



RAPPORT ANNUEL
SUIVI DE LA
MISE EN ŒUVRE DU CEP

Transitions Pro
Normandie

2022

SOMMAIRE

Rappel du cadre méthodologique	P.2
Introduction : Présentation de la démarche de suivi de la mise en œuvre	P.4
▶ Structuration interne	
▶ Modalité réalisation au cours de l'année	
PARTIE 1 : Les coopérations autour du CEP	
A. Les coopérations entre les opérateurs CEP et Transitions Pro	P.6
B. Les coopérations entre les opérateurs CEP, avec les acteurs en région	P.12
PARTIE 2 : Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région	
A. Le recours au CEP, l'usage du CEP	P.22
B. L'articulation CEP/Dispositifs Transitions Pro	P.33
C. Les observations interrégionales	P.41
Conclusion : Perspectives sur le déploiement du CEP en région	P.45
Prolongements : Perspectives sur le positionnement de la mission et de sa méthodologie	
Annexes	P.47

Rappel du cadre méthodologique :



« La commission paritaire interprofessionnelle régionale a pour mission :
3° L'information du public sur les organismes délivrant du conseil en évolution professionnelle et le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle sur le territoire régional prévus à l'article L. 6223-17-6. Ce suivi donne lieu à la transmission annuelle d'un rapport à France compétences, réalisé sur la base d'indicateurs transmis par les opérateurs de conseil en évolution professionnelle et d'une méthodologie définie par France compétences ; »
(Extrait D.6326-20-4 du code du travail)

Ce rapport est réalisé sur la base d'une méthodologie commune définie par France compétences¹ et réalisé avec les indicateurs transmis par les 5 opérateurs CEP (Pôle emploi, Apec, Cheops (Cap emploi), ARML (Missions locales), un opérateur désigné par France compétences pour les actifs occupés et les indépendants représenté par le Groupement Evolution en Normandie.

La mission se déploie en lien avec France compétences sur le CEP au niveau national (recueil des données) et régional (facilitation des coopérations entre les opérateurs).

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.

¹ Annexe 1-Méthodologie France Compétences 2022

Outre la rédaction du rapport de suivi remis à France compétences, la mission s'articule avec celles portées par les associations Transitions Pro à savoir l'analyse des besoins, des compétences et des qualifications, les partenariats en région, l'information sur le CEP, les dispositifs. Elle peut contribuer à favoriser l'action coordonnée des acteurs au service de la fluidification des parcours.

Le périmètre du suivi porte sur deux volets au titre de la déclinaison « socle » : Les coopérations des acteurs autour du CEP en région et les parcours CEP des actifs en région.

Il est possible d'étendre le périmètre vers d'autres approches complémentaires. Celui des effets du CEP nous intéresse également. Cependant, il y a peu d'études sur le sujet, ce qui ne permet pas de recueillir des éléments pour chaque opérateur.

A ce jour, France compétences a lancé une étude sur les effets et les usages du CEP des actifs occupés en 2022 dont la publication est attendue courant 2023. Néanmoins, France compétences a livré en 2023 un rapport annuel sur l'usage des fonds qui contient quelques éléments sur la valeur ajoutée des services et dispositifs mobilisant notamment le CEP².

L'Apec a réalisé une étude nationale afin de mesurer les effets et les usages du CEP en 2022 chez des cadres en activité et cadres en recherche d'emploi. Deux tiers des cadres disent que le CEP leur a permis de changer de situation professionnelle.

Pour le réseau des Cap emploi, les données concernent le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi en situation de handicap et sont délivrées grâce au système d'information de Pôle emploi qui a fait évoluer les indicateurs de performance pour les demandeurs d'emploi sur la partie spécifique du handicap. En fonction de l'évolution du système d'information, le réseau envisage de compléter les données sur les effets du CEP auprès des salariés en 2023.

Pôle emploi évalue les effets et la satisfaction de l'accompagnement CEP via des indicateurs chiffrés et enquêtes (retours à l'emploi, suivi).

² <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2023/04/RAPPORT-2022-de-la-COP.pdf>

Du côté de l'ARML (Association Régionale des Missions Locales), des études sont menées sur certains dispositifs. Par exemple, la DARES a publié en janvier 2023 une étude sur les effets de la Garantie jeunes sur l'insertion professionnelle des bénéficiaires entre 2013 et 2017. Le Contrat d'Engagement Jeune remplace à compter du 1^{er} mars 2022 la Garantie jeunes.

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

» Structuration interne

L'organisation mise en place en 2021 a perduré en 2022. 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). Elle consacre 10% de son temps à la mission avec l'appui des collaborateurs de Transitions Pro. Elle est rattachée à la direction dans le cadre de la mission.

La Présidence, les membres du CA, restent impliqués dans le cadre d'actions partenariales communes.

» Modalité réalisation au cours de l'année

En 2022, la référente de la mission a poursuivi les actions initiées avec les opérateurs CEP afin de faciliter les coopérations, la communication, les partenariats en région, les échanges de pratiques et la mutualisation des observations avec les référents de la mission des autres régions notamment Bretagne et Pays de la Loire, la participation aux ateliers de France compétences.

Le suivi est alimenté tout au long de l'année par les investigations menées par Transitions Pro, les coopérations sur le territoire, permettant ainsi de capitaliser les données et dynamiques régionales.

L'observation, l'analyse des données et dynamiques régionales liées au CEP sont recueillies auprès de chaque opérateur à l'aide d'un guide d'entretien reprenant les observations suivantes : Les bénéficiaires (le recours et l'usage du CEP, les profils), l'activité (implantation, offre de services, accueil, spécificités), la promotion, la communication du CEP, les relations entre opérateurs (aiguillage du public, actions communes), les partenariats, les effets du CEP.

Les actions en région ont permis de :

Rendre visible, lisible les offres de services, les dispositifs
 Favoriser les coopérations
 Faciliter l'aiguillage des personnes entre les opérateurs CEP, entre l'opérateur CEP et Transitions Pro

- Animation de réunions techniques entre les représentants de chaque opérateur CEP et Transitions Pro sur une base trimestrielle
- Organisation de rencontres bilatérales entre les conseillers en évolution professionnelle des opérateurs CEP et les référents de parcours à Transitions Pro
- Articulations dans le cadre du dispositif transitions collectives

Promouvoir, communiquer sur le conseil en évolution professionnelle

- Participation conjointe à des événements
- Information du public

Sécuriser les parcours des bénéficiaires

- La mise en œuvre des conventions Région Normandie, Pôle Emploi notamment dans la sécurisation des parcours démission-reconversion avec formation, AGEFIPH, conventions OCAPAT, OPCO Santé, OPCO EP, convention APEC

Echanger sur le recours, l'usage du CEP, les coopérations, la mission de suivi du CEP

Enrichir l'analyse qualitative des données remontées par les opérateurs du CEP

- Organisation de rencontre bilatérale entre le référent de la mission et chaque opérateur du CEP organisée avec l'aide d'un guide d'entretien
- Participation aux ateliers de France compétences
- Mutualisation des observations et partage d'expériences avec le référent de la mission en Bretagne et Pays de la Loire

PARTIE 1 : Les coopérations autour du CEP

A. Les coopérations entre les opérateurs CEP et Transitions Pro

La dynamique des rencontres initiées dans le cadre de la mission en 2020 et 2021 s'est poursuivie en 2022 sous différentes formes.

Rendre visible, lisible les offres de services, les dispositifs entre les professionnels afin d'assurer une meilleure communication, promotion et faciliter l'accompagnement, l'aiguillage des bénéficiaires.

Des **réunions inter-opérateurs CEP**, animées par Transitions Pro en visioconférence ont eu pour objet :

- ▶▶ Un partage d'informations sur les dispositifs PTP, démissionnaire, VAE afin de faciliter l'accompagnement des candidats par les opérateurs du CEP,
- ▶▶ Informer sur les co-financements mobilisés par Transitions Pro dans le cadre du PTP,
- ▶▶ Se tenir informer des actualités dans chaque structure,
- ▶▶ Se projeter sur des actions communes.

Des **rencontres bilatérales** ont eu lieu avec les équipes des opérateurs CEP et Transitions Pro en visioconférence et en présentiel :

- ▶ Une professionnalisation croisée entre **les conseillers Cap emploi**, la chargée de mission Agefiph et les référents de parcours de Transitions Pro dans le cadre de notre convention avec **l'Agefiph**,
- ▶ Une **présentation croisée des pratiques** entre les référents de parcours et les **consultants Apec** notamment sur les dispositifs PTP, démission-reconversion,
- ▶ Des **réunions entre les conseillers en évolution professionnelle** du **Groupement Evolution** (Opérateurs des actifs occupés et des indépendants) et les référents de parcours de Transitions Pro en présentiel. Ce temps d'échanges a permis aux équipes de partager des situations rencontrées sur le terrain, de s'informer sur les évolutions des dispositifs portés par Transitions Pro.
- ▶ Des **réunions mensuelles post-commission** PTP, démission-reconversion avec **l'opérateur régional des actifs occupés et des indépendants**. Ces échanges permettent d'aborder les raisons motivées des refus notamment ceux accompagnés par l'opérateur, connaître les exigences et attendus des commissions permettant de mieux accompagner les bénéficiaires, aborder les cas particuliers.
- ▶ Organisation d'un webinaire à destination des **conseillers des Missions locales** pour présenter les dispositifs de Transitions Pro.

