PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS PRO Normandie

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP

Transitions Pro

Normandie

Le 22 mars 2021

PARTENAIRE D'AVENIR TRANSITIONS PRO Normandie

SOMMAIRE

Rappel 2

PARTIE 1 : L'installation, le positionnement, les ressources mobilisées pour la réalisation de la mission de suivi de la mise en oeuvre du CEP 4

A. Les collaborateurs et partenaires impliqués 4
B. Le positionnement de la mission en région 5
C. Les étapes de la mise en oeuvre de la mission 10

PARTIE 2 : Les coopérations autour du CEP 12

A. Les modalités de coopération, les objets de coopérations 12
B. Les leviers/ difficultés/ avancées en termes de coopérations sur l'année 16

PARTIE 3 : CEP et parcours des bénéficiaires en région 17

A. Le recours au CEP 17
B. L'usage du CEP 19
C. L'articulation CEP/Dispositifs Transitions Pro 20
D. Les effets du CEP (Optionnel) 22

PARTIE 4 : Premiers indicateurs 23

Annexes 28

1 – Méthodologie France Compétences 29

2 - Principe partagé 30

Rappel :

Crées par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les CPIR, dénommées Associations Transitions Pro, ont dans le cadre de leurs missions le suivi de la mise en œuvre du CEP sur leur territoire respectif[1].

La mission se déploie en lien avec France Compétences et en cohérence avec les prérogatives de l'Etat sur le CEP, la mission confiée par l'Etat à France Compétences de suivi et d'évaluation du CEP, la mission des Régions de coordonner les actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation, la coopération avec les CREFOP.

Les Associations Transitions Pro doivent remettre un rapport annuellement à France Compétences sur le suivi de la mise en œuvre du CEP pour l'ensemble des opérateurs (APEC, le réseau des Cap Emploi, Missions locales, Pôle Emploi, l'opérateur pour les actifs occupés le Groupement Evolution en Normandie).

Ce rapport est basé sur une méthodologie commune définie par France Compétences[2] et réalisé avec les indicateurs transmis par les 5 opérateurs CEP. Un socle commun méthodologique structure les attendus et le périmètre de la mission de suivi du CEP (Périmètre du suivi dont le recours du CEP, l'usage du CEP, les coopérations et les effets du CEP sur les parcours), les modes d'investigations tels que l'appropriation des données régionales et comparaison aux données nationales, analyse de documents publics existants, organisation et animation d'une réunion 1 fois/an dans le cadre du CREFOP, réunions de partage SPRO, opérateurs CEP…), le calendrier de travail, le plan du rapport annuel.

[1] Décret n°2018-1339 du 28 décembre 2018 du Code du Travail
[2] Annexe 1 Méthodologie France Compétences

Le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau régional s'inscrit dans une logique d'observation et de capitalisation des dynamiques régionales et territoriales liées au CEP. Il doit permettre d'enrichir le suivi de la mise en œuvre du CEP national par des analyses. Le suivi ne doit pas se traduire par une posture d'audit et d'évaluation des opérateurs CEP en région.

En Normandie, Transitions Pro a choisie de mutualiser les pratiques, les outils et partager les observations au niveau régional avec Transitions Pro Pays de la Loire et Bretagne.

PARTIE 1 – L'installation, le positionnement, les ressources mobilisées pour la réalisation de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP

A. Les collaborateurs et partenaires impliqués

La mission de suivi du CEP au sein de l'Association Transitions Pro Normandie a été portée durant les 9 premiers mois par le responsable qualité, Monsieur Le Dréau Jean Paul. Il coordonne également la mission qualité de l'offre de formation, qualité ISO en interne, les partenariats en support avec le directeur général, le jury Cléa, et la RGPD. Il travaille sous la direction de Monsieur Laouenan Laurent. Suite à une ré organisation interne, Monsieur Le Dréau a été nommé Directeur Adjoint. La mission de suivi du CEP a été déléguée à Christelle Salazar, responsable du pôle Accueil, Information, Instruction mi-octobre 2020.

Un travail de réflexion sur la mission a été menée par le Conseil d'Administration en début d'année avec l'idée d'intégrer la mission du suivi CEP à la commission d'observation d'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualification sur le territoire mais sans que cela n'aboutisse. Néanmoins, Pascal Fernandez, chargé de projet d'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualification travaille en collaboration avec Christelle Salazar afin de contribuer à la réflexion.

Cette mission s'appuie à travers un travail de capitalisation de l'activité CEP, en lien avec les interactions entre les référents de parcours à Transitions Pro Normandie et les conseillers en évolution professionnelle, dans le cadre de réunions et d'échanges avec les opérateurs CEP, d'une veille documentaire.

La Présidence est également impliquée avec les opérateurs CEP dans le cadre d'actions partenariales communes.

Des rencontres bilatérales ont eu lieu afin de proposer la mise en place de conventions opérationnelles notamment avec l'APEC (Projet de convention validé par le CA de décembre 2020), Pôle Emploi (Signature de la convention prévue le 22 mars 2021). Un projet similaire est en cours de réflexion avec le Groupement évolution.

Par ailleurs au-delà de sa mission de suivi CEP, l'Association Transitions Pro Normandie est intégrée à l'agence Régionale de l'Orientation et des Métiers en région Normandie et contribue à informer les actifs sur ses dispositifs dans le cadre du numéro gratuit parcours métiers.

B. Le positionnement de la mission en région

L'approche proposée par Transitions Pro est celle du socle commun défini par France Compétences. Ce socle commun permet de décrire et d'analyser les données transmises ainsi que les dynamiques partenariales sur les trois thématiques : Le recours au CEP, l'usage du CEP, les coopérations.

Parallèlement, Transitions Pro Normandie poursuit et complète le développement des partenariats. En effet, cela se traduit par des poursuites et/ou refontes de conventions existantes avec Pôle Emploi, la Région, l'AGEFIPH, certains OPCO (Secteur de la pêche avec OCAPIAT) afin d'intégrer les nouvelles missions de Transitions Pro mais également avec la réalisation de nouvelles conventions avec l'APEC par exemple.

