

***RAPPORT ANNUEL
SUIVI DE LA
MISE EN ŒUVRE DU CEP***

***Transitions Pro
Normandie***

2023

RAPPEL DU CADRE METHODOLOGIQUE DE LA MISSION DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP **2**

INTRODUCTION : PRESENTATION DE LA DEMARCHE DE SUIVI DE MISE EN ŒUVRE **4**

PARTIE 1 : LES COOPERATIONS AUTOUR DU CEP **6**

1.	LES COOPERATIONS ENTRE LES OPERATEURS CEP ET TRANSITIONS PRO NORMANDIE	6
1.1	PROMOUVOIR, COMMUNIQUER SUR LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE	7
1.2	FAVORISER LES COOPERATIONS, FACILITER L'AIGUILLAGE (DES PERSONNES ENTRE LES OPERATEURS CEP, ENTRE L'OPERATEUR CEP ET TRANSITIONS PRO A TRAVERS LES ACTIONS SUIVANTES)	10
1.3	SECURISER LES PARCOURS DES BENEFICIAIRES	11
1.4	ENRICHIR L'ANALYSE QUALITATIVE DES DONNEES REMONTEES PAR LES OPERATEURS DU CEP	13
2.	LES COOPERATIONS ENTRE LES OPERATEURS CEP, LES ACTEURS EN REGION	14
2.1	L'OPERATEUR DES ACTIFS OCCUPES ET DES INDEPENDANTS (GROUPEMENT EVOLUTION)	15
2.2	POLE EMPLOI	17
2.3	LES MISSIONS LOCALES	19
2.4	LE RESEAU DES CAP EMPLOI REPRESENTE PAR CHEOPS	21
2.5	AGENCE POUR L'EMPLOI DES CADRES (APEC)	22
2.6	EN REGION NORMANDIE	23

PARTIE 2 : LE CEP ET LES PARCOURS DES BENEFICIAIRES EN REGION **24**

1.	LE RECOURS AU CEP, L'USAGE DU CEP	25
1.1	LE RECOURS AU CEP EN 2023	25
1.2	LE PROFIL DES BENEFICIAIRES DU CEP	27
1.3	L'USAGE DU CEP	31
1.4	LE RETOUR DES OPERATEURS CEP : QUELS CONSTATS EN 2023 ?	33
2.	L'ARTICULATION CEP/DISPOSITIFS TRANSITIONS PRO	42
2.1	LE CEP ET LE DISPOSITIF PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)	42
2.2	LE CEP ET LE DISPOSITIF PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE DEMISSIONNAIRE	49
2.3	LE CEP ET LE DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES	57
2.3	LE CEP ET LES AUTRES DISPOSITIFS	58
3.	LES OBSERVATIONS INTERREGIONALES	59

CONCLUSION : PERSPECTIVES SUR LE DEPLOIEMENT DU CEP EN REGION **62**

PROLONGEMENTS : PERSPECTIVES SUR LE POSITIONNEMENT DE LA MISSION ET DE SA METHODOLOGIE **63**

Rappel du cadre méthodologique de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales, appelées associations Transitions Pro, ont une mission réglementaire de suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle (CEP).¹

Cette **mission s'inscrit dans un cadre précis** où France compétences définit la méthodologie de suivi régional. Chaque Transitions Pro doit **partager ce suivi** avec les **opérateurs CEP** et au sein du **CREFOP**. Ce rapport est basé sur des **indicateurs** émanant des **5 opérateurs CEP** (Pôle emploi, Apec, Cap emploi, les Missions Locales, Groupement Evolution mandaté par France compétences en Normandie) et la **méthodologie définis**. Ce cadre vise à assurer un suivi cohérent du CEP à l'échelle régionale, tout en s'inscrivant dans une démarche nationale coordonnée.

Cette mission se structure **en cohérence** avec les prérogatives de l'Etat sur le CEP au niveau national (recueil des données, facilitation des coopérations entre les opérateurs), la mission de suivi et d'évaluation du CEP par France compétences, la mission des Régions de coordonner les actions avec les organismes dont le CEP participant au service public régional de l'orientation.

Par ailleurs, 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 contribue à **favoriser l'action coordonnée des acteurs au service de la fluidification des parcours**.

¹Source : Article D.6326-20-4 du code du travail

Le cadre méthodologique de référence, commun à l'ensemble des associations Transitions Pro, porte sur :

- Les modalités de suivi
- Le périmètre du suivi
- Le plan du rapport annuel à remettre à France compétences
- Le calendrier de travail

Le **périmètre du suivi** du rapport porte sur **deux volets au titre de la déclinaison « socle »** :

- ▶ Les coopérations des acteurs autour du CEP en région
- ▶ Les parcours CEP des actifs en région.

Il est possible d'étendre le périmètre vers d'autres approches complémentaires.

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

» Structuration interne

En Normandie, la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP est confiée à une personne référente qui occupe le poste de responsable du service instruction-parcours de formation (dossiers PTP, VAE et démissionnaire), constitué de 9 référents de parcours. Elle est rattachée à la direction dans le cadre de la mission.

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

» Modalité, réalisation au cours de l'année

Les actions initiées avec les opérateurs CEP se sont poursuivies en 2023. La **participation commune** sur le territoire normand à des projets à favoriser les coopérations, les partenariats, 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** permet d'échanger sur les réalisations menées dans chaque région avec les opérateurs CEP.

Le suivi est alimenté tout au long de l'année par les **observations, les investigations** menées par Transitions Pro, en collaboration avec le chargé d'analyse des besoins, des compétences et des qualifications, 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 lors d'un entretien individuel à l'aide d'un **guide d'entretien** reprenant les observations suivantes : **L'activité** (implantation, offre de services, accueil, spécificités en région, le recours et l'usage du CEP, les profils), **la communication** du CEP (actions de promotion, connaissance du service), **les relations entre opérateurs** (aiguillage du public, actions communes), **les partenariats** (les types de prestations recherchées aux besoins identifiés, l'articulation avec les partenaires).

Les actions en région ont permis de :

►► **Promouvoir, communiquer** sur le conseil en évolution professionnelle

- Participation conjointe à des événements sur le territoire
- Information du public, des partenaires, des acteurs en région dans le cadre de nos missions

►► **Favoriser les coopérations, faciliter l'aiguillage** des personnes entre les opérateurs CEP, entre l'opérateur CEP et Transitions Pro à travers les actions suivantes :

- 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
- Interventions communes dans le cadre du dispositif transitions collectives

►► **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 OCAPIAT, 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

Le conseil en évolution professionnelle propose une offre de services gratuites, accessible à tous les actifs, quelle que soit leur situation, qui souhaitent bénéficier d'une information, d'une orientation, d'un accompagnement tout au long de leur parcours professionnel.²

Il est mis en œuvre par quatre opérateurs nationaux :

- ▶▶ Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi ;
- ▶▶ Cap emploi pour les personnes en situation de handicap ;
- ▶▶ L'APEC pour les cadres en activité ou en recherche d'emploi et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ;
- ▶▶ Les Missions locales pour les jeunes de 16 à 25 ans

Et des opérateurs régionaux,

- ▶▶ Mandatés par France Compétences pour les salariés et indépendants du secteur privé. En Normandie, c'est le Groupement évolution qui a été désigné et il est présent également en Bretagne et Pays de la Loire.

1. Les coopérations entre les opérateurs CEP et Transitions Pro Normandie

Depuis 2020, les actions réalisées entre l'Association Transitions Pro et les opérateurs CEP se sont structurées avec l'objectif de faire connaître le conseil en évolution professionnelle à tous les actifs sur le territoire normand et ainsi faciliter l'aiguillage et l'accès à l'offre de services.

² Article L.6111-6 du Code du travail

1.1 Promouvoir, communiquer sur le conseil en évolution professionnelle

- **Participation conjointe** à des **événements** dans le cadre de nouvelles actions :
- **Salon régional de l'orientation et des métiers** à Rouen, en février 2023. Cet événement est organisé chaque année par l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers. Nous avons partagé avec l'opérateur Groupement Evolution un stand permettant d'informer le public. L'ensemble des opérateurs CEP étaient regroupés à l'espace conseil. Transitions Pro et Groupement Evolution ont coanimé un atelier/conférence « **Evolution et reconversion professionnelle** » à destination des adultes.
- Organisation et réalisation d'un **Job dating** au sein des locaux de Transitions Pro à Caen et dans les locaux de l'OPCO Mobilités à Isneville (76), avec la participation du Groupement Evolution.

Cet événement a permis de mettre en relations des bénéficiaires ayant suivi la formation de TP conducteur routier, financée par Transitions Pro Normandie, et des entreprises qui recrutent dans ce secteur, de mettre en relation les salariés et l'opérateur CEP afin de leur proposer un accompagnement durant le parcours de reconversion en amont, pendant et à l'issue de la formation, d'échanger sur la connaissance des dispositifs et les besoins du secteur du transport entre partenaires (Transitions Pro, OPCO Mobilités, opérateur CEP et les entreprises) lors d'une table ronde.

Ce Job dating a concerné les salariés qui n'avaient pas commencé la formation, ceux en cours de formation et ceux qui n'avaient pas mis en œuvre leur reconversion post formation.
- Participation au **salon CSE** à Caen en mai 2023 avec le Groupement Evolution sur un stand commun.

→

→ Participation au salon « **les 24h pour l'emploi et la formation** » à Caen en septembre 2023 avec les opérateurs CEP (Apec, La mission locale, Pôle emploi).

→ **Journée nationale de la reconversion professionnelle :**

Transitions Pro Normandie a organisé, en collaboration avec l'ensemble des opérateurs CEP, la mise en œuvre de webinaires à destination du public tout au long de la journée.



Programme

Clé : En route vers une certification reconnue !

Pour découvrir la certification CLÉA et échanger avec des acteurs

9h à 10h animé par la chargée de mission CLÉA-Transitions Pro Normandie, évaluateurs CLÉA

Reconversion et santé : Sécurisez votre avenir professionnel !