- ▶ Actions menées en collaboration avec le CEP dans le cadre de Transco

Informations sur le dispositif Transco auprès des employeurs souhaitant déposer un dossier Transco

13/04/2022 : DOUBLE A / à Alizay dans l'Eure (1712Z : fabrication de papiers et cartons)

Informations collectives auprès des salariés concernés par le dispositif Transco

03/05/2022 : Salariés de Double A

Promouvoir, communiquer sur le conseil en évolution professionnelle

- ▶ Communiquer sur nos réunions communes sur les **réseaux sociaux**,
- ▶ Donner un **premier niveau d'information par les collaborateurs de Transitions Pro** sur le CEP et transmettre la plaquette CEP lors d'un premier contact et d'évènements publics,
- ▶ **Participer en commun** à des **manifestations** dans le cadre du forum des métiers, la semaine de la VAE,
- ▶ Co-animer des **informations collectives** en entreprise dans le cadre du dispositif **Transitions Collectives**,
- ▶ **Informé sur les dispositifs, le CEP et aiguiller tout public** dans le cadre du **numéro gratuit** de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers,

- ▶ Lors des **Semaines de l'évolution professionnelle**, le Groupement Evolution a organisé, en partenariat avec l'Apec, un webinaire à destination des entreprises en Normandie. Faute de participants, la présentation a été annulée. Cependant, les bénéficiaires ont pu s'inscrire à des webinaires sur d'autres thématiques sur le site <https://www.semaine-evolution-professionnelle.fr/>.

Sécuriser les parcours des bénéficiaires

▶ Convention et rencontres bilatérales

Dans le cadre de **la convention entre Transitions Pro et Pôle emploi**, un des axes renforce la sécurisation des projets de transition des salariés rentrant dans le dispositif démissionnaire. En 2021, dans le cadre de la convention partenariale entre la Région Normandie et Transitions Pro, il était 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 permettait de s'assurer d'un financement dans le cadre du dispositif Qualif Individuel, à l'issue de la validation par la commission du caractère réel et sérieux du projet.

Depuis 2022, la Région Normandie a signé une convention de partenariat avec Pôle emploi permettant de définir les **conditions et modalités de gestion de l'enveloppe financière dédiée au Qualif Individuel à l'Aide Individuel à la Formation (AIF)** gérée par Pôle emploi.

Cela permet au bénéficiaire, dès validation du projet par la CPIR, de s'inscrire à Pôle emploi et de bénéficier d'un financement de la formation. Néanmoins, il reste à valider la procédure entre les deux structures.

Par ailleurs, dans le cadre de **la convention** avec **l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers**, 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 sommes conviés aux réunions organisées dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) avec les divers acteurs dont les opérateurs du CEP.

Dans cadre de la **convention Apec**, nous poursuivons les échanges et rencontres avec les équipes respectives en 2022.

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.

Depuis de longue date, Transitions Pro Normandie mobilise les partenariats avec les **OPCO** et notamment OPCO Santé, OPCO EP, OCAPIAT à travers des **conventions** actives en 2022.

Parallèlement, nous continuons à travailler avec **l'Agefiph**, dans le cadre de notre **convention**, afin de sécuriser les parcours de formation financés par Transitions Pro en lien avec le CEP.

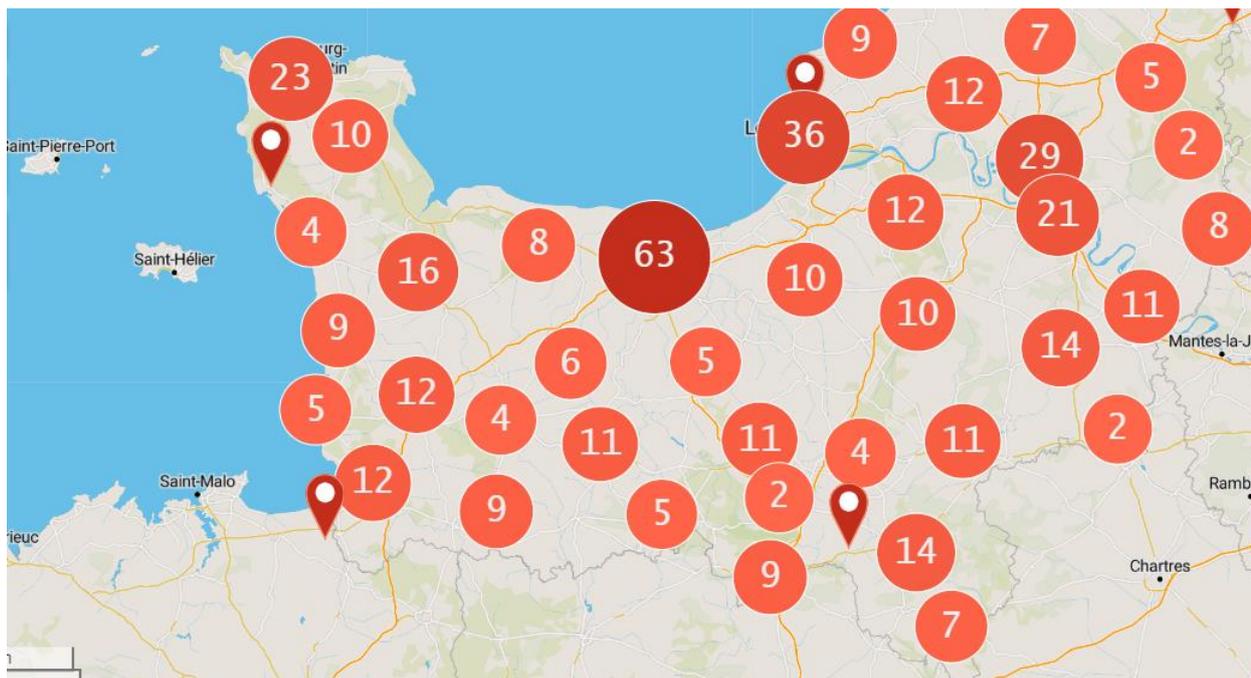
Enrichir l'analyse qualitative des données remontées par France Compétences

Comme en 2020 et 2021, les opérateurs CEP ont été invités à rencontrer la référente de la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP. Un guide d'entretien a été proposé portant sur les thématiques suivantes :

- ▶▶ L'activité : Quelles sont les évolutions sur le territoire ? : Couverture géographique, stratégie d'implantation, 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,
- ▶▶ Les actions de communication : Actions de promotion, Comment le public est aiguillé vers le bon opérateur ? Ce qui marche, ce qui est à améliorer
- ▶▶ Les relations entre opérateurs : Quelles coopérations autour du CEP se sont développées en 2022 ?
- ▶▶ Les partenariats : Quels partenariats ? Que manque-t-il pour répondre aux besoins ?

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

Le développement des coopérations initiées en 2020 et 2021 se poursuit avec l'ensemble des opérateurs CEP en 2022. En Normandie, le public peut être reçu dans plus de 500 lieux d'accueil répartis sur le territoire.



Sources : <https://dgefp.opendatasoft.com/explore/dataset/annuaire-des-cep>

Champs : Permanences d'accueil des opérateurs CEP en Normandie

Type de structure	Nombre permanences accueil
APEC	3 agences
Pôle emploi	49 agences et plusieurs points relais + Maisons France services
Mission locale	24 Missions locales et 330 points d'accueil
Cap emploi	6 Cap emploi et 62 permanences d'accueil
Opérateur régional de France Compétences	26 lieux d'accueil

Les opérateurs poursuivent le développement des relations avec les autres acteurs afin de favoriser l'aiguillage des publics.

Les partenariats noués avec les partenaires en 2021 se poursuivent pour **le Groupement Evolution** en 2022 avec différents acteurs tels que la Région Normandie, les OPCO, les branches professionnelles, les partenaires sociaux, les entreprises, les acteurs institutionnels de la formation professionnelle, les services de santé au travail.

Le maintien de la collaboration avec le réseau des Cap emploi en Normandie a permis aux équipes de se rencontrer à nouveau afin de fluidifier davantage l'aiguillage du public salarié en situation de handicap entre les deux opérateurs du CEP.

L'objectif reste l'harmonisation de la procédure d'aiguillage en région.

Cette collaboration a facilité la mise en œuvre de réunions de travail avec l'ensemble des intervenants des services de santé au travail.

A l'occasion des Semaines de l'évolution professionnelle en octobre 2022, les opérateurs CEP (Apec, Cap emploi, Groupement Evolution) et partenaires (DREETS, Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, OPCO, etc) ont souhaité mettre en place un évènement de lancement régional en présentiel à destination des entreprises. Au regard du faible nombre d'inscription, l'évènement a été annulé. Cependant, l'organisation de cette manifestation a permis de créer une dynamique de travail entre tous les partenaires. Parallèlement, 100 webinaires étaient proposés au grand public. L'opérateur a enregistré une augmentation des inscriptions de 20% en national.

L'année 2022 a permis de construire une interconnaissance entre le Groupement Evolution, le réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles et Transitions Pro dans le cadre du dispositif Transitions collectives.

Une convention de partenariat a été signée avec l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers et Catalys conseil. Le Groupement Evolution propose une permanence bimensuelle à l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers à Rouen.

Sa présence a été remarquée lors de forums et salons tout au long de l'année (participation à l'évènement organisé par la CCI Rouen, Salon de l'orientation et des métiers, journée de la reconversion, webinaires avec OPCO Santé, etc).

Du côté des quatre opérateurs CEP de droit (Apec, Pôle emploi, Cap emploi et Missions locales), le conventionnement 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.

