

RAPPORT ANNUEL
SUIVI DE LA
MISE EN ŒUVRE DU CEP

Transitions Pro
Normandie

2021

SOMMAIRE

Cadre de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP	2
Introduction : Présentation de la démarche de suivi de mise en œuvre	3
PARTIE 1 : Les coopérations autour du CEP	5
A. Les coopérations entre les opérateurs CEP et Transitions Pro	5
B. Les coopérations entre les opérateurs CEP, avec les acteurs en région	12
PARTIE 2 : Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région	15
A. Le recours au CEP, l'usage du CEP	18
B. L'articulation CEP/Dispositifs Transitions Pro	27
C. Les observations interrégionales	30
Conclusion : Perspectives sur le déploiement du CEP en région	35
Prolongements : Perspectives sur le positionnement de la mission et de sa méthodologie ...	36
Annexes	37
1 – Méthodologie France Compétences 2021	
2 – Webinaire Semaines de l'évolution professionnelle	
3 – Fiche de liaison AGEFIPH/Transitions Pro/Acteurs région Normandie	
4 – Fiche repère CEP	
5 – Données CEP 2021 – Note explicative	
6 – Bilan 2021 du CEP des actifs occupés	
7 – Bilan CEP 2021 Groupement Evolution	
8 – Bilan 2021 du dispositif « Droit au démissionnaire »	

Cadre de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP :

Les Associations Transitions Pro ont une mission réglementaire de suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle en région (article D.6326-20-4 du code du travail).

La mission se déploie en lien avec France Compétences et en cohérence avec les prérogatives de l'Etat sur le CEP au niveau national (Recueil des données) et régional (Facilitation des coopérations entre les opérateurs), avec la mission confiée par l'Etat à France Compétences de suivi et d'évaluation du CEP, avec la mission des Régions de coordonner les actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation. Elle s'inscrit dans la coopération avec le CREFOP, notamment en présentant le rapport annuel après partage du support à l'ensemble des opérateurs CEP. Le suivi comprend plusieurs facettes. Outre la rédaction du rapport de suivi remis à France Compétences, elle s'articule avec la mission d'observation et de partenariats des associations Transitions Pro en région et avec la mission d'information sur le CEP des associations Transitions Pro. Elle peut contribuer à favoriser l'action coordonnée des acteurs au service de la fluidification des parcours.

Ce rapport est basé sur une méthodologie commune définie par France Compétences¹ et réalisé avec les indicateurs transmis par les 5 opérateurs CEP (Pôle emploi, Apec, Cap emploi, Mission Locale, Groupement Evolution en Normandie). Le périmètre du suivi a été adapté en 2021 afin de porter sur deux volets : Les coopérations des acteurs autour du CEP en région et les parcours CEP des actifs en région. C'est ce qui compose le « socle » du cadre méthodologique.

¹ Annexe 1 Méthodologie France Compétences 2021

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

En Normandie, la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP est confiée à une personne référente qui occupe le poste de responsable du pôle accueil, information, instruction (Dossiers PTP, VAE et démissionnaire). Le pôle est constitué de trois chargées d'accueil et d'informations, 2 chargées d'instruction, 9 référents de parcours. Les retours des chargées d'accueil et d'informations, des référents de parcours, les interactions avec les différents chargés de mission (Partenariats, analyse des besoins en emploi, en compétences, communication,) à Transitions Pro Normandie, les conseillers en évolution professionnelle, une mutualisation des actions, outils en région permettent d'enrichir le rapport. La Présidence, les membres du CA, restent impliquer dans le cadre d'actions partenariales communes.

En 2021, nous avons pu consolider les actions initiées avec les opérateurs CEP et avons poursuivi la mise en œuvre des conventions partenariales.

Cela s'est traduit par :

- ▶▶ La mise en place de réunions inter-opérateurs CEP/Transitions Pro avec les représentants de chaque réseau,
- ▶▶ La continuité des rencontres bilatérales entre les conseillers en évolution professionnelle des opérateurs CEP et les référents de parcours à Transitions Pro,

- » Afin d'enrichir l'analyse qualitative des données remontées par les opérateurs du CEP, une rencontre bilatérale entre le référent de la mission et chaque opérateur du CEP a été organisée,
- » La participation conjointe à des événements (Semaines de l'évolution professionnelle, forums, réunions dans le cadre du SPRO),
- » La mise en œuvre des conventions Région Normandie et Pôle Emploi notamment dans la sécurisation des parcours démission-reconversion avec formation,
- » La mise en œuvre d'une fiche navette en lien avec la convention AGEFIPH/ Transitions Pro et l'articulation avec les CEP,
- » La signature de la convention avec l'Apec et Transitions Pro Normandie,
- » Echanges avec le référent de la mission en Bretagne et Pays de la Loire,
- » Le suivi des ateliers avec France Compétences et Certif Pro, les réunions entre les référents de la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP, contact avec notre référente territoriale à France Compétences.

PARTIE 1 : Les coopérations autour du CEP

A. Les coopérations entre les opérateurs CEP et Transitions Pro

Malgré le contexte sanitaire, la dynamique des rencontres initiées dans le cadre de la mission en 2020 s'est poursuivie en 2021 en adaptant les modalités et les outils de communication.

Cela a permis la mise en place de réunions inter-opérateurs CEP avec les représentants de chaque réseau et Transitions Pro Normandie.

Deux réunions en visioconférence programmées en 2021 ont eu pour objet :

- ▶ Une meilleure connaissance des structures, de l'offre de services, des actions menées sur le territoire. Partager ses expériences. Faciliter les interactions sur le territoire. Fluidifier l'aiguillage du public salarié notamment entre les opérateurs du CEP, entre les opérateurs CEP et Transitions Pro dans le cadre de ses dispositifs : Projet de Transition Professionnelle (PTP), VAE, Projet de reconversion professionnelle démission, CléA,
- ▶ Comment orienter le public des actifs occupés ayant une problématique de santé ? Cela va dans le sens de la note « principe partagée entre France Compétences, Chéops, la DGEFP et l'AGEFIPH ». Des temps d'échanges ont eu lieu entre le Groupement Evolution (Opérateur des actifs occupés) et Cap emploi afin de cibler les profils des salariés pouvant bénéficier d'un accompagnement CEP et faciliter leur orientation vers le bon interlocuteur,
- ▶ Identifier les interlocuteurs pour chaque opérateur CEP intervenant sur les différents territoires normands,

- ▶ Proposition de disposer d'une cartographie à deux niveaux : Une avec les coordonnées des référents en région et une avec les coordonnées des référents sur les territoires en Normandie,
- ▶ Rendre visible l'offre de services du CEP.

Des rencontres bilatérales ont eu lieu avec les équipes des opérateurs CEP et Transitions Pro notamment en visioconférence.

Dans la continuité de notre partenariat et dans le cadre de la signature d'une convention avec l'Apec en mars 2021, les équipes respectives ont pu se rencontrer en début d'année 2021 afin d'aborder les points suivants :

- ▶ Bilan 2020 des dispositifs Transitions Pro Projet de Transition Professionnelle (PTP), Projet de reconversion professionnelle démission et Transitions Collectives),
- ▶ Zoom CEP et dispositif Projet de reconversion professionnelle démission : Questions/réponses entre les référents et les consultants,
- ▶ Transitions Collectives : Présentation par le chef de projet à Transitions Pro du dispositif avec les interventions croisées des directeurs,
- ▶ Projet de convention Apec : Synthèse par les directeurs.

L'objectif de la convention poursuivi dans le cadre du partenariat est de travailler à la meilleure circulation possible des informations concernant les missions de chacun sur le territoire afin de fluidifier le parcours des salariés en reconversion et de faire en sorte que ceux-ci soient mieux accompagnés étape par étape dans la réalisation de leur projet.

