



# Suivi du CEP

## RAPPORT RÉGIONAL 2024

PARTENAIRE D'AVENIR

**TRANSITIONS**

**PRO** Hauts de France



# AVANT — PROPOS

Ce rapport de suivi s'inscrit dans une démarche d'observation et d'analyse des dynamiques propres à chaque territoire, indépendamment de l'opérateur en charge du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP). Il reflète une volonté partagée de compréhension fine des pratiques et des enjeux locaux.

Élaboré par Transitions Pro Hauts-de-France en étroite collaboration avec les opérateurs du CEP, ce document vise à éclairer les évolutions constatées et à nourrir les réflexions autour de la mise en œuvre du dispositif.

# **SOMMAIRE**

**P 4** *Introduction : Transitions Pro Hauts-de-France et sa mission de suivi du CEP, en 2024*

---

**P 5** *Les coopérations des acteurs en région*

---

**P 8** *Le CEP : Accompagnement et trajectoires des bénéficiaires*

---

**P 44** *Conclusion et Horizon 2025*

---



# INTRODUCTION

## TRANSITIONS PRO HAUTS-DE-FRANCE ET SA MISSION DE SUIVI DU CEP, EN 2024

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 : Avenir Actifs (désigné par France compétences dans le cadre d'un marché public), Apec, Cap emploi, France Travail, Mission locale.

En 2024, Transitions Pro Hauts-de-France poursuit sa mission d'observation et de promotion de la mise en œuvre du CEP. L'ensemble des collaborateurs est impliqué dans ce processus, en coordination avec la cheffe de projet Innovation Conseil-suivi du CEP, qui travaille en proximité avec la responsable de l'Offre de services et le responsable Développement Innovation.

Cette organisation assure une promotion efficace du service de conseil en évolution professionnelle, permet de garantir la mise à jour des informations concernant les dispositifs et services de Transitions Pro auprès des conseillers des structures CEP, et favorise les échanges entre ces derniers et les collaborateurs de Transitions Pro.

Au-delà de son rôle de promotion et d'observation, Transitions Pro Hauts-de-France mène et participe à des actions partenariales visant à fluidifier les parcours des bénéficiaires engagés dans une reconversion.

En travaillant de manière coordonnée, les partenaires facilitent l'orientation, la sécurisation des transitions, et la mise en œuvre des projets professionnels, tout en renforçant la lisibilité et l'attractivité du CEP auprès des publics concernés.

Chaque année, un rapport met en évidence la richesse des coopérations menées sur le territoire entre opérateurs CEP, mais aussi avec les autres acteurs régionaux dont Transitions Pro.

Pour rédiger le rapport, un questionnaire a été envoyé à chaque opérateur CEP afin de recueillir des éléments de coopération avec un focus sur une action spécifique menée au cours de l'année. Un entretien avec chaque référent CEP a ensuite permis de compléter et de contextualiser ces informations.

Sans prétendre à l'exhaustivité, les exemples présentés témoignent de la vitalité du CEP sur le territoire, de son ancrage dans les pratiques locales et de l'engagement collectif des acteurs pour répondre aux enjeux d'évolution professionnelle.

Le document final est partagé avec l'ensemble des opérateurs CEP ainsi qu'avec le Comité Régional pour l'Emploi (CORE), avant d'être transmis à France Compétences.

# **LES COOPÉRATIONS DES ACTEURS AUTOUR DU CEP EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE**

## **CONSOLIDER LES DYNAMIQUES PARTENARIALES POUR UN CEP PLUS ACCESSIBLE, LISIBLE ET INTERCONNECTÉ**

Les coopérations engagées les années précédentes se sont consolidées cette année, tout en ouvrant la voie à de nouvelles synergies entre les acteurs du territoire, renforçant ainsi la dynamique collective autour du CEP.

Ces dynamiques partenariales répondent à un objectif double : améliorer le recours au Conseil en Évolution Professionnelle et fluidifier les parcours des personnes accompagnées, en tenant compte des réalités économiques et sociales propres à chaque territoire.

Pour atteindre ces objectifs, les partenariats ont été continuellement adaptés aux besoins évolutifs des publics, avec une attention particulière portée à la visibilité, lisibilité et accessibilité du CEP. Des actions de communication ciblées – participation à des événements, webinaires, diffusion de supports pédagogiques – ont permis de mieux faire connaître le dispositif, tant auprès des professionnels que du grand public.

Enfin, l'interconnaissance entre les acteurs demeure un pilier fondamental de l'efficacité du CEP. Elle facilite l'orientation vers les services les plus pertinents et renforce la cohérence des parcours. En 2024, cette interconnaissance a été nourrie par des temps d'échange réguliers, des présentations croisées d'offres de services, et la présentation d'outils, contribuant à une meilleure articulation des interventions et à une montée en compétence collective.

Au-delà de l'interconnaissance qui facilite déjà l'orientation des publics, les opérateurs du CEP amorcent la formalisation de leurs pratiques en mettant en place des protocoles d'aiguillage structurés, visant à renforcer la fluidité et la cohérence des parcours.

Des actions concrètes de coanimation, de mutualisation des ressources et de communication ont été menées au cours de l'année. Ces initiatives traduisent une volonté commune de promouvoir le CEP comme un levier stratégique au service des parcours professionnels des bénéficiaires, y compris au sein des entreprises.

## Un renforcement des synergies à travers des Webinaires

Sous l'impulsion du CPRDFOP (Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle), une action autour de l'interconnaissance des acteurs – dont les opérateurs CEP – a été instaurée. Après concertation des acteurs, et avec l'appui du C2RP, un cycle de webinaires intitulé « Dynamiques CEP » a été mis en place. Ces temps d'échange ont réuni près de 400 professionnels de l'accompagnement et ont permis à chaque opérateur de présenter son périmètre d'intervention, ses outils et ses spécificités. Ils ont également favorisé l'ouverture à d'autres acteurs régionaux, renforçant ainsi la connaissance mutuelle et les actions coordonnées entre les différents intervenants du CEP.

## Une coordination renforcée autour des bénéficiaires du RSA

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi « Plein Emploi », plusieurs territoires des Hauts-de-France ont intensifié leurs efforts pour améliorer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active). Une coordination renforcée s'est progressivement établie entre les opérateurs de l'emploi – Avenir Actifs, Cap emploi, Missions Locales, France Travail – et les Conseils départementaux, avec pour objectif de faciliter les parcours d'insertion et de mieux valoriser les droits au CEP, encore trop souvent ignorés ou insuffisamment mobilisés par les publics concernés. Cette dynamique partenariale a permis, dans le département du Nord, d'accompagner 17 104 personnes, témoignant de l'impact concret de ces coopérations territoriales en faveur de l'inclusion professionnelle.

## Poursuite de la présence des acteurs CEP dans le DU CEP à l'Université d'Amiens

En 2023, l'Université de Picardie, en collaboration avec le secteur professionnel, a mis en place un diplôme universitaire intitulé « Conseil en évolution et en transition professionnelle ». Ce cursus vise à former des spécialistes capables d'accompagner les personnes dans leurs projets d'évolution de carrière, en renforçant leurs compétences en adéquation avec les besoins économiques.

Dispensé au sein du Master 2 Sciences Sociales parcours Ingénierie des politiques de l'emploi et de l'innovation sociale, ce DU permet de professionnaliser des étudiants en formation initiale ainsi que des salariés en parcours de reconversion.

Il associe l'ensemble des opérateurs CEP, Transitions Pro, ainsi que d'autres acteurs du territoire, dans le cadre d'une alliance entre une approche universitaire et professionnelle.

En 2023-2024, trois des quatre étudiants du Diplôme Universitaire ont obtenu leur diplôme, le quatrième finalisant son parcours en fin d'année pour des raisons personnelles.

Pour l'année 2024-2025, onze étudiants en formation initiale sont inscrits en master et six en DU. Les étudiants du master sont tous issus de la formation en sciences sociales, comme l'année dernière. Les parcours des étudiants en formation continue sont plus diversifiés : une professionnelle en ingénierie de formation spécialisée dans le secteur sportif, une psychologue du travail, une enseignante dans un lycée technique, un conseiller en insertion professionnelle, une assistante sociale et une conseillère à l'Onisep.

*En 2024, poursuite du déploiement du « Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles » (CPRDFOP) dont la signature a eu lieu début 2023.*

*Il réaffirme une gouvernance régionale de l'orientation et impulse une animation territorialisée du SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) qui reste un levier pour permettre les collaborations.*



## Le CEP : Accompagnement et trajectoires des bénéficiaires

### RECOURS ET USAGES DU CEP EN 2024

En 2024, le recours au CEP en Hauts-de-France a connu des évolutions contrastées selon les opérateurs, témoignant à la fois d'une montée en puissance du dispositif et de marges de progression encore à explorer.

**Avenir Actifs** et **Cap emploi** ont connu une augmentation notable de leur activité, portée par une stratégie de communication renforcée.

Pour **Avenir Actifs**, une campagne autour de la nouvelle identité du groupement contribue à améliorer la notoriété du dispositif, même si les salariés en poste restent encore peu nombreux à le mobiliser de manière préventive.

**Cap emploi** observe une progression des contacts individuels, portée par une meilleure visibilité de l'offre de service et un travail de communication ciblé, notamment grâce à des partenariats actifs avec la Carsat (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), la MSA (Mutualité Sociale Agricole), les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) et les organismes de formation des personnels soignants.

Du côté de l'**Apec**, après avoir connu une progression importante en 2023, la notoriété du CEP reste stable depuis 2024. Une communication au travers des réseaux sociaux et autres outils numériques dont une campagne novatrice pour les cadres seniors, constitue le levier essentiel d'information sur le CEP. Elle permet aux cadres en activité ou demandeurs d'emploi et aux entreprises de mieux comprendre ses objectifs, ses usages et ses bénéfices.

