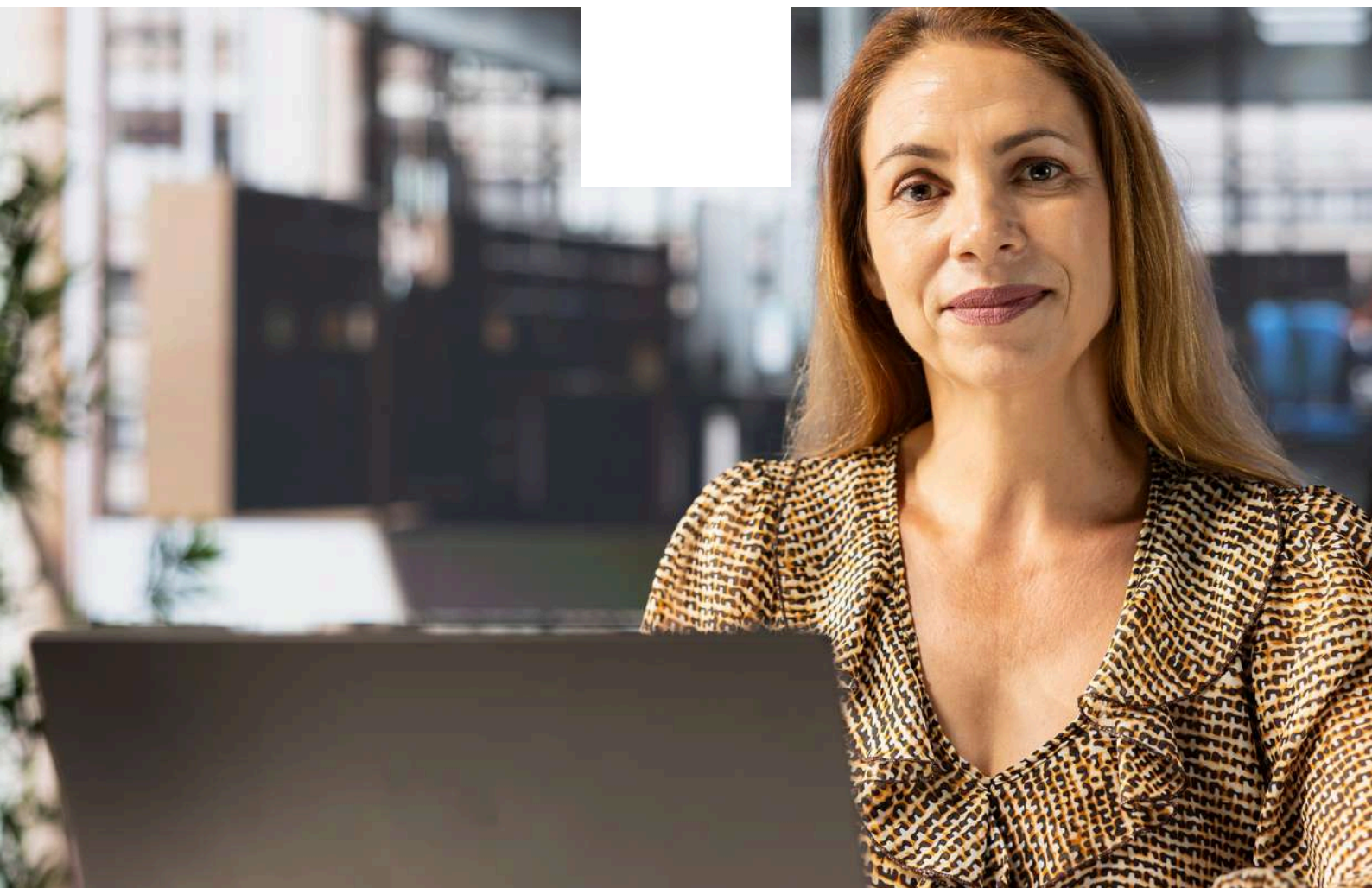




Suivi du CEP RAPPORT RÉGIONAL 2025

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Hauts
de France



SOMMAIRE

P 3

**Introduction : Transitions Pro Hauts-de-France
et sa mission de suivi du CEP en 2025**

P 6

Temps forts & Dynamiques partenariales

P 14

Opérateurs CEP en Hauts-de-France

P 42

Coopération régionale au service du CEP

P 47

Conclusion & Perspectives 2026



INTRODUCTION

TRANSITIONS PRO HAUTS-DE-FRANCE ET SA MISSION DE SUIVI DU CEP EN 2025

L'année 2025 confirme l'accélération des transformations économiques, numériques, démographiques et environnementales qui impactent les parcours professionnels.

Dans ce contexte, accompagner les actifs dans leurs choix d'évolution, de reconversion ou de montée en compétences constitue un enjeu majeur.

Le dispositif « Conseil en Évolution Professionnelle », gratuit et accessible à tous, joue un rôle essentiel pour sécuriser les parcours professionnels des actifs qui envisagent une mobilité professionnelle et soutiennent les entreprises dans l'adaptation des compétences aux évolutions des métiers.

Organisme paritaire piloté par les partenaires sociaux et financé par l'État, Transitions Pro s'est vu confier, par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la mission de suivi du CEP.

Elle consiste à observer et analyser les dynamiques régionales et territoriales liées à la mise en œuvre du CEP en Hauts-de-France et s'appuie sur les actions conduites par les 5 opérateurs désignés par la loi :

- **Avenir Actifs** (désigné par France Compétences dans le cadre d'un marché public);
- **L'Apec**;
- **France Travail**;

- Le réseau des **Cap Emploi (Chéops)** ;
- Le réseau des **Missions Locales** (réseau AREFIE).

Transitions Pro Hauts-de-France assure une mission de promotion, d'observation du dispositif mais joue aussi un rôle central dans l'accompagnement des trajectoires professionnelles. L'ensemble des équipes conduit et contribue à ces actions partenariales qui favorisent la sécurisation et la fluidification de ces parcours.

En Hauts-de-France, les opérateurs du CEP, leurs partenaires et Transitions Pro poursuivent un engagement commun au service des parcours professionnels. Par leur action concertée, chacun participe à renforcer la lisibilité, la visibilité et l'attractivité du CEP auprès des publics concernés.

Leur mobilisation permet chaque année d'accompagner plusieurs centaines de milliers de bénéficiaires et de développer des synergies territoriales, mises en lumière dans ce rapport élaboré par Transitions Pro.

Alimenté par chacun, des actions menées, des résultats obtenus et des coopérations développées dans l'année, il fait l'objet d'une présentation lors du Comité Régional pour l'Emploi (CORE), avant transmission à France Compétences.

LE CEP 2025 EN HAUTS-DE-FRANCE

273 074

HAUTS-DE-FRANCE

2,9 millions

NATIONAL

En 2025, le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) a accompagné 273 074 [1] bénéficiaires en Hauts-de-France, soit près de 9,4 % des entrées enregistrées au niveau national (2,9 millions de bénéficiaires). Ce volume reste élevé malgré une légère diminution par rapport à 2024.

Le public accueilli présente une répartition équilibrée entre les femmes (49,8 %) et les hommes (50,2 %).

50,2%



49,8%



40%



18-29 ans

32,3%



30-44 ans

25%



+ 45 ans

Les 18-29 ans constituent le principal public accompagné, représentant plus de 40 % des bénéficiaires, devant les 30-44 ans (32,3 %) et les plus de 45 ans (25 %).

[1] 273 074 entrées recensées dans AGORA – 275 739 entrées d'après les SI des opérateurs. Un écart qui s'explique principalement par des problèmes d'identification des bénéficiaires, des contraintes techniques et des spécificités de gestion propres à chaque opérateur.

Source : SI interne des opérateurs CEP / Agora (extraction au 30/03/2026, France compétences) – CDC (Données provisoires). Champ : France entière, Nouvelles entrées en CEP en 2025

Bien que les données puissent laisser penser que le principal motif de sollicitation du CEP est la recherche ou le retour à l'emploi, cette lecture doit être nuancée. En effet, l'ensemble des demandeurs d'emploi accompagnés par France Travail y est comptabilisé, ce qui **surreprésente mécaniquement** ce motif de sollicitation.

En réalité, c'est bien le **changement de métier** qui constitue la **première motivation** exprimée par les bénéficiaires du Conseil en Evolution Professionnelle.

Ces résultats confirment le rôle essentiel du CEP en Hauts-de-France dans l'accompagnement des parcours professionnels, à la fois comme outil de sécurisation et d'évolution des trajectoires professionnelles que de levier de retour à l'emploi.

National

Trouver ou retrouver un emploi	2 465 866
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	142 883
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	95 000
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	52 918
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	40 888
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	31 641
Autres objectifs professionnels	26 669
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	20 856
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	16 007
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	14 699
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	2 415

Hauts-de-France

Trouver ou retrouver un emploi	233 046
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	11 937
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	7 042
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	4 080
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	4 220
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	4 175
Autres objectifs professionnels	3 249
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	2 707
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	1 397
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	1 041
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	180

Temps forts et Dynamiques partenariales

T
PRO

UNE DYNAMIQUE DE COOPÉRATION RENFORCÉE ENTRE OPÉRATEURS

En 2025, les opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) ont renforcé leur coopérations, au bénéfice d'un service plus accessible aux actifs et mieux identifié par les entreprises. Cette dynamique s'appuie sur une **interconnaissance** croissante des acteurs et de leurs offres de services.

La poursuite des **webinaires inter-opérateurs** portés par le C2RP, constituent notamment des espaces privilégiés d'échanges de pratiques et d'information sur les dispositifs existants.

Dans cette démarche de professionnalisation des acteurs, les CEP sont impliqués auprès des étudiants en D.U. (Diplôme Universitaire) CEP de l'Université d'Amiens, dispensé dans le cadre d'un Master 2 en Sciences Sociales.

Cette participation contribue au développement d'une culture commune du CEP auprès des futurs professionnels.

Les synergies se renforcent également autour d'enjeux émergents qui appellent une mobilisation collective. Une attention particulière est entre autres portée à la **prévention de la désinsertion professionnelle**, à l'**usure professionnelle** et à l'**accompagnement des salariés seniors**.



Transitions Pro Hauts-de-France contribue activement à cette dynamique en assurant la promotion du CEP auprès des actifs, en développant des actions coordonnées avec les opérateurs régionaux et en étant au cœur des coopérations pour renforcer la **complémentarité** des offres de service au bénéfice des usagers.