Salariés du secteur privé qui s'interrogent sur une reconversion professionnelle prenant en compte les situations de travail exposées à la pénibilité et ceux qui doivent changer de métier pour raison de santé.

10h30 à 11h30 animé par un référent parcours formation-Transitions Pro, responsable projets formation et handicap, conseiller en évolution professionnelle-Cap emploi27, et la responsable territorial Normandie-Groupement évolution

Vous vous questionnez sur votre avenir professionnel ? Des solutions existent ! Venez les découvrir lors d'un webinar mardi 21 novembre 2023 de 12h30 à 13h30.

Ce webinar est animé par des référentes parcours-Transitions Pro et la responsable territorial Normandie-Groupement évolution

Changez et devenez accro-alimentaire !

Pour découvrir les métiers du secteur agroalimentaire et les ressources pour se reconvertir (CEP, dispositifs Transitions Pro)

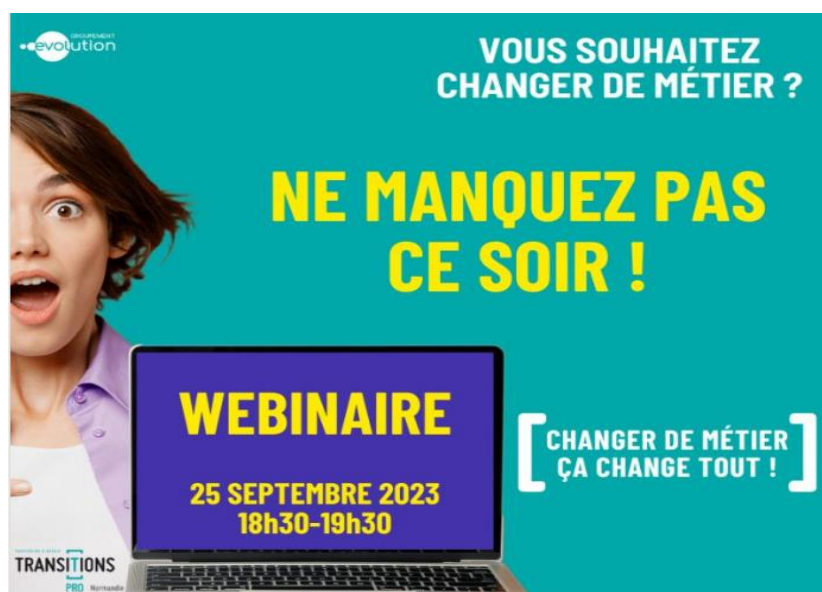
14h à 15h animé par une référente parcours formation-Transitions Pro, la responsable emploi et formation-AREA, la responsable territorial Normandie-Groupement évolution

Reconversion professionnelle : Les étapes clés pour créer ou reprendre une entreprise avec le dispositif démissionnaire ! 16h00 à 17h00 animé par la responsable instruction, parcours formation, suivi du CEP-Transitions Pro et une consultante développement professionnel-APEC

Parallèlement aux webinaires, Cap emploi 27 a convié Transitions Pro à participer à **l'évènement Cap investigation** à Evreux permettant de suivre le parcours d'une personne accompagnée et découvrir l'offre de services. Cette demi-journée a été organisée dans le cadre de la **Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées** le 21 novembre 2023. Un autre évènement, organisé par **Cap emploi 14**, a eu lieu à Vire Normandie. Transitions Pro Normandie est intervenu lors de la table ronde « Formation, reconversion, reclassement et évolution pro » afin d'informer les actifs, les entreprises.

A l'issue de la journée, les opérateurs CEP étaient conviés à la finale régionale normande des Trophées de la reconversion. Les Trophées de la Reconversion ont été créés par Nouvelle vie professionnelle, en partenariat avec Certif Pro et les Associations Transitions Pro. Ces Trophées mettent en avant les bénéficiaires qui ont bénéficié d'un dispositif de l'Association Transitions Pro (PTP, VAE, démission-reconversion) et réussi leur reconversion professionnelle ainsi que des entreprises menant une politique de recrutement favorable aux personnes en reconversion.

→ **Webinaires sur les dispositifs de la reconversion professionnelle et le CEP** coanimés avec le Groupement Evolution et Transitions Pro Normandie, tout au long de l'année sur le temps du déjeuner ou en fin de journée.



- **Informations collectives menées** avec le CEP en entreprise dans le cadre du dispositif **Transitions Collectives**.
- **Information** du public, des partenaires, des acteurs en région dans le cadre de nos missions
- Communiquer sur nos actions 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 lors d'évènements publics,
- **Informers sur les dispositifs, le CEP et aiguiller tout public** dans le cadre de notre participation au **numéro gratuit** de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers.

1.2 Favoriser les coopérations, faciliter l'aiguillage (des personnes entre les opérateurs CEP, entre l'opérateur CEP et Transitions Pro à travers les actions suivantes)

- Poursuite des **réunions inter-opérateurs CEP** chaque trimestre, animées par Transitions Pro en visioconférence avec pour objet :
- De faciliter les interactions sur le territoire, de fluidifier l'aiguillage du public salarié notamment entre les opérateurs du CEP, entre les opérateurs CEP et Transitions Pro dans le cadre de ses dispositifs : Projet de Transition Professionnelle (PTP), VAE, Projet de reconversion professionnelle démission, CléA,
- De partager l'information sur les dispositifs portés par Transitions Pro afin de faciliter l'accompagnement des candidats par les opérateurs du CEP,
- D'informer sur les co-financements mobilisés par Transitions Pro dans le cadre du PTP, les priorités,
- De présenter l'OTP (Observatoire des transitions professionnelles) et le dispositif démissionnaire par le chargé d'analyse des besoins, des compétences et des qualifications.
- De se tenir informer des actualités,
- D'organiser la journée nationale de la reconversion professionnelle.

- Des **rencontres bilatérales** ont eu lieu avec les équipes des opérateurs CEP et Transitions Pro en visioconférence et en présentiel :
 - Une rencontre avec le nouveau délégué régional **CHEOPS** du réseau Cap emploi en Normandie
 - Une réunion pour échanger sur le dispositif démission-reconversion entre les référents de parcours, les **consultants Apec, Pôle emploi**,
 - Une réunion avec **Groupeement Evolution** et Transitions Pro. Ce temps d'échanges a permis de faire le point sur les actions de l'année et de présenter les évolutions du marché CEP,
- Nous avons élargi la participation aux **réunions post-commissions** à l'ensemble des **opérateurs CEP**. Chaque mois, une réunion est organisée en visioconférence après les commissions d'instruction des dispositifs PTP, VAE, démission-reconversion. Ces échanges permettent d'aborder les raisons motivées des refus, connaître les exigences et attendus des commissions d'instruction permettant de mieux accompagner les bénéficiaires, aborder les cas particuliers.

1.3 Sécuriser les parcours des bénéficiaires

- La mise en œuvre de conventions

Les conventions pré existantes ont été maintenues et déployées en 2023.

Afin de mobiliser **la subvention Agefiph** dans le cadre de la convention avec l'Association Transitions Pro Normandie, le partage d'une fiche de liaison initiée par l'Agefiph permet de repérer les salariés et de mobiliser un co-financement lors d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP). Cette dernière est également partagée avec les différents acteurs œuvrant dans le maintien dans l'emploi des salariés ayant une problématique de santé (Les services de santé au travail, Carsat, etc.) et les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Le partenariat avec **Pôle emploi** se poursuit en 2023. La convention, signée en 2021 entre les deux structures et renouvelée en 2023, formalise le partenariat sur plusieurs axes : L'information et la sécurisation des parcours des salariés en Projet de Transition Professionnelle (PTP), l'information et la sécurisation des projets de transition des salariés en lien avec le dispositif Démissionnaire, le déploiement des certifications interprofessionnelles dont CLEA, le suivi de la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), l'observation des besoins en compétences, la mise en œuvre et le déploiement de dispositifs conjoncturels ou expérimentaux (Exemple : « Transitions Collectives » initié en 2021).

Dans le cadre du dispositif démission-reconversion, une réunion de travail avec Pôle emploi a été organisée pour finaliser le protocole de gestion des demandes d'aide individuelle à la formation dans le cadre du droit à la reconversion aux salariés démissionnaires.

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 Individuelle 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 selon les conditions de l'Aide Individuelle à la Formation.

Nous avons, depuis de nombreuses années, une convention avec la **Région Normandie** permettant de financer le coût pédagogique de certaines formations du secteur sanitaire et social de salariés éligibles au dispositif PTP et les formations pour les salariés en contrat précaire (CDD, intermittents, intérim). Par ailleurs, la convention précise le partenariat avec l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers. En effet, l'association Transitions Pro Normandie met à disposition des référents de parcours qui interviennent sur la plateforme 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.

L'Association Transitions Pro Normandie mobilise les partenariats avec les **OPCO** et notamment OPCO Santé, OPCO EP, OCAPIAT à travers des **conventions** actives en 2023. Les principes de base de ces conventions sont partagés avec les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle.

Dans le cadre de la **convention Apec**, nous poursuivons les échanges et rencontres avec les équipes respectives. La convention a aussi comme objectif de partager des informations et des statistiques dans le respect des règles RGPD en lien avec le CEP.

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

Afin d'échanger sur les données quantitatives et enrichir l'analyse qualitative, 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 changements sur le territoire ? : Couverture géographique, stratégie d'implantation, spécificités, offre de service, prise en charge du bénéficiaire, le recours au CEP, les usages du CEP, les parcours des bénéficiaires mobilisant le CEP,
- ▶▶ Communication : Quelles sont les actions de promotion ?
- ▶▶ Les relations entre opérateurs : Quelles coopérations autour du CEP se sont développées en 2023 ?
- ▶▶ Les partenariats : Quels partenariats ? Que manque-t-il pour répondre aux besoins ?