Dans un objectif de mutualisation et de cohérence pour les bénéficiaires, Transitions Pro Normandie et Pays de la Loire ont débuté un travail collaboratif pour mutualiser les pratiques, les outils, croiser les données afin de donner une vision sur la situation dans l'ouest de la France. L'Association Transitions Pro Bretagne a été associée à cette démarche.

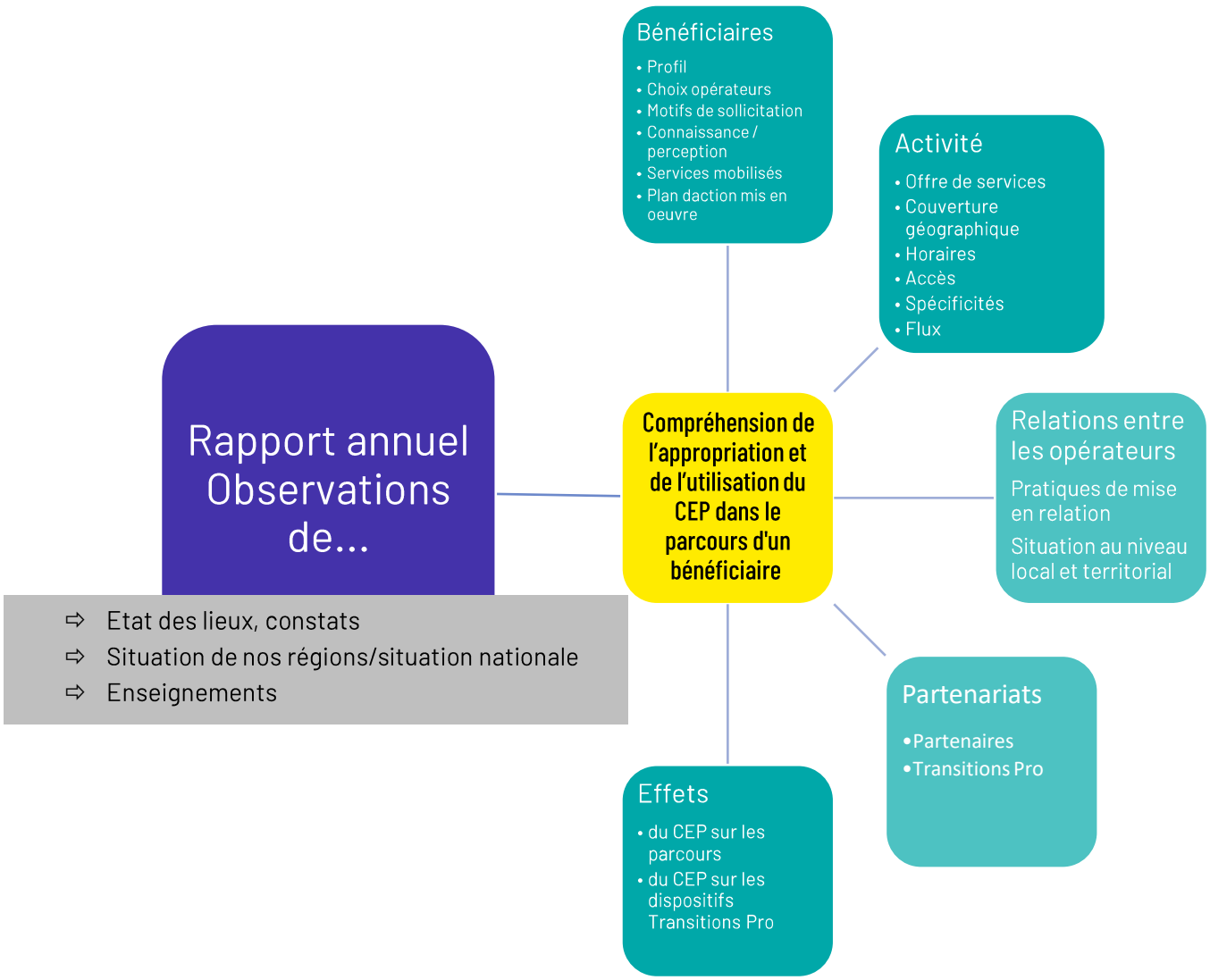
En effet, le Groupement Evolution, constitué de plusieurs structures (Analyse et Action, Catalys Conseil, Tingari, ID Formation), intervient sur le Conseil en Evolution Professionnelle sur les mêmes territoires. Nous disposons également d'une interlocutrice France Compétences commune en Grand Ouest Léonore RISBEC (référente territoriale).

Notre approche est centrée sur le parcours du bénéficiaire avec mobilisation des services du CEP. Cinq observatoires sont déclinés pour comprendre la place du Conseil en Evolution Professionnelle. Cette démarche permet d'intéresser les opérateurs qui pourraient trouver des éléments d'éclairage sur le plan régional et ainsi faciliter les remontées d'information nécessaires au plan d'action.

Nous aspirons à analyser le service au plan régional et inter-régional en partenariat avec le plus grand nombre de contributeurs possibles (opérateurs des actifs occupés et autres opérateurs CEP).

Elle a fait l'objet d'une validation à l'unanimité du bureau de Transitions Pro Normandie et du conseil d'administration de Transitions Pro Pays de la Loire.

Un rappel sur le schéma illustrant les observations ciblées.