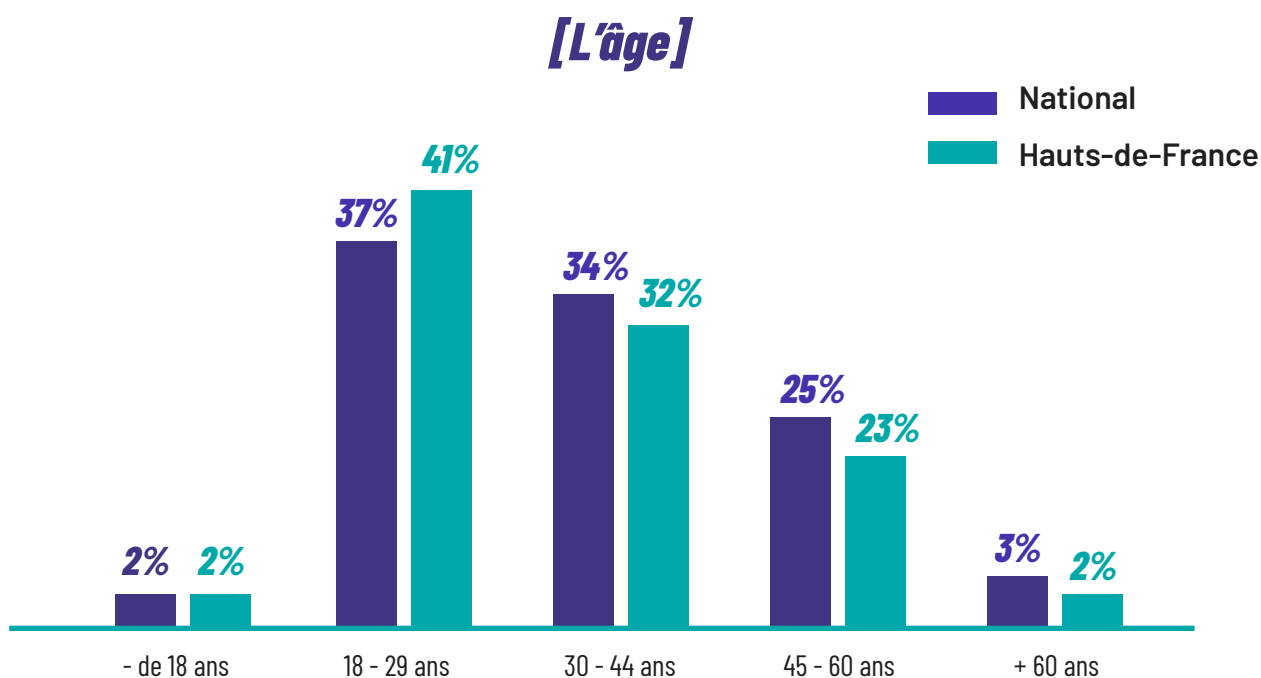
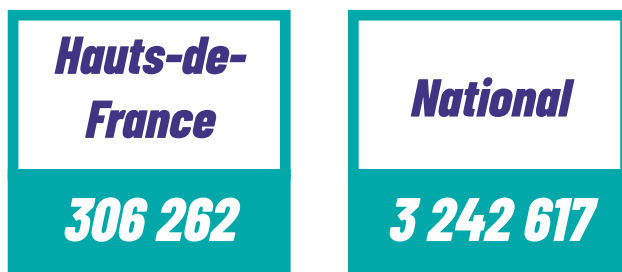
**France Travail** a traversé une année de transition, marquée par les préparatifs liés à la mise en œuvre de la loi « Plein Emploi » au 1er janvier 2025. Cette période a néanmoins été propice à l'expérimentation de nouvelles modalités d'ouverture du CEP à un public plus large et plus diversifié, dans une logique d'accès renforcé aux opportunités professionnelles pour tous.





***LE CEP  
EN QUELQUES  
CHIFFRES***

# NOMBRE DE PERSONNES ENTRÉES EN CEP EN 2024



# OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE LORSQU'IL SAISIT LE CEP

**National**

Trouver ou retrouver un emploi *	2 827 007
Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion/nouvelle orientation professionnelle)	137 625
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (maintien de l'employabilité)	84 465
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	53 097
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	42 829
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	25 455
Autres objectifs professionnels	21 580
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelle (la reconnaissance professionnelle)	17 955
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	17 511
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	12 903
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	2 190

**Hauts-de-France**

Trouver ou retrouver un emploi *	267 435
Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion/nouvelle orientation professionnelle)	11 892
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (maintien de l'employabilité)	6 778
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	4 007
Autres objectifs professionnels	3 892
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	3 869
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	3 010
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelle (la reconnaissance professionnelle)	2 808
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	1 405
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	1 025
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	141

**[11]**

## **UNE IDENTITÉ COMMUNE POUR LES ACTEURS DU CEP**

À partir de janvier 2024, les opérateurs régionaux chargés de délivrer le service public « Mon Conseil en Évolution Professionnelle » aux salariés et travailleurs indépendants ont adopté une nouvelle identité commune : « Avenir Actifs ».

Cette évolution, portée par France compétences, s'inscrit dans une volonté de rendre le dispositif plus lisible et identifiable par ces publics, tout en renforçant sa visibilité à l'échelle nationale et régionale.

Le site national [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org) restera la porte d'entrée vers le bon opérateur CEP, et sera enrichi par des espaces dédiés aux opérateurs « Avenir Actifs », facilitant l'accès à l'information pour les salariés et les indépendants, hors agents publics.

### **Un acteur régional engagé pour l'évolution professionnelle**

Cette nouvelle identité commune marque une étape importante dans la structuration du service public du Conseil en Évolution Professionnelle, en renforçant sa lisibilité et son accessibilité pour les salariés et les travailleurs indépendants.

Dans ce cadre, Avenir Actifs Hauts-de-France a consolidé son rôle d'opérateur régional en multipliant les initiatives partenariales et opérationnelles sur le territoire. Porté par une dynamique de coopération, d'innovation et de proximité, le réseau a su renforcer son ancrage local et répondre aux enjeux de sécurisation des parcours professionnels, en cohérence avec les ambitions portées au niveau national.

### **Faciliter les aiguillages avec les services de santé au travail**

Cette année, Avenir Actifs a renforcé ses partenariats avec les services de santé au travail pour prévenir la désinsertion professionnelle. La structuration des cellules locales a permis de mieux coordonner les acteurs et sécuriser les parcours des bénéficiaires.

### **Un poste dédié aux partenariats pour renforcer la visibilité du CEP**

Depuis avril 2024, une référente partenariats régionaux a été nommée. Elle contribue à faire connaître le CEP, à renforcer l'ancrage territorial du réseau Avenir Actifs et à connecter les offres des partenaires aux parcours proposés.

### **Accompagner les évolutions professionnelles avec des dispositifs adaptés**

Pour accompagner les nouveaux dispositifs liés à l'usure professionnelle, les équipes d'Avenir Actifs ont renforcé leurs compétences grâce à des temps de formation, des échanges de pratiques et une collaboration avec Transitions Pro Hauts-de-France.

## Des ateliers collectifs pour dynamiser les parcours

Pour faciliter les parcours, Avenir Actifs propose des ateliers collectifs animés par ses équipes. Ils abordent des thèmes comme la formation, la confiance en soi ou la création de projet, et encouragent les échanges entre participants.

## Des coopérations entreprises en progression, mais encore à consolider

Les partenariats avec les entreprises se sont renforcés, donnant une meilleure visibilité du dispositif. Des freins persistent, notamment sur sa reconnaissance comme outil RH. Avenir Actifs poursuit donc ses actions de sensibilisation auprès des entreprises.

## Des collaborations pérennes et des ajustements nécessaires

Certaines collaborations initiées en 2023 ont été pérennisées, notamment avec les OPCO et l'ensemble des opérateurs CEP. Les liens ont été renforcés avec les espaces Proch'Info-Formation (PRIF) pour mieux orienter les salariés vers le dispositif et proposer des actions complémentaires (ateliers, événements).

Grâce à un travail avec la Région, environ un tiers des PRIF ont engagé des actions concrètes malgré des dynamiques locales variées. Parmi les réalisations : stands lors d'événements, expérimentation inter-opérateurs dans le Douaisis, ateliers à Beauvais. Des projets plus ambitieux sont prévus en 2025.



# LE CEP CHEZ AVENIR ACTIFS

## [NOMBRE D'ENTRÉES]

14 381

## [RÉPARTITION HOMMES/FEMMES]

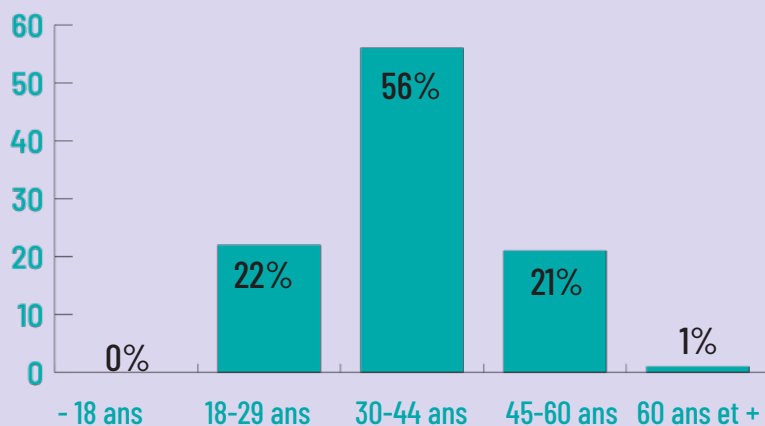


59%



41%

## [L'ÂGE]



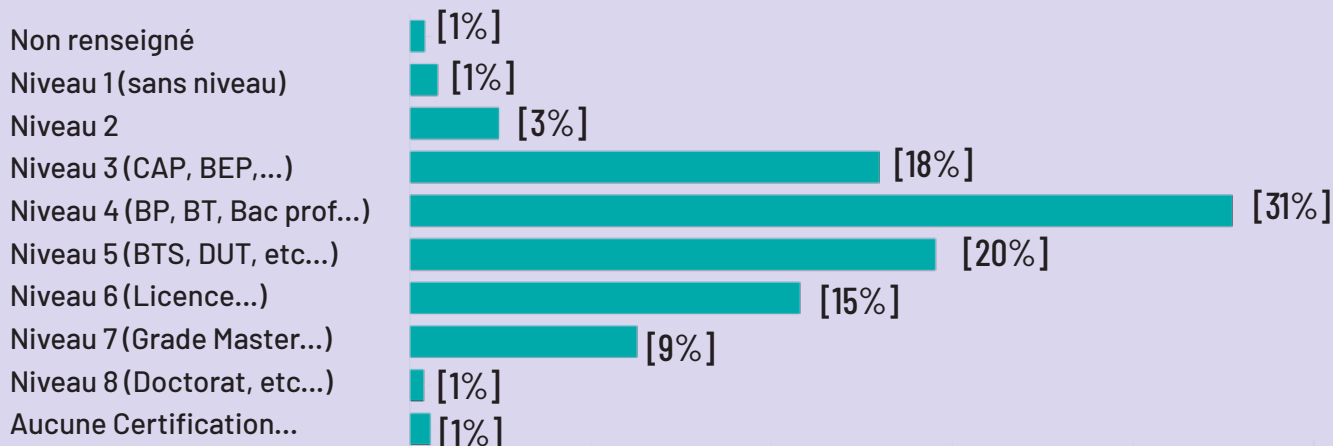
## [STATUT]