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

En Normandie, Le public peut être reçu dans plus de **500 lieux d'accueil répartis sur l'ensemble du territoire**. En 2023, les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle ont maintenu leur couverture géographique. Cependant, les Missions Locales ont développé de nouvelles antennes pour être au plus près des lieux d'habitation des jeunes. En prévision de la fin du marché et en préparation de l'appel d'offres 2024-2027, ainsi qu'à la demande de partenaires, le Groupement Evolution a amorcé des négociations sur le territoire d'Elbeuf pour répondre aux besoins spécifiques de ce bassin d'emploi. Une permanence y sera ouverte dès janvier 2024.

Champs : Permanences d'accueil des opérateurs CEP en Normandie

Opérateur CEP	Nombre de permanences accueil
APEC	3 agences (Rouen, Caen, Le Havre) et une permanence à Cherbourg
Pôle emploi	48 agences et plusieurs points relais + Maisons France services
Missions locales	24 Missions locales et environ 330 points d'accueil
Cap emploi	6 Cap emploi et 62 permanences d'accueil
Opérateur régional de France Compétences	26 lieux d'accueil

Sources : Annuaire des CEP/Dgefp, entretien opérateurs CEP

Le développement des coopérations initiées depuis 2020 se poursuit avec l'ensemble des opérateurs CEP en 2023.

Ces initiatives permettent de mutualiser les ressources et expertises, d'offrir une vision globale des services disponibles aux bénéficiaires et de renforcer la visibilité du dispositif CEP auprès du public. Chaque opérateur a pu s'exprimer sur ce sujet au cours d'un entretien avec la chargée du suivi de la mise en œuvre du CEP.

Relations entre Opérateurs, partenariats, communication

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

Emmanuelle Sohier, Directrice de projet CEP Pays de la Loire, Bretagne, Normandie et **Sylvie Gilbert**, Responsable Normandie promotion et partenariats CEP – Catalys Conseil.



“Les relations entre opérateurs se sont intensifiées, avec l'organisation d'événements comme les Semaines de l'évolution, des rencontres bilatérales (Transitions Pro, Cap Emploi), et le développement de relations pour faciliter l'aiguillage des publics. Il est crucial de poursuivre ce travail, en particulier avec le réseau Cap Emploi, pour harmoniser les procédures à l'échelon départemental et améliorer la coopération avec France Travail.

Des partenariats multiples sont activés, notamment avec les OPCO (OPCO EP, OCAPAT, OPCO Santé, AKTO), les services de santé au travail, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, et les représentants des filières professionnelles.

Les partenariats avec les partenaires sociaux (syndicats et patronaux) sont à consolider ou développer. Accéder aux entreprises reste complexe, souvent en raison de la méconnaissance du service CEP ou de priorités stratégiques internes. Il est essentiel de s'appuyer sur les réseaux d'entreprises pour faire connaître le CEP.

En 2023, le Groupement Évolution a participé aux salons CSE en Normandie, permettant de rencontrer des IRP et de reconnaître la nécessité d'adapter les outils de communication à ce public spécifique.

Le partenariat avec l'Agence de l'orientation s'est poursuivi, avec une participation active aux salons régionaux et des permanences au sein de l'agence.”

“De nombreuses actions de communication ont été menées tout au long de l’année. Un comité mensuel planifie et met en place ces actions en fonction des enjeux territoriaux et locaux. Les campagnes incluent des actions sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram), des podcasts sur diverses thématiques (comme « D’une vie pro à l’autre », « la création d’entreprise » ou « la quête de sens »), des campagnes d’emailing ciblées, et des opérations d’affichage dans les gares de Rouen et Le Havre. En 2023, l’opération « baguette de pain » a également été réalisée dans des zones à faible taux de recours. Les Semaines de l’évolution professionnelle ont vu une forte augmentation de la participation (+77%).”

Les quatre opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) désignés par le Code du travail (Apec, Pôle emploi, Cap emploi et les Missions Locales) ont mis en place des conventions depuis plusieurs années pour faciliter leurs interactions et définir leurs périmètres d'intervention respectifs auprès du public. L'objectif de ces conventions est de favoriser la coordination entre les différents opérateurs et d'assurer une complémentarité dans leurs interventions.

2.2 Pôle emploi

Jean Philippe Damiani, Directeur de l'offre de services et **Alain Johannin**, responsable formation-Prestations et dispositifs spécifiques - France Travail Normandie



“Des rencontres sont organisées régulièrement entre opérateurs CEP (Pôle emploi, Missions locales, ARML, CAP Emploi, ...).

Les orientations 2024 liées à la transformation de France Travail prévoient un entretien de diagnostic partagé par l'ensemble des opérateurs.

La perspective d'un lieu unique d'accueil du public suppose un travail de collaboration en proximité avec les opérateurs CEP des actifs demandeurs d'emploi (APEC, Missions locales, Cap emploi). Ces partenariats font l'objet de conventions et d'un suivi réalisé à l'échelon régional. Ils permettent de partager les critères d'orientation du public et de définir les modalités du travail de conseil réalisé dans ce cadre.

Par ailleurs, en dehors des acteurs institutionnels cités supra et en marge de l'activité de conseil, mais en proximité de celle-ci, Pôle emploi a développé une dynamique de partenariats externes, favorisant autour d'une animation à son initiative, la participation d'acteurs économiques et sociaux impliqués (entreprises, associations, clubs sportifs, collectivités locales, ...) permettant aux bénéficiaires d'accéder aux animations et de mettre en pratique de manière concrète, dynamique et collective les conseils délivrés.

Cette dynamique s'inscrit dans le cadre de la politique de la ville : Pôle emploi est sollicité pour concourir à la Politique de la Ville et mobiliser des moyens renforcés sur les quartiers prioritaires dans l'objectif d'accélérer et fluidifier des parcours « sans couture » en articulant les ODS sur les territoires. Les Demandeurs d'emploi issus des QPV (Quartiers Prioritaires de la Ville) peuvent bénéficier des mesures et prestations du droit commun (contrats aidés, parrainage, AIJ (Accompagnement Individualisé des Jeunes), ...).

Ils bénéficient parallèlement de dispositifs spécifiques :

- Cités de l'emploi, Equip'Emploi / Equip'Recrut,
- PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi),
- Clauses sociales et leurs facilitateurs,
- Emplois francs, Parrainage NQT, PAQTE.

Par ailleurs, pour Pôle emploi, le réseau France services permet de proposer aux demandeurs d'emploi des lieux d'accueil complémentaires à nos agences, avec une attention particulière aux zones rurales et aux quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Ils peuvent y trouver un premier niveau d'information sur l'accès aux services de Pôle emploi et un accompagnement à la réalisation des démarches en ligne liées à leurs recherches d'emploi ou de formation. Ce réseau se déploie en association avec la CNAM, la CNAF, la CNAV, la MSA, la DGFiP, La Poste, le Ministère de la Justice et le Ministère de l'Intérieur.

Enfin, notre capacité à territorialiser notre action et à l'articuler avec les acteurs du territoire s'appuie sur les tiers-lieux, en tant qu'acteur de proximité et dotés d'une offre de services pouvant rejoindre nos priorités d'action (inclusion numérique, accompagnement des publics sur un champ spécifique ...), qui peuvent être un relai et une solution complémentaire à notre mobilisation sur les territoires."

Concernant les actions de communication en 2023, le dispositif Avenir Pro est cité.

"L'installation sous format expérimental d'Avenir Pro vise à évaluer les impacts d'un accompagnement à l'emploi en amont de la sortie du système scolaire professionnel.

Avenir Pro s'adresse aux élèves en dernière année de lycée professionnel qui se destinent à une recherche d'emploi à l'issue de leurs examens de fin d'année.

Ce dispositif permet aux jeunes de bénéficier d'ateliers sur l'accès à l'emploi coordonnés avec les équipes pédagogiques des lycées : connaissance du marché du travail, recherche d'une offre d'emploi, préparation aux entretiens, rencontres avec des employeurs...

C'est une vraie opportunité pour France Travail d'adapter ses savoir-faire à des publics et des cadres différents."

2.3 Les Missions Locales

Stella Basset et **Geoffrey Cornu**, Chargés de mission - Agence
Régionale des Missions Locales Normandie



“Les Missions Locales et Pôle Emploi sont liés par une convention de sous-traitance permettant à Pôle Emploi d’orienter des jeunes relevant de la Mission Locale vers cette dernière.

Les Missions Locales sont garantes de l’obligation de formation : elles sont garantes du parcours des jeunes de 16 à 18 ans et coaniment des Plateformes de Soutien et d’Appui aux Décrocheurs (avec tous les partenaires concernés par le décrochage scolaire).

Les Missions Locales se sont aussi rapprochées localement des partenaires du médico-social (IME, emploi accompagné,) et de l’insertion des personnes en situation de handicap (Cap emploi).”

Différentes actions ont été mises en place telles que des temps de rencontres, l’appel à la Communauté 360 pour bénéficier de leur expertise sur les problématiques liées au handicap dans le cadre de l’accompagnement professionnel. La communauté 360 est un réseau de professionnels créé pour apporter un soutien aux personnes en situation de handicap et à leurs familles. Le partenariat avec l’Agence Régionale de Santé s’est renforcé en 2023 avec les parcours “Bien dans sa tête”.

Les Missions Locales travaillent en collaboration avec différents partenaires ou prestataires tels que les organismes de formation, l’Afpà dans le cadre du dispositif Déclic (Le dispositif Déclic est un programme d’accompagnement destiné aux jeunes de 16 à 25 ans en recherche d’insertion professionnelle), l’EPIDE (Établissement Pour l’Insertion Dans l’Emploi des jeunes), les CIO (Centre d’Information et d’Orientation) pour les jeunes mineurs, l’Agence Régionale de l’Orientation et des Métiers, la Maison de l’Orientation, l’Académie de Normandie.

