,0%	17,0%	100%
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)		0,6%	26,4%	
Autres objectifs professionnels			23,0%	
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)		7,3%	0,2%	
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)		0,4%	0,4%	
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)		1,5%	8,5%	

Les motifs de sollicitation au national

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP	Apec	Groupement évolution	Mission locale	Pôle emploi Cap emploi
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	7%		0,2%	
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	13%	52,3%	9,4%	
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	11%	16,3%	0,7%	
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	19%	15,7%	2,4%	
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	4%		7,9%	
Trouver ou retrouver un emploi	45%	0,2%	19,3%	100%
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)		3,8%	36,2%	
Autres objectifs professionnels		0,9%	16,6%	
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)		8,3%	0,3%	
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)		0,5%	0,6%	
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)		1,9%	6,4%	

On constate qu'en ce qui concerne les cadres, le motif majeur est d'être accompagné pour trouver un emploi. Pour l'Apec qui intervient à la fois auprès des personnes en poste et en recherche d'emploi, indique que 47 % des cadres accompagnés par l'Apec en CEP en HDF bénéficient d'un accompagnement à la réflexion sur leur évolution professionnelle et à la reconversion, 53% sont accompagnés dans leur recherche d'emploi.

Cap emploi, dont les données sont saisies dans le système d'information de Pôle emploi, précise tout de même que le motif pour lequel ils sont le plus souvent interpellé est la recherche d'information avec l'expression d'un besoin de reconversion.

Pour l'opérateur des salariés du secteur privé, non cadre, il s'agit en majorité de travailler un projet visant à se reconvertir. Alors que les jeunes de la Mission locale sont en recherche de compétences et d'un autre horizon professionnel. Quant aux personnes inscrites à Pôle emploi, il s'agit de trouver un nouvel emploi.

Il n'y pas de réelle divergence entre l'usage du CEP au niveau de la région Hauts-de-France et celui qui en est fait au niveau national.

Conclusion et perspectives

En 2022 les coopérations se sont démultipliées, les actions de promotions se sont développées et notamment avec une volonté d'aller vers les entreprises. Les effets produits par cette plus grande lisibilité du CEP, se sont fait ressentir par un plus grand nombre de sollicitation au sein de certains réseaux.

Cependant, on remarque qu'en région Hauts-de-France, **même si la connaissance du dispositif a encore progressé depuis 2021, certains publics sont encore peu nombreux à faire appel au CEP, soit par manque de visibilité sur le service, soit par manque de lisibilité.** C'est pourquoi au cours de cette année 2022, une réflexion a été menée afin de capter ce public, et faire en sorte que celui-ci s'approprie ce service. Le public qui a été identifié comme étant les cibles de ces actions sont, les salariés des petites et moyennes entreprises, et les seniors.

Au vu de ces cibles retenues par les membres de la commission de suivi du CEP, il a été proposé de mettre en place un plan d'action, à déployer sur 2023. Il a été décidé, dans un premier temps de s'appuyer sur les événements nationaux de « la semaine de l'évolution » et celui de « la journée de la reconversion » pour permettre, d'une part, **de s'adresser directement au public et d'autre part faire connaître le service et les dispositifs auprès des entreprises.** Ce qui sous-entend que la priorité en 2023 sera de s'adresser **aux salariés en poste directement et par**

le biais de l'employeur, et par le biais des OPCO, via la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) à destination des TPE/PME en Hauts-de-France.

Il a été souligné, l'importance du message à communiquer auprès des entreprises, qui est de l'accompagnement possible pour évoluer ou se reconvertir dans l'entreprise et de bien prendre en compte les difficultés de recrutement que vivent actuellement les entreprises.

Une année 2022 sous le signe :

- D'un accroissement global du nombre de bénéficiaires du CEP.
- De la poursuite du développement des coopérations entre opérateurs CEP.
- D'une montée en puissance de l'information auprès des autres acteurs du territoire.
- Une volonté commune de communiquer vers les entreprises.
- D'une évolution attendue des données statistiques sur le CEP pas encore stabilisée en 2022, notamment sur le public en situation de handicap, par l'écriture du dictionnaire commun en cours de rédaction.

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Hauts
de France

Réussir ensemble
votre reconversion
professionnelle