**A la recherche d'un emploi : 0,1%**

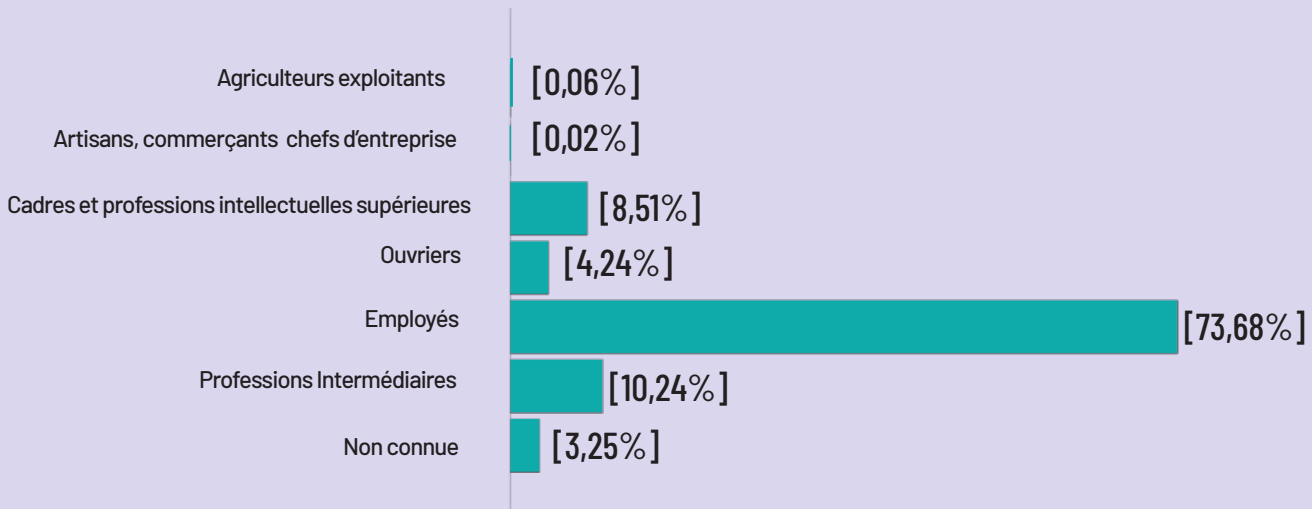
**En activité : 94,6%**

**Double situation : 5,3%**

## [NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP]



## [CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE]



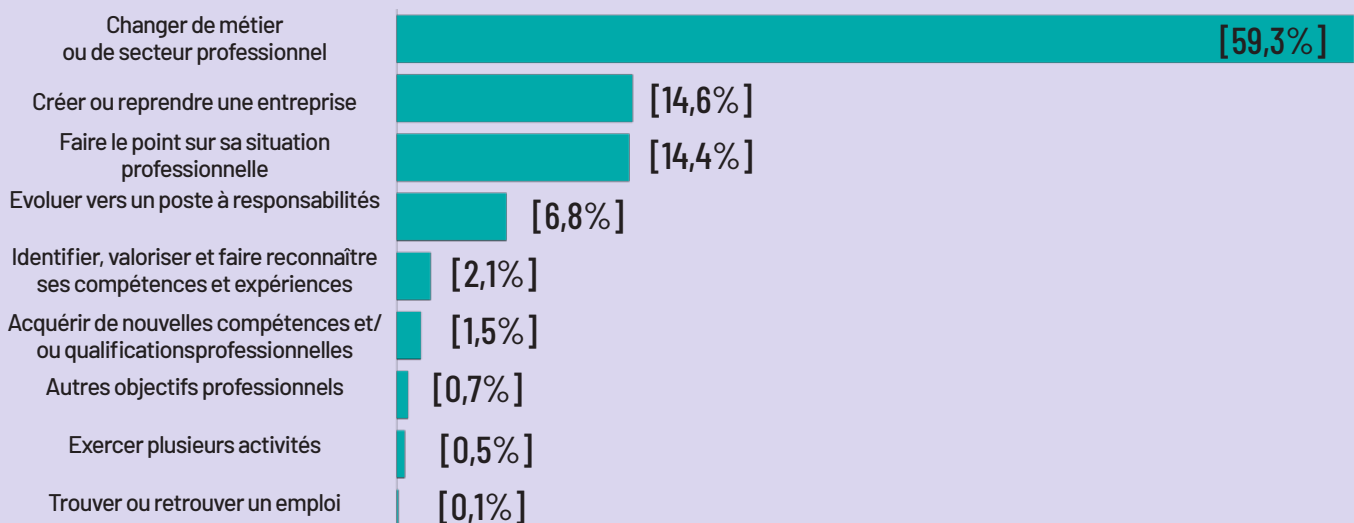
**CEP dans le cadre d'une  
démission pour reconversion  
ou création d'entreprise**

**11%**

**Bénéficiaire de l'obligation  
d'emploi ou en cours  
de reconnaissance**

**8,5%**

## [OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]



## ***Une action innovante pour accompagner les travailleurs indépendants vers une sortie durable du RSA***

Dans un contexte où les travailleurs indépendants les plus fragiles sont souvent peu visibles dans les dispositifs d'accompagnement, le territoire du Douaisis a vu émerger une nouvelle dynamique porteuse. Une action spécifique y a été mise en œuvre pour répondre à un enjeu crucial : accompagner l'évolution professionnelle des travailleurs indépendants en situation de précarité, notamment ceux bénéficiaires du RSA, afin de les soutenir vers une sortie durable de cette situation.

### **Une mobilisation territoriale exemplaire**

La démarche est portée par Avenir Actifs, en coanimation avec un coach de la Maison Nord Emploi (MNE), auprès de publics suivis par les services du Département du Nord. Trois ateliers ont été organisés dans les locaux de la MNE de Douai et de la MNE de Guesnain, réunissant des acteurs engagés autour d'un objectif commun.

L'équipe de la MNE a joué un rôle fondamental en amont, en identifiant les bénéficiaires potentiels - principalement des travailleurs indépendants, mais aussi quelques salariés en activité partielle - et en assurant leur inscription aux ateliers.



### **Un format participatif et ludique pour favoriser l'engagement**

L'action s'est construite en plusieurs étapes : une première réunion avec les équipes encadrantes de la MNE a permis de présenter les missions d'Avenir Actifs et de poser les bases d'une collaboration efficace.

Puis, une rencontre avec les coaches a permis de définir les contours de l'atelier : un format court (1h30), participatif, et complémentaire aux accompagnements déjà en place.

Le contenu de l'atelier a été coconstruit autour d'un jeu de cartes illustrant des situations concrètes, favorisant les échanges et la réflexion collective.

La première expérimentation, en septembre 2024, a réuni sept travailleurs indépendants allocataires du RSA, dans une ambiance bienveillante et dynamique.





## ***DES RETOURS POSITIFS ET UNE DYNAMIQUE DE DUPLICATION***

À l'issue de chaque atelier, un questionnaire de satisfaction a permis de recueillir les impressions des participants. Les retours ont été très encourageants, soulignant la pertinence du format et la qualité des échanges.

Certains participants ont même sollicité un accompagnement complémentaire avec Avenir Actifs pour approfondir leur projet professionnel : envisager une formation, diversifier leur activité, ou explorer la voie du salariat.

Fort de ce succès, l'atelier a été intégré au programme de la Semaine Réussir Sans Attendre en novembre 2024, puis dupliqué sur le territoire de Cambrai, répondant à une demande croissante d'accompagnement personnalisé.

Au total, six ateliers ont été organisés en 2024, réunissant près de cinquante participants sur deux zones d'emploi.

## PARTENAIRE STRATÉGIQUE DES CADRES ET DES ENTREPRISES

L'Apec (Association pour l'emploi des cadres) en tant qu'organisme paritaire et territorial, joue un rôle clé dans l'accompagnement des cadres et des entreprises. En sa qualité d'opérateur national et régional du Conseil en Évolution Professionnelle, elle intervient auprès des cadres et jeunes diplômés, quelle que soit leur situation vis-à-vis de l'emploi :

- Salariés en réflexion sur leur évolution ou leur reconversion,
- Cadres et jeunes diplômés en recherche d'emploi,
- Salariés démissionnaires porteurs d'un projet de reconversion ou de création/reprise d'activité.

### Actions auprès des entreprises

Dans une logique d'appui aux pratiques RH, l'Apec Hauts-de-France conseille les entreprises dans l'intégration du Conseil en Évolution Professionnelle comme outil RH et levier de dialogue social, visant à optimiser les entretiens professionnels et anticiper les évolutions des métiers pour faciliter la mobilité interne et fidéliser les talents.

#### Ces conseils se traduisent par :

- Des Webinaires et ateliers RH,
- Les matinales de l'Apec sur des thématiques clés (QVCT, management, recrutement, ...),
- Des Ateliers en entreprise, en collaboration avec les partenaires de l'emploi pour sensibiliser les salariés au CEP et à ses opportunités,
- Une présence sur les salons de l'emploi, pour toucher un public large et diversifié.

### Coopérations existantes

Avec ses partenaires naturels et historiques – tels que les acteurs institutionnels, les collectivités territoriales, les établissements d'enseignement supérieur, les branches professionnelles et les opérateurs de l'emploi – l'Apec Hauts-de-France s'inscrit dans une logique de collaboration durable et stratégique.

- **Renforcement du partenariat avec France Travail** : Orientation accrue de cadres vers les services de l'Apec, organisation conjointe d'événements de recrutement et d'ateliers ciblés, spécifiquement conçus pour les publics vulnérables tels que les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) et les

seniors.

- **Collaboration avec les OPCO** : développement de partenariats actifs avec plusieurs Opérateurs de Compétences (OPCO), tels qu'Atlas, Entreprises de Proximité (EP), et AKTO, afin de répondre aux enjeux RH des entreprises du territoire.

- **Interventions mensuelles auprès de l'enseignement supérieur** sous forme d'ateliers de forums de l'emploi pour accompagner l'insertion des étudiants et jeunes diplômés

- **Une mobilisation conjointe avec les Centres de Bilans de Compétences** : Co-organisation et co-animation dans le cadre de la Semaine de l'Évolution Professionnelle.