Les Missions Locales sont en relation 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.

Chaque Mission Locale dispose de conseillers dédiés à la relation entreprise devant faciliter l'accès des jeunes aux entreprises sur le volet recrutement et découvertes des métiers. Les Missions Locales facilitent l'immersion à travers la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) et travaillent avec le réseau de parrainage (Dispositif Parrainage pour l'emploi), les branches, les OPCO. Le réseau organise et participe à des Jobs dating, organise des visites d'entreprises.

Des actions de communications ont été réalisées autour du Contrat d'Engagement Jeune, pour mettre en avant des événements tels que 1-par-1 (1 jeune, 1 entreprise), le printemps du sport et la plateforme Linscription.com (gestion des rendez-vous en ligne).

2.4 Le réseau des Cap emploi représenté par CHEOPS

Antony Guyon, Délégué régional – Cheops Normandie



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, Transitions Pro, les services de prévention et de santé au travail, la CARSAT, la MDA/MDPH, 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.

"Les Cap emploi reçoivent uniquement des personnes en situation de handicap ou en cours de reconnaissance. Les Cap emploi sont identifiés par les services de santé et partenaires comme opérateur légitime pour accompagner les personnes concernées, Pôle emploi dans le cadre de l'articulation avec les conseillers Entreprise qui portent dans leur trousse à outils le CEP auprès des employeurs. En effet le CEP est un outil de la GPECT de droit commun et doit être promu comme tel."

Les conseillers Cap emploi sont présents au sein des agences Pôle emploi. Le demandeur d'emploi en situation de handicap bénéficie ainsi dans son agence locale Pôle emploi de l'expertise et des services des deux réseaux.

Cheops(réseau des Cap Emploi)s'assure d'une présence sur les événements, les animations régionaux lorsqu'il est question du handicap (création d'un flyer de présentation du CEP Cap emploi – projet de présentation d'un kakemono CEP pour les divers événements (forums PDP par exemple)).

“La promotion se fait en lien avec l’offre des Cap emploi auprès des entreprises et des partenaires (dont les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, CARSAT et les acteurs de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle).”

“Il apparaîtrait pertinent que l’Agefiph dans sa logique de valoriser les complémentarités de droit commun et de droit spécifique puisse proposer et veiller à des communications conjointes en direction des partenaires, publics handicapés et employeurs privés, sur le CEP France Compétences et le CEP Cap emploi au bénéfice des actifs.”

Le réseau précise qu’il est essentiel de faciliter l’aiguillage des bénéficiaires entre acteurs du conseil en évolution professionnelle, notamment en poursuivant le travail de partenariat avec le Groupement Evolution, en mettant en place des échanges de pratiques organisés localement entre opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle.

2.5 Agence Pour l’Emploi des Cadres (APEC)

Marc Lesueur, Délégué Régional et **Caroline Adam**,
responsable opérationnel – Apec Normandie



Un accord cadre, signé entre l’Apec et Pôle emploi pour la période 2020-2023, permet de renforcer leur collaboration en faveur des cadres et jeunes diplômés. Ce partenariat permet de proposer un parcours d’accompagnement en s’appuyant sur la complémentarité de l’offre de services respective.

L’Apec entretient des relations partenariales avec le Groupement Evolution dans la communication et la promotion du CEP en région notamment lors des Semaines de l’évolution professionnelle en octobre 2023.

L’Apec 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 ...). L’association 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, les acteurs locaux.

L'Apec a lancé une campagne de communication en 2023 intitulé "Signes" sur les réseaux sociaux afin de promouvoir le Conseil en Evolution Professionnelle.

L'Apec Normandie a notamment organisé :

- L'événement "Je m'installe en bord de mer" en octobre 2023, permettant à 200 cadres franciliens de découvrir les opportunités en Normandie,
- Des actions ciblées pour l'emploi des cadres seniors, en partenariat avec France Travail.

L'observatoire de l'emploi cadre a réalisé une étude, parue en 2023, permettant de repérer les différents moments clés qui ont un impact sur les parcours professionnels des cadres et proposer les pistes pour mieux les accompagner tout au long de leur vie professionnelle. Ces "moments clés" ont permis de repenser la posture des consultants dans une dynamique de carrière.

2.6 En région Normandie

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. La **Région Normandie** joue un rôle central dans le cadre du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Elle coordonne les actions d'orientation professionnelle sur le territoire normand, assurant ainsi une cohérence entre les différents acteurs impliqués dans le CEP. **L'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers** est un partenaire essentiel dans la mise en œuvre du CEP. Elle contribue à la promotion des métiers et des formations en Normandie, facilitant ainsi l'orientation professionnelle des individus.

Le **Carif-Oref** de Normandie (Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation – Observatoire Régional Emploi Formation) remplit plusieurs missions et notamment l'organisation d'actions de professionnalisation pour les acteurs du CEP, la diffusion d'informations sur l'emploi, la formation en Normandie, d'études et d'analyses sur le marché du travail régional, la mise à disposition d'un centre de ressources pour les professionnels.

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

Précisions sur la livraison des données CEP

France compétences a fourni des clarifications concernant les données AGORA transmises aux Associations Transitions Pro.

Les données ne sont pas comparables dans le temps. **En 2023, les données proviennent d'AGORA, concernant la France entière et les nouvelles entrées en CEP.**

	2020	2021	2022	2023
APEC	SI-CEP DGEFP		SI APEC	AGORA
Cap emploi		SI Pôle emploi		
		SI Agefiph		
France compet.	SI France compétences			
Missions Locales	SI-CEP DGEFP		I-Milo	
Pôle emploi	SI-CEP DGEFP		SI Pôle emploi	

Source : Atelier 20 juin 2024 – France Compétences

Certains réseaux ont souhaité pointer des écarts dans le nombre d'entrées en CEP en 2023 entre AGORA et leur système d'information et le faire remonter au national. C'est le cas de France Compétences avec EVOL et du réseau des Cap emploi avec Parcours H.

France Compétences a relevé 15 374 nouvelles entrées CEP en plus soit 176 288 au total. Le réseau des Cap emploi a quant à lui relevé 2181 nouvelles entrées CEP en plus soit 77 192 au total.

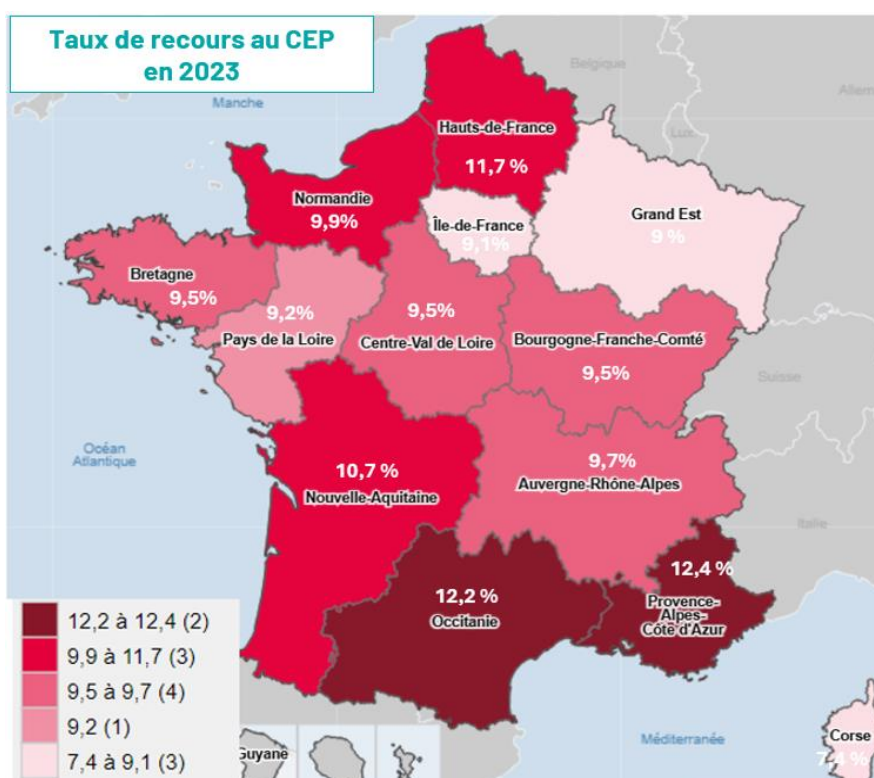
1. Le recours au CEP, l'usage du CEP

1.1 Le recours au CEP en 2023

Selon le dernier recensement de la population de L'INSEE daté de 2021, la Normandie comptait 2 014 939 actifs de 15 à 64 ans millions d'actifs dont 1 495 850 actifs occupés³, soit le nombre d'individus susceptibles d'avoir recours à un CEP.

En 2023, 147 693 normands sont entrés dans un parcours CEP en 2023.

Ainsi, **9,9% de la population active normande a eu recours au CEP**, soit un taux similaire à celui enregistré pour l'ensemble de la France métropolitaine, 10,1%. A titre de comparaison, parmi les 13 régions constitutives de la France métropolitaine, la Région Normandie est la 5^{ème} région en termes de recours au CEP, la première étant la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et la dernière la Région Grand-Est avec des taux de recours respectifs de 12,4% et 9%.



Sources : AGORA 2023 – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Volume de bénéficiaires ayant commencé un CEP en 2023-France Métropolitaine et Normandie

Lecture : En 2023, les opérateurs situés dans la région Normandie enregistraient un taux de recours au CEP de 9,9%.

³ Source INSEE, Recensement de la population 2021 exploitation principale

Nombre nouvelles entrées en CEP en 2023 en fonction de l'opérateur

En Normandie tout comme en France métropolitaine, **Pôle emploi a accueilli la majorité des bénéficiaires d'un CEP**, soit 8 bénéficiaires sur 10. Pour la Normandie, les autres bénéficiaires d'un CEP ont été accueillis pour **8,4% par les Missions Locales**, **5,2% par Groupement Évolution**, **3,1% par Cap emploi** et **2,3% par l'APEC**, donnée sensiblement identiques à celles enregistrées pour la France métropolitaine.