Au-delà des orientations stratégiques et des travaux menés collectivement, cette mobilisation collective s'est incarnée en 2025 dans un **ensemble d'actions et d'événements conduits conjointement** par les CEP et Transitions Pro Hauts-de-France.

Des initiatives qui ont permis de consolider les partenariats existants, de développer de nouvelles collaborations et de promouvoir l'offre de services globale.

L'agenda présenté dans les pages suivantes retrace les **principaux temps forts** de cette dynamique partenariale tout au long de l'année.

SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE - 19 MARS 2025

Participation de **Transitions Pro Hauts-de-France** et des **acteurs CEP** lors du rendez-vous régional consacré à l'emploi, à l'évolution professionnelle et à la reconversion.

Il réunit entreprises, organismes de formation et acteurs de l'accompagnement afin d'informer le public sur les opportunités de carrière et les dispositifs existants.

Un événement qui constitue un **espace d'échanges privilégié pour faire connaître les solutions de transition et de mobilité professionnelle.**



ATELIER « DESTINATION CHANGEMENT DE MÉTIER » : ANIMATION TRANSITIONS PRO - 1ER AVRIL 2025

Collaboration des équipes de Transitions Pro Hauts-de-France, organisateur de l'atelier « Destination Changement de Métier », et celles d'**Avenir Actifs**. Une rencontre qui met en lumière les solutions et dispositifs dédiés à la reconversion professionnelle : présentation du PTP, de la VAE, du DEM et du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) ainsi que des témoignages de parcours réussis.



LES RENCONTRES 2025 ENTRE LES ÉQUIPES D'AVENIR ACTIFS ET DE CAP EMPLOI

Sept rencontres organisées entre **Avenir Actifs** et **Cap Emploi** ont permis de renforcer les liens et les pratiques communes au service des actifs de la région. Ce travail partenarial améliore l'orientation des publics, notamment des personnes en situation de handicap. Une coopération renforcée pour un accompagnement plus fluide et efficace.



EXPOSITION IMMERSIVE « TRAVAILLER DEMAIN » - 16 SEPTEMBRE 2025

À l'occasion du **Human DAY** à Lille, l'**Apec** a proposé l'exposition immersive « **Travailler demain, quels futurs se dessinent ?** » afin d'explorer les impacts des grandes mutations du travail à l'horizon 2030. Réunissant **partenaires emploi-formation, opérateurs CEP et acteurs institutionnels**, cet événement a favorisé les échanges autour des enjeux liés à l'intelligence artificielle, à la transition écologique et aux évolutions démographiques.

Cette démarche prospective vise à aider les professionnels de l'accompagnement à anticiper les transformations des métiers et à mieux sécuriser les parcours des actifs.



SEMAINES DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE – 6 AU 17 OCTOBRE 2025

Du 6 au 17 octobre 2025, **l'APEC et le réseau Avenir Actifs**, avec le soutien du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles et France compétences ont organisé l'édition 2025 des Semaines de l'évolution professionnelle.

À travers **70 webinaires**, les **salariés, indépendants et entreprises** ont (re)découvert le conseil en évolution professionnelle (CEP).

Des experts métiers sont intervenus sur différents thèmes comme la reconversion, la formation, la valorisation des compétences, la création d'entreprise ou encore l'impact de l'intelligence artificielle (IA) ou le verdissement des métiers...



4ÈME RENCONTRES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE - 4 NOVEMBRE 2025

Transitions Pro était présent aux Rencontres du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle, un événement coorganisé par l'Agefiph et le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique) en Hauts-de-France.

Etaient réunis des employeurs publics et privés, des référents handicap, des professionnels RH et des acteurs de l'accompagnement afin d'échanger sur les solutions permettant de **sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap**.



JOURNÉE NATIONALE DE LA RECONVERSION - 13 NOVEMBRE 2025

Chaque année, au mois de novembre, Transitions Pro, en collaboration avec Nouvelle Vie Pro et les opérateurs CEP, organise des webinaires thématiques à destination des salariés et des entreprises pour aborder les reconversions professionnelles.

C'est l'occasion d'accueillir tout au long de la journée usagers et partenaires et de faire témoigner des salariés qui ont osé le changement de métier !



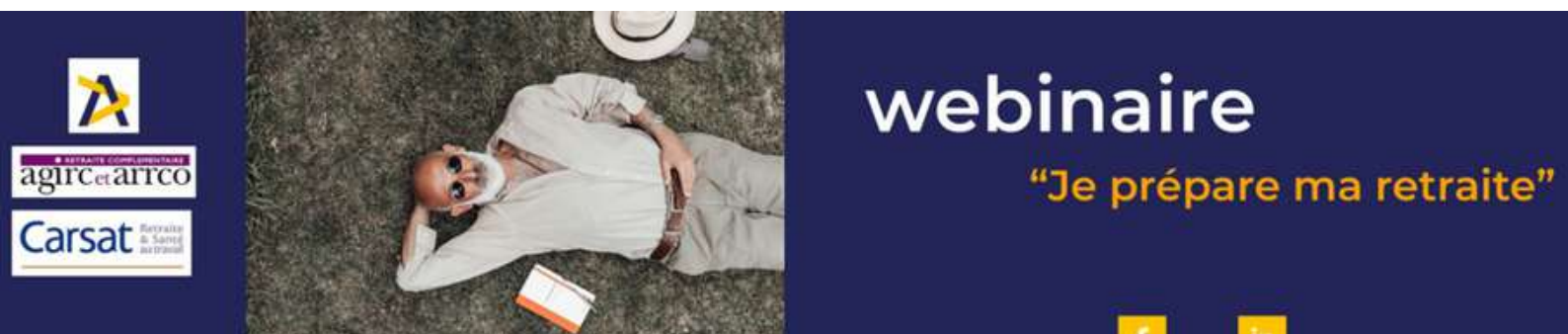
ATELIER #HANDISCUETER - 18 NOVEMBRE 2025

Avenir Actifs et **Cap Emploi** ont coanimé un atelier #HANDiscuter dédié aux employeurs autour du maintien en emploi et de l'évolution professionnelle. Des échanges pour apporter des solutions concrètes afin de prévenir la démotivation et des arrêts répétés.



« PRÉPAREZ VOTRE DERNIÈRE PARTIE DE CARRIÈRE » - DÉCEMBRE 2025

Un **Webinaire à destination des cadres seniors en activité coanimé par l'Apec et la CARSAT**. À l'approche de la dernière partie de carrière, de nombreux cadres de 55 ans et plus s'interrogent sur la meilleure façon d'aborder cette phase de transition : un webinaire qui s'attache à démontrer comment transformer cette période en une opportunité pour se projeter, clarifier ses envies, et préparer l'avenir avec confiance, en s'appuyant sur le CEP et les ressources de la Carsat.



ATELIERS JEUNES DIPLÔMÉS

Ateliers animés par l'**Apec Hauts-de-France** à destination des jeunes diplômés résidant en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), afin de favoriser leur insertion professionnelle.

En 2025, 10 **ateliers** ont été organisés au sein de plusieurs **Missions Locales** (Lille, Roubaix, Tourcoing, Creil, Amiens, etc.) autour de thématiques telles que la compréhension du marché de l'emploi, l'identification des compétences, des motivations et des valeurs, ainsi que le développement du réseau professionnel. Cette action contribue à renforcer l'employabilité des jeunes et leur connaissance des ressources locales d'accompagnement vers l'emploi.



INFORMER LES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Transitions Pro, Avenir Actifs et **France Travail Spectacle** réunis aux côtés de l'**AFDAS** pour un temps d'échange à destination des intermittents du spectacle, dédié à l'évolution et à la reconversion professionnelle.



Panorama des **opérateurs** **CEP** en Hauts- de-France



Son rôle auprès des salariés du secteur privé et des travailleurs indépendants

Opérateur régional du CEP pour les salariés du secteur privé et les travailleurs indépendants en Hauts-de-France, Avenir Actifs a pour mission d'informer, conseiller et accompagner les actifs dans la construction, la sécurisation et la mise en œuvre de leurs projets d'évolution professionnelle.

Présent sur l'ensemble du territoire régional à travers 35 sites et mobilisant 54 conseillers CEP ainsi que 5 chargés d'information, Avenir Actifs garantit un service de proximité accessible à tous les salariés et travailleurs indépendants souhaitant faire évoluer leur parcours professionnel.

> Une offre de services au bénéfice des salariés et des travailleurs indépendants

Avenir Actifs accompagne les bénéficiaires dans toutes les étapes de leur réflexion professionnelle :

- Analyse de la situation professionnelle et des compétences ;
- Élaboration de projets d'évolution, de reconversion ou de formation ;
- Identification des dispositifs de financement mobilisables ;
- Sécurisation des transitions professionnelles ;
- Information sur les métiers, les secteurs d'activité et les perspectives d'emploi ;
- Accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

Grâce à une approche individualisée, le service contribue à renforcer l'autonomie des bénéficiaires dans leurs choix professionnels et à sécuriser leurs parcours dans un contexte de mutations économiques et sociales.

> Un acteur pleinement intégré à l'écosystème régional

Au-delà de l'accompagnement individuel, Avenir Actifs s'inscrit pleinement dans l'écosystème régional de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle en développant des coopérations étroites avec les acteurs institutionnels, les partenaires de l'emploi, de la formation et les entreprises afin d'apporter des réponses adaptées aux besoins des territoires et aux enjeux des transitions professionnelles.

Depuis cette année, Avenir Actifs est présent aux réunions du Comité Régional pour l'Emploi qui rassemblent un bon nombre d'acteurs économiques dans la région. Pour répondre à un besoin croissant dans un contexte de transformation des emplois et des compétences, les actions de sensibilisation en entreprises se sont fortement développées, avec plus de 70 réunions d'information collective organisées cette année (contre 36 en 2024).

FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2025 EN HAUTS-DE-FRANCE

Une dynamique de croissance confirmée

L'année 2025 marque une nouvelle étape dans le développement du service. Avenir Actifs a poursuivi son engagement auprès des bénéficiaires en maintenant une activité soutenue tout au long de l'année, illustrant la place croissante du conseil en évolution professionnelle dans les parcours d'évolution et de sécurisation professionnelle.

