



CREFOP Normandie

Relevé de décisions groupe de travail CEP 27.05.2025 _n°3

Lieu	Visio
Participant(e)s	U2P : Michaël de Cambourg / UDES : Christophe Saunier/ MEDEF Claire Drieu / CFTC Nejib Karoui / FO : Eric Anquetil / Agence de l’Orientation : Yvan Saliba/ DREETS : Bénédicte Pinot ; Stéphanie Morteveille / CHEOPS : Anthony Guyon / CARIF-OREF : Laure BARAZZUTTI APEC : Caroline Adam / Transition Prof Christelle Salazar / Avenir Actifs Sylvie Gilbert , Emmanuelle Sohier
Excusé(e)s	MEDEF : Séverine Touchard, co-présidente / AFPA : Nathalie Le Bourgeois

Nejib Karoui ouvre la séance et excuse Séverine Touchard. Il remercie l’ensemble des participants, en particulier les experts invités : Christelle Salazar, représentante de Transitions Pro, Antony Guyon, délégué régional de Cheops, Mme Caroline Adam de l’APEC et Mmes Sylvie Gilbert et Emmanuelle Sohier d’Avenir Actifs.

Il souligne l’importance de la présence des partenaires du CEP pour enrichir les échanges, et rappelle le cadre et les objectifs de la réunion :

- Réunion qui s’inscrit dans le cadre des travaux de la **commission d’orientation** du CREFOP
- Deux **groupes de travail** ont été constitués :
 1. Un groupe dédié aux **stages des lycéens et autres jeunes**
 2. Un groupe consacré au **Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)**.
- L’objectif est de **favoriser une dynamique collective** entre tous les acteurs de l’orientation et de l’accompagnement des parcours professionnels, en particulier ceux des salariés.

En termes de méthode et esprit de travail, l’approche est collaborative : il s’agit de partager les expériences, de s’inspirer mutuellement et de mieux comprendre les missions de chacun.

Rappel de l’ordre du jour :

- Présentation et échange sur les commissions d’instruction, Transition Prof Mme Salazar
- Partage d’expérience et échange :
 - Avenir Actifs, Mme Sylvie Gilbert, responsable partenariats normandie et Mme Emmanuelle Sohier, directrice de projet CEP
 - CHEOPS, M. Antony Guyon, délégué régional
 - Apec, Mme Caroline Adam, responsable de centre
- Connaissance des outils et canaux de diffusion du CEP à l’attention des salariés

1) **Présentation et échange sur les commissions d’instruction, Transition Prof Mme Salazar** *Cf présentation jointe – annexe 1*

Echanges après la présentation :

Les priorités affichées dans la présentation sont-elles accessibles publiquement, notamment sur le site internet :

- **Sur la visibilité des priorités :**
Les priorités sont bien annoncées sur le site internet. Elles sont mises à jour chaque année ou dès qu'une modification intervient.
- **Traitement des dossiers en cas d'absence de budget :**
Si un dossier complet et pertinent est présenté, mais qu'aucun budget n'est disponible pour l'année en cours, est-il automatiquement reporté à l'année suivante ou doit-il être redéposé par le porteur de projet ?

Concernant les dossiers non financés faute de budget ; il arrive effectivement que des dossiers de qualité ne puissent être financés en raison d'un budget insuffisant. Dans ce cas, le porteur peut déposer un recours dans un délai de deux mois. Toutefois, la commission de recours dispose d'un budget encore plus restreint, ce qui limite les possibilités de financement.

À noter : les membres de la commission de recours sont différents de ceux de la commission d'instruction, ce qui permet un second regard. Si le rejet initial est uniquement lié au budget, le projet n'est pas réévalué sur le fond.

Le dossier peut être redéposé, en fonction de la date d'entrée en formation. Il n'y a pas d'interdiction à ce sujet, mais un nouveau dépôt est nécessaire si le refus était motivé par l'absence de budget.

- **Choix des organismes de formation :**
Lorsqu'un organisme de formation propose une durée plus longue que la moyenne, le bénéficiaire doit-il fournir plusieurs devis ou propositions d'organismes pour comparaison ?

Sur le choix des organismes de formation ; il est recommandé que le bénéficiaire effectue en amont une comparaison entre plusieurs organismes (durée, coût, localisation, notoriété, etc.). Toutefois, un seul organisme de formation (OF) doit être retenu dans le dossier présenté à la commission. Il n'est pas possible de soumettre un dossier avec plusieurs propositions d'OF. Certains bénéficiaires justifient leur choix à l'aide d'un tableau comparatif, ce qui est apprécié.