Cela se traduit donc par une information des évolutions de priorités, des procédures des dispositifs Projet de Transitions Professionnelle (PTP), financement VAE, Projet de reconversion professionnelle et Transitions Collectives par Transitions Pro afin de permettre à l'Apec de faire le relais auprès de son public cadre mais aussi avec les entreprises et les autres acteurs régionaux mobilisés (DREETS, OPCO, autres opérateurs CEP,). Une présentation croisée des offres de services des partenaires ainsi que des partages de pratiques ou d'actions de professionnalisation seront à l'ordre du jour. Des co-animations de conférences, des participations conjointes à des événements (Salons, forum de l'emploi) pourront être organisées entre les deux parties. La convention a aussi comme objectif de partager des informations et des statistiques dans le respect des règles RGPD en lien avec le CEP et la mission Emploi, compétences et qualifications sur le territoire normand.

Rencontre des conseillers en évolution professionnelle du Groupement Evolution (Opérateurs des actifs occupés) et des référents de parcours en Janvier 2021. Ce moment d'échanges a permis aux équipes de partager des situations rencontrées sur le terrain, de faciliter la mise en œuvre d'un espace dédié aux échanges via Teams, de s'informer sur les évolutions des dispositifs portés par Transitions Pro.

Nous avons mis en place un temps d'échange entre la référente de la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP et la responsable territoriale en Normandie chaque mois à l'issue des commissions.

Le Groupement Evolution nous a convié à un webinaire lors des Semaines de l'évolution professionnelle en partenariat avec l'Apec.² L'objectif de ce webinaire était l'information sur le CEP en région Normandie auprès de différents acteurs et bénéficiaires.

² Webinaire Semaines de l'évolution professionnelle

Nous avons aussi participé en commun à des manifestations dans le cadre de forums pour l'emploi, co-animé des informations collectives en entreprise dans le cadre du dispositif Transitions Collectives.

Dans le cadre de notre partenariat avec le réseau des Cap emploi et notre convention avec l'AGEFIPH, une réunion entre les différents acteurs a permis :

- ▶▶ La présentation de la convention AGEFIPH Normandie/Transition Pro Normandie aux équipes opérationnelles,
- ▶▶ La présentation de Transition Pro Normandie : enjeux généraux et budgétaires, instruction des dossiers et témoignage d'un référent de parcours,
- ▶▶ La présentation de l'offre d'accompagnement de Cap emploi, du rôle du CEP et le retour d'expériences sur des situations concrètes.

Le partage d'une fiche de liaison initiée par l'AGEFIPH dans le cadre de la convention avec Transitions Pro Normandie ³ permet de repérer les salariés et de mobiliser un co-financement dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP). Cette fiche a fait l'objet d'une présentation au cours d'une réunion inter-opérateurs CEP. Cette dernière est également partagée avec les différents acteurs œuvrant dans le maintien dans l'emploi des salariés ayant une problématique de santé (Les services de santé au travail, Carsat, etc.). Le réseau des Cap emploi est un partenaire présent sur le territoire avec les différents acteurs dans le cadre du dispositif Transitions Collectives.

Une fiche repère initiée par Transitions Pro Normandie en collaboration avec la DREETS et les opérateurs CEP permet de présenter les trois opérateurs CEP retenus pour accompagner les salariés en transition dans le cadre du dispositif Transitions Collectives. ⁴

³ Fiche de liaison AGEFIPH/Transitions Pro/Acteurs région Normandie

⁴ Fiche repère CEP

Dans la continuité de nos partenariats avec les opérateurs CEP, une réunion avec les conseillers en évolution professionnelle de la Mission Locale s'est déroulée sous forme de webinaire avec Transitions Pro courant 2021. Cela a permis de constater que certains jeunes salariés continuent à bénéficier d'un accompagnement avec la Mission Locale.

Transitions Pro Normandie a un partenariat de longue date avec Pôle emploi dans la sécurisation des parcours des salariés à l'issue d'un congé formation et depuis novembre 2019 dans le cadre du dispositif Projet de reconversion professionnelle démission.

Une convention signée en 2021 entre les deux structures a formalisé le partenariat sur plusieurs axes :

- ▶▶ L'information et la sécurisation des parcours des salariés en Projet de Transition Professionnelle (PTP),
- ▶▶ L'information et la sécurisation des projets de transition des salariés rentrant dans le dispositif Démissionnaire,
- ▶▶ Le déploiement des certifications interprofessionnelles dont CLEA,
- ▶▶ Le suivi de la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP),
- ▶▶ L'observation des besoins en compétences,
- ▶▶ La mise en œuvre et le déploiement de dispositifs conjoncturels ou expérimentaux (Exemple : « Transitions Collectives » initié en 2021).

Enfin, dans le cadre de la convention partenariale entre la Région Normandie et Transitions Pro, il est convenu que Transitions Pro Normandie puisse solliciter la Région Normandie, en amont de la présentation d'un dossier démissionnaire à la CPIR, pour un projet nécessitant une action de formation. Cette démarche permettra de s'assurer d'un financement dans le cadre du dispositif Qualif Individuel, *in fine* de qualifier le caractère « réel et sérieux » du projet. En cas de réponse négative, il sera nécessaire d'identifier l'ingénierie financière du projet lors de l'accompagnement avec le CEP.

Pour ce faire, cette demande doit être formulée par Transitions Pro aux services de la Région 1 mois avant le passage en CPIR. A cet effet, les opérateurs CEP peuvent dès lors qu'ils auraient identifié un projet de formation susceptible d'être éligible au Qualif Individuel compléter les 3 dossiers nécessaires à la demande. Ces dossiers seront joints par le bénéficiaire lors de son dépôt de dossier sur le site Internet de transitions Pro. A réception, Transitions Pro s'assurera de la complétude du dossier et de l'éligibilité au dispositif Qualif Individuel. Si ces conditions sont remplies, Transitions Pro se chargera de transmettre la demande à la Région Normandie pour traitement. La procédure a été partagée à l'ensemble des opérateurs CEP. En 2021, nous avons présenté 12 dossiers à la Région en amont du passage en CPIR. Trois dossiers n'étaient pas éligibles au Qualif Individuel (Non RNCP ou parcours non financé dans le dispositif), ce qui a permis aux salariés de rebondir avec le CEP vers d'autres stratégies de parcours de formation et financières.

Par ailleurs au-delà de sa mission de suivi CEP, l'Association Transitions Pro Normandie continue à participer à la plateforme d'informations des demandeurs du numéro gratuit coordonnée par l'agence Régionale de l'Orientation et des Métiers en région Normandie. Nous continuons à participer aux réunions organisées dans la cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) avec les divers acteurs dont les opérateurs du CEP. Nous avons participé au salon virtuel « Des clics et des métiers » organisé par l'Agence Régionale de l'Orientation avec les acteurs en région.

Pour conclure, la référente de la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP a proposé de réitérer un entretien avec chaque opérateur au vu de produire le rapport annuel. Une grille d'entretien a été proposée portant sur les thématiques suivantes :

- ▶▶ L'activité : Quelles sont les évolutions sur le territoire ? : Couverture géographique, stratégie d'implantation, actions de promotion, spécificités, offre de service, prise en charge du bénéficiaire.
- ▶▶ Les parcours CEP des actifs en région : Le recours au CEP, les usages du CEP, les parcours des bénéficiaires mobilisant le CEP : Qui a recours au CEP ? Où ? Pour quelles demandes ? Les effets ? Ceci en lien avec les données fournies par France Compétences.
- ▶▶ Les coopérations des acteurs autour du CEP en Région : Quelles coopérations autour du CEP se sont développées en 2021 ? (Modalités, objets de coopération).
- ▶▶ Quelles perspectives pour 2022 ?

B. Les coopérations entre les opérateurs CEP, les acteurs en région

Une dynamique renforcée sur le territoire

Le Groupement Evolution s'est positionné sur le territoire normand en nouant des partenariats avec différents acteurs tels que la Région Normandie, les OPCO, branches professionnelles, partenaires sociaux, entreprises, les acteurs institutionnels, de la formation professionnelle, des services de santé au travail.