Le réseau des Missions locales est très implanté sur tout le territoire normand afin d'être au plus près des jeunes. Le partenariat avec Pôle emploi permet de proposer des points d'accueil en fonction du lieu d'habitation et une offre de services complémentaire. Le bénéficiaire peut être accompagné par Pôle emploi en fonction de ses besoins (recherche d'emploi, indemnisation, suivi). Le réseau travaille également avec Cap emploi et l'ARS (Agence Régionale de Santé) afin de développer des compétences avec des experts sur la santé mentale des jeunes. En effet, le réseau des Missions locales a constaté une augmentation de mal-être chez les jeunes (phobies, communication au sein d'un groupe, confiance en soi, etc). Ce qui a amené le réseau a organisé des ateliers d'accompagnement des jeunes avec des psychologues. De nombreux partenariats sont également mis en œuvre avec les CIO (Centre d'Information et d'Orientation) pour les jeunes mineurs, avec l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance), les conseils départementaux, des partenaires locaux dans le cadre du projet Vigie jeunesse (centres sociaux, partenaires dans le secteur du sport, le secteur culturel, etc) afin de repérer les jeunes et travailler des parcours sans rupture. Le réseau travaille aussi avec l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, la Maison de l'Orientation, le réseau de parrainage (Dispositif Parrainage pour l'emploi), les branches, les OPCO, les organismes de formation.

Au sein de chaque Mission locale, un référent mission emploi est nommé afin de faire le lien entre l'entreprise et le jeune. En région, un chargé mission emploi coordonne les référents de chaque structure. Des initiatives locales ont pu voir le jour par exemple des immersions en entreprise via la mise en relation entre un jeune et une entreprise (rencontre « 1 par 1 » : un jeune, une entreprise, une journée).

En complément des actions proposées pour découvrir les métiers par l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, le réseau des Missions locales s'est doté de casques réalité virtuelle sur certains territoires.

Parallèlement, le réseau a organisé une campagne d'informations dans les gares et réseaux de transports en commun pour promouvoir la notoriété des Missions locales, et sur les réseaux sociaux pour la promotion du Contrat d'Engagement Jeune dès son application le 1^{er} mars 2022 et le financement Région de formation pour les jeunes. En effet, une convention cadre permet entre la Région Normandie et chaque Mission locale de renforcer l'accompagnement des jeunes dans leur démarche d'orientation, de favoriser l'entrée des jeunes sur les dispositifs d'apprentissage, de formation, de sécuriser l'accès à l'emploi et son maintien.

Pôle emploi organise avec le réseau des Missions locales des actions communes dans le secteur de l'industrie par exemple (sélection de demandeurs d'emploi pour suivre une formation aux métiers du verre et les accompagner à la recherche d'emploi dans la Glass Vallée). Pôle emploi travaille avec les partenaires locaux (collectivités locales, administrations, etc) et les entreprises.

Le rapprochement de Cap emploi avec Pôle emploi permet de disposer d'une équipe dédiée aux actifs avec une problématique de santé au sein de chaque agence. Elle est composée de conseillers Cap emploi, conseillers Pôle emploi et conseillers entreprises. Cela représente 420 collaborateurs et 60 managers en Normandie.

Pôle emploi a également un partenariat avec l'Apec dans le suivi des cadres demandeurs d'emploi, la mise en place d'actions sur le territoire.

L'Apec est en relation avec l'ensemble des opérateurs CEP et réalise la promotion du CEP envers les entreprises dans le cadre de ses missions (présentation du CEP, préparation de l'entretien professionnelle, recrutement, marque employeur ...). Elle travaille également avec les OPCO (Akto, OPCO EP, Atlas, OPCO Santé principalement), les fédérations, les filières pour la promotion des métiers à destination des entreprises (ateliers, webinaires), les acteurs locaux (Dreets, CREFOP, Transitions Pro, etc). Des conventions nationales sont signées avec certains OPCO (Akto, OPCO EP, Atlas). L'Apec communique et fait la promotion du CEP auprès des publics par l'intermédiaire de son site Internet.

L'Apec a participé à la mise en œuvre des Semaines de l'évolution professionnelle à destination des entreprises et grand public avec l'opérateur des actifs occupés. Les webinaires ont mobilisé 231 participants normands.

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. Des actions de communication auprès des services de santé au travail, des organismes de formation en amont (intégration formation, accessibilité handicap, financement) et aval (accompagnement, mise en œuvre) ont eu lieu. Des actions de communication sont faites également auprès des entreprises. Au sein des Cap emploi, les conseillers en évolution professionnelle travaillent avec les chargés des relations entreprises afin de mieux connaître les attendus du poste.

Les conseillers Cap emploi ont rejoint 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.

La formalisation d'une fiche de liaison par certains Cap emploi permet de mieux aiguiller les bénéficiaires entre les acteurs. Cap emploi souhaite coopérer avec tous les opérateurs CEP et participer à des évènements communs comme les Semaines de l'évolution professionnelle. Des rencontres ont eu lieu avec Groupement Evolution dans le Calvados et l'Eure afin de mieux comprendre l'offre de services.

Le réseau des Cap emploi est également associé au dispositif Transitions Collectives tout comme l'Apec et le Groupement Evolution.

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.

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

Précisions sur la livraison des données CEP

France compétences a transmis des précisions dans le tableau de livraisons des données aux associations Transitions Pro.

« Chaque réseau fait état des problématiques liées à Agora et, le cas échéant, des raisons pour lesquelles le rendu compte du CEP sur l'année 2022 est réalisé sur une autre source qu'AGORA. »

Remarques APEC

« Les données fournies par l'Apec sont extraites de son système d'information.

Elles traduisent l'activité complète de l'Apec au titre du CEP ; elles comprennent les périodes rejetées par Agora pour des raisons techniques (2,5% pour NIR incorrect + 19,5% pour absence de fourniture du NIR par le bénéficiaire). »

« Le périmètre : le décompte par région du nombre de périodes CEP dont la date de 1er entretien est comprise entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2022. Les champs utilisés sont identiques à ceux prévus par France compétences. Seule la donnée "Types de services rendus dans le cadre du CEP (choix multiple)" ne peut pas être retranscrite comme telle. Les données qui y figurent correspondent aux définitions du Dictionnaire de données Agora. »

Remarques CAP Emploi

« Pour les Cap emploi, l'alimentation d'Agora se fait par 2 SI à savoir le SI de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi et le SI Parcours H de l'Agefiph pour les salariés. Du fait des soucis d'accrochage tardif à la plateforme, des exports en masse des reprises d'antériorité (pas le temps nécessaire pour corriger les erreurs), nous avons souhaité soumettre un jeu de données concurrent à celui d'Agora afin d'être en phase avec ce qui est traité réellement sur les territoires par les Cap emploi. Nous ne pouvons malheureusement pas être plus fin dans l'analyse des données, n'ayant pas cette granularité dans les bilans obtenus par les 2 SI. »

« Pour les demandeurs d'emploi suivis par le Cap emploi, les exports ont été gérés par Pôle emploi qui a rencontré des soucis d'envois en très grand nombre vers Agora. De plus, les envois des CEP de Cap emploi ont été intégrés au flux des demandeurs d'emploi de Pôle emploi que sur les mois de mars/avril 2023, ce qui représente donc un décalage avec le réel. Pour les salariés, il y a une part significative des erreurs d'export liées au titulaire non trouvé (pb combinaison NIR/nom ou salariés qui ne voulaient pas le communiquer). De plus, l'export en masse suite à la reprise d'antériorité n'a eu lieu que mi-mars 2023, les conseillers Cap emploi n'ont pas pu traiter toutes les erreurs d'export avant l'envoi des données aux ATPro.»

Remarques France compétences

« Pour 2022, France compétences choisit de diffuser les données issues de son SI de Gestion EVOL, plutôt que les données partagées au sein d'Agora. Il apparaît en effet important que les données de suivi diffusées en région soient les plus proches possibles de ce qui est réellement déclaré par les opérateurs régionaux et suivi par France compétences. Or, si l'accrochage à Agora est désormais effectif et l'échange de données stabilisé, l'écart entre les données d'entrées pour le CEP actifs occupés présentes sur Agora et celles présentes sur le SI de Gestion Evol de France compétences était, au moment de l'exploitation d'Agora à des fins de suivi CEP tous opérateurs en mars, encore de l'ordre de 10%. Cet écart résulte du calendrier de finalisation de la reprise d'antériorité sur Agora pour les périodes CEP 2022 antérieures à l'accrochage effectif. Les dernières opérations, qui nécessitent une vérification du NIR et une actualisation des informations le cas échéant quand certains bénéficiaires ne sont pas reconnus, n'ont pas pu être finalisées avant début avril. »

Remarques Missions locales

« Pour le réseau des Missions locales, tout entrée en dispositif national initialise automatiquement une période CEP. Afin d'envoyer les informations du CEP sur Agora, le NIR du jeune doit-être certifié Agora via l'API de la CDC dans I-Milo. Sur l'ensemble des dispositifs nationaux initiés en 2022, nous avons 73 % des NIR certifiés. Il y a donc 27 % des CEP en Mission locale qui ne sont pas représentés sur ces chiffres ce qui peut expliquer de potentiels écarts entre les données Agora et les données issus d'I-Milo. Cependant, des difficultés d'alimentation au-delà des seules problématiques de la certification du NIR sont observées sans pour autant que nous puissions en identifier précisément les causes. En effet, nous observons dans notre SI I-Milo un total général de 337 139 périodes CEP débutées en 2022 contre 197 650 selon Agora. Soit un écart d'environ 42 % au niveau national et qui peut être plus ou moins important selon les régions. »

Un jeu complémentaire de données a été envoyé aux Transitions Pro concernant le nombre d'entrée en CEP. L'UNML et les ARML travaillent actuellement à détailler ces volumes d'entrées en CEP selon les variables retenues par les 5 réseaux d'opérateurs du CEP pour cette année (sexe, âge, CSP, etc...).