Une précision est apportée par Néjib Karoui concernant le recours au CEP dans le cadre des Projets de Transition Professionnelle (PTP). Il précise que, bien que le CEP ne soit pas obligatoire pour les PTP classiques, son absence peut être préjudiciable. En effet, certains dossiers, bien que bénéficiant d'une cotation favorable (selon les critères de priorités), sont refusés pour manque de cohérence du projet. Le CEP pourrait justement aider à clarifier les objectifs de reconversion, à renforcer la pertinence du parcours de formation et à mieux articuler les perspectives d'emploi. Il regrette que la loi n'impose pas systématiquement le recours au CEP dans ce cadre, contrairement à d'autres dispositifs comme le démissionnaire ou le CPF de transition. Selon lui, cela représente une perte de temps et d'opportunités pour les salariés concernés.

Eligibilité des dossiers et les motifs de refus en commission :

L'impact de l'éligibilité des dossiers accompagnés ou non par un CEP (Conseiller en Évolution Professionnelle) est-il le même ? Les dossiers accompagnés sont généralement mieux construits, tandis que ceux sans accompagnement peuvent présenter des lacunes cependant le taux d'acceptation des dossiers avec ou sans accompagnement est sensiblement le même. Quels types de retours sont faits aux salariés en cas de refus ? existent-ils des indicateurs sur le nombre de dossiers non éligibles traités en commission.

L'intérêt de l'accompagnement CEP est confirmé. Il permet aux bénéficiaires de confronter leur projet à un professionnel, d'être orientés vers des démarches utiles (enquêtes métiers, PMSMP, etc.) et vers des structures spécialisées (ex. : création/reprise d'entreprise).

Est précisé que les synthèses CEP mentionnent souvent les démarches recommandées, même si certains bénéficiaires ne les réalisent pas. Ces éléments sont pris en compte en commission.

Concernant les indicateurs, l'éligibilité est souvent liée à des critères administratifs (ex. : durée d'activité professionnelle). En l'absence totale de démarches ou d'accompagnement, les commissaires peuvent estimer que les critères de cohérence ou de maturité du projet ne sont pas remplis.

Est confirmé que l'absence d'accompagnement ou de démarches peut justifier un refus (pour raisons administratives), mais qu'on ne dispose pas de données chiffrées précises à ce sujet.

Les principaux motifs de refus sont :

- Le manque de cohérence du projet,
- La pertinence du parcours de formation,
- Les perspectives d'emploi.

Certains projets de reconversion sont irréalistes au regard du niveau initial du salarié ou des modalités de formation (ex. : formations à distance nécessitant une forte autonomie).

Conclusion :

Les échanges ont mis en lumière l'importance de l'accompagnement CEP dans la qualité des dossiers présentés, ainsi que les critères fréquemment retenus pour motiver un refus en commission. Un besoin d'indicateurs chiffrés sur les refus a également été exprimé.

Échanges sur le dispositif "démissionnaires"

Le dispositif permet aux salariés démissionnaires de bénéficier de l'assurance chômage dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise. Environ 850 dossiers sont validés chaque année, dont seulement 10 % incluent une dimension de formation dans le projet. Cela signifie que 90 % des porteurs de projet s'installent sans avoir recours à une formation, ce qui peut fragiliser la pérennité de leur entreprise, notamment en matière de gestion.

Il est souligné que les formations suivies concernent souvent des compétences techniques liées au métier exercé, mais que les aspects de gestion d'entreprise sont souvent négligés. Cela constitue un point de vigilance, car une bonne maîtrise de la gestion est essentielle à la réussite du projet entrepreneurial.

Concernant les droits, il est rappelé que les créateurs ou repreneurs d'entreprise peuvent bénéficier de l'allocation chômage pendant 18 mois (et non 24 mois comme parfois supposé), ce qui constitue un soutien important au démarrage de l'activité.

Accompagnement et dispositifs mobilisables

En Normandie, le dispositif "Ici je monte ma boîte" est mobilisé pour accompagner les porteurs de projet. Il fonctionne bien et permet un accompagnement sur trois ans, incluant un appui à la formalisation du business plan et un regard extérieur sur le projet. Ce dispositif est de plus en plus utilisé, bien que certains secteurs (notariat, sanitaire et social) soient exclus de cet accompagnement.

Les personnes accompagnées dans ce cadre sont également informées de l'existence de formations courtes en gestion, proposées notamment par les chambres consulaires (Chambre des métiers, Chambre de commerce, etc.). Ces formations étaient auparavant accessibles via le CPF, mais ne le sont plus depuis cette année, ce qui pourrait constituer un frein pour certains porteurs de projet.

Malgré ces contraintes, une dynamique positive est observée avec une augmentation du nombre de projets accompagnés. Toutefois, la non-éligibilité des formations courtes au CPF pourrait limiter l'accès à ces compétences essentielles.