Cette stabilité du niveau de sollicitations confirme l'ancrage du CEP comme un service de référence pour les actifs confrontés à des questionnements professionnels, qu'il s'agisse d'une évolution de carrière, d'un projet de formation, d'une reconversion ou d'une période de transition.

Une satisfaction des bénéficiaires toujours très élevée

La qualité de l'accompagnement délivré par les équipes d'Avenir Actifs se traduit par un taux de satisfaction de 96 % en 2025. Ce résultat témoigne de la pertinence des services proposés et de leur capacité à répondre aux besoins d'orientation, d'évolution ou de reconversion des bénéficiaires.

Un accompagnement de publics toujours plus diversifiés

En 2025, Avenir Actifs a accompagné une diversité croissante de profils. Une progression notable est observée parmi les bénéficiaires âgés de 55 ans et plus, illustrant l'importance du CEP comme levier d'accompagnement des fins de carrière, des transitions professionnelles et du maintien dans l'emploi.

Une intégration renforcée dans l'écosystème régional de l'emploi et de la formation

Au cours de l'année, Avenir Actifs a consolidé sa place au sein de l'écosystème régional de l'accompagnement des parcours professionnels. Le service est aujourd'hui identifié comme un outil essentiel au service des enjeux d'orientation, de formation, de mobilité et de sécurisation des parcours professionnels. Les partenariats noués et entretenus tout au long de l'année ont permis de renforcer la complémentarité des interventions et de faciliter l'accès des bénéficiaires à une information et à un accompagnement coordonnés sur l'ensemble du territoire régional.

Un service au cœur des enjeux de transition professionnelle

Après cinq années de déploiement, Avenir Actifs consolident sur cette année 2025, les coopérations avec les partenaires régionaux et renforcent la visibilité du Conseil en évolution professionnelle auprès des actifs. Une dynamique qui contribue à faire du CEP un levier reconnu d'anticipation et d'accompagnement des évolutions du monde du travail.

AVENIR ACTIFS EN CHIFFRES

[NOMBRE D'ENTRÉES
EN CEP EN 2025]

13 383

[STATUTS]

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

En activité : **94,0%**

Double situation : **5,9%**

[RÉPARTITION HOMMES / FEMMES]

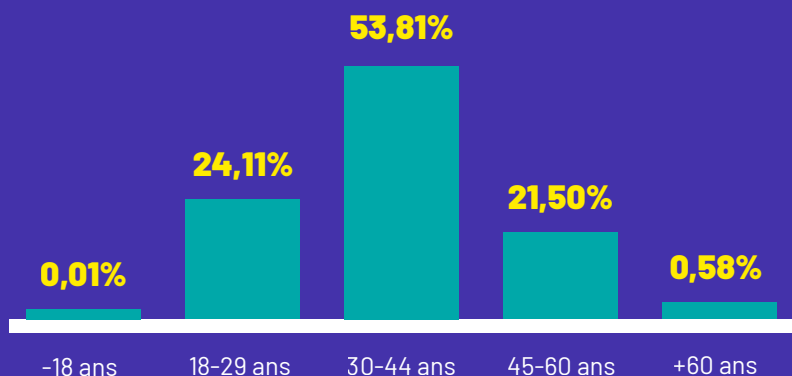


42%

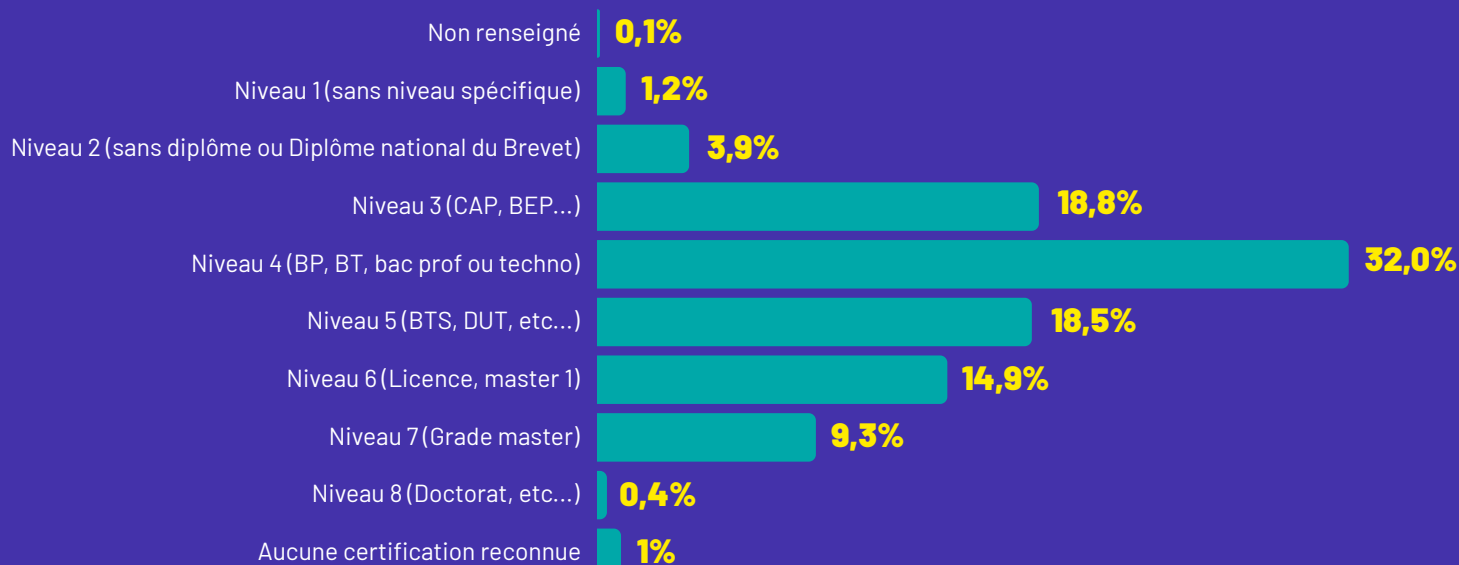


58%

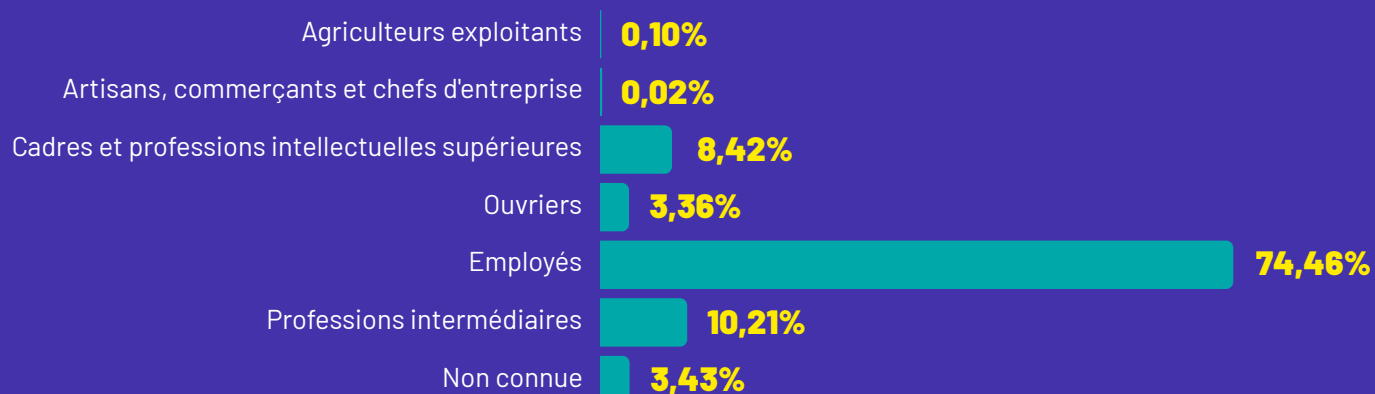
[L'ÂGE]



[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**

27%

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

9%

[OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]





Les rendez-vous de l'évolution pro : un salon pour rendre l'évolution professionnelle plus accessible

En Hauts-de-France, les acteurs s'unissent pour accompagner les actifs dans leurs projets.

Comment permettre aux salariés et travailleurs indépendants de trouver rapidement les bonnes informations pour faire évoluer leur parcours professionnel ? Pour répondre à cet enjeu, Avenir Actifs a organisé en 2025 3 éditions des RDV de l'Évolution Pro, un événement régional réunissant l'ensemble de l'écosystème de l'accompagnement professionnel.

À Orchies le 5 juin, Clermont le 13 octobre et Saint-Quentin le 27 novembre, les visiteurs ont pu rencontrer opérateurs CEP, organismes de formation, OPCO, acteurs de la santé au travail, structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat et financeurs. L'objectif : proposer en un même lieu une information claire et complète sur les possibilités d'évolution professionnelle.

Construire son projet grâce à un parcours personnalisé

Conférences, ateliers, rendez-vous individuels et rencontres pour explorer différentes pistes : reconversion, formation, création d'entreprise ou encore évolution de carrière. Les visiteurs pouvaient préparer leur venue en amont et composer un parcours adapté à leurs besoins. Cette approche a favorisé des échanges approfondis avec les professionnels présents. Au total, 117 rendez-vous individuels ont été réalisés lors des trois éditions, témoignant de l'intérêt des participants pour un accompagnement personnalisé.

Une dynamique partenariale au service des parcours

Les RDV de l'Évolution Pro ont également constitué un véritable espace de coopération entre acteurs. La co-construction des contenus, la préparation commune de certains ateliers et le croisement des expertises ont permis de proposer une offre complémentaire et cohérente aux visiteurs. Cette mobilisation collective contribue à rendre l'accompagnement plus lisible pour les actifs tout en renforçant les liens entre les structures du territoire.

Les chiffres clés

- 3 éditions organisées en 2025 ;
- 59 structures partenaires mobilisées ;
- Près de 200 visiteurs accueillis ;
- 23 conférences et ateliers proposés ;
- 117 rendez-vous individuels réalisés.

REGARD SUR...



RÉUNION DE PRÉPARATION



***L'Apec Hauts-de-France : accompagner les cadres, les jeunes diplômés et les entreprises de la région***

Acteur de référence de l'emploi des cadres en France, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) accompagne les cadres, les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les entreprises dans leurs projets professionnels, leurs recrutements et leurs transformations.