Répartition par opérateur CEP des bénéficiaires d'un CEP en Normandie en 2023



	APEC	CAP Emploi	France compétences	Missions Locales	Pôle emploi	Total
Nombre d'entrées 2023 France métropolitaine	98 299	75 011 (écart relevé + 2181)	160 914 (écart relevé +15 374)	263 175	2 641 121	3 238 520
Pourcentage	3,0%	2,3%	5,0%	8,1%	81,6%	
Nombre d'entrées 2023 Normandie	3 447	4 576	7 642	12 479	119 549	147 693
Pourcentage	2,3%	3,1%	5,2%	8,4%	80,9%	

Sources : AGORA 2023 – Traitement ATPRO Normandie, écart relevé de +15 374 entrées pour France Compétences et +2181 entrées pour Cap emploi)

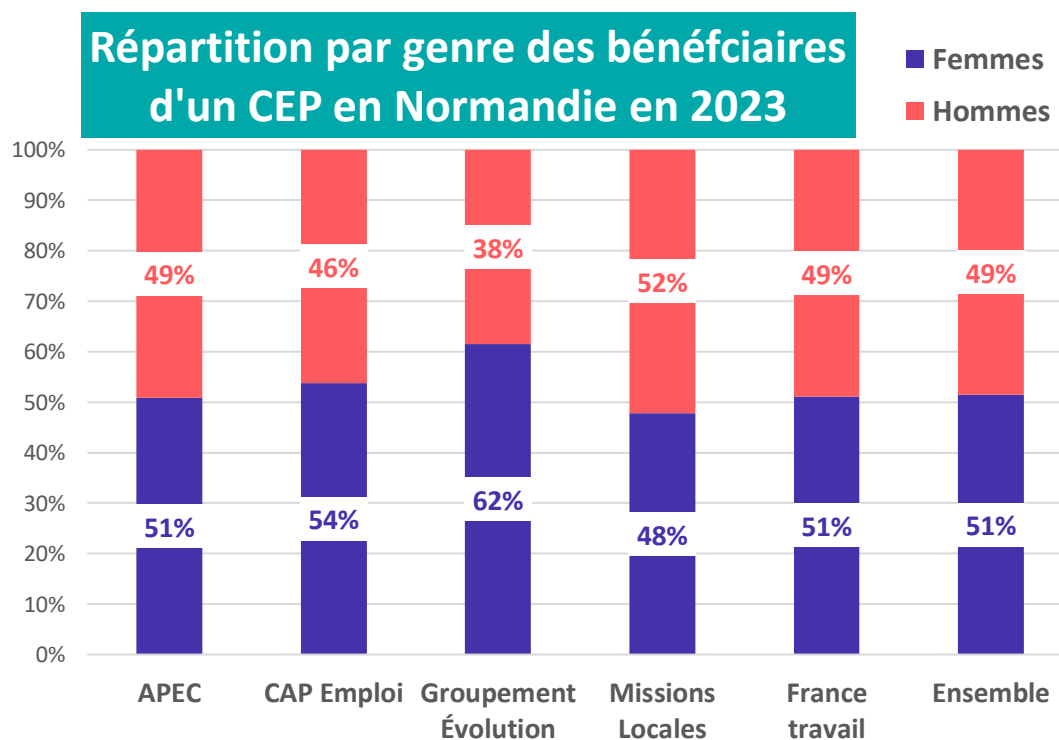
Champ : Volume de bénéficiaires ayant commencé un CEP en 2023-France Métropolitaine et Normandie

1.2 Le profil des bénéficiaires du CEP

» Des différences selon l'opérateur

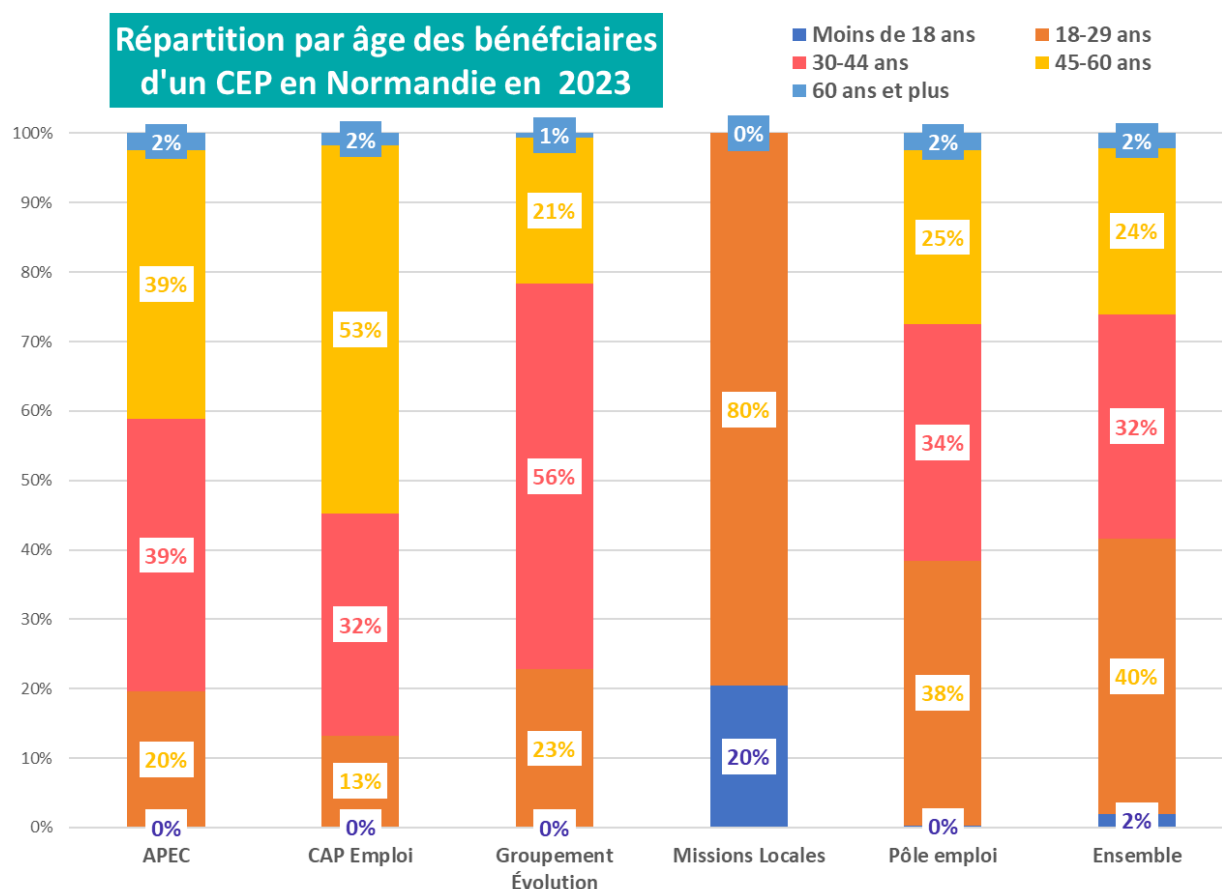
Conséquence des missions conférées aux opérateurs CEP, de leurs champs d'action, les profils des bénéficiaires d'un CEP différents entre opérateurs.

En Normandie, tout comme en France Métropolitaine, **la part des bénéficiaires d'un CEP entre les hommes et les femmes est semblable**. Toutefois, il existe des différences fortes selon l'opérateur CEP. Ainsi, pour la Normandie, **62% des bénéficiaires du CEP accompagnés par Groupement Evolution sont des femmes**. Dans une moindre mesure, les femmes sont également plus nombreuses à solliciter Cap emploi, 54% des bénéficiaires. A contrario, le réseau des missions locales accueille davantage d'hommes (52%) que de femmes.



Sources : AGORA 2023 – Traitement ATPRO Normandie
 Champ : Répartition des bénéficiaires par genre dans les entrées en CEP en 2023- Normandie

► Une majorité de bénéficiaire en début ou milieu de carrière professionnelle



Sources : AGORA 2023 – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Répartition par âge des bénéficiaires ayant commencé un CEP en 2023- Normandie

Au niveau régional, 40% des bénéficiaires d'un CEP avaient entre 18 et 29 ans et 32% entre 30 et 44 ans, des publics qualifiés respectivement comme étant **« en début de carrière »** ou **« en milieu de carrière »**. Ces données sont semblables à celle de la France métropolitaine avec respectivement 38% et 33% des bénéficiaires d'un CEP.