2) Intervention Avenir Actifs Cf présentation jointes – annexe 2

Au-delà de la présentation, des enjeux, objectifs et chiffres clés est à noter :

- Professionnalisation des conseillers

- 112 conseillers en Normandie, dont 74 formés en 2024 (2600h de formation continue + 1900h d'intégration).
- Plateforme e-learning, webinaires thématiques (ex : métiers du numérique, cohésion sociale), partenariats avec OPCO, Transition Pro, etc.
- Formations mensuelles adaptées aux besoins locaux et aux évolutions réglementaires (VAE, PMSMP, etc.).

- Changer les représentation, promouvoir le dispositif

- Le CEP doit être davantage identifié comme un **outil de sécurisation des parcours, d'évolution interne et d'accompagnement global**.
- Nécessité de **changer les représentations autour du CEP**, encore trop souvent associé uniquement à la reconversion.

Echanges :

Constats et enjeux principaux :

- **Manque de visibilité du CEP** : Seulement 4 % des salariés normands déclarent avoir été informés du CEP par leur employeur, malgré l'obligation légale d'en parler lors de l'entretien professionnel.
- **Rôle clé des partenaires** : France Travail, les services de santé au travail, la Carsat et les organismes de formation sont les principaux vecteurs d'information (44 % des bénéficiaires).
- **Communication renforcée** : Actions de communication variées (réseaux sociaux, influenceurs, publicité en ligne) pour élargir la connaissance du CEP au-delà de la reconversion, notamment vers les seniors et l'évolution interne.

Profils et motivations des bénéficiaires :

- **45 %** : Projet de reconversion / changement de métier.
- **20 %** : Besoin de recul sur leur situation professionnelle.
- **16 %** : Création ou reprise d'entreprise.
- **7 %** : Formation courte hors reconversion.
- **7 %** : Évolution professionnelle (management, expertise).

Points soulevés par les participants

- **Dialogue employeur-salarié insuffisant** : Le manque de communication interne empêche souvent les salariés d'envisager des solutions de maintien ou d'évolution dans leur entreprise.
- **CEP comme outil de médiation** : Le CEP peut aider à clarifier les projets, rétablir le dialogue et éviter des départs précipités.
- **Importance du sens au travail** : Les salariés cherchent à donner du sens à leur parcours, ce qui peut être facilité par une meilleure articulation entre CEP et entreprise.

Déploiement et accessibilité

- **Pas de surcharge d'activité** : Délai moyen de 10 jours pour un rendez-vous, en dessous du plafond de 15 jours fixé par France Compétences.
- **Renforcement territorial** : Ouverture de nouveaux sites (Le Tréport, Blangy, Neufchâtel-en-Bray, Elbeuf) et intégration de nouveaux prestataires (CIBC, Media Formation, Forge, Cnor 2000) pour améliorer la proximité.

3) Intervention de Mme Caroline Adam de APEC - le CEP pour les cadres

Présentation et contexte

- Caroline Adam est l'adjointe du délégué régional Marc Lesueur qu'elle excuse
- Elle remercie pour l'invitation et souligne les similitudes entre l'APEC et Avenir Actifs.
- L'APEC Normandie agit comme opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour les cadres.

Chiffres clés de l'activité

- En 2024, **9 000 personnes** ont été accompagnées en Normandie.
- Parmi elles, **3 112** l'ont été spécifiquement dans le cadre du **CEP**, soit **43 %** des accompagnements.
- **7 %** de ces bénéficiaires ont été orientés vers le dispositif Transitions Pro, en lien étroit avec Christelle Salazar.

Profils et motivations des bénéficiaires du CEP

D'après les données transmises par les partenaires :

- **52 %** cherchent un emploi.
- **22 %** souhaitent changer de métier ou de secteur.
- **9 %** veulent créer ou reprendre une entreprise.
- **8 %** souhaitent faire un point sur leur situation professionnelle.

Spécificités de l'APEC

- L'APEC est à la fois un **job board** et un **observatoire du marché de l'emploi cadre**.
- Cela permet une orientation rapide vers les **secteurs porteurs** et d'éviter ceux en tension négative.

Organisation régionale

- L'APEC Normandie fonctionne comme une **petite PME** avec :
 - **30 collaborateurs** au total.
 - **15 consultants** pour les cadres et jeunes diplômés.
 - **4 consultants entreprises** qui assurent notamment la promotion du CEP en entreprise.

Actions en entreprise

- Les consultants forment les **chefs d'entreprise** à la **conduite de l'entretien professionnel**, une obligation légale.
- L'objectif est de **favoriser la fidélisation des talents** plutôt que de susciter des inquiétudes sur le départ des salariés.