En Hauts-de-France, l'Apec accompagne plus de 18 000 cadres et jeunes diplômés ainsi que près de 1 900 entreprises. Présente sur plusieurs bassins d'emploi de la région, notamment à Lille, Amiens, Compiègne et Dunkerque, elle mobilise une équipe d'une soixantaine de collaborateurs pour favoriser la rencontre entre les besoins des entreprises et les compétences des cadres.

Désignée opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour les cadres, l'Apec propose un accompagnement personnalisé permettant aux bénéficiaires de construire, sécuriser ou faire évoluer leur parcours professionnel.

***Une offre de services au bénéfice des cadres et des jeunes diplômés***

L'Apec apporte un accompagnement individualisé à chaque étape du parcours professionnel :

- Définition et sécurisation des projets d'évolution professionnelle ;
- Accompagnement des transitions professionnelles et des reconversions ;
- Soutien à la création ou à la reprise d'activité ;
- Appui à la recherche d'emploi ;
- Développement des compétences de gestion de carrière ;
- Accès à des ressources, événements et conseils dédiés au marché de l'emploi cadre.

Une attention particulière est portée aux publics confrontés à des situations spécifiques, notamment les jeunes diplômés en insertion professionnelle et les cadres seniors.

***Une offre de services au bénéfice des entreprises***

L'Apec accompagne les entreprises dans leurs enjeux de recrutement, d'attractivité et de gestion des compétences :

- Identification des besoins en recrutement et en compétences ;
- Mise en relation avec des profils cadres ;
- Conseil sur les pratiques de recrutement ;
- Accompagnement des transformations des métiers et des organisations ;
- Partage d'expertise sur les évolutions du marché de l'emploi cadre.

Cette mission contribue à répondre aux besoins croissants en compétences stratégiques des entreprises régionales.

FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2025 EN HAUTS-DE-FRANCE

Une forte mobilisation du Conseil en Évolution Professionnelle

En 2025, l'Apec a accompagné 8 422 bénéficiaires au titre du Conseil en Évolution Professionnelle en Hauts-de-France. Parmi les principales motivations exprimées par les cadres accompagnés figurent le retour à l'emploi, l'évolution ou la reconversion professionnelle, l'analyse de leur situation professionnelle ainsi que l'amélioration de leurs techniques de recherche d'emploi.

Des actions renforcées en faveur des jeunes diplômés et des cadres seniors

En 2025, l'APEC s'est donnée comme priorité le développement d'actions innovantes visant à répondre aux besoins spécifiques de certains publics. Elle a notamment poursuivi ses initiatives destinées à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et à accompagner les cadres seniors dans leurs démarches d'évolution ou de retour à l'emploi.

Un partenariat régional consolidé

L'Apec a poursuivi le renforcement de sa politique partenariale régionale afin de développer des réponses complémentaires avec les acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. Cette dynamique a permis de renforcer la complémentarité des accompagnements proposés aux bénéficiaires et aux entreprises sur les territoires.

Anticiper les mutations du marché de l'emploi et les transitions écologiques

Dans le cadre de sa démarche prospective « Élan 2030 », l'Apec a mené plusieurs travaux destinés à éclairer les transformations du marché de l'emploi cadre. En Hauts-de-France, un temps fort organisé à Tourcoing en juin 2025 a permis de mettre en débat les impacts de la transition écologique sur le monde du travail. Les échanges ont notamment porté sur les enjeux de sobriété énergétique, l'émergence de nouvelles compétences et l'accompagnement des cadres face à ces mutations.

Une contribution aux enjeux d'inclusion professionnelle

L'Apec a également poursuivi son engagement en faveur de l'inclusion professionnelle en développant des coopérations avec les acteurs du CEP, les services de l'État et la Région. Ces actions visent notamment à favoriser l'accès à l'emploi des jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville et à sécuriser les parcours professionnels des salariés expérimentés.

L'APEC EN CHIFFRES

[NOMBRE D'ENTRÉES
EN CEP EN 2025]

8 775

[STATUTS]

A la recherche d'un emploi : **57%**

En activité : **43%**

[RÉPARTITION HOMMES / FEMMES]

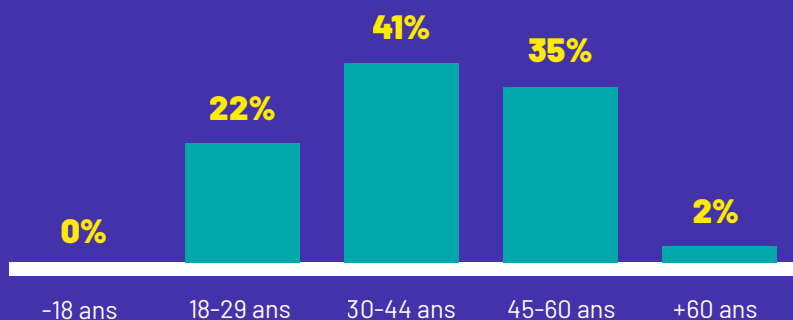


47%

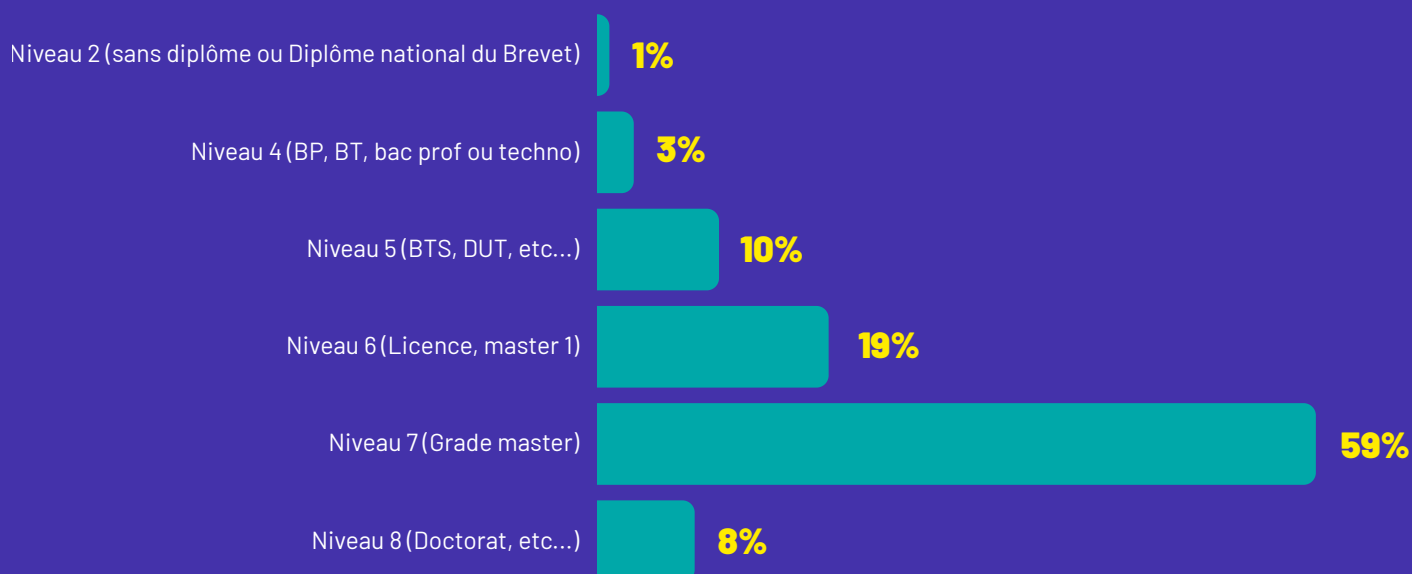


53%

[L'ÂGE]



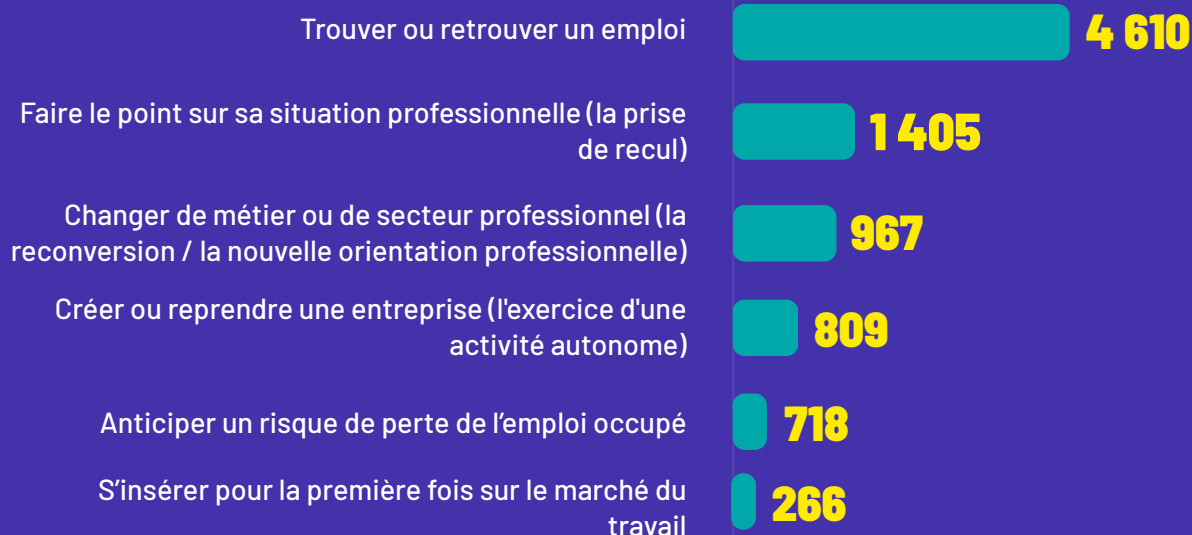
[NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM
OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP]



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

6%

[OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]





Les profils Séniors en entreprise : anticiper les parcours pour préserver les compétences

En Picardie, l'Apec et l'Aract sensibilisent les entreprises aux enjeux de la seconde partie de carrière

Alors que le vieillissement de la population active devient un enjeu majeur, l'Apec et l'Aract ont réuni une vingtaine d'entreprises autour d'un objectif commun : mieux accompagner les salariés expérimentés tout au long de leur parcours professionnel.

Cette rencontre a permis aux participants d'échanger sur le recrutement des seniors, l'usure professionnelle, le management intergénérationnel et la qualité de vie au travail.