Observatoires « Zoom sur…. »	Comment allons-nous recueillir les données pour les traiter et les analyser ?
Bénéficiaires Quel opérateur a été sollicité, sur quels critères ? (Proximité, disponibilité, autre…) Vecteur de communication Motif du contact « Pourquoi je vais solliciter un CEP ? » Sur quoi le bénéficiaire a travaillé ? Quels types d'actions ont été mobilisées ? Quels parcours les bénéficiaires ont réalisés ?	Contribution des opérateurs Contribution des usagers ? Données France Compétences (quand, qui, quoi ?) Données DGEFP (dictionnaire des données CEP partagées ?)
Activités Situation des offres de services au regard de la demande des bénéficiaires Durée des parcours, types de services mobilisés « Trous dans la raquette » Quels ont été les impacts du plan sanitaire ?	Mise en place d'un tableau de bord commun (à envisager en réunion inter CEP – se rapprocher de France Compétences qui a mis en œuvre Données France Compétences (Quand, qui, quoi ?) Données DGEFP (Dictionnaire des données CEP partagées ?) Croisement des données
Relations entre opérateurs Qu'est-ce qui se fait ? Quelles sont les pratiques de ré-aiguillage ? Quels sont les outils mis en œuvre ? Quels échanges se font sur le terrain au niveau local ? Quel regard en comparaison avec la situation régionale ?	Contributions des opérateurs Eléments mis en place Croisement des données
Partenariats Quels types de partenariats ont été mis en place ? Avec qui ? Sur quoi portent ces partenariats ? Comment Transitions Pro travaille avec les opérateurs CEP et vice-versa ? Quelle complémentarité ? Quel rôle, quelle place pour l'entreprise ?	Contributions des opérateurs Eléments mis en place Contribution des usagers ?
Effets Quel parcours a été réalisé ? Quels rôles ont été identifiés par les bénéficiaires vis-à-vis des structures intervenantes ? Quelles difficultés ont été rencontrées ? Comment se situe la notion de référent ?	Données France Compétences (quand, qui, quoi ?) Données DGEFP (dictionnaire des données CEP partagées ?) Comparaison parcours sans CEP et avec CEP avec demande de financement PTP Observatoire des transitions professionnelles Base de données Transitions Pro/PTP Enquête auprès des bénéficiaires Commission d'observations Transitions Pro Mobilisation Carif-Oref
Etat des lieux Constats, observations recueillies par le biais des opérateurs, des bénéficiaires, par France Compétences et la DGEFP **Situation de nos régions/situation nationale** Comparaison entre nos 2 régions, comparaison des régions au niveau national **Enseignements** Suggestions d'actions, axes d'amélioration	

De plus, afin d'enrichir l'analyse qualitative des données remontées par les opérateurs du CEP par l'intermédiaire de France Compétences, un outil commun a été élaboré en lien avec Transitions Pro Pays de la Loire et Bretagne. Ce tableau de bord est proposé dans le cadre d'échanges avec les opérateurs et reprend les 5 angles d'observations.

L'objectif étant de recueillir des éléments complémentaires à savoir :

- → ETAT DES LIEUX : Quelles sont vos observations globales ? (Principaux constats, tendances, demandes des bénéficiaires, flux d'activités, ...),
- → BENEFICIAIRES : Qu'avez-vous observé sur les bénéficiaires ? (Profil, choix, motif de sollicitation, vecteurs de connaissance/perception, services mobilisés, plan d'action mis en œuvre...),
- → ACTIVITE : Que pouvez-vous dire sur l'activité du CEP (flux, durée des parcours, types de services mobilisés, impact du plan sanitaire...),
- → RELATIONS ENTRE OPERATEURS : Comment le public est-il ré-aiguillé vers le bon opérateur ? Quelles types d'actions ont été mise en place pour communiquer entre opérateurs ? Quels échanges ont été réalisés ? Quel regard en comparaison avec la situation régionale ?
- → PARTENARIATS : Quels partenariats ont été activés pour répondre à quoi ? Quels types de prestations ont été recherchées pour compléter la palette d'intervention du CEP ? Que manquent-ils pour répondre encore mieux aux besoins identifiés ? Comment l'articulation CEP => prestataire s'opère-t-elle ? Quelle est la place de l'entreprise ?
- → EFFETS : Quels sont les effets produits par la mobilisation des services du CEP ?

Globalement, l'accent a été mis sur les partenariats et actions communes. Transitions Pro Normandie souhaite surtout mettre en œuvre et valoriser les partenariats et faciliter ainsi le suivi de la mise œuvre du CEP sur le territoire.

C- Les étapes de la mise en œuvre de la mission

1er semestre 2020 :

- → Appropriation de la mission et de la méthodologie France Compétences avec l'ensemble du réseau Transitions Pro et mise en œuvre d'un travail complémentaire sur la mission avec Transitions Pro Pays de la Loire et Bretagne.
- → Présentation de l'offre de services entre les équipes de Transitions pro Normandie et l'APEC, le Groupement Evolution. Formalisation d'un process depuis la mise en place du dispositif démissionnaire avec l'APEC.
- → Présentation et validation de la méthodologie régionale au Bureau de Transitions Pro Normandie puis au CA.

2ème semestre 2020 :

Des temps d'échanges ont eu lieu avec l'ensemble des opérateurs CEP entre le second semestre 2020 et le début de l'année 2021 :

- → Rencontre le 1er Septembre 2020 avec le Groupement Evolution. Deux réunions réalisées les 11 et 18 janvier 2021 avec les équipes (Rouen et Caen) afin de faciliter le partage et la mise en place d'un espace dédié aux échanges (Teams) sur des situations rencontrées par les bénéficiaires dans le cadre des dispositifs PTP et démissionnaire. Mise en place d'un temps d'échange à l'issue des commissions. Présentation auprès des membres du bureau de Transitions Pro Normandie du bilan CEP 2020 en février 2021.

- → Prise de contact avec le réseau CAP EMPLOI dans le cadre de la convention AGEFIPH et présentation de nos offres respectives avec CAP EMPLOI Manche. Participation au comité régional du réseau des CAP EMPLOI le 20 janvier 2021 afin d'échanger sur la mise en oeuvre du CEP et présentation de nos offres de services respectives.

- → Rencontre avec Pôle Emploi le 07 octobre 2020 / Convention partenariale puis échanges sur la mission de suivi avec le Directeur de l'offre de services Pôle Emploi Normandie.

- → Réunions avec l'APEC pour formaliser la convention partenariale (accord CA du 17/09/2020). Une réunion entre nos deux structures a eu lieu le 7 décembre 2020 dans le cadre du suivi CEP.

- → Contact avec l'Association Régionale des Missions Locales et entretien avec la référente CEP et la déléguée régionale.