Remarques Pôle emploi

« En raison d'incohérences constatées dans la restitution des données sur les caractéristiques des bénéficiaires extraites d'Agora, Pôle emploi a mis à disposition un jeu de données alternatif »

France compétences précise que :

- ▶▶ « Ce fichier s'appuie cette année sur d'autres sources que les années précédentes. Cela a notamment pour conséquence d'interdire toute comparaison pluriannuelle de l'évolution du nombre d'entrées pour plusieurs des réseaux d'opérateurs du CEP ;

- ▶▶ Malgré la pluralité de sources sur lesquelles repose le jeu de données, les définitions de chacune des variables présentes dans le fichier sont homogènes entre les 5 réseaux d'opérateurs. Ce point constitue une réelle amélioration comparée aux années précédentes. Les données dont la fiabilité ne pouvait être vérifiée ont été exclues de l'exercice de cette année. Des travaux autour du dictionnaire de données CEP sont actuellement conduits par France compétences et la DGEFP avec les 5 réseaux d'opérateurs afin d'améliorer la qualité et la fiabilité des données remontées dans Agora ;

- ▶▶ Quel que soit le niveau auquel il est réalisé (national ou régional), le suivi de la mise en oeuvre du CEP implique une unicité de traitement des 5 réseaux d'opérateurs. Ainsi, bien que certaines données plus précises que celles figurant dans le jeu de données soient disponibles pour certains réseaux, il convient de ne pas les mettre à disposition si elles ne sont pas disponibles pour tous.
Néanmoins, le suivi de la mise en oeuvre du CEP au niveau régional peut impliquer de faire des focus sur certains publics ou problématiques territoriales. En ce sens, et à cette fin, les Transitions Pro sont invitées à se rapprocher des représentants des opérateurs en régions pour toute demande de complément d'information, la diffusion de ses propres données restant à la discrétion de chacun des opérateurs.»

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

» Le recours au CEP

213 255 normands sont entrés dans un parcours CEP en 2022. Il s'agit de nouvelles entrées en CEP et non du nombre de bénéficiaires accompagnés en CEP. En effet, les bénéficiaires qui ont débuté un parcours CEP en 2020 ou 2021 et poursuivent en 2022 l'accompagnement ne sont pas comptabilisés.

Malgré des actions de communication, la méconnaissance du CEP persiste puisque la Normandie concentre plus de 2 millions d'actifs (2 030 406 actifs de 15 à 64 ans –Source INSEE, RP2019) dont plus de 1,2 millions d'actifs occupés et indépendants (1 293 268 actifs occupés et indépendants – Source INSEE, RP2019).

Nombre nouvelles entrées en CEP en 2022

	France compétences (opérateur des actifs occupés)	Apec	Cap emploi	Missions locales	Pôle emploi	Total
Nombre d'entrées 2022 France entière	155 709	102 252	138 967	337 138	3 817 842	4 551 908
Pourcentage	3,5%	2%	3%	7,5%	84%	
Nombre d'entrées 2022 Normandie	6 941	3 759	7 607	15 168	179 780	213 255
Pourcentage	3%	2%	4%	7%	84%	

Sources : Livraisons données CEP 2022-Opérateurs désignés par le code du travail (L.6111-6)- Traitement France compétences et complément données Missions locales issues source I.Milo 2022 – Traitement France compétences
 Champ : Volume de bénéficiaires ayant commencé un CEP en 2022-France entière et Normandie

Le profil des bénéficiaires du CEP

► Des différences selon l'opérateur

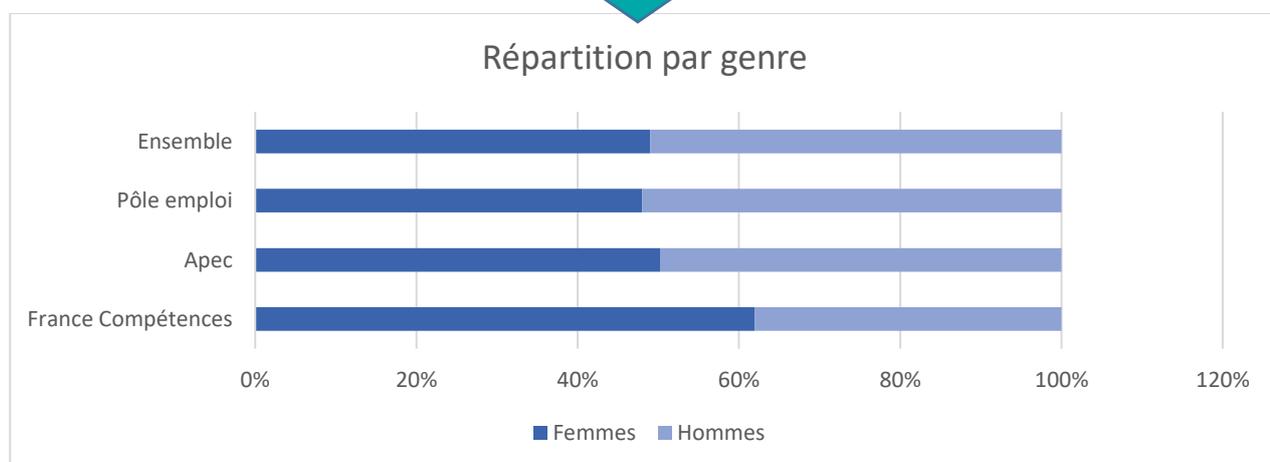
Les femmes actives occupées et indépendantes mobilisent davantage un CEP. Elles sont plus nombreuses à vouloir disposer d'un temps d'écoute, de recul sur leur situation professionnelle et d'un soutien tout au long du parcours.

Pour le Groupement Evolution Normandie, le pourcentage de femmes représente 62% en Normandie (61% en France entière).

Du côté de Pôle emploi en Normandie, le pourcentage d'hommes accompagnés (51,57%) est plus important en Normandie que dans la France entière (47,94%).

Par ailleurs, les femmes cadres représentent 50,20% des bénéficiaires du CEP (55,82% en France entière) contre 49,80% pour les hommes (44,18% en France entière).

	France compétences (opérateur des actifs occupés)	Apec	Cap emploi	Missions locales	Pôle emploi
Femmes	4 284	1 887	-	-	87 050
Hommes	2 657	1 872	-	-	92 730
Nombre d'entrées 2022 Normandie	6 941	3 759	7 607	15 168	179 780



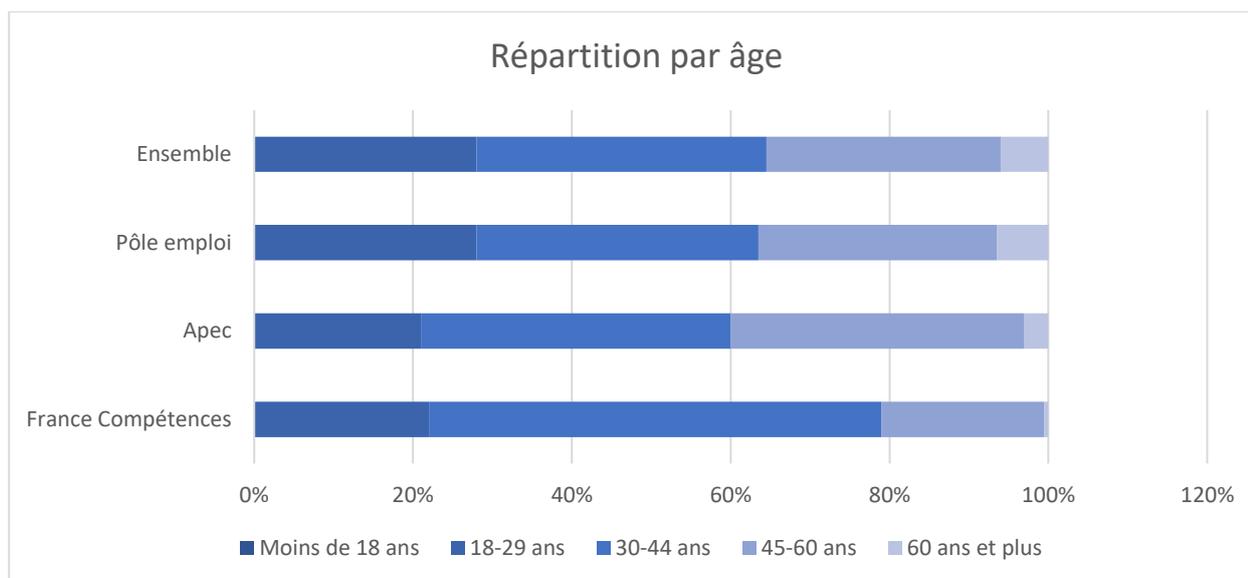
Sources : Livraisons données CEP 2022-Opérateurs désignés par le code du travail (L.6111-6)- Traitement France compétences

Champ : Répartition des bénéficiaires par genre dans les entrées en CEP en 2022- Normandie (Hors Cap emploi et Missions locales)

» Une majorité d'actifs entre 30 et 44 ans

Les bénéficiaires actifs occupés et indépendants, cadres et demandeurs d'emploi entre 30 et 44 ans mobilisent davantage un CEP en Normandie. Des chiffres qui suivent la tendance nationale. C'est le Groupement Evolution qui accompagne 57% de bénéficiaires entre 30 et 44 ans.