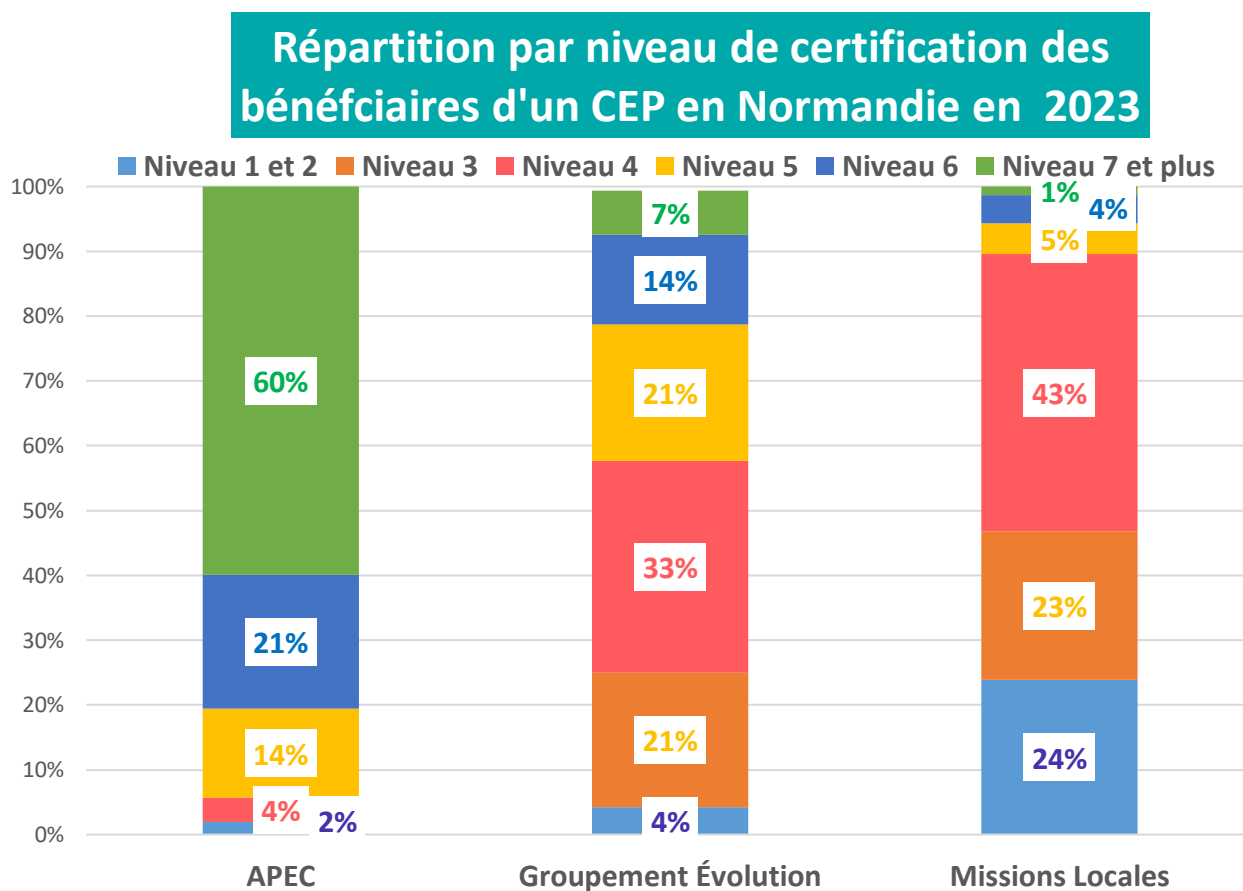
Toutefois, bien que les opérateurs CEP, or les Missions Locales, puissent accueillir les actifs indépendamment de leur âge cette réalité diffère fortement entre opérateurs CEP :

- **Les Missions Locales** accompagnent **le public le plus jeune** aux regards de leurs missions ciblant les publics âgés de moins de 26 ans.
- **Cap emploi** est l'opérateur qui accompagne **le public le plus âgé** : 55% des bénéficiaires sont âgés de 45 ans et plus. Cette réalité résulte des modalités d'accès à Cap emploi qui s'adresse au « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » pouvant être en emploi ou sans emploi. Or, en France, à fin décembre 2023, 53% des demandeurs d'emploi « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » étaient âgés de 50 ans et plus⁴ et 50% « bénéficiaire de l'obligation d'emploi » en emploi étaient âgés de 50 ans⁵.
- L'**Apec** accompagne en Normandie un public cadres de 39,9% dans la tranche 30-44 ans et de 38,7% dans la tranche 45 à 60 ans, donc un public de cadres qui correspond à la réalité du marché cadres en Normandie. Selon le portrait statistique des cadres 2023 Normandie, il y a seulement 21% de cadres de moins de 30 ans. **L'âge médian des cadres est de 42 ans pour la Normandie.**
- **Groupe Évolution** se distingue des autres opérateurs par l'accompagnement majoritaire d'un public âgé de 30 à 44 ans, 56% des bénéficiaires, soit **des actifs en « milieu » de carrière professionnelle.**
- **Pôle emploi** accompagne principalement des demandeurs d'emploi dont la tranche d'âge se situe entre 18 et 44 ans (72%), soit **des actifs en début ou en « milieu » de carrière professionnelle.**

⁴ Source : France travail au 31 décembre 2023

⁵ Source : Enquête emploi, INSEE 2023

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



Sources : AGORA 2023 - Traitement ATPRO Normandie

Champ : Niveau de certification obtenu avant l'entrée en CEP des bénéficiaires en 2023- Normandie (Hors Cap emploi et Pôle emploi)

L'étude du niveau de certification détenue par les bénéficiaires d'un CEP met en évidence des différences prégnante des publics accompagnés entre les opérateurs CEP. En toute logique, **l'APEC accompagne un public très qualifié**, 60% des bénéficiaires disposant d'un niveau 7 ou plus. A l'inverse, le réseau des **Missions locales accompagne des publics moins qualifiés, voire sans certification** pour 1 bénéficiaire sur 4. Les niveaux de certification des **publics accompagnés par Groupement Évolution sont hétérogènes**.

1.3 L'usage du CEP

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP	APEC	CAP Emploi	Groupement Évolution	Missions Locales	Pôle emploi
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	5%	4%	0%	0%	0%
Changer de métier ou de secteur professionnel (<i>la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle</i>)	21%	1%	54%	9%	0%
Créer ou reprendre une entreprise (<i>l'exercice d'une activité autonome</i>)	11%	0%	18%	1%	0%
Faire le point sur sa situation professionnelle (<i>la prise de recul</i>)	9%	1%	14%	3%	0%
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	5%	0%	0%	10%	0%
Trouver ou retrouver un emploi	50%	94%	0%	30%	100%
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (<i>le maintien de l'employabilité</i>)	0%	0%	2%	28%	0%
Autres objectifs professionnels	0%	0%	1%	8%	0%
Evoluer vers un poste à responsabilités (<i>la progression professionnelle</i>)	0%	0%	9%	1%	0%
Exercer plusieurs activités (<i>l'exercice d'une pluriactivité</i>)	0%	0%	0%	1%	0%
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (<i>la reconnaissance professionnelle</i>)	0%	0%	2%	9%	0%
Sources : AGORA 2023 - Traitement ATPRO Normandie Champ : Part de l'objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP en 2023- Normandie					

En fonction de l'opérateur CEP, les objectifs du recours au CEP divergent.

Pour **Pôle emploi et Cap emploi**, l'objectif de la mobilisation est de « **trouver ou retrouver un emploi** ».

Accompagnant un public de primo accédants sur le marché du travail, ce public sollicite **les Missions Locales** pour faciliter son insertion professionnelle à savoir « **trouver ou reprendre un emploi** » (30%) ou adapter ses compétences en lien avec le marché du travail pour « **acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications** » (28 %).

Pour **l'APEC**, le principal motif de mobilisation de l'opérateur est de « **trouver ou retrouver un emploi** » (50%). Toutefois, 21% des salariés cadres mobilisent l'APEC afin de « **changer de métier ou de secteur professionnel** » et 11% souhaitent « **créer ou reprendre une entreprise** ».

Les préoccupations du public accompagné par **Groupe Évolution** sont différentes. En effet, les bénéficiaires de l'opérateur occupent tous une activité professionnelle salariée ou non et émettent en priorité le besoin d'en **changer** : 54% expriment l'objectif de « **changer de métier ou de secteur professionnel** », 18 % projettent de « **créer ou reprendre une entreprise** », 9% d'« **évoluer vers un poste à responsabilités** ». Enfin 14% des bénéficiaires d'un CEP sollicitent Groupe Évolution pour prendre du recul « **faire le point sur sa situation professionnelle** ».

1.4 Le retour des opérateurs CEP : Quels constats en 2023 ?

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

Emmanuelle Sohier, Directrice de projet CEP Pays de la Loire, Bretagne, Normandie et **Sylvie Gilbert**, Responsable Normandie promotion et partenariats CEP – Catalys Conseil



Le Groupement Evolution Normandie, 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.

"En 2023, 9 674 bénéficiaires ont été accueillis au sein du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), marquant une augmentation de 18%. Les 25-34 ans sont particulièrement représentés (38%), plus que dans d'autres régions comme la Bretagne et les Pays de la Loire. En revanche, les 45 ans et plus sont moins présents (22% en Normandie contre 26% en Bretagne et 24% en Pays de la Loire). Les bénéficiaires ayant un niveau infra bac représentent 26%, contre 22% en Bretagne et 23% en Pays de la Loire. Les publics senior ainsi que le public bas niveau de qualification restent des priorités pour 2024.

Ces caractéristiques peuvent être corrélées avec une population ouvrière importante en Normandie, liée à son tissu industriel (secteurs automobile et agroalimentaire). La Normandie reste la région de France métropolitaine la moins diplômée, avec une proportion élevée de personnes peu ou pas diplômées et une faible proportion de diplômés du supérieur (sources INSEE).

Les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires du CEP (62% contre 38% pour les hommes).

Les principales raisons de sollicitation du CEP demeurent stables : 54% des salariés cherchent à changer de métier ou de secteur professionnel, tandis que 18% se tournent vers la création ou la reprise d'entreprise, un taux légèrement supérieur à celui des autres régions (16% en Pays de la Loire, 14% en Bretagne). Les demandes pour faire le point sur sa situation professionnelle et/ou évoluer dans l'entreprise ont augmenté d'un point.

75% des salariés accueillis proviennent de TPE ou PME, un chiffre similaire à 2022. Ils sont principalement issus des secteurs du commerce et de la santé & social, deux secteurs à forte majorité féminine."

» Pôle emploi

Jean Philippe Damiani, Directeur de l'offre de services et **Alain Johannin**, responsable formation-Prestations et dispositifs spécifiques - France Travail Normandie



"L'année 2023 n'a pas accompagné d'évolution significative de l'offre de services de Pôle emploi, excepté quant aux relations avec les partenaires de l'emploi (Missions locales, Cap emploi...) dans la perspective de la mise en place du lieu unique d'accueil.