Au premier semestre 2021, France Compétences a transmis les données quantitatives des opérateurs CEP afin d'alimenter le rapport. Ces données sont à manipuler avec précaution pour 2020. En effet, concernant les opérateurs désignés par la loi, le dictionnaire de données CEP définissant la remontée d'informations dans le SI DGEFP est fondé sur l'Arrêté du 16 juillet 2014. Or, il n'a pas fait l'objet de révisions dans le cadre de l'Arrêté du 29 mars 2019 conformément aux dispositions de l'article L6111-6-1 du code du travail. Par contre, les remontées des opérateurs régionaux de France compétences sont fondées sur ce cadre réglementaire.

2 – Les coopérations autour du CEP

A. Les modalités de coopération, les objets des coopérations

Créé par les partenaires sociaux, institué par la loi de juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et défini par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Conseil en Evolution Professionnelle vise à garantir un service universel, neutre, individualisé et gratuit. La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel conserve ces principes de base mais modifie l'offre de services du CEP en proposant la mise en œuvre en deux niveaux au lieu de trois[3] ainsi que le positionnement des opérateurs CEP. Ainsi, l'Apec, le réseau des Cap Emploi, Pôle Emploi et les Missions locales restent de droit opérateurs du CEP. Pour les actifs occupés, un opérateur privé a été désigné dans chaque région par France Compétences (Groupement Evolution en Normandie).

A ce jour en Normandie, nous pouvons recenser 158 lieux de permanence délivrant du CEP (Source OuquiQuoi-Annuaire de Normandie-Carif-Oref 2021).

Les quatre opérateurs CEP de droit poursuivent leurs coopérations et partenariats initiés depuis 2014. Le Groupement Evolution a intégré le SPRO Conseil et a rencontré les opérateurs CEP de droit afin de mieux se connaitre et fluidifier l'aiguillage du public. Cette dimension est partagée par les opérateurs CEP selon la spécificité des publics reçus notamment au cours du premier niveau de service du CEP. Ce qui permet le ré aiguillage le cas échéant pour faciliter le suivi au niveau 2 par l'opérateur spécifique.

[3] Cahier des charges du CEP - Arrêté du 29 mars 2019

Les relations partenariales s'inscrivent bien dans une logique de complémentarité des services en prenant en compte l'expertise des publics. On peut constater des relations partenariales bilatérales parfois avec la mise en place de conventions en région ou au national (Pôle Emploi/APEC, Pôle Emploi/Missions Locales, etc..) mais également une définition du périmètre avec l'ensemble des opérateurs du CEP par le biais d'accords tacites (APEC et Groupement Evolution, Missions Locales, Chéops, ...). En complémentarité, des partenaires et acteurs se trouvent associés sur le sujet du CEP (Région, AGEFIPH, Carif-Oref, DREETS, organismes de formation, les consulaires, les organismes d'accompagnement à la création d'entreprise, le réseau BGE) dans le champ de l'emploi et de la formation et en lien avec les partenariats du territoire normand : Accompagnement des intérimaires dans le cadre de la fin du chantier de l'EPR dans la Manches avec les acteurs de l'emploi, l'Etat, le Groupement Evolution, EDF,..

Des actions de communications complètent la mise en œuvre du CEP en 2020. Une campagne de communication importante a été déployée notamment par l'opérateur Groupement Evolution en région pour faire connaitre le CEP en région et augmenter le volume d'appel au numéro vert (Flyers auprès des entreprises, partenaires, bénéficiaires, spots radio, publicités bus, création d'une plateforme digitale infocep.fr/Normandie), la présence de l'opérateur dans des forums dédiés à l'emploi « 24h pour l'emploi » sur l'ensemble du territoire.

Des évènements sous forme de web ateliers, web conférences ont été programmés également par les opérateurs (Vidéo youtube sur le CEP par l'APEC, ...).

L'Association Transitions Pro Normandie est membre du SPRO Conseil qui intègre le nouveau cadre de référence du Service Public Régionale de l'Orientation (SPRO) normand, intitulé Rés'O Pro. Le Rés'O Pro permet, par labellisation, d'élargir le réseau des acteurs de l'information et de l'orientation en Normandie, tout statut confondu[4]. Transitions Pro fait partie du comité de suivi dans le cadre du numéro gratuit parcours métiers. Tous les normands peuvent solliciter ce numéro gratuit afin d'accéder à un premier niveau d'information et s'orienter vers le service, la structure correspondant aux besoins notamment vers les opérateurs du CEP. Les opérateurs CEP sont de droit présents et participent aux échanges et aux comités de suivi organisés par la Région Normandie[5]. Des permanences CEP sont programmées mais au regard du contexte sanitaire, le distanciel est privilégié.

Transitions Pro Normandie poursuit le développement des partenariats avec les opérateurs CEP qui permettront de sécuriser le parcours de transition professionnelle des bénéficiaires.
Nous avons à ce jour la convention avec la Région Normandie qui a été signée le 4 janvier 2021. Elle intègre notamment une participation de Transitions PRO au sein de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, le partenariat dans la gestion des demandes de formations des salariés démissionnaires. L'objectif étant de sécuriser les parcours en constituant le dossier de demande de financement d'une formation dans le cadre du dispositif Qualif individuel auprès de la région en amont du passage en commission d'instruction des dossiers démissionnaires. C'est en cours d'ajustement.

La convention entre Transitions Pro Normandie et Pôle Emploi fait l'objet d'une signature le 22 mars 2021. Elle précise les périmètres d'action quant au suivi de la mise en œuvre du CEP (Participation aux réunions Inter-opérateurs, échanges, information des publics salariés, partage d'outils, etc.).

[4] Cahier des charges SPRO Conseil Normandie
[5] Comité de suivi numéro gratuit parcours métiers

La convention entre Transitions Pro Normandie et l'AGEFIPH est opérationnelle depuis plusieurs années et permet de renforcer notre partenariat avec le réseau des Cap Emploi.

Nous avons également d'autres projets de convention en cours :

- → Convention Transitions Pro Normandie / AKTO en cours de réalisation sur la mise en place de parcours mixte PTP/Alternance**.** Articulation entre AKTO, Transitions Pro et les opérateurs CEP.