Une collaboration avec le réseau des Cap emploi en Normandie a permis aux équipes de se rencontrer afin de mieux se connaître et fluidifier l'aiguillage du public salarié en situation de handicap entre les deux opérateurs du CEP. Le réseau Cap emploi est composé de 5 associations en région avec 5 fonctionnements différents. L'objectif reste néanmoins l'harmonisation de la procédure d'aiguillage en région. Cette collaboration a facilité les échanges avec les services de santé au travail, la Carsat.

Le Groupement Evolution co-anime avec l'Apec les Semaines de l'évolution professionnelle qui ont eu lieu en octobre 2021.

Le Groupement Evolution a été présent dans le déploiement des Transitions Collectives et a travaillé sur une cartographie des compétences avec l'AFPA.

Il a été associé aux groupes de travail de la région liés à la connaissance des métiers et à l'attractivité des territoires (Convention prévue en 2022). Il est présent aux différentes réunions SPRO et propose une permanence bimensuelle à l'Agence Régionale de l'Orientation à Rouen. Sa présence a été remarquée lors de forums et salons tout au long de l'année (Salon virtuel « Des clics et des métiers », les 24h de l'emploi, journée de la reconversion, etc.). Une présentation des services de portage salarial par AD Mission a été réalisée auprès des conseillers en évolution professionnelle du Groupement.

En 2022, le Groupement Evolution va mener des actions de communication et de promotion du CEP au plus près du terrain : Action « baguette de pain » dans les communes où le taux de recours au CEP est le plus faible, construction d'un jeu sur la transition professionnelle dans des lieux de vie (Gare, bibliothèques, ...), promotion du CEP avec les partenaires sociaux dans le cadre du CléA et poursuite les actions auprès des entreprises (Entretien professionnel et CEP, sécurisation des parcours, comment faire pour monter en compétences les salariés, les faire évoluer).

Il souhaite également travailler avec les branches professionnelles notamment dans les secteurs de l'aide à domicile, de la propreté, du bâtiment et consolider leurs partenariats avec les OPCO.

Du côté des quatre opérateurs CEP de droit (Apec, Pôle emploi, Cap emploi et Mission Locale), la mise en place de conventions en région ou au national facilite les interactions et permet la définition du périmètre d'intervention auprès du public.

Les relations partenariales s'inscrivent dans une logique de complémentarité des services en prenant en compte l'expertise des publics.

Pôle emploi est le principal partenaire de l'Apec notamment en ce qui concerne le CEP à destination des demandeurs d'emploi et dans l'organisation d'événementiels. Une présentation croisée de l'offre de services a eu lieu avec Cap emploi avec des échanges entre conseillers et consultants. Avec la Mission Locale, il y a peu de passerelle car les bénéficiaires en fonction de leur niveau de diplôme (supérieur ou inférieur à Bac+3) s'orientent naturellement vers l'une ou l'autre des structures pour bénéficier d'un CEP. L'Apec entretient des relations partenariales avec le Groupement Evolution dans la communication et la promotion du CEP en région (Semaines de l'évolution professionnelle, sollicitation des Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI), co-animation dans le cadre des Transitions Collectives. L'Apec communique et fait la promotion du CEP auprès des publics par l'intermédiaire de son site Internet. C'est un acteur présent également au côté des entreprises dans le cadre de ses missions (Présentation du CEP, préparation de l'entretien professionnelle, recrutement, marque employeur ...).

L'Apec a aussi travaillé avec la Mission Locale sur les aides financières dans le cadre Plan Jeune.

La Mission Locale a quant à elle organisé une campagne d'informations dans les gares et réseaux de transports en commun.

Le réseau des Cap emploi travaille en collaboration et en complémentarité avec les acteurs du champ de l'insertion, de l'emploi et de la formation, les services de prévention et de santé au travail, les acteurs du secteur public (ANFH, lien avec le FIPHFP notamment) par rapport à la compensation du handicap. La loi du 2 août 2021 renforce la prévention au travail et prévoit un ensemble commun de services de la part des services de prévention et de santé au travail. Ce qui amènera Cap emploi à apporter son expertise à ces services.

Il est également associé au dispositif Transitions Collectives.

De plus, Cap emploi et Pôle emploi poursuivent leur rapprochement. Les conseillers Cap emploi rejoignent progressivement leurs homologues au sein des agences Pôle emploi. Ce rapprochement vise à simplifier les démarches pour tous et accélérer les recrutements. Le demandeur d'emploi en situation de handicap bénéficiera ainsi dans son agence locale Pôle emploi de l'expertise et des services des deux réseaux.

En complémentarité, des partenaires et acteurs se trouvent associés sur le sujet du CEP notamment la Région dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO), l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, le Carif-Oref de Normandie. Ce dernier a travaillé avec les opérateurs du CEP à la mise à disposition de ressources sur leur site Internet pour outiller les CEP dans la sensibilisation des publics à l'utilisation des modalités de formation à distance.

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

Les données CEP

Conformément à ses engagements, France Compétences a transmis les données quantitatives à partir du système d'information du marché CEP actifs occupés (EVOL) et du système d'information CEP de la DGEFP pour les quatre opérateurs désignés par le Code du Travail. A terme, la plateforme AGORA deviendra l'unique source de données CEP tous opérateurs. La nomenclature des opérateurs publics et de l'opérateur privé diffère sur certains indicateurs. Cela en a limité l'interprétation. Des précautions dans l'interprétation de ces données sont requises et rappeler par France Compétences⁵.

Pour rappel, un extrait de la note explicative sur les données CEP :

« L'APEC, Pôle emploi et l'UNML retiennent l'option 1 (source : SI CEP – DGEFP) pour des raisons de capacité à faire dans les délais impartis :

- ▶▶ L'APEC relève que le jeu de données CEP du SI – DGEFP est cohérent avec ses premières analyses et cohérent avec les jeux de données des années antérieures.
- ▶▶ Pôle emploi relève que le nombre d'entrées en CEP comptées depuis le SI – DGEFP est exact, mais que les modalités de décompte sont celles de 2017. Les évolutions de l'offre de service CEP depuis cette date génèrent une variabilité du nombre d'entrées (relativement faible au regard des volumes globaux).
- ▶▶ L'UNML met en vigilance sur la qualité des données : « pour le réseau des Missions Locales, un écart est constaté sur les volumétries nationales entre les extractions produites directement depuis le système d'information et celles présentées ici (de l'ordre de 150000 parcours). Pour autant, l'UNML n'est pas en capacité de produire l'ensemble des données présentes sans contrat d'interface.