Au sein de Pôle emploi, l'année 2023 a été fortement marquée (dès le mois d'avril) par la remise du rapport de préfiguration de France Travail, puis en fin d'année 2023 par la promulgation de la loi pour le plein emploi et l'intégration des impacts (stratégique, organisationnel...) des dispositions qu'elle comporte.

L'impact de l'inflation ne s'est pas ressenti directement dans l'activité de conseil, mais plus particulièrement sur les parcours de formation financés par Pôle emploi, dans le cadre ou à l'issue de son activité de conseil.

L'arrivée de réfugiés Ukrainiens s'est inscrite quant à elle dans le modèle d'accueil organisé au niveau national.

La Normandie reste marquée par plusieurs caractéristiques :

- une demande d'emploi d'un faible niveau de qualification (50% de la DEFM a le niveau 3 [anciennement V]).*
- une demande d'emploi où les plus de 50 ans représentent ¼ du fichier.*
- une qualification en inadéquation avec les besoins du marché du travail, génératrice de tensions dans différents secteurs d'activité économique (Santé, Industrie, Hôtellerie Restauration, transport Logistique, notamment).*

L'activité de conseil est réalisée au cœur du réseau de pôle emploi, mais aussi confié à des prestataires sous-traitants selon différentes thématiques d'intervention : Conseil et accompagnement à la recherche d'emploi, accompagnement à l'élaboration de son projet professionnel et au choix de son métier, réflexion sur les attendus de la création d'entreprise, bilan et travaux sur les freins périphériques (mobilité géographique, santé...).

L'orientation interne ou externe est décidée par le conseiller sur des critères objectifs (disponibilité, proximité, délai...).

L'orientation vers un prestataire extérieur fait l'objet d'un traçage dans le système d'information tant pour le suivi du dossier du bénéficiaire que pour la gestion de la prestation, conseillée puis réalisée. La prestation réalisée, le conseiller récupère les éléments du suivi réalisé par le prestataire durant celle-ci, et les exploite pour organiser la suite de parcours du bénéficiaire à son retour en agence.

L'entretien de diagnostic permet d'aborder la validation du projet professionnel du bénéficiaire, et le cas échéant d'ouvrir l'hypothèse de construire avec lui un parcours de reconversion vers un métier mieux adapté aux besoins du territoires et aux attendus du bénéficiaire.

Les motivations sont plurielles : disposer de conseil pour organiser sa recherche d'emploi tant à la suite d'un licenciement que pour la recherche d'un premier emploi et/ou disposer de conseil pour élaborer un nouveau projet professionnel, voire organiser l'ingénierie financière en cas de besoin de développement de compétences pour accéder à l'emploi visé.

En complément des outils d'aide à la recherche d'emploi, d'aide à l'élaboration du projet professionnel et de création d'entreprise, les dernières années ont permis de disposer de nouvelles prestations réalisées par des sous-traitants. On peut citer le « bilan mobilité » géographique et le « parcours emploi santé » qui sur chacun des 2 périmètres permet d'affiner le diagnostic du conseiller et/ou de permettre au bénéficiaire de disposer de nouveaux repères objectifs élaborés au terme d'un travail personnel et individualisé.

Le sujet du conseil à la recherche d'emploi et celui de l'aide à l'élaboration du projet professionnel sont maîtrisés par le réseau des CEP Pôle emploi, même si sur ce périmètre, la nature du service mis en œuvre peut toujours être améliorée.

Les prestations relatives aux freins périphériques sont appréciées des conseillers en raison de la complémentarité qu'elles apportent au travail de conseil. Elles pourraient sur certaines thématiques être davantage développées (Santé, Logement, Mobilité, Finances, Garde d'enfants, Accès aux droits).

Pôle emploi ne dispose pas d'études sur les effets du CEP mais mesure la qualité de délivrance de ses services et leurs impacts via le suivi de différents indicateurs.

Le suivi de ces indicateurs est organisé conformément aux dispositions arrêtées dans la convention tripartite Etat-Unedic-Pôle emploi."

» Les Missions Locales

Stella Basset et **Geoffrey Cornu**, *Chargés de mission - Agence Régionale des Missions Locales Normandie*



“Au niveau national, en 2023, les Missions Locales sont engagées dans une démarche de labellisation.

Les jeunes entrant dans les dispositifs CEJ et PACEA mis en œuvre par les Missions Locales sont considérés comme s’inscrivant dans une démarche de CEP.

Ils ont été 17 177 jeunes à entrer dans un parcours. Le profil des bénéficiaires concerne surtout des hommes entre 18 et 21 ans, non ou peu qualifiés.

En 2023, dans le cadre de la réforme des lycées professionnels, les Missions Locales sont intervenues dans 3 champs :

- *Ambition emploi*
- *Tous droits ouverts*
- *Avenir pro*

Par définition, les jeunes travaillent souvent un premier projet professionnel. Le projet travaillé peut souvent ne pas être en lien avec le domaine de formation initiale du jeune (échec scolaire, choix par défaut, souhait de se réorienter, expériences courtes dans un domaine, ...).

La question de l’orientation professionnelle est abordée dès le début de l’accompagnement par un diagnostic partagé avec le conseiller.

Le CEJ et le PACEA sont un cadre contractuel pour un accompagnement renforcé. L’un ou l’autre des dispositifs est privilégiés en fonction du diagnostic partagé établi.

Dans le cadre du CEJ, les sorties positives mesurées sont :

- La reprise de scolarité, les contrats d'alternance signés, les CDI et CDD de + 6 mois signés.

Chaque Mission Locale dispose de conseillers dédiés à la relation entreprise devant faciliter l'accès des jeunes aux entreprises sur le volet recrutement et découvertes des métiers.

L'allocation mensuelle perçue par les jeunes dans le cadre du CEJ a été revalorisée (passant de 500 à 528€ en avril 2023, puis 552.29€ en avril 2024)) en raison de l'inflation.

Le public allophone (bénéficiaires de la protection internationale, mineurs non accompagnés, ...) est plus nombreux à être accueilli en Mission Locale.

Certains marchés de l'emploi en Normandie (par exemple en Sud Manche) sont en tension avec des taux de chômage bas. Par conséquent, et de manière générale, le public accueilli en Mission Locale présente souvent de multiples problématiques sociales qui doivent être traitées avant d'envisager une insertion professionnelle durable.

La mobilité reste un frein à l'accès à certaines opportunités d'emploi ou de formations. Une inégalité territoriale réside quant à l'accès à ces solutions.

Les problématiques de santé et sociales, qui peuvent être des freins dans le parcours, nécessiteraient aussi plus de moyens en aval du parcours en Mission Locale.

Les Missions Locales ont établi une offre de services très riche, notamment en matière d'animation collective et d'actions, qu'elles organisent et animent par elles-mêmes.

En fonction des besoins identifiés, les Missions Locales vont vers ou développent des actions spécifiques proposées par des prestataires/partenaires."

» Le réseau des Cap emploi représenté par CHEOPS

Antony Guyon, Délégué régional – Cheops Normandie



Les personnes accèdent aux services de Cap emploi par divers moyens. Certains découvrent l'organisme via le site web de Transitions PRO, tandis que d'autres y sont orientés par des partenaires comme la CARSAT ou les acteurs du maintien dans l'emploi. Le bouche-à-oreille joue également un rôle important dans la diffusion de l'information. De plus, le site internet officiel de Cap emploi ainsi que les témoignages publiés sur les réseaux sociaux contribuent à faire connaître les services proposés auprès d'un large public.

"Nous pouvons retenir trois niveaux dans l'ordre de l'offre de services : CEP majoritairement ouvert dans le cadre d'accompagnements MEE (59%), (Maintien dans l'emploi dans la même entreprise : 1er point travaillé) ou EVP (35%) c'est évolution vers l'emploi si le bénéficiaire doit changer de métier et d'entreprise (si le CEP voit que les conditions ne sont pas remplies alors on travaille le maintien dans son poste dans une autre entreprise), très peu sur le volet MDE : les Cap emploi accompagnent principalement des salariés en arrêt et en risque d'invalidité sans perspective de maintien dans l'emploi.

Pour les accompagnements VERS l'emploi : l'élaboration et la validation de projet professionnel sont traitées dans le cadre de l'accompagnement EXH (expert handicap). Dans chaque agence après chaque diagnostic, le handicap est impactant dans le parcours pro. La plus-value des Cap emploi est notamment centrée sur l'adéquation projet/handicap et l'analyse des besoins de compensation dans le cadre des projets de formation/emploi.

Une grande partie des accompagnements Cap emploi est dédiée aux personnes en risque d'invalidité sans perspective de maintien. La reconversion est évoquée systématiquement dans ce cadre.

Les demandes peuvent concerner à moindre mesure des accompagnements en reclassement interne avec des besoins de formations avérées compte-tenu de l'absence de compétence ou carence des compétences transférables entre le poste initial et le poste identifié. Même démarche pour le public demandeurs d'emploi.

Le CEP peut être mobilisé par les personnes accompagnées par Cap emploi dans une logique d'anticipation (inquiétude quant à l'aggravation du handicap). Il peut être subi (risque de perte d'emploi ou situation de RPS).

La mobilisation du CEP ne se fait pas systématiquement à l'initiative du bénéficiaire mais souvent sur proposition de la CARSAT, d'un Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, de l'employeur, de Transitions PRO (pour suite de parcours formation) ou à la suite d'un diagnostic demandé / réalisé par Pôle emploi.

Pas d'étude en l'absence de suivi à 6 mois, mais nous pouvons évoquer : l'acceptation du handicap, le deuil du métier, l'identification d'un métier ou d'un projet compatible avec les aptitudes résiduelles.

Les effets de l'accompagnement sont de réduire l'appréhension de la perte d'emploi subie avec une projection positive dans son devenir professionnel malgré le handicap.

Le CEP contribue également à la sécurisation des parcours d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Lors de la présentation de l'offre de service Cap emploi aux employeurs, l'ensemble de nos missions est mis en avant, dont celle d'opérateur CEP à destination des salariés en situation de handicap.

