



CREFOP Normandie

Relevé de décisions groupe de travail CEP 08.04.2025 _n°2

Lieu	Visio
Participant(e)s	MEDEF : Séverine Touchard, co-présidente / U2P : Michaël de Cambourg, Olivier Morel / UDES : Christophe Saunier / FO : Eric Anquetil / DRAFPIC : David Bredel / Agence de l'Orientation : Alexandra Trappenard / DREETS : Bénédicte Pinot ; Stéphanie Morteveille / AFPA : Nathalie Le Bourgeois / CHEOPS : Anthony Guyon / CARIF-OREF : Laure BARAZZUTTI
Excusé(e)s	

Séverine Touchard accueille les participants et propose un tour d'écran afin que chacun se présente.

Elle rappelle les travaux de la première séance du groupe de travail qui a produit plusieurs pistes d'actions. Elle propose de partager ces pistes et voir ce qui peut être fait :

-2 Problématiques initiales identifiées :

- Question de la professionnalisation des CEP
- Communication, porter le dispositif à connaissance de tous les publics.

- 5 pistes d'actions :

1. Renforcer la communication et la sensibilisation au CEP / *Rôle des opérateurs*
2. Professionnalisation des équipes et des opérateurs
3. Coordonner au niveau régional l'ensemble des actions pour une meilleure visibilité
4. Améliorer l'accessibilité du CEP pour certains publics
5. Suivi des outils et des résultats

Elle précise qu'il s'agit également de faire matcher les aspirations des actifs avec les besoins du territoire aujourd'hui et demain. Ce qui questionne sur une coordination régionale.

2. Points principaux discutés

Communication et sensibilisation au CEP :

- Est souligné l'importance de la communication sur le CEP, en particulier pour les salariés
 - Si le CEP est d'office mobilisé pour les demandeurs d'emploi via France Travail, CHEOPS et les autres opérateurs, ce n'est pas le cas pour les salariés. En effet, on constate que les entreprises, les organisations syndicales et les salariés ne connaissent pas le dispositif.
 - Cela, bien que l'information de celui-ci soit rendue obligatoire dans l'entretien professionnel.

- La question nodale est comment informer les salariés, les managers, voir les syndicats salariés ?
- Il peut être délicat d'informer le salarié sur le droit au CEP lors de l'entretien professionnel, car cela peut être interprété comme un message de souhait de séparation. Le sujet semble délicat.
- Il est rappelé que les opérateurs doivent communiquer auprès des entreprises, notamment lors des entretiens professionnels, pour sensibiliser les RH et les responsables de service.
- Il est proposé de coordonner les actions de communication entre les différents opérateurs pour une meilleure visibilité.
- Est noté la place importante des OPCO dans le processus d'information, ainsi que la diversité des interlocuteurs potentiels pour arriver à toucher les salariés (RH, employeurs, managers...)
- Pour certains RH, le CEP apparaît comme un outil concurrent
- De nombreux outils et éléments de langage semblent exister, cependant, ils méritent d'être recensés et coordonnés.
- Se pose par ailleurs, la question de représentation qui est à faire évoluer

Retour d'expérience de la DARP Normandie – Accompagnement des entreprises et promotion du CEP :

Dans le cadre de sa mission au sein de la DARP (Délégation à l'Accompagnement des Reconversions Professionnelles), Mme Stéphanie Morteveille, représente la fonction dédiée à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels. Son équipe, composée de cinq DARP – une par département – est rattachée à l'ADE (Adresse Déconcentrée de l'État) en Normandie, travaille en étroite collaboration avec les acteurs du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle), dans une logique de synergie au service des salariés et des entreprises.

Leur cœur de métier consiste également à promouvoir activement le dispositif du CEP. À cette fin, ils ont à leur disposition des kits de communication fournis par Avenir Actif, ciblant deux publics distincts : les salariés et les employeurs. Ces outils facilitent la diffusion du dispositif et son appropriation par les parties prenantes.

D'après ce retour d'expérience sur le terrain, le dispositif touche majoritairement les TPE/PME de moins de 50 salariés, notamment en raison de l'absence de services RH structurés. Cela permet d'intervenir efficacement pour faire connaître et articuler le CEP avec les besoins des entreprises, en particulier autour des thématiques liées au maintien en emploi des salariés expérimentés, notamment les plus de 45 ans.

A également été constaté une bonne réception du dispositif dans certains secteurs comme le commerce, la santé et l'industrie, où les employeurs se montrent particulièrement réceptifs.

Dans cette dynamique, et en tant que réseau encore jeune (trois ans d'existence), a été co-construit avec Avenir Actif un outil innovant : un jeu de cartes recensant l'ensemble des dispositifs mobilisables (locaux ou nationaux, tels que l'activité partielle). Ce support ludique permet d'animer des réunions de sensibilisation à destination des employeurs et DRH de manière participative et dynamique.

L'animation, conçue en sous-groupes, repose sur des cas concrets d'entreprises et la manipulation des cartes, ce qui transforme une réunion d'information descendante d'1h30 – souvent perçue comme rébarbative – en un moment vivant et engageant. Les retours des participants sont très positifs : ils découvrent ou redécouvrent des dispositifs, en comprennent mieux l'usage, et repartent avec des pistes concrètes d'action.