⁵ Données CEP 2021 – Note explicative

C'est pourquoi, elle acte la mise à disposition de ces données dans le cadre de la réalisation des bilans régionaux 2021, avec ce point de vigilance d'écarts régionaux qui peuvent apparaître si les Associations régionales des Missions Locales produisent également des données. »

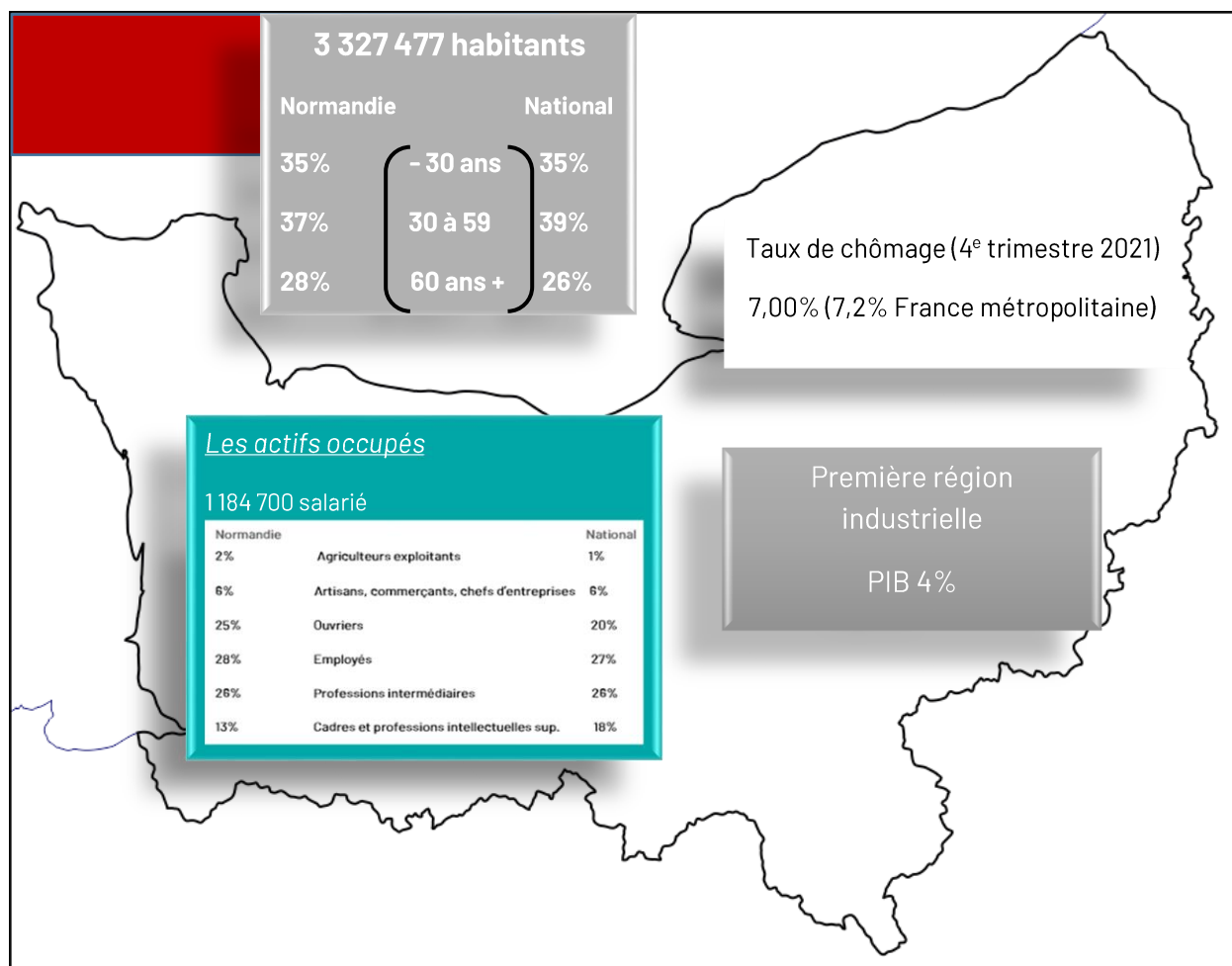
« Pour le réseau des Cap emploi, Chéops retient l'option 2 (autres sources d'information). Il s'appuie sur 2 sources différentes et fournit 3 fichiers complémentaires :

- ▶▶ Pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires du CEP (dit « axe 1 ») en 2021
 - Un fichier « SI parcours H Cap emploi DE », avec les données issues du SI Parcours H de l'AGEFIPH (données des Cap emploi qui ont encore saisi sur ce SI avant passage sur le SI de Pôle Emploi),
 - Un fichier « SI Pole emploi Cap emploi DE », avec les données issues du SI de Pôle emploi (données des Cap emploi déjà sur le SI Pôle emploi en 2021 et de ceux qui y sont passés en cours d'année).

- ▶▶ Pour les salariés bénéficiaires du CEP en 2021
 - Un fichier « SI parcours H CEP salariés », avec les données des bénéficiaires salariés issues du SI Parcours H de l'AGEFIPH. »

Pour les données des opérateurs régionaux mandatés par France compétences, France compétences signale que des écarts minimes peuvent être identifiés au regard des données diffusées par les opérateurs régionaux (qui décomptent certains types d'annulations là où les données du fichier transmis ne les décomptent pas).

Le territoire normand en quelques chiffres



(Sources : INSEE 2018, Pôle emploi 2021)

A. Le recours au CEP, l'usage du CEP

L'activité CEP en Normandie

Source France compétences

Volume de bénéficiaires entrés en CEP	APEC Missions Locales Pôle Emploi Opérateur régional
2020	94 782
2021	107 515

Volume de bénéficiaires entrés en CEP	Cap Emploi
2020	1745
2021	Parcours CEP Demandeurs d'emploi : 2243 (SI Pôle Emploi) et 4395 (SI Parcours H) Parcours CEP salariés : 455

Le niveau d'activité CEP est en hausse sur le territoire normand liée à celle de l'opérateur privé qui affiche une augmentation de 23% avec 7237 bénéficiaires sur 2021.

Les motifs de sollicitations du CEP par les usagers

Source France compétences

Motif de sollicitation (Normandie)	APEC	Missions Locales	Pôle Emploi	Groupe- ment Evolution	Total général
Faire le point sur sa situation professionnelle	2020 52,27% 2021 61%	2020 3,81% 2021 4%	2020 30,36% 2021 30%	2020 9,24% 2021 6,40%	2020 26,47% 2021 25,70%
Faire reconnaître ou adapter ses compétences	2020 6,37% 2021 6%	2020 57,76% 2021 60%	2020 20,37% 2021 19%	2020 2,10% 2021 4%	2020 24,53% 2021 24,60%
Travailler à son projet professionnel	2020 41,36% 2021 33%	2020 38,43% 2021 36%	2020 49,27% 2021 51%	2020 78,39% 2021 87%	2020 49% 2021 49,70%
Obtenir de l'information, préparer son entretien pro, trouver ou retrouver un emploi	-	-	-	2021 2,60%	-
Total général	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les normands mobilisent en général le CEP pour travailler à son projet professionnel et la tendance est identique en 2021 avec une légère hausse. Cette sollicitation est importante pour l'opérateur des actifs occupés (87%), et moindre pour l'Apec (33%) et la Mission Locale (36%). Les cadres mobilisent le CEP pour faire un point sur sa situation professionnelle (61%) et le public jeune (-25 ans) ont recours au CEP pour faire reconnaître ou adapter ses compétences.

Le profil des bénéficiaires du CEP

Normandie	Genre des bénéficiaires (Tous opérateurs CEP)	
	2020	2021
Femmes	51,05%	51,39%
Hommes	48,95%	48,61%
A noter une différence pour la Mission locale : Ce sont les hommes qui mobilisent le plus un CEP. L'âge moyen (Données hors Missions locales) des bénéficiaires se situe entre 26 et 44 ans. source France compétences		

Le retour des opérateurs CEP : Quels constats en 2021 ?

► L'opérateur des actifs occupés (Le Groupement Evolution)

Le Groupement Evolution, constitué de plusieurs structures (Analyse et Action, Catalys Conseil, Tingari, ID Formation), propose une offre de services en 2021 (entretiens individuels, ateliers, accès à la plateforme digitale Infocep, mentorat, PMSMP...) selon plusieurs modalités sur l'ensemble du territoire sur des plages horaires élargies. L'antenne de Vire a fermé car peu de demandes. Les bénéficiaires sont orientés vers l'une de leurs 25 agences et permanences en Normandie. Le contexte sanitaire a favorisé la modalité à distance jusqu'à l'été et cette modalité a repris en novembre à la demande. Cela représente environ 49 à 50%.