Faire du CEP un levier de prévention

Les échanges ont mis en lumière la place que peut occuper le Conseil en Évolution Professionnelle dans l'accompagnement des salariés confrontés à des problématiques d'usure professionnelle ou souhaitant préparer la suite de leur carrière.

Pour les entreprises, le CEP apparaît comme un outil permettant de prévenir les ruptures de parcours, de maintenir l'employabilité et de favoriser les mobilités professionnelles.

Les chiffres clés

- Une vingtaine d'entreprises participantes ;
- 4 ateliers de travail thématiques ;
- 1 livre blanc des bonnes pratiques partagées par les entreprises.

3 nouvelles rencontres programmées en 2026.



19/09/2025 – Compiègne :

Un événement dédié à l'intégration et au maintien en emploi des salariés seniors. L'APEC Hauts-de-France en partenariat avec l'ARACT Hauts-de-France offre aux TPE-PME l'opportunité de consacrer du temps à des échanges enrichissants entre pairs couplés à des éclairages d'experts.

Ou comment soutenir efficacement les salariés seniors, renforcer leurs compétences, et favoriser leur intégration harmonieuse dans les équipes.



Atelier interactif pour partager et repartir outillé dans la gestion de carrière et l'intégration des +50 ans

Cette expérience a pour vocation de se renouveler en 2026 à Amiens.

CHEOPS Hauts-de-France, réseau des Cap emploi



Fédérer les acteurs pour une inclusion professionnelle durable

Cheops Hauts-de-France représente les 7 Cap emploi du territoire régional. Il participe à la définition et à la mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi et à la formation ainsi qu'au maintien dans et en emploi des personnes en situation de handicap.

L'association a, parmi ses missions, celles de favoriser les partenariats avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation, du handicap, de la santé... et d'animer le réseau. Une structuration qui permet d'avoir un interlocuteur régional pour aborder les sujets traitant de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les Cap emploi ont une mission de service public expert dans l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des employeurs publics et privés dans le recrutement, l'intégration et le maintien dans/en emploi de personnes fragilisées par le handicap.

Sur le volet accès vers l'emploi, ils agissent en synergie avec France Travail dans le cadre d'une offre de service intégrée à destination des **Demandeurs d'emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) et des employeurs**. Cette collaboration permet de conjuguer les expertises dans des lieux uniques d'accompagnement situés dans chacune des agences France Travail et de proposer un accompagnement spécialisé et renforcé au regard du handicap en fonction des besoins de compensation.

Sur le volet maintien dans et en emploi, les Cap emploi accompagnent les **salariés, agents publics et travailleurs indépendants** reconnus travailleurs handicapés (ou en cours de l'être) ainsi que leurs employeurs autour de 2 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)

Les 7 Cap emploi couvrent l'ensemble du territoire régional avec pour découpage : Lille Métropole Douaisis, Grand Hainaut, Flandres littoral, Pas de Calais Centre, Somme, Oise et Aisne.

Ce sont au total plus de **250 collaborateurs** répartis sur l'ensemble de la région pour contribuer à sécuriser le parcours de personnes en situation de handicap en vue d'une insertion professionnelle durable. Près de 5 000 personnes sont accompagnées chaque année dans le cadre du maintien dans l'emploi.

FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2025 EN HAUTS-DE-FRANCE

Dans un contexte où l'usure professionnelle et les risques de licenciements pour impossibilité de reclassement deviennent des enjeux majeurs, le réseau des Cap emploi place ces problématiques au cœur de ses préoccupations.

Pour proposer une offre de services la plus efficiente possible, les équipes ont engagé un travail partenarial étroit avec les Services de Prévention et de Santé au Travail, l'Agefiph et la CARSAT, dans le cadre de leur activité de Conseil en Évolution Professionnelle.

Des coopérations renforcées au service des parcours

L'année 2025 aura été marquée par l'appropriation en région du protocole national d'aiguillage défini conjointement par France Compétences, Cheops, Avenir Actifs et l'Agefiph pour faciliter l'orientation entre les réseaux Avenir Actifs et Cap emploi. Après avoir posé un process d'aiguillage régional, des rencontres avec Avenir Actifs ont eu lieu dans chaque Cap emploi pour le rendre opérationnel et ont été couplées d'une sensibilisation de l'ensemble des chargés d'information du réseau Avenir Actifs en apportant notamment un éclairage sur les besoins de compensation et de rétablissement.

Autre temps fort de cette année 2025 : la signature d'une convention de partenariat et de coopération entre CHEOPS Hauts-de-France et PRESANSE Hauts-de-France qui réunit 12 Services de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI) implantés dans les Hauts-de-France. L'ambition est de faciliter l'intervention conjointe des Cap Emploi et des SPSTI des Hauts-de-France auprès des salariés et des entreprises concernant la prévention de la désinsertion professionnelle, avec pour objectifs :

- Accroître le niveau de connaissance mutuelle pour mieux appréhender l'offre d'intervention et les missions de chacun ;
- Développer les complémentarités et s'inscrire dans un principe de subsidiarité ;
- Favoriser l'émergence d'innovations sur les territoires.

La finalité générale de cette convention est d'appuyer l'importance de collaborer entre les SPSTI et les Cap Emploi et plus largement avec l'ensemble des partenaires de la santé au travail.

L'année 2026 ira dans ce sens avec notamment la perspective d'un temps fort organisé conjointement par PRESANSE, CHEOPS, la CARSAT et l'Agefiph, dans l'objectif de préciser les rôles de chacun, identifier les pratiques communes, s'inspirer de modalités de coopération et de coordination mises en place sur les territoires et se définir des priorités d'actions à venir pour toujours plus d'efficience.

CAP EMPLOI EN CHIFFRES

[NOMBRE D'ENTRÉES
EN CEP EN 2025]

8 946

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

74,3%

[RÉPARTITION HOMMES / FEMMES]

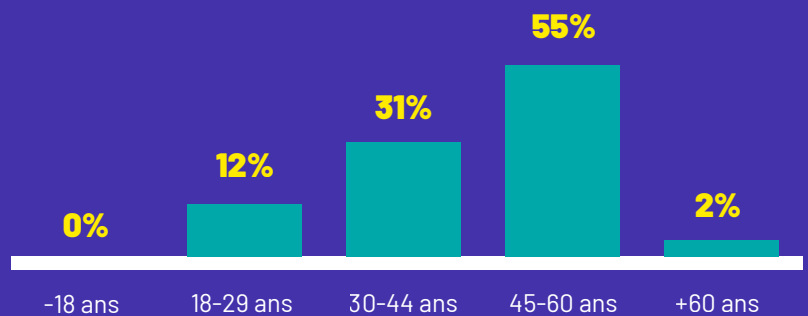


48%



52%

[L'ÂGE]



[OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]





Le carrousel des droits : un guichet unique pour mieux accompagner les parcours

À Valenciennes, les partenaires unissent leurs forces pour rendre les droits plus lisibles.

Comment aider une personne en situation de handicap à s'y retrouver parmi la multiplicité des interlocuteurs, des aides et des dispositifs existants ? C'est pour répondre à cette question que le Cap emploi Grand Hainaut a lancé en 2025 le Carrousel des droits, un format innovant réunissant en un même lieu les principaux acteurs de l'accompagnement social, de l'emploi et du handicap.

Durant 3 sessions organisées entre avril et juin, les participants ont pu rencontrer la CAF, la CPAM, la Carsat, la MDPH, France Travail ou encore les Missions Locales, dans une logique simple : faciliter l'accès à l'information et éviter aux bénéficiaires de multiplier les démarches.

Mieux comprendre ses droits pour mieux construire son projet

Au fil des stands et des échanges personnalisés, les participants ont pu obtenir des réponses concrètes sur les aides financières, la reconnaissance du handicap, les dispositifs de maintien dans l'emploi, l'accompagnement social en santé ou encore les solutions mobilisables pour leur projet professionnel.

« L'enjeu était autant d'informer que de rassurer » : Pour de nombreux bénéficiaires, la connaissance des droits constitue un préalable indispensable avant d'engager une démarche de reconversion, de retour à l'emploi ou de maintien en activité. La présence de plusieurs organismes a facilité l'accès à l'information et permis aux participants de mieux comprendre les dispositifs existants afin d'identifier les solutions les plus adaptées à leur situation.

Une coopération qui profite aussi aux professionnels

Au-delà des bénéfices pour les publics, l'action a renforcé les liens entre les structures partenaires. Les professionnels ont pu mieux appréhender les champs d'intervention de chacun, identifier les complémentarités et fluidifier leurs pratiques d'orientation.

Les chiffres clés

- 3 ateliers organisés entre avril et juin 2025 ;
- 6 partenaires institutionnels mobilisés : Carsat, CPAM, CAF, MDPH, France Travail et Missions Locales ;
- Un public composé de salariés et demandeurs d'emploi en situation de handicap ;
- Un développement prévu en 2026 sur le Valenciennois et la Sambre-Avesnois.

REGARD SUR...





Un acteur clé du Conseil en Évolution Professionnelle au service de la prévention de l'usure professionnelle

Premier opérateur du service public de l'emploi, France Travail accompagne les actifs dans la construction et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Son expertise de l'emploi, sa proximité avec les entreprises et sa capacité à fédérer l'ensemble des acteurs du territoire lui permettent de construire, dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle, des parcours individualisés répondant aux enjeux de prévention de l'usure professionnelle et de sécurisation des transitions.

Au-delà de l'accompagnement individuel, les conseillers France Travail interviennent comme de véritables coordonnateurs de parcours.

Ils mobilisent, au moment opportun, l'ensemble des acteurs susceptibles de contribuer à la réussite du projet : services de prévention et de santé au travail, Assurance Maladie, Cap emploi, Missions Locales, conseils départementaux, Transition Pro, organismes de formation, employeurs et partenaires du Réseau pour l'emploi.

Cette capacité à articuler les interventions constitue un levier essentiel pour prévenir les ruptures de parcours et lutter contre la désinsertion professionnelle. Elle permet de proposer des solutions adaptées aux besoins de chaque personne plutôt qu'une succession de dispositifs isolés.