	France compétences (opérateur des actifs occupés)	Apec	Cap emploi	Missions locales	Pôle emploi
Moins de 18 ans	0	0	-	-	20
18-29 ans	1 515	785	-	-	50 889
30-44 ans	3 962	1 460	-	-	63 929
45-60 ans	1 423	1 402	-	-	53 185
60 ans et plus	38	112	-	-	11 757
Nombre d'entrées 2022 Normandie	6 941	3 759	7 607	15 168	179 780



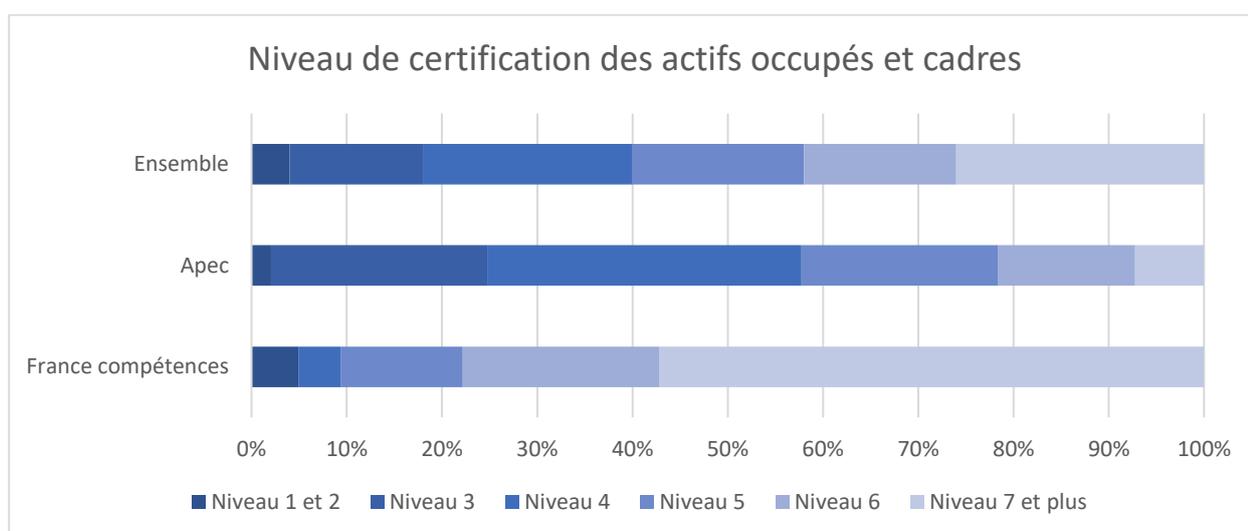
Sources : Livraisons données CEP 2022-Opérateurs désignés par le code du travail (L.6111-6)- Traitement France compétences

Champ : Répartition par âge des bénéficiaires ayant commencé un CEP en 2022- Normandie (Hors Cap emploi et Missions locales)

» Le niveau de certification avant l'entrée en CEP en lien avec le statut

32% des actifs occupés avaient au moins un niveau 4. Sans grande surprise, 79% des cadres avaient un niveau égal ou supérieur à une certification niveau 6 (licence, Grade master, etc) contre 21% pour les actifs occupés accompagnés par le Groupement Evolution Normandie.

	France compétences (opérateur des actifs occupés)	Apec	Pôle emploi	Cap emploi	Missions locales
Non renseigné	6	5	78 628	-	-
Niveaux 1 et 2	362	83	19 061	-	-
Niveau 3	1 505	0	37 010	-	-
Niveau 4	2 223	171	24 836	-	-
Niveau 5	1 372	503	10 341	-	-
Niveau 6	945	808	6 072	-	-
Niveau 7 et plus	529	2188	3 832	-	-
Nombre d'entrées 2022 Normandie	6 941	3 759	179 780	7 607	15 168



Sources : Livraisons données CEP 2022-Opérateurs désignés par le code du travail (L.6111-6)- Traitement France compétences

Champ : Niveau de certification maximum obtenu avant l'entrée en CEP des bénéficiaires en 2022-Normandie (Hors Cap emploi, Missions locales et Pôle emploi)

►► **L'usage du CEP**

	France compétences (opérateur des actif occupés)	Apec	Pôle emploi	Cap emploi	Missions locales
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	0	216		-	-
Changer de métier ou de secteur professionnel (La reconversion/La nouvelle orientation professionnelle)	3755	718		-	-
Créer ou reprendre une entreprise (L'exercice d'une activité autonome)	1283	368		-	-
Faire le point sur sa situation professionnelle (La prise de recul)	922	355		-	-
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	0	229		-	-
Trouver ou retrouver un emploi	16	1873	179 780	-	-
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (Le maintien de l'employabilité)	123	0		-	-
Autres objectifs professionnels	47	0		-	-
Evoluer vers un poste à responsabilités (La progression professionnelle)	648	0		-	-
Exercer plusieurs activités (L'exercice d'une pluriactivité)	13	0		-	-
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (La reconnaissance professionnelle)	134	0		-	-
Nombre d'entrées 2022 Normandie	6 941	3 759	179 780	7 607	15 168

Sources : Livraisons données CEP 2022-Opérateurs désignés par le code du travail (L.6111-6)- Traitement France compétences

Champ : Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP en 2022- Normandie (Hors Cap emploi, Missions locales)

Les actifs occupés et les cadres ont des préoccupations différentes au moment de leur entrée en CEP. En effet, 54% des actifs occupés, qui mobilisent le CEP avec Groupement Evolution, souhaitent changer de métier ou de secteur professionnel alors qu'ils ne sont que 19% de cadres à se positionner.

50% des cadres qui mobilisent un CEP le font pour trouver ou retrouver un emploi (49% sont en activité) alors qu'ils ne sont que 0,23% d'actifs occupés au moment de mobiliser un CEP avec Groupement Evolution.

La création ou reprise d'entreprise est un motif de sollicitation du CEP plus élevé pour les actifs occupés (18%) sollicitant Groupement Evolution que les cadres (10%).

Les bénéficiaires d'un CEP avec Pôle emploi mobilisent le conseil principalement pour trouver ou rechercher un emploi (100%).

Le retour des opérateurs CEP : Quels constats en 2022 ?

» L'opérateur des actifs occupés et des indépendants (Groupement Evolution)

Le Groupement Evolution, constitué de plusieurs structures (Analyse et Action, Catalys Conseil, Tingari, ID Formation) propose une offre de services selon plusieurs modalités sur l'ensemble du territoire sur des plages horaires élargies et le samedi (entretiens individuels, ateliers, accès à la plateforme digitale Infocep, PMSMP...). Les bénéficiaires sont orientés vers l'une de leurs 26 agences et permanences en Normandie.

En 2022, 6941 personnes ont commencé un CEP (6245 nouvelles entrées en 2021) en Normandie. Cela représente 4,46 % des nouvelles entrées au national.

En effet, 155 709 actifs en emploi ont eu recours au CEP soit 11% de plus qu'en 2021 et 52% de plus qu'en 2020³.

³ <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2023/04/RAPPORT-2022-de-la-COP.pdf>

Sur l'ensemble des personnes bénéficiant d'un CEP, 6927 bénéficiaires ont eu accès à un conseil personnalisé afin de prendre du recul et clarifier leurs priorités (+11%) et 3275 bénéficiaires ont mobilisé un CEP pour être accompagné dans leur projet (+30%).⁴

Les bénéficiaires qui arrivent chez l'opérateur des actifs occupés et indépendants sont principalement orientés par Pôle emploi et Transitions Pro. Les bénéficiaires mobilisent un CEP notamment pour travailler le projet professionnel.

Par ailleurs, 308 périodes de mise en situation en milieu professionnel ont été signées en Normandie (125 conventions en 2021).

» L'association pour l'emploi des cadres (Apec)

L'année 2022 fut une année dynamique et exceptionnelle en terme de recrutement de cadres en Normandie affichant une augmentation de 7% des offres d'emploi. Les entreprises ont eu des difficultés à recruter avec une forte proportion d'offres en industrie. Cependant, l'augmentation de l'énergie a freiné certains secteurs notamment la chimie, la métallurgie, etc.

Les cadres utilisent fréquemment les services dématérialisés proposés sur le site web de l'Apec. Les bénéficiaires sont orientés notamment soit par un des opérateurs CEP, un partenaire pour les salariés démissionnaires (réseaux pour entreprendre par exemple), soit par les entreprises dans le cadre des entretiens professionnels. 3759 clients ont été accompagnés dans le cadre d'un CEP soit 47% des bénéficiaires qui entrent à l'Apec. L'offre de services tend à évoluer tout en prenant en compte la dimension écologique et environnementale. L'idée est de sensibiliser les consultants à faire un CEP « vert ». Il y a la volonté d'inclure le CEP dans l'accompagnement tout au long du parcours et dans la vie de l'entreprise à travers l'entretien professionnel.

⁴ <https://bilan-2022-cep.fr/.NOR/#page=8>

Le cadre mobilise l'Apec pour identifier, prendre conscience de ses compétences, clarifier son projet professionnel, concrétiser son projet professionnel, améliorer, renforcer ses techniques de recherche d'emploi. Un nombre de cadres a souhaité se reconverter vers des métiers bien-être. Il y a une proportion de cadres en burn out qui s'oriente vers la formation avant d'envisager la création d'entreprise.

» Le réseau des Cap emploi

L'offre de services a évolué afin de tenir compte du rapprochement Pôle emploi – Cap emploi. Les Cap emploi ont des missions d'accompagnement dans l'emploi et vers l'emploi à destination d'un public inscrit ou non inscrit à Pôle emploi dans le cadre de la sécurisation des parcours. La mission CEP est transversale.