Le Groupement Evolution indique une activité particulièrement forte en 2021 (+20% par rapport à 2020). 7237 bénéficiaires ont bénéficié d'un premier contact pour s'informer sur le service et prendre rendez-vous. 5675 bénéficiaires ont rencontré un conseiller en évolution professionnelle afin de prendre du recul et clarifier leurs priorités dans le cadre du conseil personnalisé (+39%). Les conseillers ont accompagné 2263 bénéficiaires dans la formalisation de leur projet soit une progression de 242%.

87% des bénéficiaires ont mobilisé le CEP pour travailler à son projet et plus particulièrement la reconversion (51%), la reprise/création d'entreprise (16%), évoluer vers un métier, un emploi à plus grande technicité ou responsabilité, prendre du recul sur sa situation professionnelle.

Au national, 148 849 actifs occupés ont bénéficié du CEP en 2021. C'est 47% de plus qu'en 2020. ⁶ Les bénéficiaires connaissent le CEP principalement par les actions de communication (38%), Pôle emploi (13%), son employeur (12%) et Transitions Pro (11%).

Les conseillers peuvent proposer des périodes d'immersion en entreprise (PMSMP) et 125 conventions ont été signées en Normandie.

Les bénéficiaires sont un peu plus âgés en Normandie (38%) comparativement à la Bretagne (35%) et Pays de la Loire (36%).

En Normandie, les bénéficiaires sans qualification ou de niveau III font peu appel au CEP alors que le niveau de diplôme des normands est inférieur à celui du national (Source INSEE – 2018). Cet enjeu de recours est un des axes prioritaires du plan d'actions.

A noter que les questions liées à la mobilité interne sont en progression. Plus que le sens au travail, beaucoup de sollicitations sont maintenant liées aux conditions de travail et à l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. L'effet covid sur la quête de sens reste là mais concerne plus spécifiquement les diplômés

⁶ Bilan 2021 du CEP des actifs occupés

►► *L'association pour l'emploi des cadres (Apec)*

Après une forte augmentation du nombre de bénéficiaires entrées CEP à L'Apec en 2020 par rapport à 2019, le nombre d'entrées CEP est stable en 2021 en Normandie. L'association reçoit son public sur Rouen, Le Havre, Caen et Cherbourg en présentiel. Les modalités ont évolué avec le contexte sanitaire et représentent environ 40% à distance et 60% en présentiel. A noter toutefois une préférence pour le présentiel par les cadres qui souhaitent se reconverter ou créer une entreprise notamment sur la tranche d'âge 35-45 ans. Le distanciel est privilégié pour optimiser sa candidature, son réseau. Le profil des cadres ayant recours au CEP concerne les hommes entre 25 et 44 ans de niveau I et II en CDI. Après diagnostic, le cadre mobilise l'Apec pour définir un projet de reconversion (29%), un projet de création (21%), un projet professionnel à court terme (18%), faire le point sur sa situation (15%), sécuriser son parcours professionnel (8%), les techniques de recherche d'emploi (6%), définir un projet d'insertion (3%).

Le motif de fermeture du parcours CEP dispositif Démissionnaires a lieu lorsque l'objectif est atteint (85%), à la demande du bénéficiaire (5%) et pour autres motifs (10%).

Les cadres utilisent fréquemment les services dématérialisés proposés sur le site web de l'Apec. Le CEP est encore peu connu comparé au CPF (95% le connaissent) mais le niveau de connaissance sur le CEP a progressé de 6% en 2021 : 43% connaissent le CEP, 18% savent de quoi il s'agit, 11% ont eu recours au CEP et une fois qu'ils y ont eu recours, 76% des cadres envisagent de mobiliser à nouveau ce dispositif.

» Le réseau des Cap emploi

La logique d'accompagnement concerne des personnes en reconnaissance de travailleur handicapé ou en cours afin d'anticiper tout projet de transition. Les données CEP fournies sont à analyser avec prudence. En effet, du fait de son rapprochement avec Pôle emploi, certaines remontées sont faites sur le SI Pôle emploi et d'autres avec le SI Cap emploi Parcours H. Par ailleurs, si le salarié est licencié dans le mois, le CEP le tracera dans le SI demandeurs d'emploi. En fonction de l'arrêt de travail, du suivi par le médecin du travail, de la consolidation, la saisie ne sera pas la même. Pour le SI Parcours H salariés et demandeurs d'emploi, il peut y avoir des personnes non inscrites à Pôle emploi ou radiées, des demandeurs d'emploi qui ont un contrat de travail. Un salarié peut intégrer le Parcours H salariés puis le Parcours H demandeurs d'emploi. Il peut y avoir des doublons entre ces deux SI.

455 salariés ont eu recours au CEP dont 85% avaient un contrat de droit privé et 15% un contrat public. Cap emploi peut intervenir sur du diagnostic croisé auprès des fonctionnaires de la fonction publique territoriale, ou de la fonction publique d'état et hospitalière, de l'Education nationale.

Pour les salariés, un dispositif de maintien en emploi est proposé dans le parcours. Les collaborateurs ont fait remonter une augmentation des signalements de la part du service de santé au travail, services sociaux de la Carsat sur certains territoires (La Manche et le Calvados) qui se fait tardivement (Souvent à la visite de pré-reprise). Ce qui ne permet pas toujours le maintien dans l'emploi.

30% des salariés accompagnés sont en cours de demande d'une reconnaissance de travailleur handicapé (Jusqu'à 12 mois d'attente). Le CEP est mobilisé tout au long de la démarche. 70% de salariés ont une reconnaissance de travailleur handicapé. Les salariés mobilisent un CEP pour l'élaboration d'un projet et le recours à un appui à la mise en œuvre du projet (Ingénierie de formation, l'ingénierie de la compensation du handicap intervient en transversale : Adéquation handicap projet et/ou aménagement de la formation).

Du côté des demandeurs d'emploi, il y a une baisse du nombre de bénéficiaires en situation de handicap et moins de nouvelles entrées (Ce point est lié notamment au déploiement du projet Cap emploi -Pôle emploi avec mise en place de nouvelles organisations).

Les demandeurs d'emploi vont mobiliser en priorité un diagnostic avant de s'orienter vers l'élaboration d'un projet.

Cap emploi accompagne les personnes où le handicap est impactant pour leur parcours. La demande première n'est pas de mieux connaître le marché du travail mais bien de faire un diagnostic en prenant en compte la dimension du « retentissement » du handicap sur le parcours d'emploi, puis de l'accompagner à l'élaboration d'un projet et de faire le point au niveau de sa situation. L'accompagnement dans le cadre du CEP est centré sur l'expertise Handicap et emploi.

Seulement, les personnes ne vont pas toujours mettre en avant la reconnaissance de travailleur handicapé lorsque leur projet relève d'une problématique de santé. Ce qui ne permet pas toujours un accompagnement par Cap emploi.

» Pôle emploi

Le volume annuel des nouvelles entrées en CEP a progressé de 9% en 2021. La modalité d'entretien en visioconférence, la plateforme téléphonique sont des moyens d'accès privilégiés. Le bénéficiaire est reçu par un conseiller Pôle emploi qui le positionne sur des prestations en vue d'élaborer le projet personnalisé d'accès à l'emploi. Le conseiller Pôle emploi peut proposer le CEP dans le parcours individualisé. Les données remontées sur le SI de la DGEFP correspondent à l'ensemble du public accompagné par Pôle emploi et notamment les demandeurs d'emploi. Au 4^e trimestre 2021, le taux de chômage diminue dans toutes les régions métropolitaines et s'établit à 7,0 % en Normandie (7,2 % en France métropolitaine). Par rapport au 4^e trimestre 2019, il recule sur le territoire normand (-1,1 point), ainsi qu'au niveau national (-0,7 point).

Tous les départements sont concernés avec des baisses allant de 0,8 point (Eure) à 1,3 point (Seine-Maritime). Sources INSEE, Pôle emploi 2021

Le profil des bénéficiaires de Pôle emploi concerne à 52% des femmes. Les demandeurs ont un niveau BEP-CAP à 53% ou infra et concerne les 26-44 ans. Les secteurs fortement représentés sont les activités de services administratifs et de soutien, le commerce, réparation d'automobiles et motocycles, la santé humaine et actions sociales.