Le CEP porté par France Travail repose sur une **démarche progressive** qui accompagne la personne à chaque étape de son évolution professionnelle. La première consiste souvent à remobiliser des publics fragilisés par la maladie, des conditions de travail difficiles, une inaptitude ou une perte de confiance. Il s'agit alors de restaurer l'estime de soi, de valoriser les compétences acquises et de redonner la capacité à se projeter dans un avenir professionnel.

Lorsque cette dynamique est retrouvée, le CEP s'appuie sur l'immersion professionnelle, notamment à travers les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Ces expériences permettent de découvrir de nouveaux métiers, d'évaluer leur adéquation aux capacités personnelles et de confirmer un projet avant d'engager une reconversion. La montée en compétences constitue ensuite une étape déterminante. En mobilisant des dispositifs tels que la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE), France Travail accompagne l'acquisition des savoir-faire nécessaires pour réussir une transition professionnelle durable et répondre aux besoins des entreprises.

Ainsi, le Conseil en Évolution Professionnelle ne se limite pas à l'orientation. Il constitue un **véritable parcours d'accompagnement** visant à transformer progressivement une situation d'usure ou d'incertitude en un projet professionnel réaliste, sécurisé et durable.

FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2025 EN HAUTS-DE-FRANCE

L'année 2025 illustre pleinement la capacité de France Travail à mobiliser des solutions concrètes au service des parcours professionnels. La remobilisation des personnes éloignées de l'emploi ou fragilisées par leur situation professionnelle s'est notamment appuyée sur des démarches innovantes telles que « Du Stade vers l'emploi » et « L'Art d'accéder à l'emploi ».

Ces actions favorisent la confiance en soi, l'expression des compétences et la reprise d'une dynamique positive indispensable à toute évolution professionnelle.

En 2025, 58 événements ont été organisés en Hauts-de-France, réunissant près de 3 400 demandeurs d'emploi et plus de 500 entreprises.

L'immersion professionnelle demeure également un outil majeur des parcours d'évolution professionnelle. En permettant aux bénéficiaires de découvrir concrètement un métier, de tester un environnement de travail et de valider leur projet, elle constitue une étape décisive dans la sécurisation des reconversions.

En 2025, plus de 33 000 immersions professionnelles ont été réalisées dans la région. Leur efficacité se confirme avec un taux de retour à l'emploi de 74 % douze mois après l'immersion.

La montée en compétences représente enfin un levier essentiel pour réussir les transitions professionnelles.

France Travail a ainsi déployé plus de 17 000 parcours de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) en Hauts-de-France en 2025. Conçus avec les entreprises et les organismes de formation, ces parcours permettent d'adapter les compétences aux besoins réels du marché du travail. Les résultats témoignent de leur pertinence puisque 89 % des bénéficiaires d'une POE accèdent à l'emploi.

À travers ces actions, France Travail confirme son rôle de coordonnateur de parcours et de fédérateur des acteurs du territoire.

En mobilisant successivement la remobilisation, l'immersion professionnelle, le développement des compétences et l'ensemble de son réseau partenarial, France Travail fait du Conseil en Évolution Professionnelle un dispositif clé pour prévenir l'usure professionnelle et sécuriser les parcours de transition, au service des personnes et des entreprises du territoire.

FRANCE TRAVAIL EN CHIFFRES

[NOMBRE D'ENTRÉES
EN CEP EN 2025]

213 012

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

6,9%

[RÉPARTITION HOMMES / FEMMES]

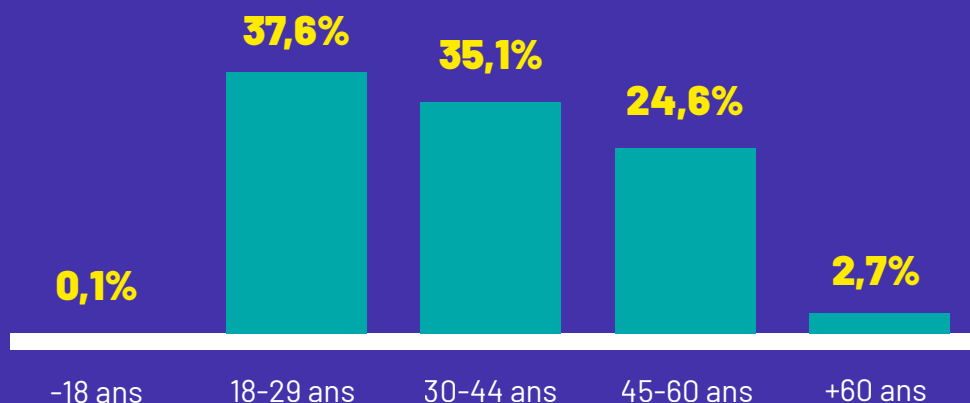


51%



49%

[L'ÂGE]





L'art d'accéder à l'emploi : la culture au service de la remobilisation

En Hauts-de-France, l'expression artistique devient un levier vers l'emploi

Comment redonner confiance à des personnes éloignées de l'emploi ? En Hauts-de-France, France Travail a développé L'Art d'accéder à l'emploi, un dispositif innovant qui mobilise les pratiques artistiques comme support d'expression, de valorisation et de remobilisation.

Conçu initialement dans la région avant d'être déployé prochainement au niveau national, ce programme repose sur une coopération entre France Travail, les structures culturelles partenaires et les entreprises. Il propose à des demandeurs d'emploi une expérience collective originale, au sein de musées, théâtres, médiathèques, sites patrimoniaux ou autres lieux culturels. L'objectif est de favoriser l'expression de soi, la créativité, la confiance et la valorisation des compétences dans un environnement différent des dispositifs d'accompagnement classiques.

Mieux comprendre ses droits pour mieux construire son projet

Organisées sur une période de 4 à 7 semaines, les sessions réunissent généralement 10 à 12 participants autour d'ateliers coanimés par des professionnels de la culture et des conseillers France Travail. Ces temps de découverte et de pratique permettent aux participants d'identifier leurs atouts, de développer leurs compétences transversales et de renforcer leur capacité à se projeter dans l'emploi.

Le parcours se conclut par une rencontre avec des entreprises dans un cadre culturel propice à des échanges plus spontanés et à une approche renouvelée du recrutement.

Les résultats observés confirment l'intérêt de cette approche : une large majorité des participants poursuivent ensuite leur parcours vers une action d'accompagnement ou une prestation d'aide à l'emploi.

Une dynamique partenariale au service de l'insertion

Le dispositif s'appuie sur la mobilisation conjointe des acteurs de l'emploi, de la culture, de l'insertion et du monde économique. Cette coopération favorise l'émergence de nouvelles pratiques d'accompagnement, renforce la coordination des parcours et contribue à diversifier les modalités de rencontre entre les demandeurs d'emploi et les recruteurs.

Les chiffres clés

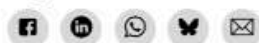
- Plus de 420 actions réalisées ;
- 150 partenaires mobilisés ;
- 81 % des participants remobilisés vers une action ou un accompagnement.



Bapaume : qu'est-ce que cette action « Palette de compétences » où les demandeurs d'emploi se présentent à partir d'un autoportrait ?

Début décembre, dix demandeurs d'emploi de France Travail Bapaume ont présenté leurs talents et leurs compétences « autrement » en présentant leur création artistique aux employeurs présents avec un seul objectif : décrocher un emploi.

Partage :



Ajouter aux sources préférées sur Google



Les demandeurs d'emploi, en compagnie du peintre Alexander Garcia Hernandez (à droite), et des représentants de France Travail.

**L'ART
D'ACCÉDER
À L'EMPLOI**
France Travail



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**
Liberté
Égalité
Fraternité

**France
Travail**

Avec le soutien de :

**MINISTÈRE
DE LA CULTURE**
Culture
Patrimoine

**MINISTÈRE
CHARGÉ DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**
Travail
Emploi

BAPAUME
Vendée

Missions locales en Hauts-de-France



Rôle du réseau des Missions Locales

Présentes sur l'ensemble du territoire régional, les 42 Missions Locales des Hauts-de-France exercent une mission de service public de proximité en faveur des jeunes de 16 à 25 ans.

Elles ont pour vocation de favoriser leur insertion professionnelle et sociale en proposant un accompagnement global et personnalisé tenant compte de l'ensemble des freins pouvant entraver leur accès à l'emploi ou à la formation.

Coordonné au niveau régional par l'Association Régionale des Élus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi (AREFIE), le réseau des Missions Locales accompagne chaque année plusieurs dizaines de milliers de jeunes dans la construction et la réalisation de leur parcours d'insertion.

L'accompagnement repose sur une approche globale qui permet d'agir simultanément sur les différentes dimensions du parcours des jeunes : orientation, emploi, formation, mobilité, logement, santé, accès aux droits, citoyenneté, culture et loisirs.

→ Une offre de services au bénéfice des jeunes

Les Missions Locales assurent :

- L'accueil, l'information et l'orientation des jeunes ;
- La construction de parcours individualisés vers l'emploi et la formation ;
- L'accompagnement dans les démarches d'accès aux droits, au logement, à la mobilité ou à la santé ;
- La mobilisation des dispositifs d'insertion et de formation disponibles sur les territoires ;
- La préparation à l'emploi et l'accompagnement dans la prise de poste ;
- Le suivi des jeunes afin de sécuriser leur maintien dans l'emploi.

→ Une offre de services au bénéfice des entreprises

Partenaires privilégiés du tissu économique local, les Missions Locales contribuent également aux besoins de recrutement des entreprises et interviennent pour :

- Analyser les besoins en compétences et en recrutement des employeurs ;
- Proposer des candidatures adaptées ;
- Mobiliser les dispositifs et aides à l'embauche ;
- Organiser des rencontres entre jeunes et recruteurs ;
- Accompagner l'intégration des jeunes salariés et prévenir les ruptures de parcours ;
- Promouvoir les métiers et valoriser les entreprises auprès des publics accompagnés.

FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2025 EN HAUTS-DE-FRANCE

Un fonctionnement en réseau consolidé à l'échelle régionale

L'année 2025 a confirmé l'importance du fonctionnement en réseau des Missions Locales des Hauts-de-France. Sous l'impulsion de l'AREFIE, les structures ont poursuivi leurs coopérations afin de partager leurs pratiques, mutualiser leurs expériences et développer des réponses adaptées aux besoins des territoires et des publics accompagnés.