- **L'Apec Hauts de France poursuit et renforce ses actions de conseil intégrant l'impact de la transition écologique sur le monde du travail**, auprès des cadres et des entreprises, notamment sous forme d'événements incluant la participation de ses partenaires naturels : forums d'information et d'échanges entre pairs, forum de recrutement.



## Nouveaux partenariats

Dans une dynamique de développement et d'ouverture, l'Apec Hauts-de-France a initié plusieurs collaborations structurantes avec des acteurs clés du territoire, autour de thématiques prioritaires.

### **Insertion des jeunes diplômés :**

un partenariat entre l'académie de Lille et le réseau des Missions Locales à travers la co-construction de dispositifs d'accompagnement renforcé.

### **Entrepreneuriat et innovation :**

Dans le cadre de la Semaine de l'Entrepreneuriat, une action conjointe avec la BPI et la BGE a permis de proposer des temps de sensibilisation, de formation et de mise en réseau pour soutenir les porteurs de projets et encourager de nouvelles initiatives.

**Santé mentale :** dialogue constructif avec les acteurs institutionnels et associatifs engagés sur les questions de santé mentale, afin de mieux intégrer cette dimension dans ses pratiques d'accompagnement et ses actions collectives.

**Acteurs de la formation :** rencontres et partages d'offres mutuelles dédiées aux cadres, notamment avec CCI Laho, premier opérateur de formation continue en Hauts-de-France.



# LE CEP À L'APEC

## [NOMBRE D'ENTRÉES]

7 120

## [RÉPARTITION HOMMES/FEMMES]

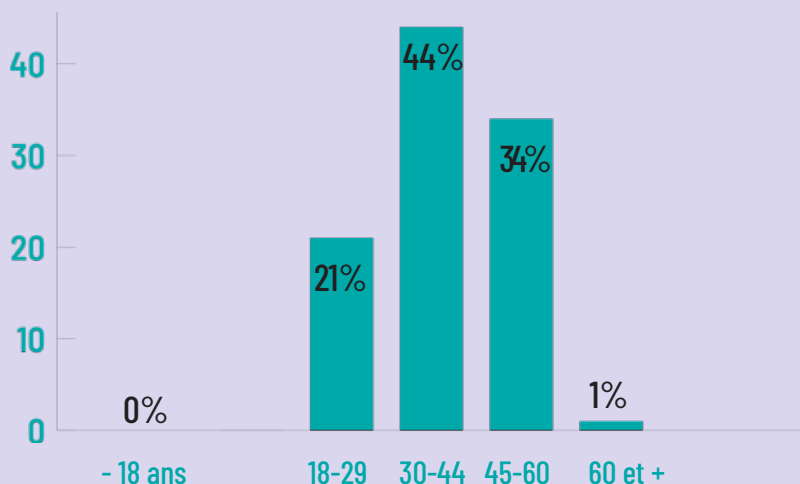


54%



46%

## [L'ÂGE]

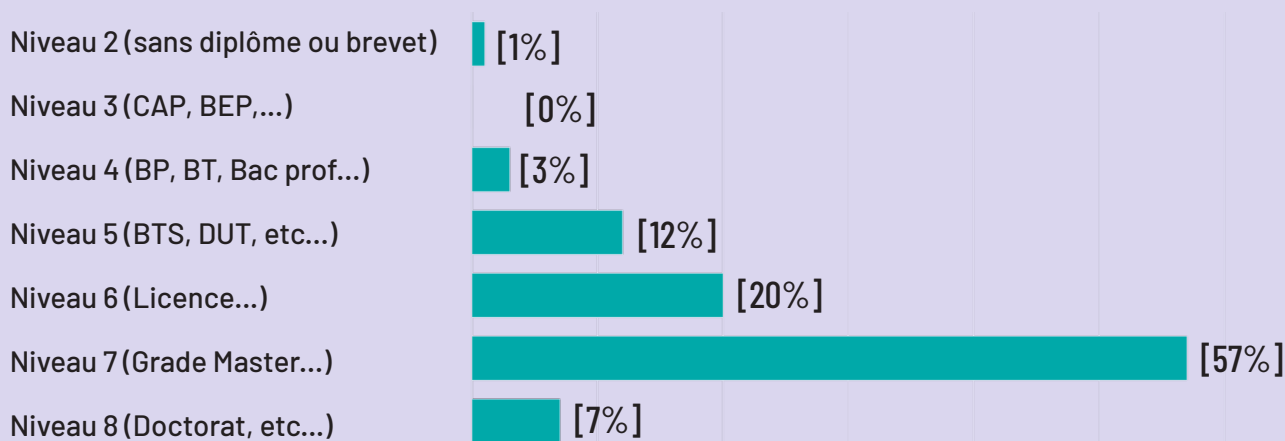


## [STATUT]

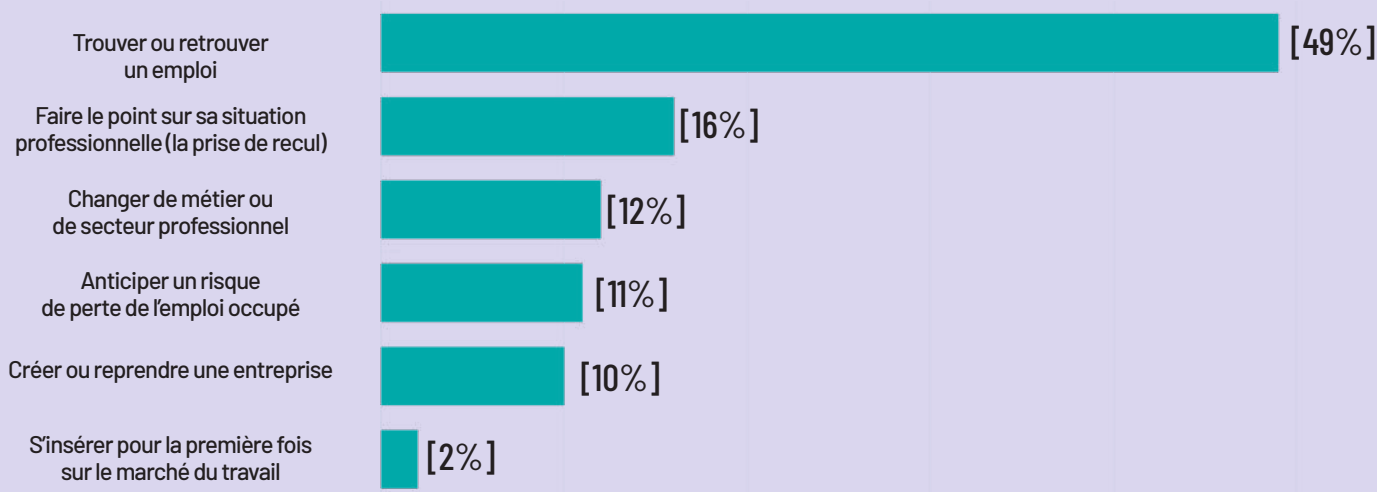
A la recherche d'un emploi : 52%

En activité : 48%

## [NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP]



## [OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]



**CEP dans le cadre d'une  
démission pour reconversion  
ou création d'entreprise**

**7%**



## L'accompagnement des salariés cadres tout au long de leur parcours professionnel

Entre novembre et décembre 2024, l'Apec Hauts-de-France a lancé un projet ambitieux et innovant : le Festival de l'Élan Pro, une série de cinq événements dédiés à l'accompagnement des cadres tout au long de leur parcours professionnel, répartis sur le territoire régional (Lille, Amiens, Dunkerque, Valenciennes, Compiègne).

Ce projet, conçu pour les jeunes diplômés bac+3 et plus, les cadres en recherche d'emploi et les actifs, a mis en lumière le rôle essentiel du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

aussi quelques salariés en activité partielle – et en assurant leur inscription aux ateliers.

### Un format original pour une ambition forte !



Sous le slogan « Faites vibrer votre carrière ! », le festival a proposé une expérience immersive et inspirante.

Chaque demi-journée s'est articulée autour d'une conférence, de 4 tables rondes thématiques, favorisant les échanges entre pairs, professionnels RH, entreprises et partenaires pour terminer sur un cocktail musical clôturant la journée, accompagné d'une restitution graphique des échanges.

Les tables rondes ont abordé quatre grands axes du parcours professionnel :

- « **Ressentez vos premières pulsations** » : Entretien, négo, premiers jours.... Donner de l'impulsion à votre carrière.

- « **Accélérez le rythme** » : Promotion, changement de poste, de ville, ou nouvelles responsabilités : Donner du rythme à votre carrière en maîtrisant de nouveaux outils.

- « **Cultivez les bonnes ondes** » : Qu'il s'agisse de réorientation, de questionnements personnels ou de priorités, retrouvez ce qui vous fait vibrer.

- « **Rebondissez et trouvez un nouveau souffle** » : De retour après une longue absence, besoin de revitalisation, d'une nouvelle dynamique... retrouver un nouvel Élan Pro.

Les participants ont pu identifier les étapes clés, les acteurs à solliciter et les actions à anticiper pour mieux naviguer dans leur carrière.

Plusieurs partenaires comme Transitions Pro, la CCI Laho, France Travail, la CARSAT, la CPAM et des entreprises locales ont participé aux cinq dates, animant stands et tables rondes. L'événement a renforcé la collaboration avec Transitions Pro en région et marqué une première coopération avec d'autres partenaires tels que la CCI Laho.



## **DES RÉSULTATS CONCRETS ET PROMETTEURS**



Avec environ 450 participants, l'événement a suscité un vif enthousiasme.

**« Cela change des événements de type forum du recrutement »**

**« Nous avons rarement l'occasion de partager nos expériences entre pairs ».**

Un format apprécié pour sa convivialité et sa richesse d'échanges.

## **Vers une édition 2 en 2025**

Fort de ce succès, l'Apec HDF envisage une deuxième édition au dernier trimestre 2025, centrée sur la mise en relation entre cadres et entreprises, avec les besoins en recrutement comme socle de l'événement.

## **UNE EXPERTISE CIBLÉE AU SERVICE DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

Porté par Cheops, le Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de placement spécialisé, Cap emploi mobilise une expertise spécifique fondée sur le principe de compensation du handicap, en complément des dispositifs de droit commun, lorsque celui-ci constitue un frein à la reconversion ou à l'évolution professionnelle.