- → Déploiement territorial du certificat CléA :
  - Augmenter la part du public salariés (collaboration avec les opérateurs CEP, Convention AKTO/Transitions Pro).
  - Favoriser la poursuite de parcours des personnes sollicitant la certification CléA en lien avec les opérateurs.

- → Le projet de convention avec l'APEC a été validé par le Conseil d'Administration de Transitions Pro Normandie. C'est en cours de formalisation.

- → Transitions Pro Normandie est en réflexion avec le Groupement Evolution pour co-construire une convention bilatérale.

Au niveau local, des coopérations entre opérateurs CEP et Transitions Pro se mettent en place progressivement en tenant compte du contexte sanitaire actuel. Des rencontres bilatérales ont eu lieu afin de mieux se connaitre et faciliter la mise en relation entre le bénéficiaire, le CEP et le référent de parcours à Transitions Pro.

Des temps d'échanges sur les dispositifs démissionnaires et Projets de Transition Professionnelle ont été mis en place pour répondre aux besoins des bénéficiaires et des techniciens opérants sur ces mesures notamment avec le Groupement Evolution, l'APEC et Cap Emploi.

Suite aux commissions d'instruction des dossiers PTP, démissionnaire, un retour est réalisé régulièrement avec le Groupement Evolution en vue d'apporter des éléments d'éclairages aux bénéficiaires ayant mobilisé un CEP en amont de leur démarche de financement. Pour l'Apec, cela est mobilisé lors des refus autant que de besoins ainsi qu'avec Cap Emploi.
Il est proposé également une mise en relation avec l'opérateur CEP en fin de financement de formation pour sécuriser le parcours professionnel et/ou être appuyé dans la transition professionnelle.

L'ensemble de ces actions vise à agir dans une logique d'amélioration continue pour chacun des acteurs au service des bénéficiaires.

Transitions Pro Normandie échange régulièrement avec Bretagne et Pays de la Loire. Cela a fait l'objet d'une participation de Transitions Pro Normandie à un comité technique inter-opérateurs en Pays de la Loire. Il est prévu la mise en place d'un comité inter-opérateur en Normandie. Des temps sont également organisés au national entre les chargés de mission.

B. Les leviers / difficultés / avancées en termes de coopérations sur l'année

Le contexte sanitaire et les évolutions structurelles ont décalé les rencontres avec les opérateurs. Ce qui explique les interactions continues avec les opérateurs début d'année 2021. Cependant, l'antériorité des partenariats et l'existence de conventions ont facilité la mise en œuvre de ce suivi. Nous constatons aussi que les salariés ne connaissent pas tous l'existence du CEP au regard du peu d'accompagnement des projets de Transition Professionnelle. La communication sur le CEP doit être renforcée notamment auprès du public salarié. Cela nécessite de poursuivre les coopérations inter opérateurs avec Transitions Pro mais également avec les entreprises (Dispositif Transitions collectives, club RH, etc.). Ce constat a été relayé par les opérateurs. La poursuite de la professionnalisation croisée fait partie des demandes (réunions inter opérateurs, actions communes, organisation d'évènements co animés, etc.).

3 – CEP et parcours des bénéficiaires en région

A) Le recours au CEP

En Normandie, le CEP représente 94 782 entrées pour l'ensemble des opérateurs, soit 4,58% de l'activité totale du CEP national en 2020[6]. Cette année est marquée par le contexte sanitaire. Le recours au CEP est mobilisé plus souvent par les femmes globalement. L'âge moyen (Données Cap Emploi non disponibles et hors Missions locales) se situe entre 26 et 44 ans.

La crise sanitaire et le premier confinement ont impacté l'activité et le recours au CEP. Néanmoins, Lors du dé confinement, les actifs occupés ont sollicité l'offre de service du CEP afin d'anticiper une transition professionnelle et limiter l'isolement. En effet, ces derniers pouvaient recevoir les bénéficiaires en présentiel (Modalité recherchée sur cette période) en plus des autres modalités proposées à distance (Visio, téléphonique).

L'opérateur des actifs occupés représente 4,25% des entrées en CEP en Normandie. Les salariés ont recours majoritairement au CEP comparativement aux indépendants.

Au 1er semestre, les actifs occupés n'ont pu mobiliser une PMSMP avec le Groupement Evolution, le temps de la signature de la convention avec pôle Emploi.

L'aiguillage des actifs occupés est facilité entre l'Apec et le Groupement Evolution. Cependant, le bénéficiaire en situation de handicap ou problématique de santé est accompagné par Cap Emploi si ce dernier est repéré par le médecin du travail, le service santé au travail principalement. Une communication inter-opérateur permettrait de fluidifier l'aiguillage. Même si ce dernier a fait l'objet de réajustement par le biais d'un message commun partagé entre France Compétences, Chéops, la DGEFP et l'AGEFIPH[7].

[6] SI-CEP-DGEFP/Exploitation Frances Compétences
[7] Annexe 2 Principe partagé

Avant le confinement, l'Apec a enregistré une activité importante jusqu'à mars 2020. Le confinement a eu deux conséquences : Une baisse en début de confinement et une évolution de la nature des demandes. Mais globalement, plus de cadres ont été suivis en 2020 comparativement à 2019. Fin octobre 2020, l'Apec enregistrait +52% d'accompagnement CEP soit 18% de jeunes diplômés, 35% de cadres en activité et 47% de demandeurs d'emploi.

Le Conseil en Evolution Professionnelle est bien installé pour les cadres éligibles (99%) et utilisent principalement les services dématérialisés proposés sur le site web. Ils sont 21% à utiliser la plateforme téléphonique. Les cadres ayant recours au CEP sont le plus souvent diplômés d'un niveau I et II, en recherche d'emploi et venant des secteurs de l'industrie et activités de services.

Pôle Emploi indique que le volume annuel d'entretiens de conseil est resté stable mais l'activité a été marquée par le contexte sanitaire. Les modalités de contact et de prise en charge ont évolué pour répondre aux besoins du public : -41% pour les entretiens physiques, +97% pour les entretiens téléphoniques, la modalité d'entretien en visioconférence à progresser de 8%. Les contacts ont décliné de mars à mai (lors du premier confinement) mais l'activité a été plus importante de septembre à décembre 2020 qu'en 2019. La répartition du public (Cat ABC 281570 DE) s'établit à 52,2% de femmes et 47,8% d'hommes. 51,6% sont en recherche d'emploi depuis plus d'un an.