La santé des jeunes au cœur des parcours d'insertion

La question de la santé physique et mentale des jeunes a constitué un axe majeur d'intervention en 2025. Les Missions Locales ont renforcé leurs actions de repérage, d'information et d'orientation afin de faciliter l'accès aux soins et de prendre en compte les fragilités pouvant constituer un frein à l'insertion professionnelle.

Le Contrat d'Engagement Jeune toujours mobilisé comme levier d'insertion

Les Missions Locales ont poursuivi le déploiement du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), dispositif clé d'accompagnement intensif des jeunes les plus éloignés de l'emploi. Ce cadre d'intervention a permis de renforcer l'accès à l'emploi, à la formation et à l'autonomie grâce à un suivi personnalisé et à la mobilisation de nombreuses mises en situation professionnelles.

Un renforcement des partenariats avec les entreprises

L'accompagnement des entreprises dans leurs recrutements s'est intensifié tout au long de l'année. Les Missions Locales ont multiplié les actions favorisant les rencontres directes entre jeunes et employeurs : forums emploi, job dating, opérations de recrutement sectorielles, périodes d'immersion en entreprise, promotion des aides à l'embauche et des contrats spécifiques, mise en œuvre d'actions de parrainage.

Ces initiatives ont contribué à rapprocher les jeunes du monde économique tout en répondant aux besoins de recrutement des entreprises locales.

Promouvoir les métiers et renforcer l'attractivité des secteurs en tension

En lien étroit avec le réseau emploi / formation et les acteurs économiques des territoires, les Missions Locales ont poursuivi leurs actions de valorisation des métiers et des filières connaissant des difficultés de recrutement.

Une mobilisation qui s'est traduite par l'organisation de modules de découverte des métiers, des temps d'échanges entre professionnels et jeunes, des visites d'entreprises et de centres de formation, des découvertes de plateaux techniques et une mobilisation massive des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour permettre aux jeunes de confirmer leur projet professionnel.

MISSIONS LOCALES EN CHIFFRES

[NOMBRE D'ENTRÉES
EN CEP EN 2025]

28 958

[STATUTS]

A la recherche d'un emploi : **94%**

En activité : **2%**

Double situation : **3%**

Non communiqué : **2%**

Bénéficiaire
de l'obligation d'emploi

5%

[RÉPARTITION HOMMES / FEMMES]

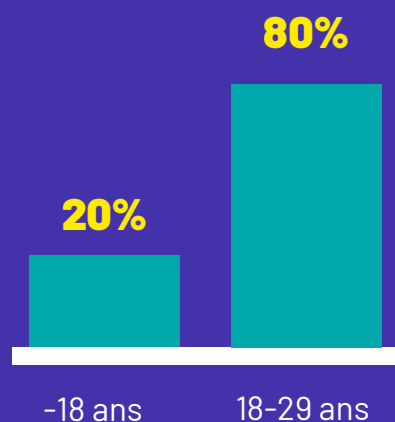


51%

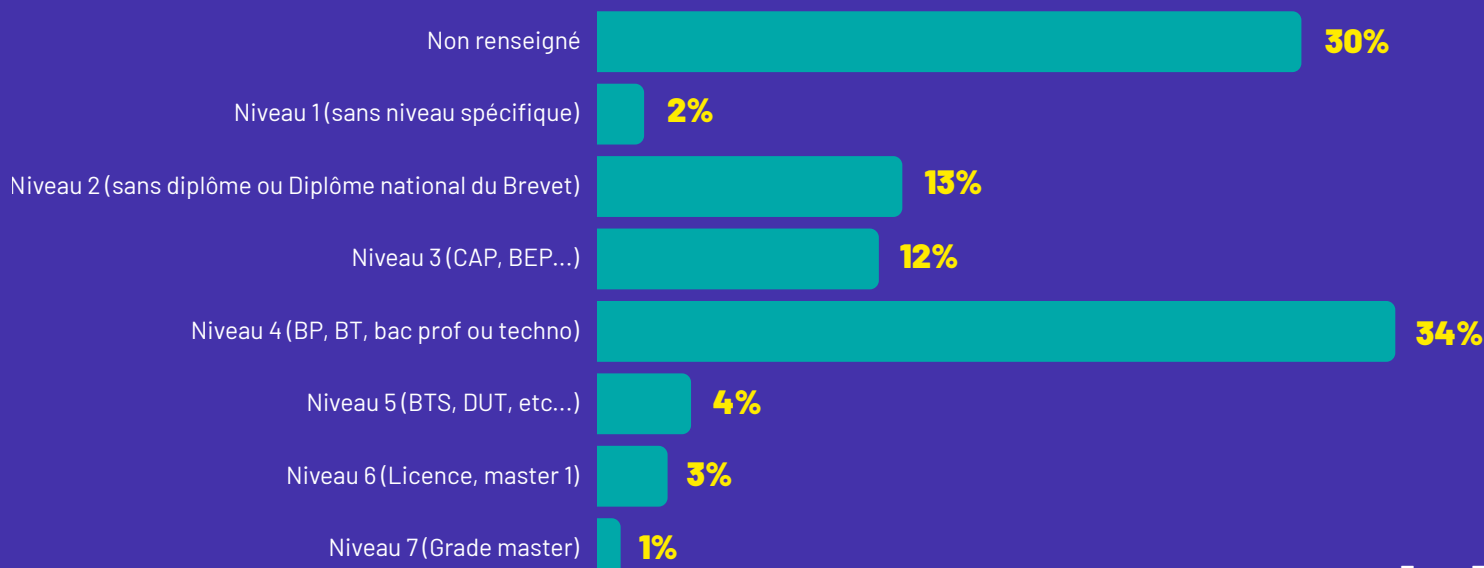


49%

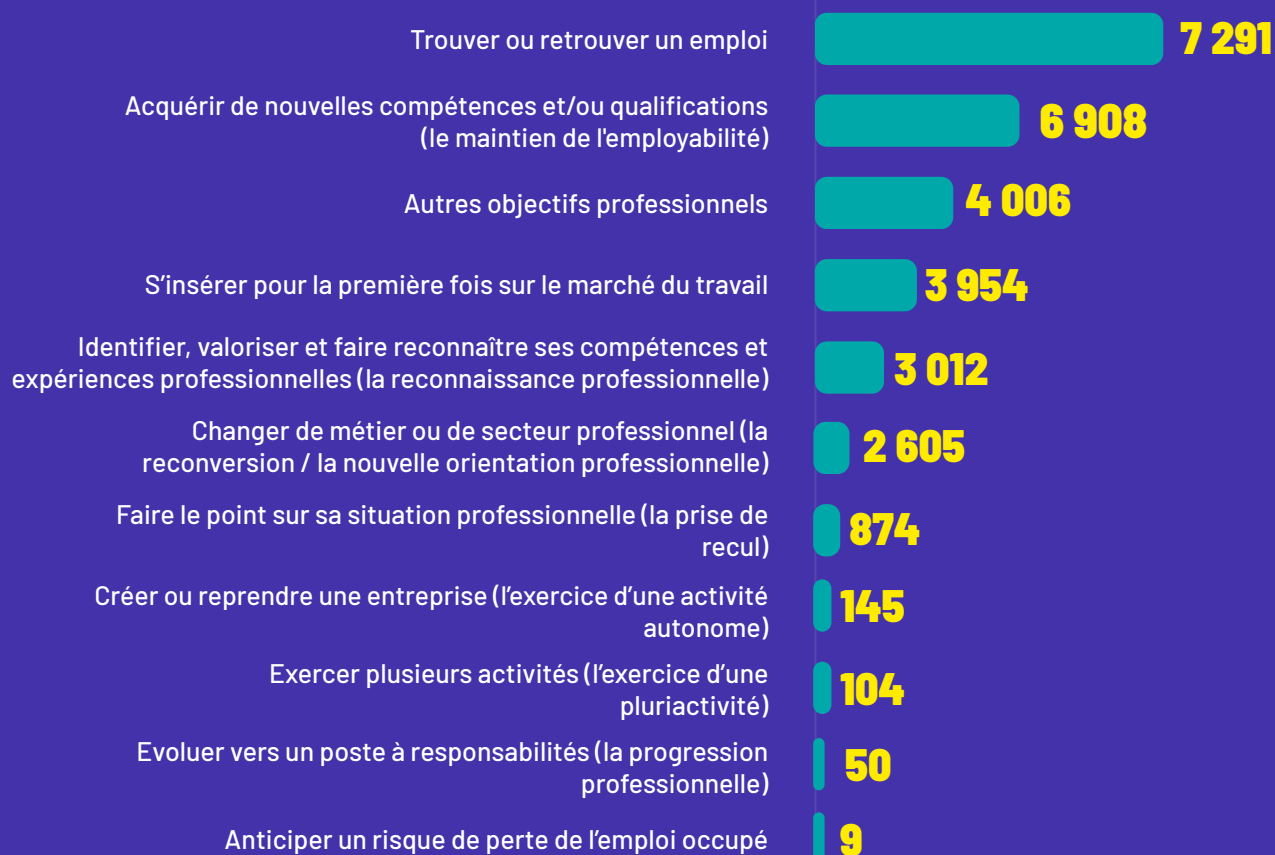
[L'ÂGE]



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



[OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE À SON CEP]



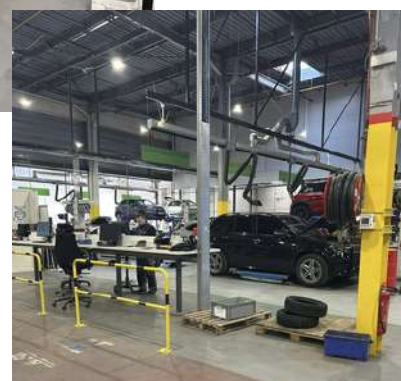
REGARD SUR...



**Les initiatives en lien avec l'attractivité
des métiers dans le réseau des missions locales**

DES VISITES D'ENTREPRISE...

Visite du CRVO de Lens ←



→ Visite de « Chocolat Encuentro »
à Saint-André-Lez-Lille

Visite de l'entrepôt logistique
de Décathlon d'Evin Malmaison ←



REGARD SUR...



DES ÉVÈNEMENTS POUR METTRE EN AVANT DES MÉTIERS EN TENSION



Emploi :

Les 5 métiers qui recrutent le plus
en ce moment dans la métropole de
Lille !