Sur le volet accès à l'emploi, Cap emploi agit en synergie avec France Travail pour proposer une offre de services coordonnée à destination des Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) et des employeurs. Cette collaboration permet de conjuguer les expertises pour mieux répondre aux besoins des publics concernés.

Sur le volet maintien dans et en emploi, Cap emploi accompagne les salariés, agents publics et travailleurs indépendants reconnus comme Travailleurs Handicapés (BOETH), ainsi que leurs employeurs, autour de deux axes :

- Le maintien dans l'emploi, lorsqu'une inadéquation entre le poste et l'état de santé met en péril la continuité professionnelle (reconversion subie).
- Le maintien en emploi, à travers un projet de transition ou d'évolution professionnelle anticipée, construit avec la personne concernée pour prévenir une rupture de parcours (reconversion choisie).

### **Cap emploi face à l'usure professionnelle : une mobilisation renforcée**

Dans un contexte où l'usure professionnelle et les risques de licenciement pour inaptitude deviennent des enjeux majeurs, le réseau des Cap emploi (Chéops) place ces problématiques au cœur de ses préoccupations. Pour proposer une offre de service la plus efficiente possible, les équipes ont engagé un travail partenarial étroit avec les services de santé au travail et la CARSAT, dans le cadre de son activité de Conseil en Évolution Professionnelle.

### **Des coopérations structurantes**

Plusieurs coopérations concrètes ont été menées pour renforcer l'interconnaissance entre les acteurs du champ de l'emploi et de la santé.

Des échanges entre acteurs comme l'Apec, AKTO, les Services de Santé au Travail (SST), les organismes de formation et les opérateurs du CEP ont permis de mieux faire connaître les offres de services.

Un protocole national d'aiguillage, défini conjointement par France compétences, Cheops, Avenir Actifs et l'Agefiph, facilite désormais l'orientation entre les réseaux Avenir Actifs et Cap emploi. Il constitue une avancée majeure pour fluidifier les aiguillages inter-réseaux et renforcer la qualité de l'accompagnement.

À terme, des perspectives d'ouverture vers d'autres opérateurs du CEP pourraient être envisagées, afin d'élargir le champ des coopérations et de répondre plus finement aux besoins des publics concernés.

En parallèle, des actions ciblées renforcent la promotion du CEP auprès des assistants sociaux (Carsat, MSA) et des équipes médicales, avec des exemples concrets d'accompagnement.



## Des dispositifs de transition au service des parcours

Cap emploi mobilise les dispositifs de reconversion comme le PTP, le FIPU et le PUR pour construire des parcours qualifiants. Les Bilans de Compétences Adaptés et la prestation « Inclu Pro Impulsion » de l'AGEFIPH complètent cet accompagnement, notamment pour les salariés en arrêt de travail.

## Des partenariats avec les entreprises : entre opportunités et obstacles

Malgré des contraintes économiques et des délais parfois courts, la coopération avec les entreprises reste essentielle. Certaines grandes structures, comme La Poste, sollicitent Cap emploi dès qu'une inaptitude ou un reclassement difficile est identifié. Les principaux freins concernent le timing, le financement des formations et les signalements pendant les arrêts de travail. Des leviers existent : l'appui des services de santé au travail, les clubs RH et les témoignages d'entreprises engagées.



# LE CEP CHEZ CAP EMPLOI

## [NOMBRE D'ENTRÉES]

9 194

## [RÉPARTITION HOMMES/FEMMES]

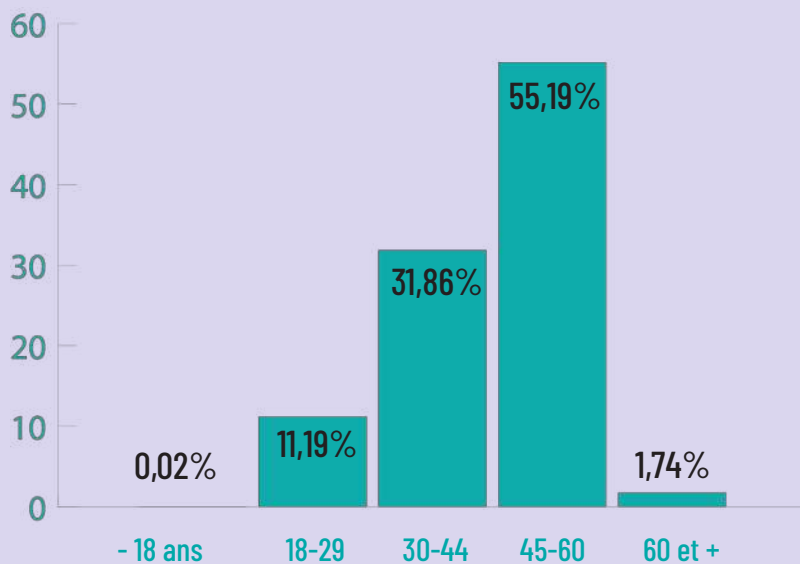


52%



48%

## [L'ÂGE]

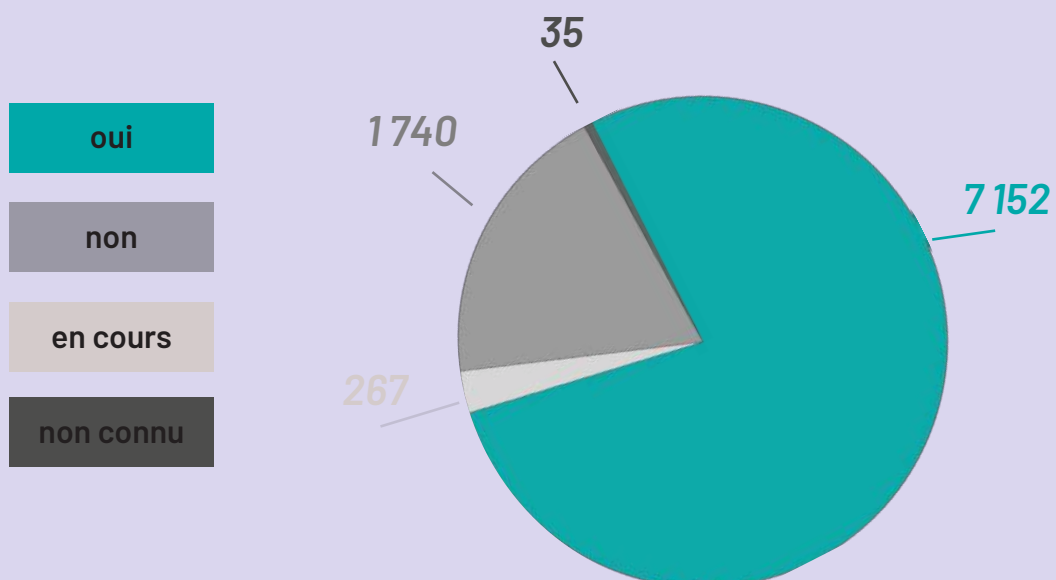


## [STATUT]

À la recherche d'un emploi : 91%

En activité : 9%

## [BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI]



## [OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]

Trouver ou retrouver un emploi	[90,80%]
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	[6,88%]
Changer de métier ou de profession	[1,58%]
Faire le point sur sa situation professionnelle	[0,50%]
Créer ou reprendre une entreprise	[0,09%]
Acquérir de nouvelles compétences ou qualifications	[0,09%]
Evoluer vers un poste à responsabilités	[0,03%]
Autres objectifs professionnels	[0,02%]
Exercer plusieurs activités	[0,01%]
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	[0,00%]



## ***Une rencontre stratégique pour renforcer le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans la Somme***

Dans un contexte où la coordination entre acteurs de la santé au travail et de l'accompagnement professionnel est plus que jamais essentielle, le Cap Emploi 80 a organisé une rencontre structurante avec le Service de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) de la Somme.

Cette action spécifique, menée en partenariat avec l'ASMIS (Association Santé et Médecine Interentreprises du Département de la Somme) et l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), visait à renforcer les synergies autour du maintien en emploi et de l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

### **Un objectif clair : mieux coopérer pour mieux accompagner**

L'objectif principal de cette rencontre était de favoriser une meilleure compréhension mutuelle des offres de service entre les différents acteurs, et de mettre en lumière les articulations possibles dans les parcours d'accompagnement.

L'ensemble de l'équipe Maintien en Emploi de Cap Emploi 80, le médecin du travail en charge de la cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle), ainsi que deux chargés d'études et développement de l'AGEFIPH ont pris part à cette initiative.



### **Des échanges riches et des illustrations concrètes**

La rencontre s'est déroulée dans une ambiance constructive et dynamique. Chaque partenaire a présenté son offre de service, avec un focus particulier sur les dispositifs de Maintien Dans l'Emploi (MDE), Maintien En Emploi (MEE) et Évolution Professionnelle (EVP).

Des illustrations de situations réelles ont permis de mettre en lumière le travail de terrain réalisé par les équipes, quelle que soit l'issue des accompagnements. Ces exemples ont suscité un vif intérêt, notamment pour leur capacité à faire passer des messages clés sur les enjeux du maintien en emploi.

Les retours des participants ont été globalement très positifs, saluant le format original et concret de la rencontre.

## Un impact immédiat et des perspectives prometteuses

Cette action a permis une meilleure compréhension des réalités du terrain, notamment des difficultés rencontrées dans les parcours d'accompagnement. Elle a également contribué à renforcer la coopération entre les acteurs de la cellule PDP, en soulignant l'importance de la coordination pour prévenir les ruptures professionnelles.

Parmi les enseignements tirés : les médecins du travail jouent un rôle central dans le signalement des situations à risque, mais une meilleure articulation avec les dispositifs d'accompagnement reste nécessaire.

## Vers une duplication de l'action en 2025

Fort de cette première expérience, Cap Emploi 80 souhaite répliquer ce type de rencontre avec d'autres acteurs du territoire. L'objectif est de construire de véritables passerelles entre les professionnels de la santé au travail, les opérateurs du maintien en emploi et les partenaires institutionnels, pour offrir aux personnes en situation de handicap un accompagnement plus fluide, plus cohérent et plus efficace.



## ACTEUR CENTRAL DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

La loi pour le plein emploi transforme Pôle Emploi en opérateur France Travail, avec de nouvelles missions pour le compte de tous au sein du réseau pour l'emploi. L'objectif est d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et de renforcer l'insertion des personnes les plus éloignées du marché du travail.

### Ses principales missions se déclinent autour de deux volets complémentaires :

L'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur parcours, en assurant leur indemnisation et en facilitant leur retour à l'emploi.