Les entrées en CEP des bénéficiaires (Notamment des jeunes entre 16 et 26 ans) qui sollicitent la Mission Locale dans le cadre d'un CEP sont en lien avec les entrées PACEA. Les données ne sont pas stabilisées. Ce qui limite leur utilisation. Les bénéficiaires sont notamment demandeurs d'emploi non qualifiés et de niveau V[8].

Les entrées à Cap Emploi sont liées notamment à la situation du bénéficiaire intégrant la prise en compte du handicap. Peu de données quantitatives disponibles à ce jour.

[8] SI-CEP-DGEFP/Exploitation France Compétences

B- L'usage du CEP

Beaucoup de jeunes diplômés ont mobilisé un service à l'Apec et le flux a augmenté avec la crise sanitaire en fin d'année 2020. Par ailleurs, plus de cadres menacés dans leur emploi ont sollicité un service que les cadres en réflexion par rapport à 2019. Le CEP est mobilisé à 77% pour la création d'entreprise. 52,27% mobilisent le CEP pour « faire le point sur sa situation professionnelle ».

A pôle Emploi, les bénéficiaires d'entretien de conseil en évolution professionnelle se sont orientés à l'issue de leur inscription suite à la perte d'un emploi ou en fin d'études. L'accès au CEP se réalise dans le cadre de l'entretien de diagnostic prévu dans le cadre du protocole d'inscription. Le motif de sollicitation « Faire le point sur sa situation professionnelle » représente 30,36%. En fonction des résultats, un accompagnement spécifique avec le CEP peut aider le bénéficiaire à définir les étapes ou démarches nécessaires à la réalisation de son projet (Entrée en formation, création d'entreprise, recherche d'emploi, ...). Le motif de sollicitation « Travailler à son projet » représente 49,27%. Les actions convenues avec le demandeur d'emploi sont définies dans le cadre du diagnostic et recouvrent les objectifs suivants : Régler les freins périphériques, Elaborer son projet professionnel ou de création d'entreprise, adapter son projet au marché du travail, construire sa stratégie de recherche d'emploi, acquérir ou perfectionner ses techniques de recherche d'emploi, organiser son retour à l'emploi. Il peut également mobiliser des prestations complémentaires (PMSMP, ateliers de recherche d'emploi, etc..).

Le maintien dans l'emploi des salariés dont le risque d'inaptitude au poste occupé nécessite un accompagnement dans l'élaboration d'un projet fait partie des missions de Cap Emploi en plus de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, avec une prise en charge plus importante de la sphère psychologique. Des partenariats avec la CARSAT, les services de Santé au travail, Pôle Emploi, l'AGEFIPH permettent la mobilisation de prestations telles que le Bilan de Compétences Adapté, la PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle), la PRESIJ (Prestation d'accompagnement de mise en situation de salariés en indemnités journalière).

Pour l'opérateur Groupement Evolution, les bénéficiaires le sollicitent pour « travailler à son projet professionnel » (78,39%). Le motif « obtenir de l'information » ressort dans le SI Envol de France compétences. Cela peut s'expliquer par le recours à ce service pour obtenir des informations sur les dispositifs PTP, démissionnaire par exemple. La mise en place d'une PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) est opérationnelle depuis fin 2020.

C - L'articulation CEP/Dispositifs Transitions pro

- *Le CEP et le dispositif Projet de Transition Professionnelle*

En 2020, la commission d'instruction de Transitions Pro Normandie a étudié 1254 dossiers dont 853 demandes de financement acceptées. L'accompagnement en amont par un CEP n'est pas tracé par ces derniers dans le SI et les salariés ne le signalent pas systématiquement.

Les Associations Transitions pro ont développé dans le SI un espace dédié à la traçabilité du CEP à partir du second semestre 2020. De septembre à décembre 2020, 12% seulement des bénéficiaires ont déclaré un accompagnement avec un CEP (7,74% avec Groupement Evolution, 2,3% avec l'ancien opérateur CEP Fongecif, puis Cap Emploi, Pôle Emploi, Apec)

Au regard de l'enveloppe financière qui ne permet pas de couvrir l'ensemble des demandes de financement de formation, il est nécessaire que l'opérateur CEP et le bénéficiaire travaillent sur les scénarii.

- *Le CEP et le dispositif démissionnaire*

Le dispositif démissionnaire mobilise obligatoirement le CEP en amont du dépôt du dossier. Proportionnellement, l'accompagnement est réalisé à 75% par le Groupement Evolution, à 18% par l'Apec, à 7% par l'ancien opérateur CEP Fongecif et 0,2% par Cap Emploi. Les cadres mobilisent fortement ce dispositif contrairement au PTP dans le cadre de création d'entreprise (80%) avec ou sans formation. Les bénéficiaires accompagnés par Cap Emploi sont orientés plutôt vers d'autres dispositifs plus favorables en lien avec leur situation. Lorsque ces derniers le mobilisent, l'objet de la demande concerne un projet de reconversion avec formation.

L'objet de la reconversion au dispositif pour le Groupement Evolution concerne à 69% la création d'entreprise avec ou sans formation.

C'est un dispositif qui nécessite la mobilisation de plusieurs acteurs pour sécuriser le parcours de mise en œuvre du projet et qui reste à renforcer.

- *Le CEP et le dispositif VAE*

Sur le nombre de dossiers déposés entre octobre et décembre 2020, aucun accompagnement CEP n'a été réalisé. Le volume est faible pour réaliser un constat et le dispositif VAE est plutôt porté par les Points Relais Conseil VAE en Normandie.

- Le CEP et le dispositif CléA

Ce dispositif est davantage sollicité par les demandeurs d'emploi.

D – Les effets du CEP

Quel est l'impact du CEP dans les parcours de changement professionnel ?

La mesure des effets nécessite des échanges avec l'ensemble des opérateurs CEP mais également la mise en place d'actions auprès des bénéficiaires des dispositifs.