La logique d'accompagnement concerne des personnes en reconnaissance de travailleur handicapé ou en cours afin d'anticiper tout projet de transition. Le réseau reçoit aussi bien les demandeurs d'emploi que les salariés du secteur privé et de la fonction publique (uniquement ceux qui souhaitent aller vers le secteur privé). Pour les agents qui envisagent d'évoluer en interne, ils sont orientés vers des relais. En 2022, il y a eu un renforcement des équipes CEP avec des recrutements et un meilleur maillage sur le territoire pour au moins 3 des Cap emploi sur 6 en région. Cela a permis de renforcer le CEP avec les salariés dans le cadre des transitions professionnelles.

Avec la crise économique, l'inflation, le risque de précarité lié à l'arrêt de travail, l'inaptitude, les bénéficiaires concernés définissent des stratégies à court et moyen terme. Comment partir de l'entreprise ? Comment sécuriser financièrement ? Certains bénéficiaires choisissent de reprendre un emploi moins adapté à leur projet ou à temps partiel pour pouvoir rebondir ensuite vers un projet en adéquation avec leurs motivations. Les bénéficiaires mobilisent l'offre de services pour travailler un projet professionnel et l'adaptation au poste.

La question de la reconversion est abordée majoritairement face à un risque de perte d'emploi pour raison de santé. Certains veulent anticiper une évolution professionnelle face à la maladie, prendre du recul sans la pression de l'inaptitude. D'autres souhaitent changer d'employeur sans changer de métier.

L'offre de services permet de proposer une palette répondant aux besoins comme l'entretien, l'évaluation des besoins de compensation, la période de mise en situation en milieu professionnel, et en articulation avec des partenaires (prestation d'appui spécifique de l'Agefiph, bilan de compétences adapté, etc).

L'opérateur note une proportion plus importante de personnes avec des troubles du neuro développement, des problèmes de comportement. Les personnes reçues ont majoritairement un niveau inférieur ou égal à un Bac +2 Il y a peu d'offre de formations sur certains départements, ce qui limite le champ des possibles. En zone rurale, le problème de mobilité est bien présent. L'opérateur précise que 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

L'offre de services a évolué en 2022 avec la mise en place d'un atelier de détection de potentiel. L'atelier permet d'explorer le potentiel d'habileté de la personne et de découvrir des secteurs d'activités porteurs. Pour le moment, huit secteurs d'activités sont couverts en atelier : l'agriculture, le commerce, la construction, l'hôtellerie-restauration, l'industrie, la logistique, les services à la personne et le transport.

L'offre de services Apec est partagée avec celle de Pôle emploi. En effet, l'opérateur Pôle emploi accompagne les cadres inscrits qui bénéficient d'un accompagnement avec un conseiller référent à Pôle emploi. Les cadres peuvent parallèlement mobiliser un service proposé par l'Apec (par exemple un conseil sur le projet professionnel avec « Next step » ou de formation avec « solution formation » ou un conseil en évolution professionnelle).

A Pôle emploi, l'accès au CEP se réalise dans le cadre de l'entretien de diagnostic prévu dans le protocole d'inscription. 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 à France compétences correspondent à l'ensemble du public accompagné par Pôle emploi et notamment les demandeurs d'emploi.

En 2022, le taux de chômage en Normandie est en dessous de la moyenne nationale. L'opérateur indique que l'accompagnement concerne une proportion importante de personnes éloignées de l'emploi.

Le motif de sollicitation du CEP est avant tout pour trouver ou retrouver un emploi. En fonction de l'entretien de diagnostic, 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, ...). 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.

» Le réseau des Missions locales

Tous les bénéficiaires qui sollicitent la Mission locale dans le cadre d'un CEP le font via un parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et la garantie jeunes jusqu'en début d'année 2022, puis le contrat d'engagement jeune à partir du 1^{er} mars 2022. L'offre de services concerne les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour ceux ayant une reconnaissance de travailleur handicapé. Le réseau s'est équipé de bus pour être présent sur les territoires ruraux, faciliter l'accompagnement, l'insertion, la création d'entreprise avec la mise en place d'action par exemple : un espace dédié à la création « Le Labo » au Havre, un atelier insertion couture à l'Aigle.

Les jeunes sont reçus dans le cadre d'un accueil individualisé et bénéficient d'un ou plusieurs rendez-vous avec un conseiller.

Le jeune peut se positionner sur un atelier thématique (mobilité, handicap, accompagnement avec un psychologue pour bien se sentir dans son corps, reprendre confiance en soi, etc). L'inscription à un atelier peut se faire également par un jeune non inscrit à la Mission locale.

Les jeunes non accompagnés peuvent bénéficier d'un accompagnement avec un conseiller. Ce fut le cas notamment avec de jeunes réfugiés ukrainiens.

En 2022, l'accès de l'offre de services à distance auprès des jeunes s'est déployé sur le territoire avec la possibilité d'un prêt de matériel informatique. L'inscription à un atelier peut se faire en ligne avec l'aide des Missions locales et partenaires. En plus des permanences d'accueil, les conseillers sont intervenus sur les lieux de vie dans le cadre de maraudes avec des médiateurs de quartier. Cela a permis de repérer plus de 1500 jeunes.

La relance économique en 2022 a eu comme impact la baisse du nombre d'inscrits en Mission locale. Les jeunes ont eu plus de facilité à trouver un emploi (nombreuses offres d'emploi sans diplôme). Les conseillers ont davantage accompagné des jeunes plus éloignés de l'emploi, avec plus de problèmes psychologiques.

B. L'articulation CEP/Dispositifs Transitions Pro

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

Nous avons présenté 1307 dossiers à la commission paritaire interprofessionnelle régionale avec un taux d'acceptation à 70% du financement des projets de formation. Sur l'ensemble des dossiers déposés, 38% des demandeurs d'un financement de formation ont mobilisé un conseil en évolution professionnelle.

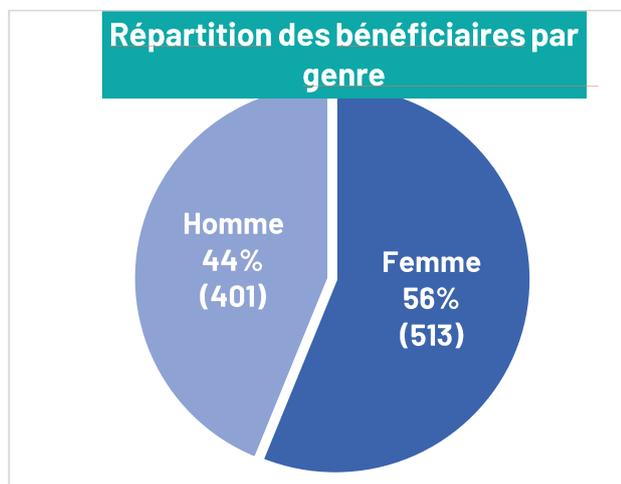
Quel opérateur ?	Part de l'accompagnement CEP	
	2021	2022
France compétences	24%	31%
Cap emploi	5%	4%
Missions locales	1%	1%
Pôle emploi	1%	1%
Apec	0,3%	1%

Sources : Données SI Transitions Pro Normandie

Champ : Accompagnement CEP renseigné par le bénéficiaire dans le dossier PTP déposé

► Le profil des bénéficiaires d'un PTP

Les femmes sont plus nombreuses (56%) que les hommes à bénéficier d'un PTP. Les bénéficiaires ont en moyenne 37 ans.