Le soutien aux entreprises dans leurs démarches de recrutement, en leur apportant des solutions adaptées à leurs besoins.

L'année 2024 a marqué une étape décisive dans la consolidation des partenariats et l'émergence de nouvelles dynamiques territoriales au sein de France Travail.

Dans une logique de coopération renforcée, de nombreuses collaborations ont été pérennisées avec les acteurs de l'insertion, de la formation et du monde économique, permettant une action plus cohérente et ciblée sur les territoires. Cette mobilisation collective s'est accompagnée du développement de nouveaux axes stratégiques, portés par des expérimentations innovantes et des dispositifs adaptés aux besoins spécifiques des publics, notamment les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi.

Ces initiatives traduisent une volonté forte d'ancrer l'action de France Travail dans une approche territoriale, agile et inclusive, en phase avec les réalités locales et les évolutions du marché du travail. Elles illustrent également l'ambition de faire du service public de l'emploi un acteur moteur de la transformation sociale et économique.

### De nouvelles dynamiques

#### Entreprises et CEP : un triptyque gagnant pour l'insertion durable

France Travail collabore étroitement avec les entreprises pour permettre aux bénéficiaires du CEP de mieux comprendre les réalités du monde professionnel. Cette collaboration repose sur un triptyque structurant : attirer, former, recruter.

- **Attirer** : Des ateliers de détection de potentiels, organisés en partenariat avec les entreprises, pour aider les demandeurs à identifier leurs compétences et aspirations. Ils favorisent la réflexion personnelle et la construction de projets professionnels, avec des immersions et des visites d'entreprises.

- **Former** : Le CEP permet de faire remonter les besoins en formation. France Travail met en œuvre des actions ciblées comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) et l'AFPR.

- **Recruter** : Les conseillers entreprise de chaque agence France Travail identifient les métiers en tension et mettent en œuvre des stratégies locales.

l'accompagnement aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), afin de renforcer leur insertion professionnelle. Ce projet marque une étape importante dans la transformation des politiques d'insertion, en proposant un suivi renforcé et adapté aux besoins spécifiques de ce public.

## Des dispositifs innovants en direction d'un public ciblé

En 2024, France Travail a renforcé son engagement en faveur de l'inclusion professionnelle, en lançant notamment deux dispositifs innovants à destination de publics ciblés : les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi.

L'initiative « **Avenir Pro** », développée en partenariat avec les Missions Locales, s'adresse aux jeunes scolarisés, notamment en lycées professionnels. Elle vise à les sensibiliser dès leur parcours scolaire aux enjeux de l'évolution professionnelle, en leur offrant un accompagnement personnalisé pour construire leur projet d'avenir en lien avec les réalités du marché du travail.

En parallèle, une expérimentation menée en partenariat avec le Département du Nord vise à étendre l'accompagnement aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), afin de renforcer leur insertion professionnelle. Ce projet marque une étape importante dans la transformation des politiques d'insertion, en proposant un suivi renforcé et adapté aux besoins spécifiques de ce public.



# LE CEP CHEZ FRANCE TRAVAIL

## [NOMBRE D'ENTRÉES]

249 732

## [RÉPARTITION HOMMES/FEMMES]

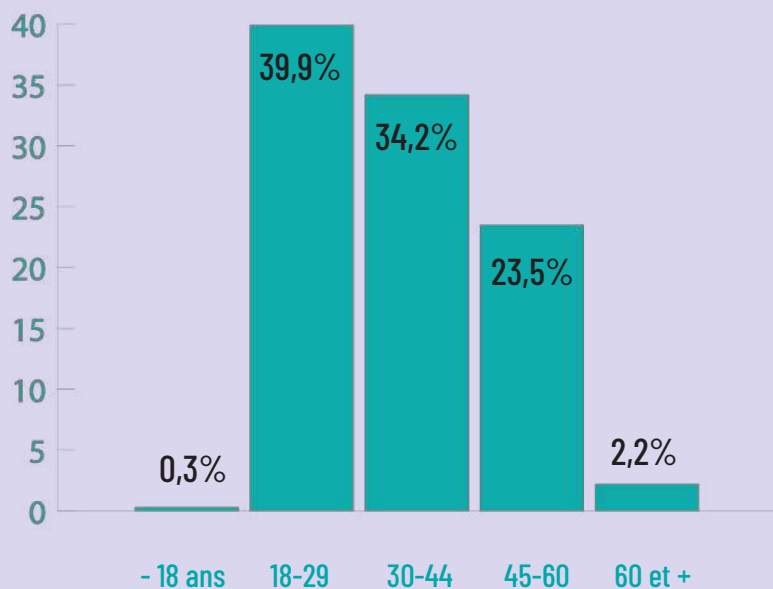


49%



51%

## [L'ÂGE]



## [EN COURS DE RECONNAISSANCE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ]

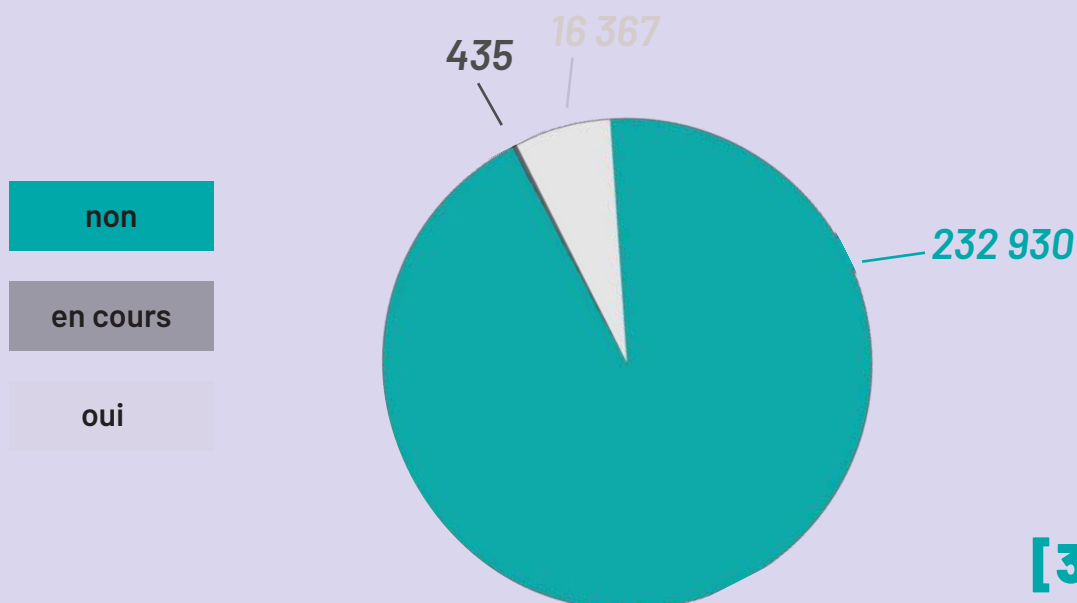
7%

## [OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]

TROUVER OU RETROUVER UN EMPLOI

249 732

## [BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI]





## France Travail expérimente un accompagnement renforcé pour les allocataires du RSA

France Travail a lancé une expérimentation ambitieuse en partenariat avec le Département du Nord, visant à élargir son accompagnement aux bénéficiaires du RSA. Cette initiative, démarrée à Tourcoing dès le 1er mars 2024, a marqué une étape importante dans la transformation des politiques d'insertion.

### Un objectif clair : rendre effectifs les droits au CEP

L'expérimentation avait pour but de permettre à de nouveaux publics de mobiliser leurs droits au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), un dispositif encore trop peu sollicité par les allocataires du RSA, malgré leur éligibilité.

En ciblant notamment les habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), France Travail a souhaité rendre l'accompagnement plus accessible, plus lisible et surtout plus efficace.

### Une mobilisation coordonnée des acteurs de terrain

Cette action a reposé sur une collaboration étroite entre les conseillers France Travail, les travailleurs sociaux du Département du Nord, et les bénéficiaires eux-mêmes.

Le processus a débuté par un entretien partagé, permettant d'établir un diagnostic socio-professionnel et un plan d'action personnalisé.

Un suivi intensif a ensuite été mis en place, avec des échanges réguliers entre les intervenants et les bénéficiaires.

### Des moments forts et des retours encourageants

Parmi les temps forts de l'expérimentation, on note :

- La mise en place du diagnostic partagé, véritable socle de l'accompagnement.
- L'implication des entreprises locales, qui ont contribué à ouvrir des perspectives concrètes d'emploi.
- Les retours positifs des bénéficiaires, qui ont salué la qualité de l'accompagnement, la réactivité des conseillers et la clarté des démarches proposées.

### Des résultats significatifs et un impact mesurable

Au total, 17 104 personnes ont été accompagnées dans le cadre de cette expérimentation. Les résultats sont probants :

- 100 % des nouveaux entrants au RSA ont été inscrits à France Travail.
- Les parcours vers l'emploi se sont améliorés, avec une meilleure structuration des étapes et une mobilisation accrue des dispositifs existants.
- L'expérimentation a permis de valider l'efficacité d'un accompagnement coordonné, en phase avec les objectifs de la loi Plein Emploi.

## Un impact immédiat

Cette action a permis une meilleure compréhension des réalités du terrain, notamment des difficultés rencontrées dans les parcours d'accompagnement. Elle a également contribué à renforcer la coopération entre les acteurs de la cellule PDP, en soulignant l'importance de la coordination pour prévenir les ruptures professionnelles.

Parmi les enseignements tirés : les médecins du travail jouent un rôle central dans le signalement des situations à risque, mais une meilleure articulation avec les dispositifs d'accompagnement reste nécessaire.

## Des perspectives prometteuses pour 2025

À l'issue de cette première phase, les partenaires envisagent d'étendre l'expérimentation à d'autres territoires, en s'appuyant sur les enseignements tirés :

- L'importance d'une approche collective, impliquant tous les acteurs du parcours d'insertion.
- Le rôle central des entreprises locales, à renforcer dans les prochaines étapes.
- Le besoin d'améliorer les outils numériques pour faciliter le suivi et la coordination.

Cette expérimentation préfigure le nouveau modèle d'accompagnement que France Travail entend déployer à l'échelle nationale dès 2025, avec une ambition forte : ne laisser aucun bénéficiaire du RSA sans solution ni perspective.