Concernant le dispositif démissionnaire, une enquête menée auprès des salariés ayant obtenus une validation du caractère réel et sérieux du projet de reconversion avec formation a été initiée au cours du second semestre 2020. Le taux de retours (28,7%) est peu significatif. Néanmoins, il est apparu dès la mise en œuvre de ce dispositif la nécessité de sécuriser la transition professionnelle au niveau du financement de la formation. Cela fait l'objet actuellement d'une réflexion avec la région Normandie dans le cadre de notre convention afin de finaliser un process opérationnel. Ce point est également abordé avec Pôle Emploi dans le cadre de la convention de partenariat sur le suivi des démissionnaires. Des actions pourraient être menées auprès des bénéficiaires post-formation à l'issue d'un PTP et les opérateurs du CEP en proposant une mise en relation pour préparer la suite du projet.

4 - Premiers indicateurs

Les éléments présentés ci-dessous sont établis sur la base des statistiques transmises par les opérateurs publics (Apec, Missions locales et Pôle Emploi) auprès de la DGEFP et par l'opérateur privé auprès des actifs via France Compétences. Certaines données sont également transmises par l'opérateur lui-même auprès du chargé de mission sur le suivi de la mise en œuvre du CEP. Le réseau des Cap Emploi viendra compléter les données dès leur réception (entrées 2020 uniquement connues à ce jour). Les données sont établies au 15/02/2021 et concernent l'année 2020 ; elles peuvent être actualisées en tant que de besoin.

La nomenclature des opérateurs publics et de l'opérateur privé diffère sur certains indicateurs. Cela en a limité l'interprétation. Des données sont en attente et viendront les compléter dans le courant de l'année 2021 (ex. durée des parcours, services déployés, partenaires mobilisés…).

Dans la continuité des travaux conduits dans l'Ouest de la France, les Transitions pro de Bretagne, Normandie et Pays de la Loire proposent de mettre en avant certains indicateurs en comparant la situation de la région à celle de l'ouest de la France et enfin, en comparaison avec la situation nationale.

Certains zooms sont proposés notamment sur l'opérateur privé des actifs compte tenu de sa première année d'exercice en comparaison avec les opérateurs publics ou avec les autres opérateurs privés.

Part du CEP Normand dans l'activité CEP nationale

	APEC	CAP Emploi	Missions Locales	Pôle Emploi	Opérateur régional	Total général
Part du CEP Normand dans l'activité nationale	3,50%	5,40%	4 ,55%	4,67%	4,25%	4,59%

Activités – nombre de bénéficiaires d'un CEP (**tous opérateurs** sauf Cap Emploi)		
Normandie	**Ouest**	**France**
94782	307 934	2 071 208
Le CEP normand représente 4,58% de l'activité totale de CEP nationale Le Grand Ouest représente 14,9%.		

Activités – nombre de bénéficiaires d'un CEP (**opérateur privé**)		
Normandie	**Ouest**	**France**
4341	19 768	102 468
L'opérateur privé normand représente 4,25% de l'activité des opérateurs privés nationaux. Le Grand Ouest représente 19,3%.		

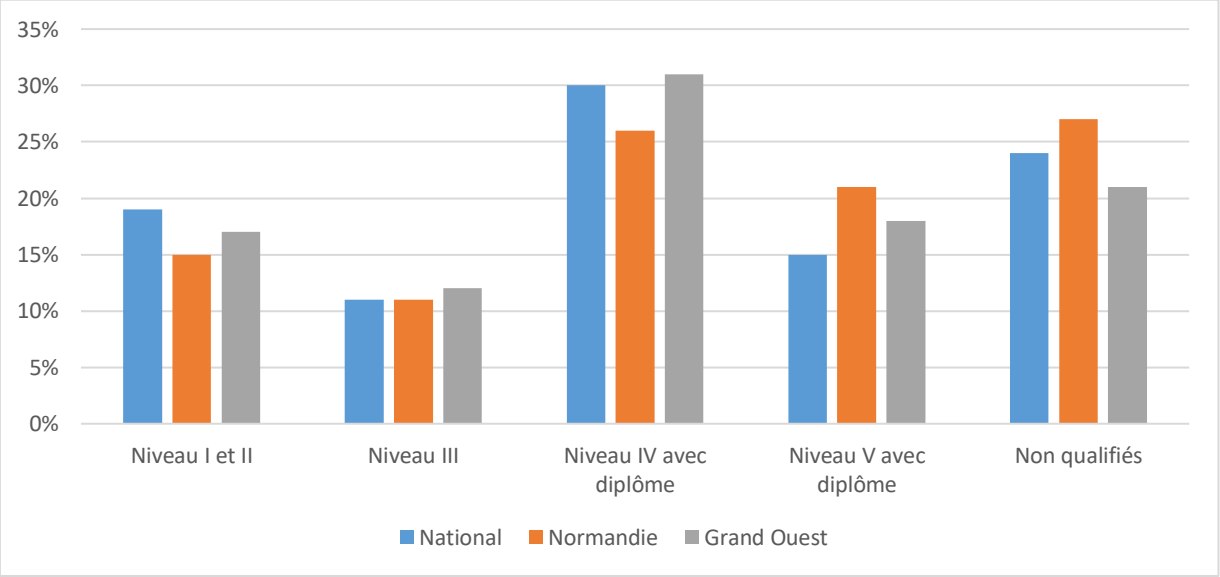
Les motifs de sollicitations du CEP par les usagers

Motif de sollicitations tous opérateurs (sauf Cap Emploi)			
	Normandie	**Régions Ouest France**	**France**
Travailler à son projet professionnel	46 221 (49%)	169 114 (56%)	1 052 216 (53%)
Faire le point sur sa situation professionnelle	24 968 (26%)	66 885 (22%)	430 534 (22%)
Faire reconnaître ou adapter ses compétences	23 147 (24%)	63 583 (21%)	485 990 (25%)
Les normands mobilisent le CEP pour travailler à un projet professionnel de façon plus importante que les autres motifs de sollicitations. Cependant, Ils sollicitent un peu plus le service pour faire le point sur leur situation professionnelle que pour travailler sur leurs compétences.			