Malgré les moyens modestes dédiés, cette animation, testée depuis début 2024, est très appréciée et efficace. Elle permet d'initier une dynamique vertueuse autour de la gestion des carrières.

Il est à noter que cette initiative est spécifique à la Normandie. Elle a été conçue localement par Sylvie Gilbert, en lien avec les DARP et les OPCO.

Est partagé collectivement la réflexion de proposer la co construction d'un dispositif avec les acteurs pour toucher la cible salariée, avec deux entrées à possibles l'entreprise et/ou le salarié.

Professionnalisation des équipes et des opérateurs et/ou efficience du process :

Observations sur les dossiers de PTP et rôle du CEP

Il a été constaté que certains dossiers de Projet de Transition Professionnelle (PTP) présentent une plus-value limitée du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP). En effet, certains projets sont refusés au financement par la CPIR (Commission Paritaire Interprofessionnelle), ou semblent validés alors même que les débouchés professionnels sur le territoire sont quasi inexistantes, que seule une partie de la formation peut être financée (Permis pl, FIMO) ce qui interroge sur la qualité de l'accompagnement et la formation des conseillers.

La professionnalisation des conseillers CEP est ainsi identifiée comme un levier essentiel pour renforcer leur connaissance des métiers, des bassins d'emploi et des évolutions des compétences. Toutefois, le débat reste ouvert quant à l'origine réelle du problème : s'agit-il d'un manque de formation des conseillers, ou d'une limite du processus en lui-même, dans la mesure où ces derniers n'ont pas le pouvoir de valider ou invalider un projet, mais seulement d'émettre un avis consultatif ? Le choix final demeure entre les mains du bénéficiaire.

Quatre points de vigilance ont été soulignés :

- **Le principe de réalisme du projet**, au-delà des aspirations de la personne dans une vision de parcours et sur une dimension territoriale
- **L'analyse financière des projets**, qui doit permettre d'évaluer leur réalisme et leur maturité, en tenant compte de la possibilité ou non de financer le parcours. Cette étape est cruciale, bien qu'elle puisse, dans certains cas, induire des inégalités ou discriminations d'accès.
- **La systématisation de la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)**, recommandée comme un outil opérationnel permettant de valider en amont la faisabilité réelle du projet avant tout engagement dans un parcours de formation.
- **L'inscription des projets dans une logique d'opportunités territoriales**, en lien notamment avec les grands projets de développement locaux, afin de renforcer la cohérence entre l'ambition du bénéficiaire et les perspectives d'emploi concrètes sur le territoire.

Mme Séverine Touchard propose de **coordonner les actions au niveau régional** pour éviter les duplications et optimiser les ressources. Elle a suggéré que le groupe de travail puisse être un **lieu de partage des bonnes pratiques et de coordination des actions**.

M. Anthony Guillon, propose de recenser les supports existants et d'identifier les canaux de communication les plus pertinents pour amener l'information jusqu'aux salariés.

Accessibilité du CEP pour certains publics :

Se pose une autre question sur des publics spécifiques qui ont moins accès au CEP, comme les moins qualifiés ou ceux du secteur agricole. Un sujet pourrait consister à envisager des actions spécifiques pour améliorer l'accessibilité du CEP à ces publics.

Suivi et évaluation du dispositif CEP :

- Insistance sur l'importance du **suivi et de l'évaluation des actions menées par les CEP**. Est proposé d'aller au-delà du suivi annuel pour évaluer l'impact des actions sur le long terme.

En conclusion plusieurs pistes sont mises en exergue :

Communication :

- Créer des kits de communication pour les RH et les responsables d'entreprises.
- Coordonner les actions de communication entre les opérateurs pour une meilleure visibilité.

Professionalisation :

- Organiser des sessions de formation continue pour les CEP sur les évolutions des métiers et des compétences.
- Utiliser des outils comme le jeu de cartes créé par Sylvie Gilbert pour animer les réunions de sensibilisation.

Coordination régionale :

- Mettre en place un groupe de travail pour coordonner les actions régionales et partager les bonnes pratiques.

Accessibilité :

- Développer des actions spécifiques pour améliorer l'accès au CEP pour les publics moins qualifiés et ceux du secteur agricole.

Suivi et évaluation :

- Mettre en place des indicateurs de suivi et d'évaluation pour mesurer l'impact des actions des CEP sur le long terme.

4. En conclusion, prochaines étapes

- **Partage d'expérience** : Inviter 2-3 CEP de différents territoires lors de la prochaine séance afin d'échanger de leurs pratiques et besoins spécifiques au regard des questionnements du groupe. L'objectif étant de mieux comprendre l'accompagnement réalisé, partagé les questionnements ci-dessous.
- **Connaissance des outils et canaux de diffusion** : Parallèlement, la proposition de M. Anthony Guillon, de recenser les supports existants et d'identifier les canaux de communication les plus pertinents pour amener l'information jusqu'aux salariés, est retenue. Une organisation collective est à penser dans cette perspective.
- Prévoir une information **sur le fonctionnement d'ATProf (Association Transition Professionnelle)** auprès de la commission
- **Appui à l'information des conseillers** : quels leviers, quel dispositif d'appui sur les évolutions des métiers, les débouchés, voir si cela sous-tend une meilleure coordination des actions, voir la proposition d'une action dédiée.
- **Prochaine réunion** : Un Doodle sera envoyé pour fixer la date de la prochaine réunion, prévue pour fin mai ou début juin.