## *France Travail Hauts-de-France a réalisé 13 expéri- mentations sur les 49 réalisées sur le territoire !*



## UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL POUR L'INSERTION DES JEUNES

Les Missions Locales, coordonnées au niveau régional par l'Association Régionale des Employeurs pour l'Insertion par l'Économique (AREFIE), jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans vers l'emploi et l'autonomie. Elles proposent une approche globale et personnalisée, prenant en compte l'ensemble des freins à l'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette méthode intégrée permet de construire des parcours cohérents et durables, en lien avec les réalités de chaque territoire.

En plus de leurs services dédiés aux jeunes, les Missions Locales développent également des offres à destination des entreprises, facilitant ainsi le lien entre les besoins du marché du travail et les compétences des jeunes accompagnés. L'AREFIE, en tant que structure de coordination, renforce cette dynamique en soutenant les partenariats locaux et en accompagnant les recrutements à l'échelle régionale.

### Des collaborations au service de l'emploi des jeunes

#### L'accompagnement des entreprises comme vecteur de réussite

En 2024, les Missions Locales ont consolidé leur rôle d'accompagnement en plaçant les entreprises au cœur des parcours des jeunes. Cette dynamique s'est traduite par la pérennisation de partenariats avec les acteurs économiques du territoire, mobilisés à travers une diversité d'actions concrètes :

- Des entreprises impliquées dans des opérations de recrutement et des jobs dating.
- Des immersions en entreprise permettant la découverte concrète des métiers et une meilleure orientation.
- Des visites d'entreprises pour renforcer le lien entre les jeunes et le monde du travail.
- L'utilisation des contrats aidés et des services civiques ciblant particulièrement les publics éloignés de l'emploi.
- L'encouragement des actions de parrainage, mobilisant des professionnels pour accompagner les jeunes dans leur insertion.
- Un suivi renforcé des parcours des bénéficiaires par la mise en place d'entretiens de bilan avec les jeunes et les employeurs afin de sécuriser les contrats.

#### Vers des actions en faveur des jeunes en décrochage scolaire

Face à la montée des situations de décrochage scolaire, les Missions Locales voient leur champ d'intervention s'élargir pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes.

Historiquement centrées sur l'insertion professionnelle et sociale, elles jouent désormais un rôle actif dans la prévention et le repérage du décrochage scolaire en collaboration étroite avec les CFA et les lycées professionnels, notamment grâce à l'analyse des listes de jeunes en risque de rupture.

> **Parcours Ambition Emploi** : Le dispositif accompagne les élèves sortant de lycée professionnel (diplômés ou non et sans proposition acceptée sur PARCOURSUP), identifiés comme NEET (ni en emploi, ni en formation, ni en études), pour faciliter leur insertion professionnelle ou leur reprise d'études.

> **Tous Droits Ouverts** : Cette initiative propose aux élèves de 16 à 18 ans en risque de rupture identifiés, une réponse personnalisée lorsque les solutions internes à l'Éducation Nationale ne suffisent pas.

Leur objectif étant de permettre aux jeunes d'explorer d'autres parcours alternatifs, de redonner du sens à leur projet, tout en gardant la possibilité de revenir à leur formation initiale.

Ils prévoient un accompagnement personnalisé d'une durée maximale de quatre mois, assuré conjointement par la Mission Locale et les lycées professionnels. Période au cours de laquelle les jeunes conservent leur statut d'élève ainsi que l'ensemble des droits qui y sont associés (bourses, demi-pension, Période de Formation en Milieu Professionnel, etc.).

Dans une logique de continuité et de renforcement de l'accompagnement de cette cible de jeunes, ces initiatives ont ouvert la voie à de nouvelles formes de coopération entre les acteurs de l'insertion et de l'éducation. C'est dans ce contexte que France Travail et les Missions Locales collaborent autour d'une action expérimentale lancée en 2024 : **AVENIR PRO**.



# LE CEP EN MISSIONS LOCALES

## [NOMBRE D'ENTRÉES]

25 835

## [RÉPARTITION HOMMES/FEMMES]



48%



52%

## [L'ÂGE]

-18 ans : 20%

18-29 ans : 80%

## [STATUT]

A la recherche d'un emploi : 94%

En activité : 3%

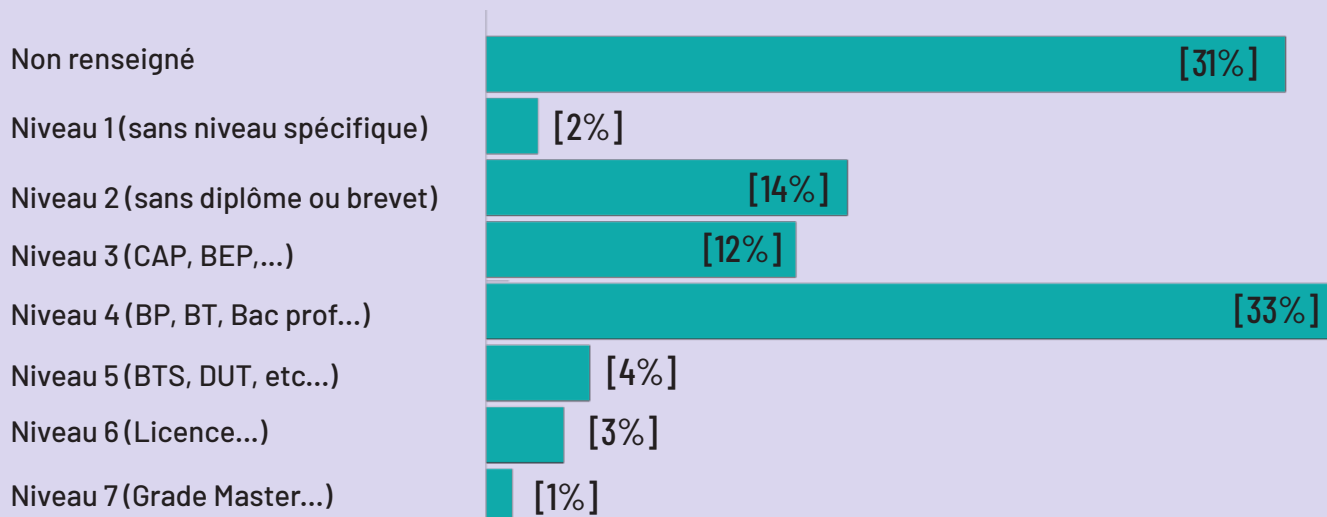
Double situation : 3%

## [BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI]

4,5%

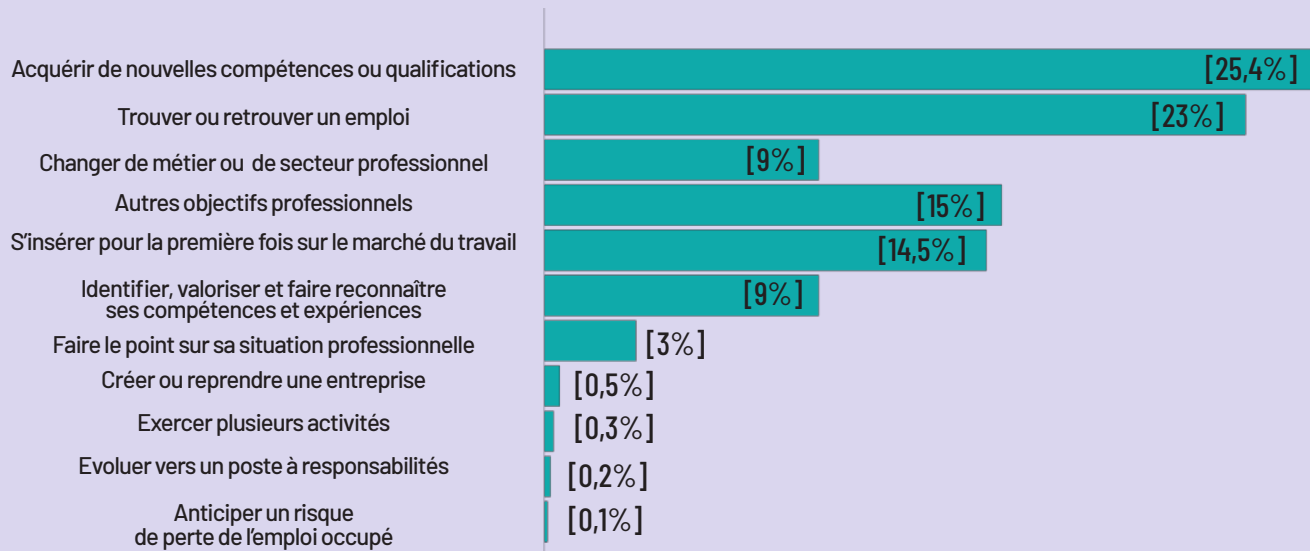
ou en cours de reconnaissance

## [NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP]



[37]

## [OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]



## ***Le dispositif Avenir Pro : Anticiper et sécuriser l'entrée des jeunes dans la vie active***

Depuis le 1er janvier 2024, les Missions Locales interviennent dans le cadre d'Avenir Pro, un dispositif expérimenté et mis en œuvre en collaboration avec France Travail. Il a pour objectif de préparer l'orientation des jeunes des lycées professionnels en leur proposant de participer à des ateliers de préparation à la recherche d'emploi.

### **Une montée en charge progressive du dispositif**

Mis en place depuis l'année scolaire 2020-2021, le dispositif a d'abord été expérimenté dans 344 lycées professionnels. Avec la réforme des lycées pros, le ministère de l'Éducation nationale a engagé une généralisation progressive par vagues. Aujourd'hui, 700 établissements sont concernés.

Ce dispositif propose un accompagnement personnalisé aux élèves en dernière année de CAP ou de Bac Pro, dès la fin de leur formation et jusqu'à leur entrée sur le marché du travail. Il vise à :

- Mieux comprendre le marché de l'emploi et les attentes des recruteurs,
- Identifier ses atouts et ses besoins,
- Connaître les outils et services disponibles,
- Mettre en œuvre des actions concrètes pour réussir son insertion.

### **Un partenariat entre France Travail et le réseau des Missions Locales**

Afin d'atteindre les objectifs, et dans la continuité de leurs missions relatives à l'Obligation de formation, les Missions Locales sont associées, depuis 2024, à la mise en œuvre de ce dispositif dans le cadre du partenariat renforcé entre les Missions Locales et France Travail.

Cette collaboration a été formalisée dans l'avenant à l'accord-cadre de partenariat renforcé entre la DGEFP, l'UNML et France Travail, signé le 6 mars 2024. Cet accord vise à favoriser la mise en œuvre de projets locaux de coopération entre les Missions Locales et les Agences France Travail sur l'ensemble du territoire.