Motif de sollicitation (Normandie)	APEC	Missions Locales	Pôle Emploi	Groupement Evolution	Total général
Faire le point sur sa situation professionnelle	52,27%	3,81%	30,36%	9,24%	26,47%
Faire reconnaître ou adapter ses compétences	6,37%	57,76%	20,37%	2,10%	24,53%
Travailler à son projet professionnel	41,36%	38,43%	49,27%	78,39%	49%
Obtenir de l'information	-	-	-	10,27%	-
Total général	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quel est le profil des bénéficiaires du CEP ?

Niveau de diplôme des bénéficiaires du CEP (tous opérateurs confondus, sauf Cap Emploi)

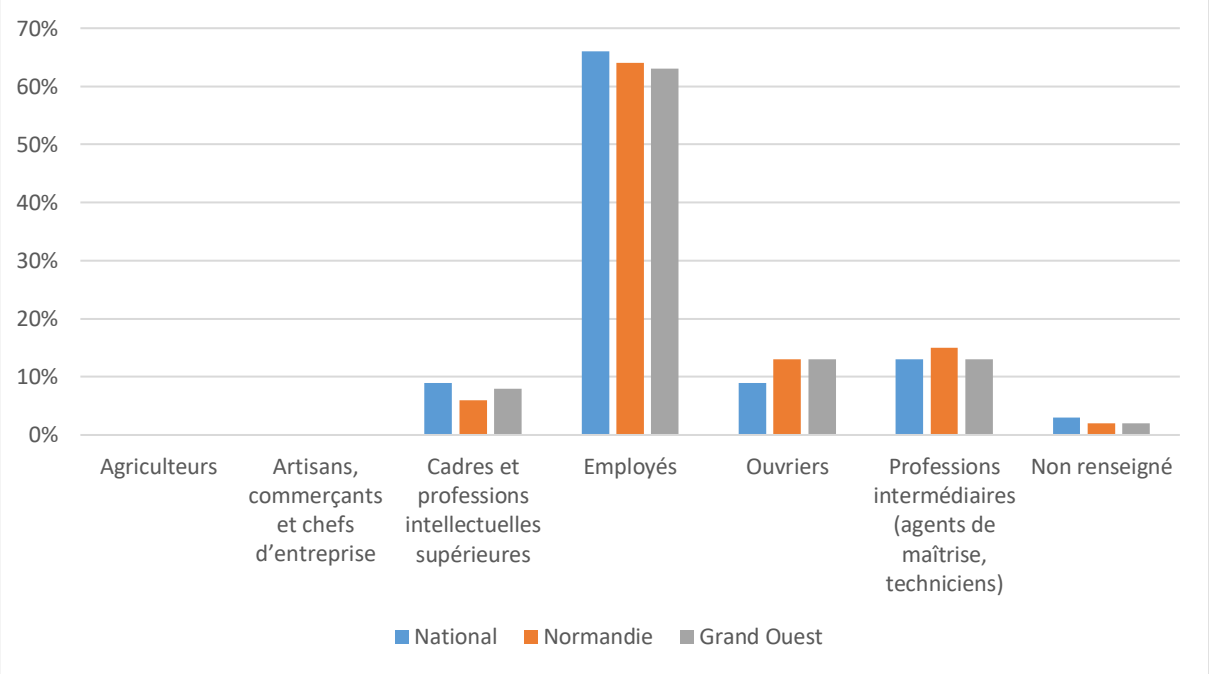


De façon globale en Normandie, le niveau de diplôme des bénéficiaires du CEP est inférieur à celui du national. Nous pouvons constater une part plus importante de bénéficiaires du CEP non qualifiés comparativement au national. Ce qui correspond aux données fournies par l'INSEE[9] sur la population normande. Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires du CEP diplômés de l'enseignement supérieur de niveau I et II est inférieur au national. Les normands sont moins diplômés de l'enseignement supérieur que la moyenne nationale selon l'INSEE.

[9] INSEE- France, portrait social - Edition 2019

	Genre des bénéficiaires ?		
	Normandie	Régions Ouest France	France
Femmes	51,05%	51%	52%
Hommes	48,95%	49%	48%
Les bénéficiaires sont principalement issus des secteurs de la santé et de l'action sociale, du commerce et réparation d'automobiles, de l'industrie manufacturière, des activités de services et de soutien. source France compétences – opérateur privé 01/2021			

Zoom sur le profil des bénéficiaires de l'opérateur régional [10]



La proportion de bénéficiaires du CEP ouvriers en Normandie est plus importante qu'au national. Cela correspond à une des spécificités de la population normande.[11]

Les données pour les autres opérateurs ne sont pas traitées ici car non significatives : l'Apec s'adresse exclusivement aux cadres, Pôle Emploi et les Missions Locales s'adressent notamment aux demandeurs d'emploi, ce qui fausse le résultat. Les données de Cap Emploi ne sont pas disponibles.

[10] Source : Fichier de données CEP individuelles EVOL France compétences; Données brutes et calculs France compétences

[11] INSEE - L'essentiel sur … la Normandie – 21/12/2020

Zoom sur : Comment les bénéficiaires de l'opérateur privé ont-ils connu le CEP ?

Comment le CEP est-il identifié par le bénéficiaire ?	 1 Un autre organisme (46,85%)(Pôle Emploi, ATPRO, SPRO, ...) 2 Action de communication (37,27%) 3 Entourage (9%)
En Normandie, pour l'opérateur privé, le vecteur le plus important pour faire connaître le CEP est l'information par un autre opérateur (Pôle Emploi, ATPRO, SPRO, ...). Viennent ensuite les actions de communication et l'entourage. Au niveau national, Ce sont les actions de communication (42%) qui sont le premier vecteur de connaissance, juste devant les autres organismes (40%). *Source : Fichier de données CEP individuelles EVOL France compétences; Données brutes et calculs France compétences.*	

Ces données ne sont pas fournies pour les autres opérateurs du CEP et ne peuvent faire l'objet du même traitement.

ANNEXES

1 – Méthodologie France Compétences

2 – Principe partagé