**AVEC LE BTP DURABLE,
MON MÉTIER A DE L'AVENIR
EN HAUTS-DE-FRANCE**

**VENDREDI 10 OCTOBRE 2025
DE 9H À 17H
AU SIÈGE DE RÉGION À LILLE**

Venez découvrir les métiers, les formations et les opportunités
d'emplois du BTP durable : un secteur tourné vers l'avenir et
engagé dans les transitions énergétiques et écologiques !

Entrée gratuite et ouvert à
tous sur inscription
avant le 1^{er} octobre
en scannant ce QR Code :



Un événement organisé par :



En partenariat avec :



Cet événement s'inscrit dans le cadre de la semaine des métiers du BTP

Territoires d'industrie

DESTINATION INDUSTRIE

3 jours pour découvrir les métiers, les formations et décrocher un job !

1 - 2 - 3 OCTOBRE

**AUSHOPPING
NOYELLES-GODAULT**

1^{er} octobre de 9h à 17h

2^e octobre de 9h à 19h
JOB DATING
de 16h à 18h

3^e octobre de 9h à 12h

Entrée libre - Tous publics

Logos of various partners at the bottom

Transitions Pro,
acteur engagé
de la **coopération**
régionale au
service du CEP

Des partenariats structurés

Les actions présentées dans ce rapport illustrent l'engagement constant de **Transitions Pro Hauts-de-France** aux côtés de l'ensemble des opérateurs du CEP.

Au-delà de son rôle de partenaire institutionnel, **Transitions Pro** contribue activement à la construction d'une **dynamique collective** visant à renforcer la visibilité, l'accessibilité et l'efficacité du CEP au bénéfice des salariés, des entreprises et plus largement des territoires.

Une mise en synergie qui repose sur une conviction forte : **les transitions professionnelles constituent un enjeu majeur et ne peuvent être envisagées de manière isolée.**

La mobilisation doit être coordonnée entre les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation, de la santé au travail et du développement économique.

Transitions Pro Hauts-de-France et **Avenir Actifs** ont mis en œuvre un plan d'actions qui s'articule autour de quatre priorités :

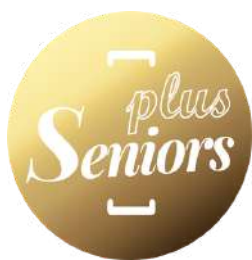
- Le développement de l'interconnaissance entre les équipes ;
- L'organisation d'actions communes de promotion du CEP ;
- La fluidification des parcours des bénéficiaires ;
- Le partage régulier d'informations stratégiques et opérationnelles.

En pratique, ce sont des échanges réguliers entre les équipes décisionnaires et techniques, des participations croisées à des événements régionaux consacrés à l'évolution et à la reconversion professionnelle, mais aussi l'organisation de webinaires thématiques et la coanimation de réunions d'information.

Pour apporter des réponses plus adaptées aux salariés cadres et jeunes diplômés sur leurs projets de mobilité ou de reconversion professionnelle ainsi qu'aux entreprises confrontées aux transformations du marché de l'emploi, une **convention de partenariat** est conclue et renouvelée tous les 2 ans avec **l'Apec Hauts-de-France**.

En partageant leurs expertises, leurs analyses et leurs observations sur les évolutions du travail, **Transitions Pro Hauts-de-France** et **l'Apec Hauts-de-France** contribuent à mieux anticiper les besoins en compétences et à accompagner les transitions professionnelles au sein du tissu économique régional.

Cette volonté d'anticipation se traduit également dans le contexte de vieillissement de la population active et d'allongement des carrières, notamment à travers une approche globale de prévention, en lien avec les enjeux de santé, de qualité de vie au travail et de maintien des compétences. C'est dans ce contexte que les coopérations initiées avec les services de prévention et de santé au travail se sont renforcées en 2025.



Dans la démarche Seniors+, portée par Transitions Pro Hauts-de-France en partenariat avec l'Apec et l'Aract, il s'agit notamment d'accompagner les entreprises dans la préparation de l'avenir professionnel de leurs salariés de 50 ans et plus. Une occasion de renforcer la promotion du CEP auprès des entreprises et des actifs, tout en valorisant la complémentarité des cinq opérateurs du service.

Depuis 2025, cette réflexion a été enrichie par une dynamique de rencontres initiée par Compétences et Emploi, réunissant différents acteurs de l'emploi et du CEP autour des enjeux liés à l'employabilité des seniors. Des échanges qui renforcent l'interconnaissance, le partage de bonnes pratiques et l'identification des solutions adaptées aux évolutions du marché du travail.

Les enjeux liés à l'emploi des seniors s'inscrivent dans une réflexion plus large sur l'avenir des compétences. Face aux nombreux départs à la retraite à venir et aux tensions de recrutement qui touchent plusieurs secteurs, l'anticipation des parcours professionnels devient un levier majeur pour les entreprises comme pour les salariés.

C'est notamment dans cette logique que Transitions Pro entretient une collaboration étroite avec France Travail afin d'analyser les mutations économiques dans la région, d'anticiper les évolutions des métiers et d'identifier les besoins émergents en qualification, pour favoriser les passerelles professionnelles vers les secteurs en croissance.

La question du renouvellement des compétences rappelle également la nécessité d'agir simultanément auprès de différentes générations d'actifs. Le réseau des Missions Locales, opérateur du CEP pour les jeunes de 16 à 25 ans, accompagne à ce titre l'entrée dans la vie active, l'accès à la qualification et la connaissance des métiers porteurs.



Transitions Pro Hauts-de-France affirme son rôle d'acteur et de fédérateur au service des compétences en région, auprès de ses partenaires.



La prévention de l'usure professionnelle

L'usure professionnelle [1] est un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail (ex : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle...). L'usure professionnelle se traduit par des effets négatifs sur la santé qui endommagent les capacités à réaliser le travail. Ce processus peut apparaître très tôt dans les parcours, l'usure professionnelle ne concerne donc pas que les salariés en fin de carrière.

Le dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR)

Le dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR) s'adresse aux salariés exposés à l'un des six facteurs de risques professionnels reconnus par le Compte Professionnel de Prévention (C2P) : travail de nuit, travail en équipes alternantes, activité en milieu hyperbare, exposition aux températures extrêmes, exposition au bruit et travail répétitif. Les points acquis sur le C2P peuvent être mobilisés pour financer un bilan de compétences, une VAE ou une formation certifiante dans le cadre d'un projet de reconversion visant un emploi moins exposé aux risques professionnels.

→ En 2025, 61 parcours ont été financés par Transitions Pro Hauts-de-France.

La mobilisation du PUR est obligatoirement précédée d'un accompagnement par un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP), qui aide le salarié à analyser sa situation, construire son projet de reconversion et mobiliser les financements adaptés.

Le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU)

En complément, le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU) permet de financer des projets de transition professionnelle pour les salariés exposés à l'un des trois facteurs de risques ergonomiques : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques.

Comme pour le PUR, l'accès à ce financement nécessite un accompagnement préalable par le CEP afin de sécuriser le projet professionnel et d'orienter le salarié vers un métier compatible avec la préservation de sa santé.

→ En 2025, 109 parcours financés par Transitions Pro Hauts-de-France.

REGARD SUR...



Le Projet DECARBON'PRO

Dans une logique d'accompagnement des grandes mutations du monde du travail, Transitions Pro Hauts-de-France a engagé en 2024 une réflexion autour des enjeux de la transition écologique et de leurs impacts sur les entreprises, les emplois et les compétences.

En 2025, le projet est entré dans une phase de structuration, à travers une réponse à appel à projets auprès de la DREETS (Direction régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) visant à développer un accompagnement spécifique à destination des entreprises.

Cette année a ainsi permis de concevoir les fondements du projet et de définir un plan d'actions dont le déploiement est prévu à partir de 2026.

Il va reposer sur l'acculturation des collaborateurs aux enjeux de la décarbonation et de l'adaptation au changement climatique, ainsi que sur la mise en œuvre d'un outil de diagnostic destiné aux entreprises, en priorité aux TPE et PME.

L'objectif est de leur permettre de mieux comprendre et appréhender les impacts de la transition écologique sur leur activité et d'identifier les leviers d'action disponibles.



Conclusion et Perspectives 2026

En 2025, l'écosystème régional du Conseil en évolution professionnelle (CEP) a franchi une nouvelle étape dans sa structuration et sa coopération. Le renforcement des liens entre Transitions Pro Hauts-de-France, les opérateurs CEP et les partenaires Emploi-Formation du territoire a contribué à une meilleure lisibilité des offres de services et à une valorisation accrue de leurs complémentarités au bénéfice des actifs.

Cette dynamique collective s'est également traduite par une mobilisation renforcée autour des enjeux d'usure professionnelle, de prévention de la désinsertion professionnelle

et de maintien en emploi, favorisant un repérage plus précoce des situations de fragilité et une meilleure coordination des accompagnements.

En conjuguant leurs expertises et leurs actions, les acteurs du CEP démontrent leur capacité à sécuriser les parcours professionnels, à anticiper les mutations du monde du travail et à accompagner les actifs dans leurs transitions professionnelles.

2025 illustre ainsi la force d'un réseau territorial engagé, mobilisé autour d'un objectif commun : préparer les actifs aux défis et aux métiers de demain.

CAP SUR 2026 : CONSOLIDER LES COOPÉRATIONS ET ANTICIPER LES TRANSITIONS

→ **Renforcer la communication et la promotion du dispositif**, notamment auprès des entreprises et des services des ressources humaines. Favoriser le recours au CEP en amont des difficultés pour en faire un véritable outil de gestion anticipée des parcours professionnels.

→ **Renforcer l'accès au CEP des publics les plus exposés aux risques de fragilisation professionnelle**. Développer une logique d'anticipation pour éviter les ruptures de parcours et renforcer l'employabilité durable.

→ **Poursuivre le développement des collaborations avec les acteurs de la santé au travail**. Faire de la coopération avec les acteurs de la santé au travail un levier majeur de prévention, de maintien en emploi et d'accompagnement des reconversions.

→ **Poursuivre l'intégration des enjeux liés aux grandes transitions dans les pratiques d'accompagnement**. Soutenir les actifs et les entreprises dans leurs démarches d'adaptation en lien avec les transformations des métiers et l'émergence de nouvelles compétences.



www.transitionspro-hdf.fr

Nos réseaux sociaux



Transitions Pro Hauts-de-France - service communication - Septembre 2026