Communication et sensibilisation

- L'APEC privilégie une approche **événementielle** :
 - Organisation de **tables rondes** avec des entreprises sur la **fidélisation des compétences** (ex. événement coorganisé avec Sylvie Gilbert il y a 3 ans).
 - Participation à des événements sur la **reconversion professionnelle** avec Transitions Pro.
- **Outils de communication** nationaux :
 - **Vidéos** (YouTube, site APEC).

- **Newsletters** à destination des cadres et des entreprises.
- **Relations médias** et présence sur des événements régionaux et nationaux.

Conclusion

Caroline Adam insiste sur l'importance de **fidéliser les collaborateurs** via le CEP, qui peut être un levier stratégique pour les entreprises. Elle salue le travail partenarial mené avec les autres opérateurs du CEP en Normandie.

4) Intervention de M. Antony Guyon de CHEOPS, Délégué Régional Cheops Normandie

M. Antony Guyon complète les interventions et précise les actions menées par le réseau des CAP Emploi sur le territoire normand.

Introduction et positionnement

- Il souligne les nombreux points communs entre les opérateurs du CEP, notamment avec les propos de Sylvie Gilbert.
- Il insiste sur la complémentarité des approches et des méthodes entre les acteurs du CEP.

Cadre d'intervention de Cap Emploi

Deux grands principes structurent l'action de Cap Emploi dans le cadre du CEP :

1. **La sécurisation des parcours professionnels** des personnes en situation de handicap.
2. **L'adaptation de l'expertise** à chaque situation individuelle, en mobilisant les compétences les plus pertinentes au bon moment.

Public accompagné

- Le CEP de Cap Emploi s'adresse aux **salariés en situation de handicap**, qu'ils soient en reconversion, en évolution professionnelle ou confrontés à une problématique de maintien dans l'emploi.
- Les situations typiques :
 - Survenue ou évolution du handicap.
 - Modification de l'environnement de travail rendant le poste incompatible avec le handicap.
- Ces situations génèrent un **risque de désinsertion professionnelle**, pouvant aller parfois jusqu'au **licenciement pour inaptitude**.

Objectifs du CEP chez Cap Emploi

- **Prévenir la désinsertion professionnelle.**
- **Favoriser l'évolution professionnelle**, qu'elle soit interne ou externe.
- **Accompagner des projets réalistes et compatibles** avec les capacités de la personne et les opportunités du territoire.

Caractéristiques du public

- Un public souvent **expérimenté**, avec une part importante de **seniors (50 ans et plus)**.
- Message fort porté par Cap Emploi : « À 55 ans, il est encore temps de se former, d'évoluer, de se projeter. »

Méthodologie des conseillers

- Les conseillers doivent trouver un **équilibre délicat** entre :
 - Les **aspirations et projets** de la personne.
 - Les **contraintes liées au handicap** (limitations et capacités restantes).
 - La **réalité du marché de l'emploi** et des opportunités locales.
- Importance de construire une **cohérence solide** entre projet professionnel et contexte territorial (formation, emploi, entreprises).

Travail en réseau et professionnalisation

- Les conseillers Cap Emploi sont **insérés dans des réseaux partenariaux locaux** (Pôle emploi, acteurs de l'orientation, etc.).
- Ces réseaux permettent une **veille active** sur les opportunités d'emploi et d'évolution.
- Besoin identifié : **renforcer les dispositifs d'appui et de professionnalisation** des conseillers pour maintenir un haut niveau de réactivité et d'adaptation aux réalités locales.

Conclusion et perspectives

- Cap Emploi est **partenaire actif** des dynamiques régionales autour du CEP.
- Volonté affirmée de **co-construire des outils et dispositifs** à l'échelle régionale pour soutenir les conseillers et améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Conclusion de la séance du groupe de travail :

La séance a permis de mettre en lumière la richesse et la complémentarité des initiatives menées autour du CEP, notamment à travers la présentation d'une expérimentation en Bretagne. Cette démarche territoriale, centrée sur un public peu qualifié et peu usager du CEP, a illustré l'importance d'adapter les actions aux réalités locales et de mobiliser l'ensemble de l'écosystème emploi-formation.

Les échanges ont souligné plusieurs points clés :

- **La nécessité de poursuivre l'articulation entre les acteurs** (conseillers, organismes de formation, entreprises) pour renforcer la visibilité et l'usage du CEP.
- **L'importance de parler du CEP autrement**, en l'inscrivant dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, plutôt que comme un dispositif isolé.
- **Le rôle central des intermédiaires** (centres de bilan, OF, maisons de l'emploi) dans la diffusion de l'information et l'orientation vers le CEP.
- **L'intérêt des actions de proximité**, comme les petits déjeuners territoriaux, pour créer du lien, favoriser les échanges et lever les freins.

Enfin, les participants ont exprimé leur volonté de poursuivre la dynamique collective, en s'inspirant des expérimentations réussies et en adaptant les outils de communication et les pratiques aux besoins des territoires.