A Pôle emploi, l'accès au CEP se réalise dans le cadre de l'entretien de diagnostic prévu dans le protocole d'inscription.

Le motif de sollicitation « Faire le point sur sa situation » représente 30%. 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 51%. Les actions convenues avec le demandeur d'emploi sont définies dans le cadre du diagnostic et recouvrent les objectifs suivants : Régler les freins périphériques, élaborer 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 réseau des Missions locales

Les entrées en CEP des bénéficiaires (Jeunes entre 16 et 25 ans) qui sollicitent la Mission Locale dans le cadre d'un CEP se vont via un parcours personnalisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Les jeunes sont reçus dans le cadre d'un accueil individualisé et bénéficient d'un ou plusieurs rendez-vous avec un conseiller pour réaliser un diagnostic de la demande. Le jeune peut aussi se positionner sur un atelier thématique (Gestion budget, nutrition, code de la route), bénéficier de la Garantie jeunes. Le présentiel est privilégié en rendez-vous. En 2021, les Missions locales ont développé l'accès au distanciel auprès des jeunes avec la possibilité d'un prêt de matériel informatique.

Dans le cadre de l'insertion professionnelle, ils peuvent être accompagnés par une personne extérieure à la Mission locale (Cadre, retraité de l'entreprise). L'activité CEP représente près de 17 221 nouvelles entrées en 2021. Cela concerne les jeunes qui ont eu un premier rendez-vous et sont accompagnés. Ce sont 53 147 jeunes accompagnés par les Missions locales en Normandie. Elles sont 24 sur le territoire normand, maillant l'ensemble avec des antennes et permanences (330 points d'accueil). Le profil du bénéficiaire concerne à 53% un homme, peu qualifié. Nous constatons que des salariés ont recours au CEP (6,7%). Cela est peut-être lié à un problème de mobilité, de logement.

Pour faciliter la remobilisation des jeunes, les conseillers ont fait évoluer leurs pratiques en proposant des ateliers plus ludiques, en se déplaçant au plus près sur les bassins d'emploi, lors d'événements (ML14 Festival Beauregard par exemple). La professionnalisation des CEP s'appuie sur le programme du Carif-Oref normand en plus de leur plan de formation interne.

B. L'articulation CEP/Dispositifs Transitions Pro

» Le CEP et le dispositif Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Nous avons présenté 1383 dossiers à la commission paritaire interprofessionnelle régionale avec un taux d'acceptation à 65%. 30% des dossiers PTP ont fait l'objet d'un accompagnement par un opérateur CEP.

Quel opérateur ?	Part de l'accompagnement CEP
Groupement Evolution	24%
Cap emploi	5%
Mission locale	1%
Pôle emploi	1%
Apec	0,3%

Sur l'ensemble des dossiers PTP, 40% des demandeurs avaient un niveau III ou infra, 34% un niveau IV, 14% un niveau V, 9% un niveau II et enfin 3% un niveau VII et plus.

En majorité ce sont les femmes qui ont eu recours au PTP en 2021 (61%).

Concernant les personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé ou en cours, nous avons repéré 18% de dossiers acceptés en commission (Effet levier de la convention AGEFIPH mais pas que notamment niveau de qualification inférieur).

Sur les 85 dossiers concernés :

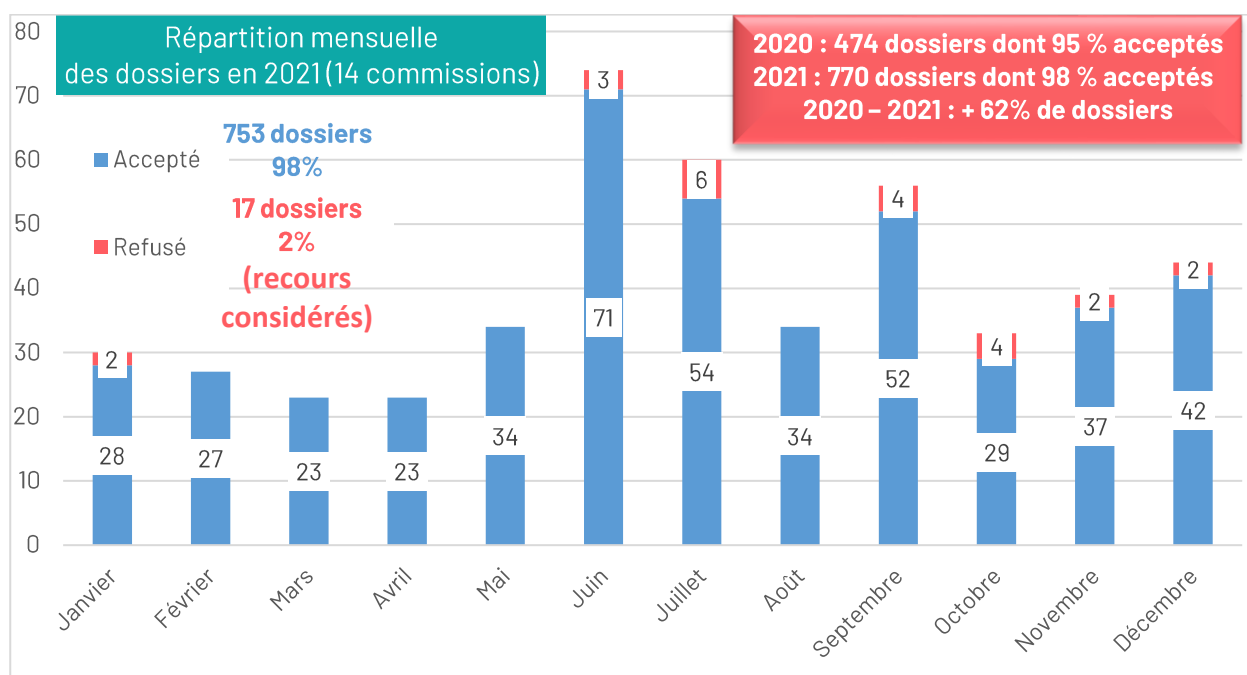
Opérateurs CEP	Nombre de dossiers PTP avec un accompagnement CEP
CAP_EMPLOI	30
OPERATEUR_PRIVÉ	16
Pas de CEP	39

» Le CEP et le dispositif projet de reconversion professionnelle démissionnaire

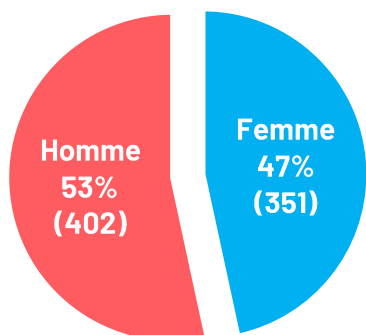
Ce dispositif mobilise obligatoirement le CEP en amont du dépôt du dossier. Proportionnellement, l'accompagnement est réalisé à 83% par le Groupement Evolution, à 17% par l'Apec et à 0,3% par Pôle emploi.⁷

En 2020

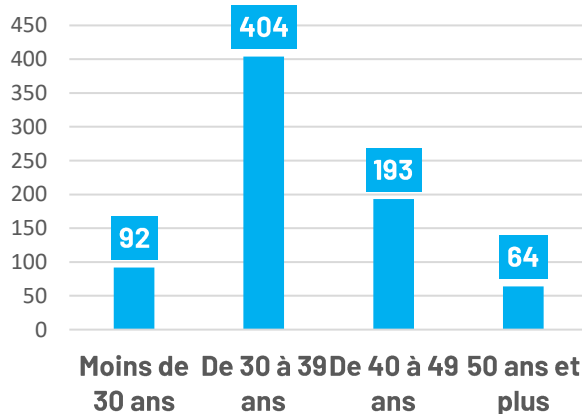
- **Groupement évolution Normandie : 75%**
- **Apec : 18%**
- **Fongécif : 7%**
- **Cap emploi : 0,2%**