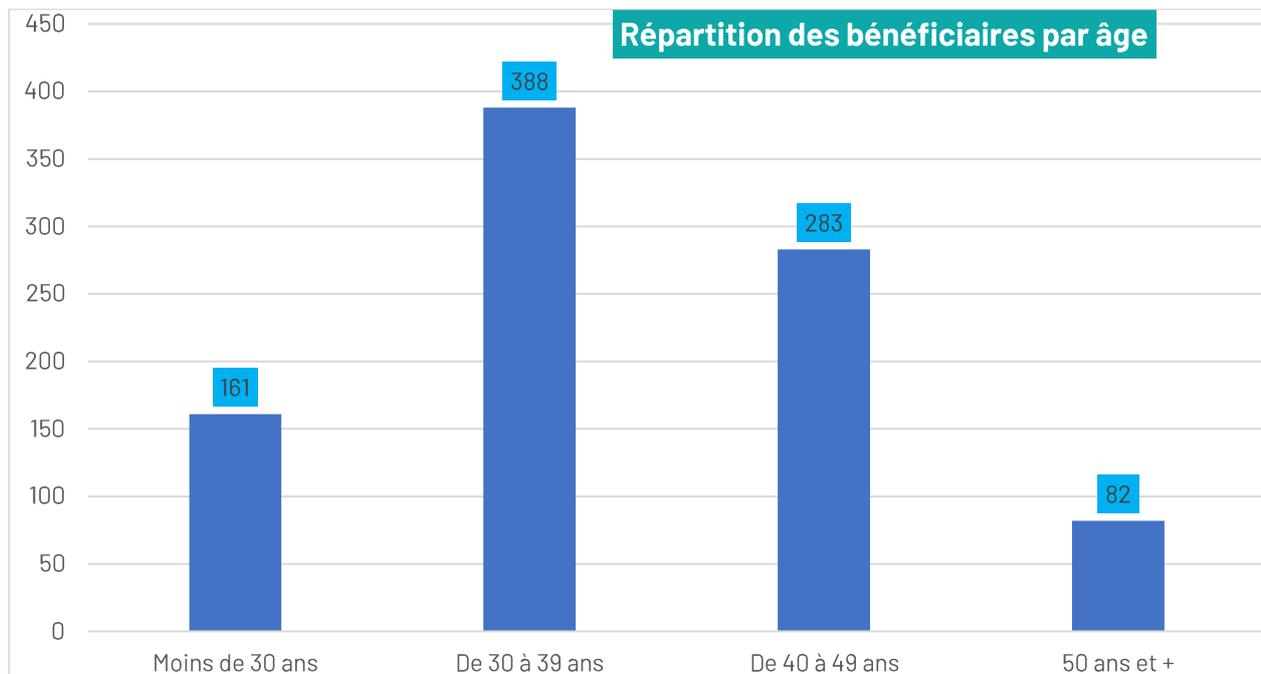


	2020	2021	2022
Homme	40%	43%	44%
Femme	60%	57%	56%

Sources : Données SI Transitions Pro Normandie

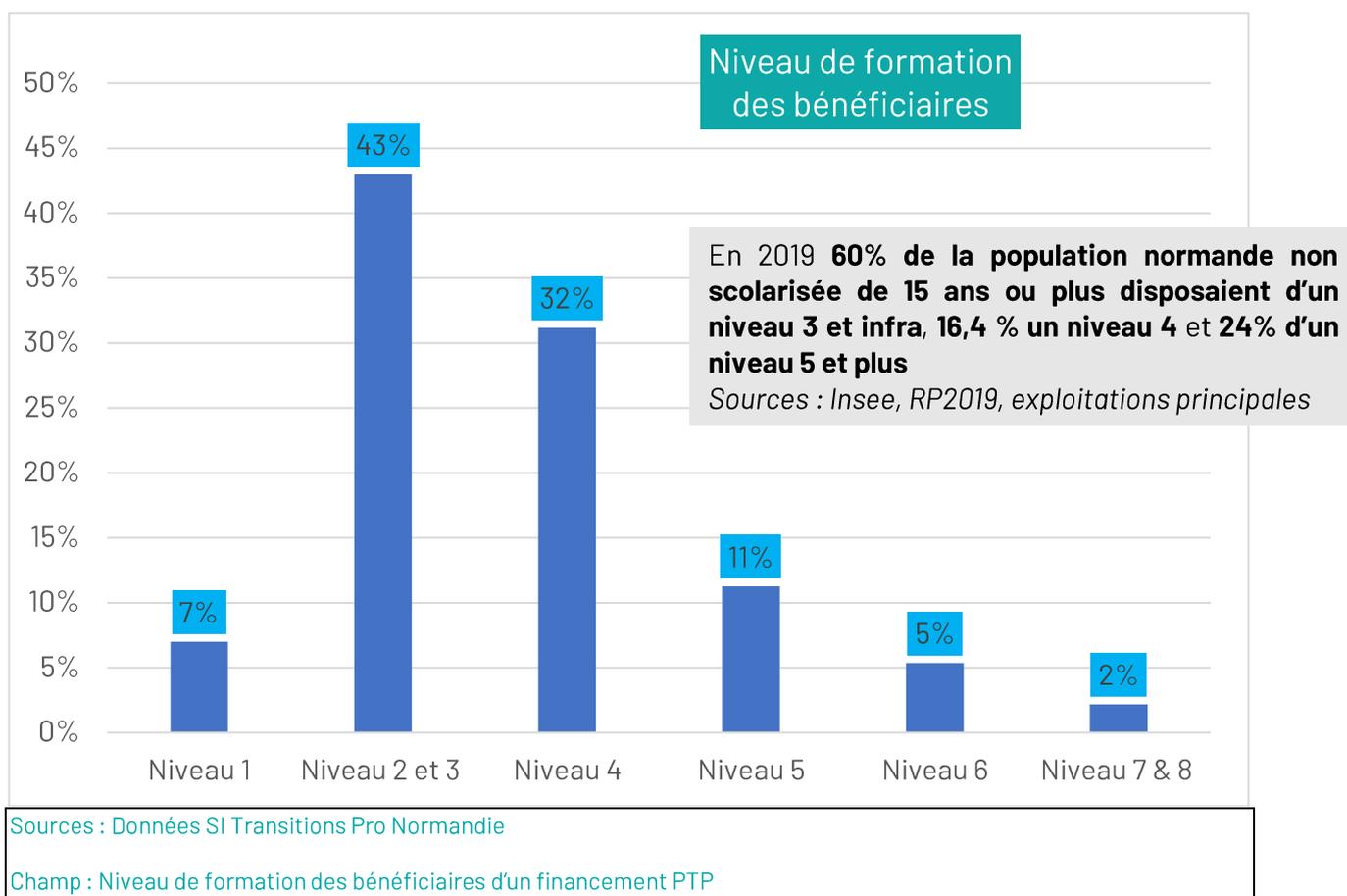
Champ : Répartition des bénéficiaires d'un financement PTP par genre

Champ : Répartition des bénéficiaire d'un financement PTP par âge



	2020	2021	2022
Age moyen	36,7	37,1	37,6
Age médian	36	36	37

Sur l'ensemble des dossiers PTP engagés, 50% des demandeurs avaient un niveau 3 ou infra, 32% un niveau 4, 11% un niveau 5, 5% un niveau 6 et enfin 2% un niveau 7 et plus.



Concernant les personnes avec une reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé ou en cours, nous avons repéré 11,7% de dossiers acceptés en commission. 7,9% des bénéficiaires avaient une RQTH et 3,8% avaient une demande en cours.

Il faut rappeler que ce sont les actifs occupés qui mobilisent un financement pour se reconverter. Ils représentent 96% des bénéficiaires en CDI. 68% occupent un poste de catégorie « employé », 22% de catégorie « ouvrier ». Les cadres ne représentent que 2% des bénéficiaires.⁵

⁵ Annexe 2 – PTP-Synthèse 2022

» Le CEP et le dispositif projet de reconversion professionnelle démissionnaire

Nous avons présenté 989 dossiers en 2022 avec un taux d'acceptation à 99%.

	2020	2021	2022
Accepté	454	753	977
Refusé	20	17	12
Nombre	474	770	989
Taux acceptation	95 %	98%	99%

L'accompagnement est réalisé en majorité par l'opérateur France Compétences (Groupement Evolution) à 87% en 2022. Le nombre d'accompagnement augmente depuis 2020. A l'inverse, l'Apec a accompagné 13% de cadres en 2022 contre 17% en 2021.

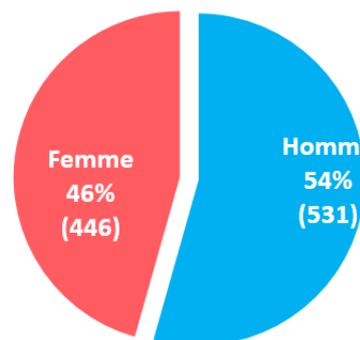
	2020	2021	2022
Groupement évolution	75%	83%	87%
APEC	18%	17%	13%
Pôle emploi	0%	0,3%	0,1%
Cap emploi	0,2%	0%	0,2%
Fongécif	7%*	0%	0%

*Accompagnement effectué en 2019

En 2022, 54% des bénéficiaires du droit au démissionnaire étaient des hommes. La moyenne d'âge était de 37,4 ans.

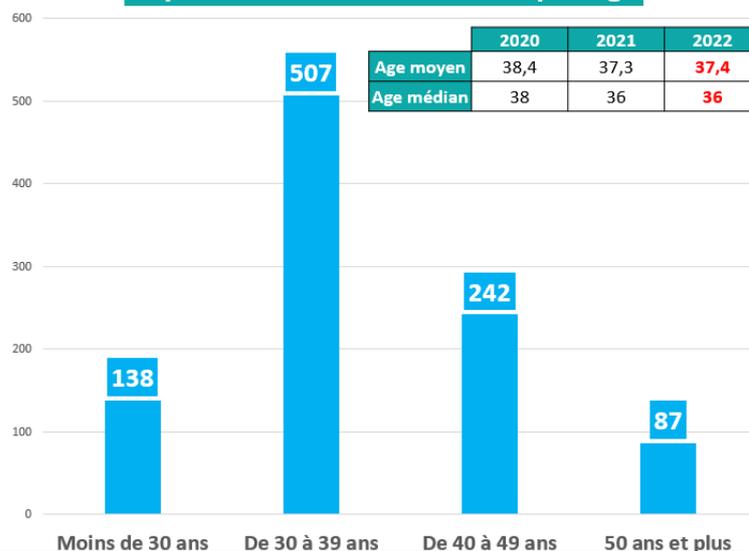
Analyse des bénéficiaires du droit au démissionnaire