### **Un cycle d'ateliers pour faciliter l'insertion et l'orientation des lycéens professionnels**

En leur qualité de partenaires, les Missions Locales interviennent directement auprès des lycéens des établissements ciblés. Un cycle d'ateliers est ainsi proposé aux jeunes lycéens en dernière année et qui n'envisagent pas de poursuite d'études.

Les ateliers se déclineront en trois phases, et devront permettre aux lycéens de répondre aux objectifs suivants:

- Atelier 1 : Faire le point sur les compétences
- Atelier 2 : Organiser efficacement la recherche d'emploi
- Atelier 3 : Convaincre en entretien d'embauche

Pour la réussite de ces objectifs, les Missions Locales sont libres de définir les moyens techniques et pédagogiques (tant au niveau de l'organisation que des contenus) qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans le cadre de ces ateliers.

## TRANSITIONS PRO ET LES OPERATEURS CEP

**Au-delà de sa mission de suivi et de promotion du CEP, Transitions Pro Hauts-de-France collabore avec les opérateurs qui le mettent en œuvre, pour accompagner la reconversion professionnelle et le développement des compétences des salariés, en tenant compte des réalités économiques et sociétales.**

En tant qu'organisme paritaire interprofessionnel, Transitions Pro :

- Assure le financement des projets de transition professionnelle,
- Facilite les liens entre les salariés, les entreprises et les acteurs du territoire
- Développe des solutions innovantes pour anticiper les mutations numériques, démographiques et écologiques.

Depuis 2020, les synergies avec les partenaires, les actions engagées se poursuivent et s'enrichissent. Notre volonté constante d'innovation et d'adaptation permet l'émergence de nouveaux projets, porteurs de réponses concrètes aux enjeux actuels de l'évolution professionnelle.

L'année 2024 marque une étape importante avec l'attribution de nouvelles missions intégrant les enjeux liés à l'usure professionnelle et à l'allongement de la vie au travail. Cette évolution s'est traduite par la mise en place de dispositifs adaptés et par le développement d'un projet spécifiquement dédié à l'accompagnement des publics expérimentés. Transitions Pro HDF s'inscrit pleinement dans les dynamiques territoriales d'orientation, par sa présence au niveau régional en tant que membre du Comité Régional pour l'Emploi.

### Préparer les entreprises et leurs collaborateurs à construire les compétences de demain

Face aux évolutions du marché du travail, certaines entreprises doivent revoir leur organisation ou réajuster leurs équipes. Pour les accompagner dans cette démarche, Transitions Pro Hauts-de-France propose :

#### Transitions Collectives, une solution pour les entreprises en mutation

Le dispositif Transitions Collectives (Transco), offre aux salariés dont l'emploi est fragilisé, la possibilité de se reconvertir vers des métiers porteurs. Grâce à une formation adaptée, les volontaires peuvent envisager sereinement une nouvelle trajectoire professionnelle, tout en restant dans leur région – voire au sein de leur entreprise. Le rôle de l'équipe de développement de Transitions Pro est d'accompagner les entreprises dans la promotion de ce dispositif. Elle assure une présence active sur le terrain en rencontrant les entreprises locales, leur expliquant les différents dispositifs disponibles pour faciliter la mobilité et la reconversion des salariés.

Lorsque l'entreprise s'engage dans la démarche, les CEP (Avenir Actifs et Apec), participent aux réunions d'information à destination des salariés afin de spécifier leur champ d'intervention.



Compétences Intelligence Artificielle, soutenir les parcours professionnels face aux mutations technologiques. Le projet compétences IA, initié précédemment et soutenu par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), poursuit son développement. Conçu pour répondre aux besoins croissants en compétences liées à l'intelligence artificielle et à la gestion des données, ce projet accompagne la reconversion des salariés dans des métiers du numérique.

En 2024, le catalogue des formations liées à la transformation numérique a été enrichi avec des offres en cybersécurité, facilitant ainsi l'accès du public et des conseillers en évolution professionnelle, aux compétences clés des métiers de demain.

En parallèle, une réflexion est engagée sur la création d'un outil d'autodiagnostic permettant aux entreprises d'évaluer leur niveau de maturité face aux enjeux de l'IA, alimentée par les rencontres avec les partenaires du numérique. Sa mise en œuvre envisagée pour 2025.



## S'engager et proposer des solutions concrètes pour des parcours professionnels durables

La loi du 14 avril 2023 sur la réforme des retraites a donné lieu à la mise en place de mesures spécifiques visant à mieux anticiper les conséquences de l'allongement des parcours professionnels, notamment le risque accru d'usure au travail.

Pour répondre à ces enjeux émergents, Transitions Pro a été mandaté pour gérer les dossiers liés au dispositif de Prévention de l'Usure Professionnelle (PUR).

En région Hauts-de-France, l'association a lancé une initiative, en réponse à un appel à projets de la DREETS, afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'intégration de ces nouvelles préoccupations, en favorisant des parcours professionnels durables et adaptés aux réalités du vieillissement au travail.

## Choisir un nouveau métier pour préserver son capital santé, avec le dispositif Prévention Usure-Reconversion



Le dispositif Prévention Usure-Reconversion offre aux salariés du secteur privé, possédant un Compte Professionnel de Prévention (C2P), la possibilité de financer tout ou partie de leur projet de reconversion. L'accès à ce dispositif nécessite

impérativement un accompagnement par un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP).

Pour les salariés ne relevant pas du dispositif PUR, une ligne budgétaire complémentaire allouée par l'Etat, le FIPU (Fonds d'Investissement de la Prévention de l'Usure professionnelle) permet de cofinancer la formation.

Afin de faciliter l'appropriation de ces nouvelles dispositions, et leur intégration dans les parcours d'accompagnement, plusieurs webinaires animés par Transitions Pro Hauts-de-France ont été organisés à destination des opérateurs CEP.

## Préparer l'avenir professionnel des salariés de 50 ans et plus

En réponse à un appel à projets de la DREETS, Transitions



Pro Hauts-de-France a mobilisé l'Apec Hauts-de-France et de l'Aract Hauts-de-France dans le cadre d'un consortium, pour coconstruire SENIORS+, une démarche qui vise à répondre aux besoins d'accompagnement des entreprises pour garantir l'avenir professionnel des salariés de 50 ans et plus. Elle repose sur trois axes : sensibiliser, diagnostiquer et proposer des actions concrètes et personnalisées.

Un outil de diagnostic dont les objectifs principaux sont de transformer les enjeux liés à l'allongement de la vie professionnelle en véritables leviers stratégiques :

Un outil de diagnostic dont les objectifs principaux sont de transformer les enjeux liés à l'allongement de la vie professionnelle en véritables leviers stratégiques :

- Soutenir les reconversions
- Favoriser la transmission des compétences
- Renforcer l'employabilité
- Prévenir l'usure professionnelle
- Améliorer les conditions de travail

SENIORS+ permet d'identifier les acteurs régionaux mobilisables pour accompagner les entreprises sur ces thématiques dont l'ensemble des opérateurs CEP.

Les chargés de développement de Transitions Pro et les consultants de l'Apec ont réalisé leurs premiers diagnostics fin 2024.

## Accompagner la transition environnementale

Dans le cadre de son engagement en faveur de la transition écologique, Transitions Pro Hauts-de-France poursuit l'accompagnement des entreprises et de ses salariés dans la transformation des métiers, pour répondre aux questions environnementales.

Une réflexion est en cours autour du projet DECARBON'PRO<sup>®</sup>, dont la mise en œuvre est envisagée pour 2025 qui vise à soutenir les entreprises dans leur démarche de décarbonation.

L'intention est de leur proposer des outils et des ressources adaptés pour anticiper les transformations liées aux enjeux environnementaux.

# CONCLUSION

En 2024, rendre le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) plus visible et accessible a constitué un enjeu majeur en Hauts-de-France. Pour y répondre, les structures en charge du CEP et Transitions Pro ont déployé de nouvelles stratégies de communication et renforcé leurs collaborations. Ces efforts conjoints ont permis de mieux faire connaître le dispositif, d'élargir son public et de favoriser son appropriation par les salariés, les entreprises et les acteurs de l'orientation.

Plusieurs initiatives ciblées ont vu le jour pour répondre aux besoins spécifiques de certains publics, notamment autour des sujets de santé au travail, d'usure professionnelle ou encore d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi. L'engagement des acteurs de l'orientation a été particulièrement fort, avec des projets coconstruits et une meilleure connaissance mutuelle des rôles et expertises de chacun.

Des actions de sensibilisation thématiques, telles que celles menées dans le cadre du consortium Transitions Pro/Apec/Aract sur l'usure professionnelle, ont contribué à enrichir les pratiques. Si le lien avec les entreprises s'est renforcé, il reste essentiel de poursuivre et d'intensifier ces partenariats pour mieux répondre aux enjeux émergents, aux évolutions du monde du travail et aux attentes des publics en matière de reconversion et d'évolution professionnelle.

## Construire les parcours de demain : enjeux et perspectives 2025

### **Approche stratégique et préventive des parcours professionnels**

Favoriser une approche anticipative pour accompagner les évolutions professionnelles pour prévenir les ruptures et faciliter les transitions en plaçant la santé au travail au cœur des parcours professionnels, pour les rendre plus inclusifs et durables.

### **Déploiement et expérimentation territoriale**

Généralisation progressive de projets et expérimentations, sur les territoires, avec une attention particulière portée à des publics spécifiques pour favoriser les parcours sans couture (personnes en situation de handicap, bénéficiaires des minimas sociaux, décrocheurs scolaires, ...).

### **L'expérience des plus de 50 ans comme levier de performance et d'innovation**

Accompagner les salariés seniors et les entreprises dans la gestion proactive des carrières de ces collaborateurs. Déployer des stratégies de maintien et de transmission des compétences et soutenir les reconversions des salariés expérimentés en valorisant leurs savoir-faire.

### **L'adaptation des compétences aux défis environnementaux**

Intégrer les enjeux de transition écologique en entreprise et dans les parcours individuels de reconversion pour adapter les compétences aux nouveaux métiers liés à l'environnement. Favoriser une évolution responsable des organisations pour construire des trajectoires durables, porteuses de sens et alignées avec les défis environnementaux.

PARTENAIRE D'AVENIR  
**TRANSITIONS**  
PRO Hauts de France

[www.transitionspro-hdf.fr](http://www.transitionspro-hdf.fr)