Répartition des bénéficiaires par sexe

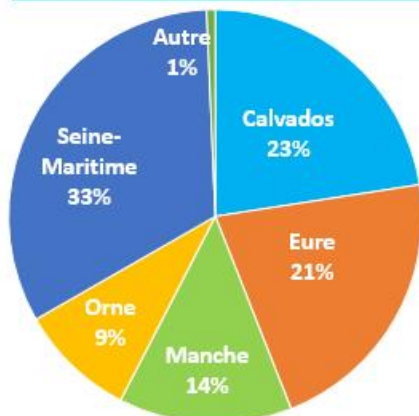


Répartition des bénéficiaires par âge



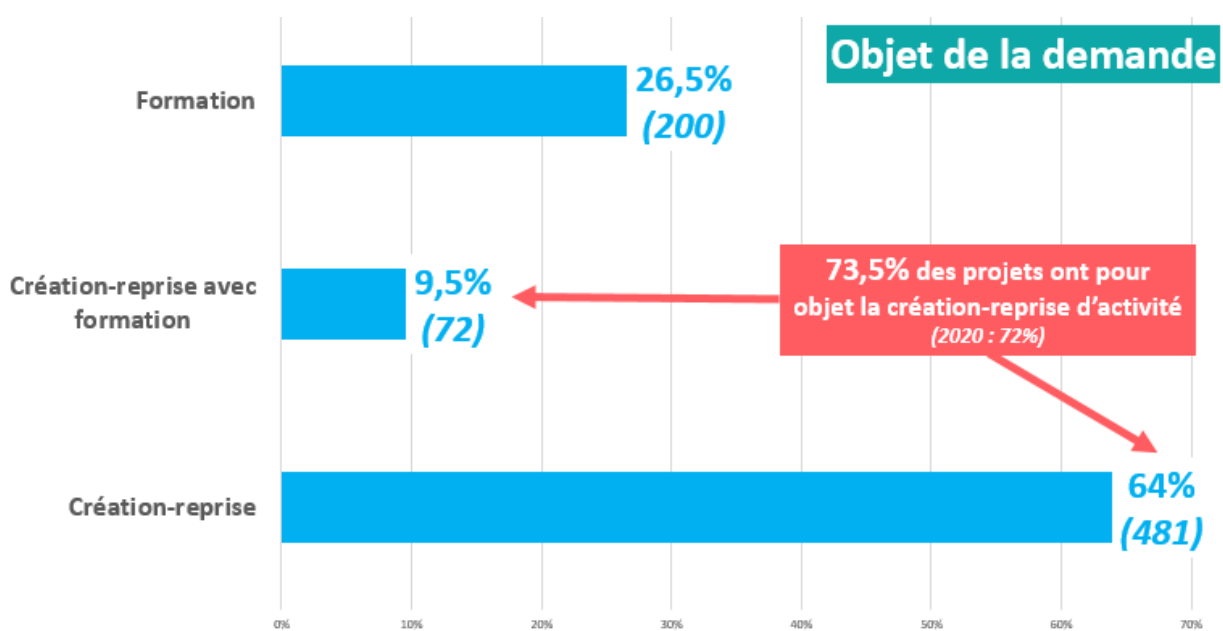
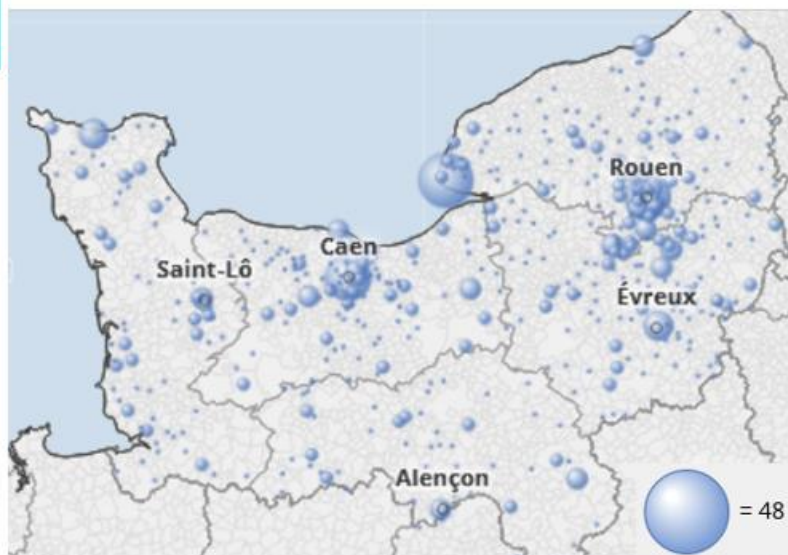
⁷ Bilan 2021 du dispositif « Droit au démissionnaire »

Répartition des bénéficiaires par département de résidence



En 2020

- Seine-Maritime 32%
- Calvados 29%
- Eure 16%
- Manche 13%
- Orne 10%



C. Les observations interrégionales

Les 3 associations Transitions Pro situées sur l'ouest de la France (AT Pro Bretagne AT Pro Normandie et AT Pro Pays de la Loire) travaillent avec les mêmes opérateurs CEP publics (Apec, Cap emploi, Pôle emploi, URLM) et privés (Groupement Evolution).

Comme en 2020, il nous a paru opportun de formaliser nos principales observations, les tendances qui se dessinent.

Quel est le niveau d'activité sur l'Ouest de la France ?

Bénéficiaires tous opérateurs	CEP	2021	2020	Variation
Nombre				
Bretagne		186 584	96 241	↑
Normandie		107 515 (1)	94 782 (1)	↑
Pays de la Loire		218 979 (1)	116 899 (1)	↑

Commentaires : La hausse de l'activité est plus importante en Pays de la Loire et moindre en Normandie. En Normandie, l'emploi salarié représente 1184 700 personnes. (Hors secteur public). La hausse est notamment liée à l'opérateur privé qui affiche une augmentation de 23% (Nouvelles entrées de bénéficiaires).

- (1) Ce chiffre ne comprend pas l'activité des Cap emploi en cours de saisie au moment de la réalisation de ce rapport en 2020 et le réseau des Cap emploi a retenu 2 sources différentes en 2021, ce qui ne permet pas de cumuler les données notamment pour les demandeurs d'emploi (Cf. Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région).

Quel est le premier motif de sollicitation du CEP ?

Motif	2021	2020
Bretagne	1 = Travailler à son projet professionnel (62%) 2 = Faire le point sur sa situation (20%) 3 = Faire reconnaître ou adapter ses compétences (19%)	1 = Travailler à son projet professionnel (61%) 2 = Faire le point sur sa situation (20%) 3 = Faire reconnaître ou adapter ses compétences (19%)
Normandie	1 = Travailler à son projet professionnel (50%) 2 = Faire le point sur sa situation (26%) 3 = Faire reconnaître ou adapter ses compétences (24%)	1 = Travailler à son projet professionnel (49%) 2 = Faire le point sur sa situation (26%) 3 = Faire reconnaître ou adapter ses compétences (24%)
Pays de la Loire	1 = Travailler à son projet professionnel (57%) 2 = Faire le point sur sa situation (24%) 3 = Faire reconnaître ou adapter ses compétences (19%)	

Commentaires : Quel que soit la région en grand ouest, le recours au CEP concerne en priorité « Travailler à son projet professionnelle » puis « Faire le point sur sa situation » et enfin « Faire reconnaître ou adapter ses compétences ».

Quel est le nombre de demandes de Projet de Transition Professionnelle (PTP) enregistrées ?