Répartition des bénéficiaires par sexe



	2020	2021	2022
Homme	56%	53%	54%
Femme	44%	47%	46%

Répartition des bénéficiaires par âge

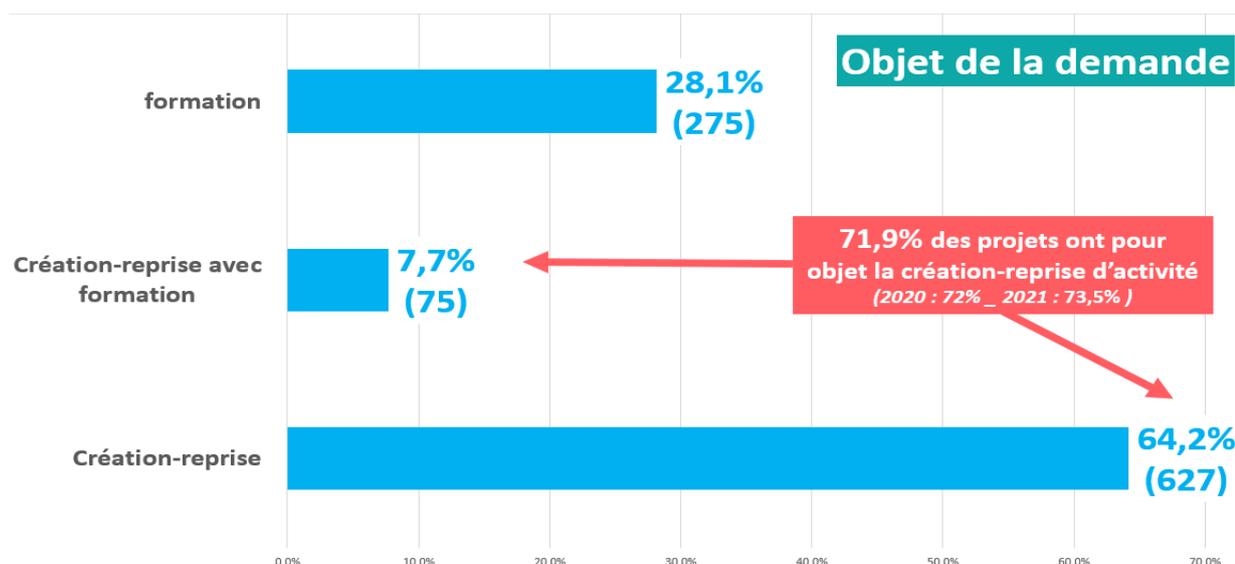


	2020	2021	2022
Age moyen	38,4	37,3	37,4
Age médian	38	36	36

Sources : Données SI Transitions Pro Normandie

Champ : Répartition des bénéficiaires par genre et âge

L'objet de la demande concerne principalement la création ou reprise d'entreprise.⁶



Sources : Données SI Transitions Pro Normandie

Champ : Objet de la demande des bénéficiaires du droit au démissionnaire

⁶ Annexe 3 – Présentation 2022 sur le dispositif DEM

Une évaluation nationale du parcours des bénéficiaires au droit du démissionnaire, suite à l'accord de la commission paritaire d'instruction régionale entre avril 2021 et mai 2022, a été menée sur une période de passation allant du 21 novembre 2022 au 15 décembre 2022 par mailings⁷.

Le taux de retour est de 53,4% en Normandie.

» Des bénéficiaires qualifiés

	Démission pour un projet de formation	Démission pour un projet de création-reprise d'entreprise
Niveau de certification égal ou supérieur à un niveau 4	86%	82% (75% en 2021)

Source : Rapport Qualitest 2022

Champ : Proportion de répondants ayant une certification égale ou supérieur au Bac avant leur projet de reconversion en 2022

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

94% des bénéficiaires ont démissionné à l'issue de la commission et 99% se sont inscrits à Pôle emploi en 2022. Des chiffres similaires à l'année 2021.

89% ont maintenu leur projet de formation et 88% (98% 2021) d'entre eux déclarent avoir obtenu le financement prévu (29% autofinancement, 47% financement par la Région, 24% par Pôle emploi).

93% ont immatriculé leur entreprise. 81% des bénéficiaires étaient en cours de mise en œuvre de leur projet.

⁷ Annexe 4-Rapport Qualitest de suivi de cohortes des bénéficiaires du dispositif démissionnaire 2022

►► 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,
- La situation personnelle du demandeur,
- L'accès aux droits individuels à la formation (L'éligibilité)
- 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 73% des bénéficiaires déclarent ne pas avoir mobilisé le dispositif PTP en amont du dispositif droit au démissionnaire.

Plusieurs facteurs expliquent la non utilisation du dispositif PTP à savoir :

- Le refus du dossier (28%)
- La non éligibilité (28%)
- Le refus d'absence (24%)

Les données sont stables entre 2021 et 2022.

►► Le CEP et le dispositif Transitions collectives

En 2022, nous avons présenté 27 dossiers en commission d'instruction.

Cela représente :

- 7 Dossiers Transitions collectives dont 7 suivis CEP
- 20 Dossiers Transco congés mobilité dont 3 suivis CEP (L'accompagnement CEP n'est pas obligatoire sur Transco congé mobilité)

» Le CEP et les autres dispositifs

Concernant la VAE, nous avons présenté et financé 61 dossiers. 87% des candidatures sont portées par des femmes. Les certifications concernent, en priorité, les formations du secteur sanitaire et social (diplôme d'état aide-soignant en tête). Les bénéficiaires étaient orientés la plupart du temps soit par le Point Relais Conseil VAE, soit par le certificateur ou l'organisme accompagnateur. Lorsque le conseiller en évolution professionnelle évoque la VAE, il oriente vers l'un des Points Relais Conseil VAE en région ; ce qui explique l'aiguillage vers le financeur.

718 actifs ont été certifiés CléA en 2022 en Normandie (719 dossiers présentés). Parmi eux, 91% étaient demandeurs d'emploi et 5% étaient salariés en majorité des femmes (67%). La certification est connue par l'ensemble des opérateurs mais il n'est pas évident de repérer le public.

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, ARLM) et privés (Groupement Evolution).

En 2022, il nous a paru opportun de formaliser nos principales observations, les tendances qui se dessinent à partir des dispositifs gérés par Transitions Pro.

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

PTP	2022	2021	2020	Variation
Bretagne	1 353	1 348	1 172	
Normandie	1 307	1 383	1 254	
Pays de la Loire	1 664	1 864	1 424	

Sources : Données SI Transitions Pro Bretagne, Pays de la Loire, Normandie

Champ : Nombre de dossiers PTP déposés

Commentaires : Le volume de dossiers a baissé en Normandie (5,5%) et Pays de la Loire (14,5%) entre 2021 et 2022. Il reste stable en Bretagne. Nous enregistrons parallèlement une augmentation du nombre de dépôt de dossiers démission-reconversion.

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

Bénéficiaires CEP tous opérateurs	2022	2021	2020	Variation
Nombre de dossiers				
Bretagne	933	Non disponible (SI)	Non disponible (SI)	
Normandie	497	425	150 (2)	↑
Pays de la Loire	1113	865	86 (2)	↑

Sources : Données SI Transitions Pro Bretagne, Pays de la Loire, Normandie

Champ : Nombre de dossiers PTP avec accompagnement par un opérateur CEP

Commentaires : En Normandie, 38% des demandes PTP ont bénéficié d'un accompagnement CEP (30% en 2021 et 12% en 2020).

En 2022, Le taux d'acceptation des dossiers PTP a été de 70% :

→ Avec CEP : 69% (67% en 2021)

→ Sans CEP : 71% (64% en 2021)

►► **Quel est le nombre de demandes de Projet de Reconversion Professionnelle (PRP, intitulé « démissionnaire ») enregistrées ?**

PRP démissionnaire	2022	2021	2020	Variation
Bretagne	1 001	847	532	↑
Normandie	989	770	481	↑
Pays de la Loire	1 088	931	846	↑

Sources : Données SI Transitions Pro Bretagne, Pays de la Loire, Normandie

Champ : Nombre de dossiers démission-reconversion

Commentaires : 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 22% en 2022.

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

PRP - démissionnaire	2022	2021	2020
Bretagne	Création d'entreprise : 65% Formation : 35%	Création d'entreprise : 62% Formation : 38%	Création d'entreprise : 65% Formation : 35%
Normandie	Création d'entreprise : 71,9% Formation : 28,1	Création d'entreprise : 73,5% Formation : 26,5%	Création d'entreprise : 72% Formation : 28%
Pays de la Loire	Création d'entreprise : 69% Formation : 31%	Création d'entreprise : 73% Formation : 27%	Création d'entreprise : 71% Formation : 29%

Sources : Données SI Transitions Pro Bretagne, Pays de la Loire, Normandie

Champ : Répartition des dossiers démission-reconversion selon le projet

Commentaires : En 2022, 28% des dossiers ont été concernés par un projet de reconversion pour une action de formation en Normandie. Le nombre de dossiers pour ce type de projet est plus élevé en Bretagne (35%) et en Pays de la Loire (31%)

En Normandie, le taux d'acceptation des dossiers pour 2022 s'élève à 99% contre 98% en 2021 et 95% en 2020.

Conclusion : Perspectives sur le déploiement du CEP en région

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP est installée en région. Les opérateurs du CEP et Transitions Pro ont pris l'habitude de participer aux réunions pour renforcer les collaborations permettant une meilleure inter connaissance des services et ainsi l'accompagnement des bénéficiaires.

Néanmoins, il reste à poursuivre le déploiement du CEP en région car il n'est pas connu par tous malgré les efforts de communication.

Il est essentiel de faire du CEP un outil pour accompagner les actifs dans leur parcours professionnel et pouvoir répondre aux besoins de compétences vers les métiers porteurs. 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 mais également des actions locales afin de capter les bénéficiaires peu qualifiés, les publics prioritaires.

Les perspectives pour 2023 concerneront la continuité des actions communes et le renforcement de nos collaborations sur le CEP en région.

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 2023 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,
 - Communiquer sur les réseaux sociaux, site internet,
 - Participer à des évènements 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 2022

2 – PTP-Synthèse 2022

3 – Présentation 2022 sur le dispositif DEM

4 – Rapport Qualitest de suivi de cohortes des bénéficiaires du dispositif démissionnaire 2022