PTP	2021	2020	Variation
Nombre			
Bretagne	1 348	1 172	+15% 
Normandie	1383	1254	+09% 
Pays de la Loire	1 864	1 424	+ 31% 

Commentaires : Le nombre de dossiers PTP déposés a augmenté en grand ouest et plus fortement en Pays de la Loire. Le contexte sanitaire et économique a pu conduire certains salariés à reporter leur projet de transitions professionnelle ou à bénéficier de dispositifs de financement spécifiques (FNE-Formation, etc.).

Quel est le niveau d'intervention du CEP en lien avec une demande de financement Projet de Transition Professionnelle (Activité principale des AT Pro)?

Bénéficiaires CEP tous opérateurs	2021	2020	Variation
Nombre de dossiers			
Bretagne	Non disponible (SI)	Non disponible (SI)	
Normandie	425	150 (2)	 65%
Pays de la Loire	865	86 (2)	  x10

Commentaires :

En Normandie, 30% des demandes de PTP ont été initiées par un opérateur CEP (12% en 2020).

En 2021, Le taux d'acceptation des dossiers PTP a été de 65% :

- Avec CEP : 67%
- Sans CEP : 64%

(2) Ce chiffre concerne l'activité d'avril à décembre 2020. L'activité de CEP a été prise en compte avec la mise en place du dossier numérisé (04/2020).

Quel est le nombre de demandes de Projet de Reconversion Professionnelle (PRP démissionnaire) enregistrées ?

PRP démissionnaire -	2021	2020	Variation
Nombre			
Bretagne	847	532	+59% ↑
Normandie	770	481	+63% ↑
Pays de la Loire	931	846	+10% ↑

Commentaires : Il est à noter que la sollicitation d'un CEP est obligatoire dans le cadre d'un projet de démission pour création/reprise ou démission pour formation. La Normandie affiche une progression de 63%.

Quelle est la répartition entre les démissions pour création/reprise d'entreprise et les démissions pour formation ?

PRP démissionnaire -	2021	2020
Bretagne	Création d'entreprise : 62% Formation : 38%	Création d'entreprise : 65% Formation : 35%
Normandie	Création d'entreprise : 73,5% Formation : 26,5%	Création d'entreprise : 72% Formation : 28%
Pays de la Loire	Création d'entreprise : 73% Formation : 27%	Création d'entreprise : 71% Formation : 29%

Commentaires : En 2021, 9,5% des dossiers ont été concernés par un projet de création-reprise d'entreprise avec une action de formation.

En Normandie, le taux d'acceptation des dossiers pour 2021 s'élève à 98% contre 95% en 2020.

Une évaluation des bénéficiaires au droit du démissionnaire a été menée entre septembre et décembre 2021 soit 6 mois après l'accord de la CPIR (Bilan 2021 du dispositif droit au démissionnaire en annexe). Le taux de retour est de 51% en Normandie.

Des bénéficiaires qualifiés

	Démission pour un projet de formation	Démission pour un projet de création-reprise d'entreprise
Niveau IV	82% (85% au national)	76% (86% au national)

Une mise en œuvre effective de la démission à l'issue de la commission

97% des bénéficiaires ont démissionné à l'issue de la commission et 99% se sont inscrits à Pôle emploi.

88% ont maintenu leur projet de formation et 98% d'entre eux déclarent avoir obtenu le financement prévu.

94% ont immatriculé leur entreprise et 95% ont déposé leurs nouveaux statuts.

Le recours au projet de reconversion professionnelle démissionnaire facilité ?

La forte progression en Normandie du nombre de dossiers déposés peut être liée à plusieurs facteurs :

- Une meilleure connaissance du dispositif,
- Le contexte économique et social,
- La situation personnelle du demandeur,
- L'accès aux droits individuels à la formation,
- Un report de la demande de congé PTP par l'employeur,
- Un refus de la demande de financement PTP par la CPIR,
- Un projet de création – reprise d'une entreprise à l'issue d'une formation.

L'étude révèle que 72% des bénéficiaires déclarent ne pas avoir mobiliser le dispositif PTP en amont du dispositif droit au démissionnaire par manque d'informations.

Conclusion : Perspectives sur le déploiement du CEP en région

Le déploiement du CEP a progressé en 2021 mais manque encore de notoriété.

Il est essentiel de faire du CEP un outil efficace pour accompagner les actifs dans leur parcours professionnel et pouvoir répondre aux besoins de compétences vers les métiers porteurs. Cela nécessite de continuer à communiquer sur le CEP aussi bien au niveau national que régional et de renforcer l'expertise des CEP. En région, le CEP doit pouvoir se rapprocher au plus près des territoires, des acteurs et rendre accessible l'offre de services au plus grand nombre.

Les opérateurs rencontrés en Normandie ont tous fait part de leur volonté de renforcer les partenariats : Convention avec des OPCO tels que EP, Santé, 2I avec l'Apec, le Groupement Evolution, informer les entreprises, les acteurs sur les bassins d'emploi, faciliter les interactions inter-opérateurs CEP et participer à des événements communs (Semaines de l'évolution professionnelle par exemple). Plusieurs opérateurs ont évoqué le fait de vouloir organiser des actions locales avec l'écosystème (Communautés de communes, tiers lieux, espaces publics numériques, MEF,) afin de capter les bénéficiaires peu qualifiés, les publics prioritaires qui ne connaissent pas le CEP.

Cap emploi et Pôle emploi vont poursuivre leur rapprochement au sein des agences pôle emploi. Cap emploi évoque également la volonté de renforcer l'équipe de CEP salariés. L'observation sur le terrain a permis de constater un déficit d'autonomie des salariés accompagnés lié à plusieurs facteurs : Illectronisme, démarches complexes, un manque de connaissance du marché de l'emploi par le public sénior notamment ceux qui ont travaillé longtemps sans arrêt de travail. La reconversion est souvent subie et nécessite un accompagnement spécifique afin d'aider à faire le deuil du métier et repartir vers d'autres pistes réalistes et réalisables.

Enfin, le Groupement Evolution souhaite accompagner au mieux les bénéficiaires notamment dans la mise en œuvre du projet à l'issue d'un parcours de formation.

Ils évoquent dans leur bilan CEP 2021, les perspectives suivantes : Développer le recours de +20% en accentuant les actions de promotion et des partenariats avec tous les acteurs, renforcer les liens avec les entreprises, les OPCO, les organisations patronales et syndicales, développer les actions locales afin de se rapprocher des salariés peu qualifiés, coopérer aux actions de valorisation des secteurs porteurs et poursuivre leur participation active à travers le dispositif Transitions Collectives.

Prolongements : Perspectives sur le positionnement de la mission et de sa méthodologie

Les actions menées dans le cadre de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP seront prolongées en 2022 à savoir :

- ▶▶ La poursuite des actions avec les opérateurs CEP en région :
 - Animation de réunions inter-opérateurs avec les responsables de chaque réseau,
 - Rencontres bilatérales avec les équipes,
 - Bilan intermédiaire à l'issue des commissions,
 - Faciliter la mise en relation du salarié post-formation avec un CEP afin de l'accompagner à la mise en œuvre de son projet,
 - De communication sur les réseaux sociaux, site internet,
 - De participer à des événements co-animés,
 - Interroger les opérateurs CEP sur leurs attentes quant à la mission réalisée par Transitions Pro.

- ▶▶ Renforcer le partenariat avec France Compétences, les Associations Transitions Pro et Certif Pro dans le cadre de cette mission.

ANNEXES

- 1 – Méthodologie France Compétences 2021
- 2 – Webinaire Semaines de l'évolution professionnelle
- 3 – Fiche de liaison AGEFIPH/Transitions Pro/Acteurs région Normandie
- 4 – Fiche repère CEP
- 5 – Données CEP 2021 – Note explicative
- 6 – Bilan 2021 du CEP des actifs occupés
- 7 – Bilan CEP 2021 Groupement Evolution
- 8 – Bilan 2021 du dispositif « Droit au démissionnaire »