En tant que financeur, l'Agefiph doit également être porteur de l'offre et relayer auprès des institutions et partenaires les missions spécifiques des Cap emploi sur le CEP au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Disposer de ressources humaines supplémentaires permettrait des prises en charge plus rapides et le développement de l'offre d'accompagnement."

» L'Association pour l'Emploi des Cadres (Apec)

Marc Lesueur, Délégué Régional et **Caroline Adam**, responsable opérationnel – Apec Normandie



La dynamique de l'emploi des cadres est restée très forte avec +5% de recrutement entre 2022 et 2023. Ces embauches concernent, en particulier, les entreprises de services à forte valeur ajoutée (ingénierie, banques, assurances, activités juridiques, comptabilité), suivi par l'industrie (automobile, énergies, gestion des déchets, équipements électroniques, électriques). Les secteurs de la construction, du commerce sont plus en difficultés.

En 2023, l'Apec Normandie a poursuivi son engagement auprès des cadres et jeunes diplômés de la région, avec une attention particulière pour les publics présentant des "facteurs de risque" sur le marché de l'emploi.

Principaux publics accompagnés :

- Cadres en recherche d'emploi,
- Jeunes diplômés à partir de Bac+3,
- Cadres seniors (55 ans et plus),
- Cadres et jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

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. En Normandie, la sollicitation des services est plus importante pour les jeunes et les seniors qu'au national.

La reconversion est choisie en deuxième recours (10% du public cadre travaillent le projet de reconversion de manière active et 20% ont l'idée, l'envie). Les raisons de se reconvertir sont multiples : Volonté de faire un métier qui a du sens (37%), meilleures conditions de travail (35%), ennui, lassitude (34%), attrait pour un nouveau métier (30%), perspective de carrière, évolution (26%).

2. L'articulation CEP/Dispositifs Transitions Pro

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

En 2023, en Normandie, **1 265 dossiers ont été présentés à la commission paritaire interprofessionnelle régionale. 964 projets de reconversion ont été financés, soit un taux d'acceptation à 75%.**

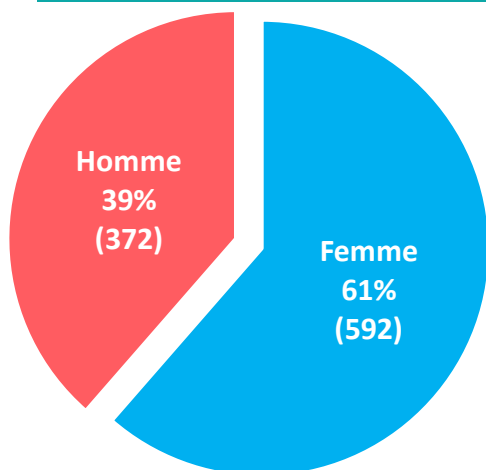
44% des projets ont fait l'objet d'un accompagnement dans le cadre du conseil en évolution professionnelle. Dans ce cadre, la grande majorité des dossiers ont fait l'objet d'un accompagnement par **Groupe Évolution, 89% des projets.** Cap emploi a accompagné 7% des projets et à la marge quelques dossiers ont bénéficié d'un accompagnement par les Missions Locales, Pôle emploi ou l'APEC.

Quel opérateur ?	Part de l'accompagnement CEP		
	2021	2022	2023
France compétences	24%	31%	40%
Cap emploi	5%	4%	3%
Missions locales	1%	1%	1%
Pôle emploi	1%	1%	1%
Apec	0,3%	1%	1%

Sources : Données SI FONGESOFT - Traitement ATPRO Normandie
 Champ : Part de l'accompagnement CEP renseigné par le bénéficiaire d'un financement PTP depuis 2021 en Normandie (Données non disponibles en 2020)

» Le profil des bénéficiaires d'un PTP

Répartition des bénéficiaires par sexe



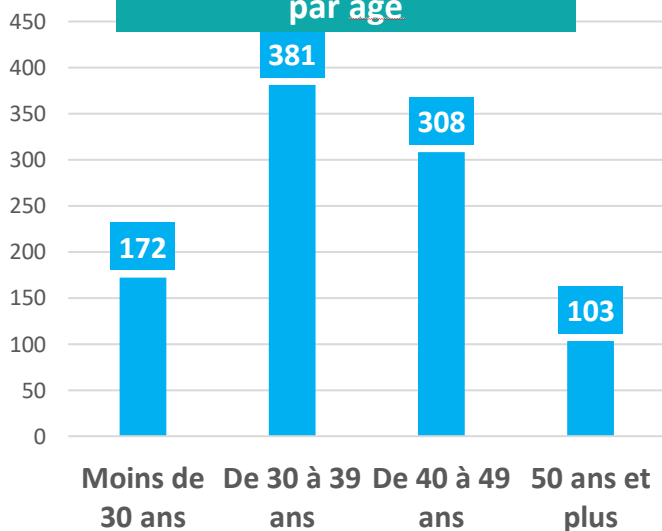
Depuis 2020, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à bénéficier d'un PTP. Ainsi, en 2023, **61% des dossiers financés l'ont été pour des femmes.**

	2020	2021	2022	2023
Homme	40%	43%	44%	39%
Femme	60%	57%	56%	61%

Sources : Données SI FONGESOFT - Traitement ATPRO Normandie

Champ : Répartition des bénéficiaires d'un financement PTP par genre depuis 2020 en Normandie

Répartition des bénéficiaires par âge



Près de 40% **des bénéficiaires d'un PTP étaient âgés de 30 à 39 ans.** Le plus jeune était âgé de 20 ans et le plus âgé de 63 ans.

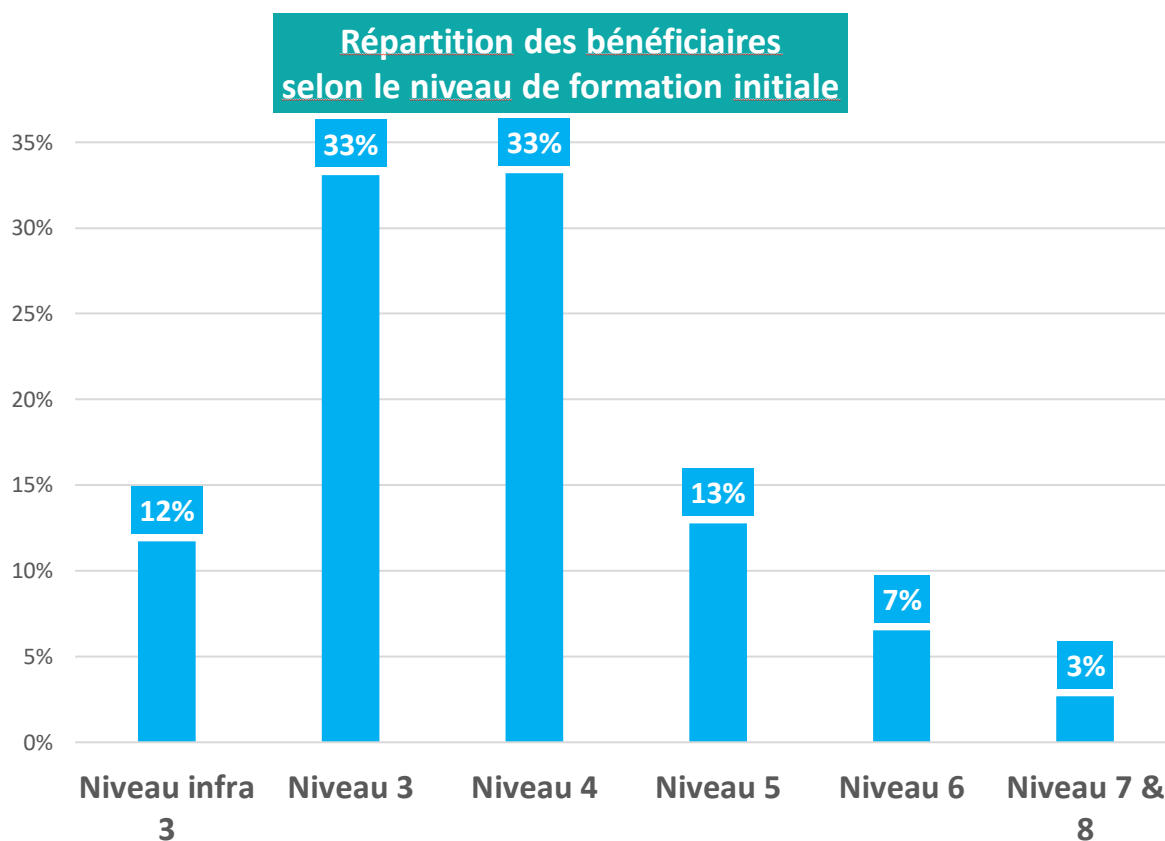
En 2023, **l'âge moyen des bénéficiaires d'un PTP tout comme l'âge médian étaient de 38 ans.** Depuis 2020, en lien avec le vieillissement de la population⁶, les bénéficiaires d'un PTP sont plus âgés.

	2020	2021	2022	2023
Age moyen	36,7	37,1	37,6	38
Age médian	36	36	37	38

Sources : Données SI FONGESOFT - Traitement ATPRO Normandie

Champ : Répartition des bénéficiaires d'un financement PTP par âge depuis 2020 en Normandie

⁶ Source : Insee – Analyses Normandie 2018



Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie
 Champ : Répartition des bénéficiaires selon le niveau de formation initiale des bénéficiaires d'un financement PTP en Normandie en 2023

Sur l'ensemble des dossiers PTP engagés, **45% des demandeurs avaient un niveau 3 ou infra**, 33% un niveau 4, 13 % un niveau 5 et 10 % un niveau 6 ou plus. 3% des cadres travaillent en Normandie et 45% sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac+5 ou plus.⁷

⁷ Sources : Insee, DSN 2020 et recensement 2020

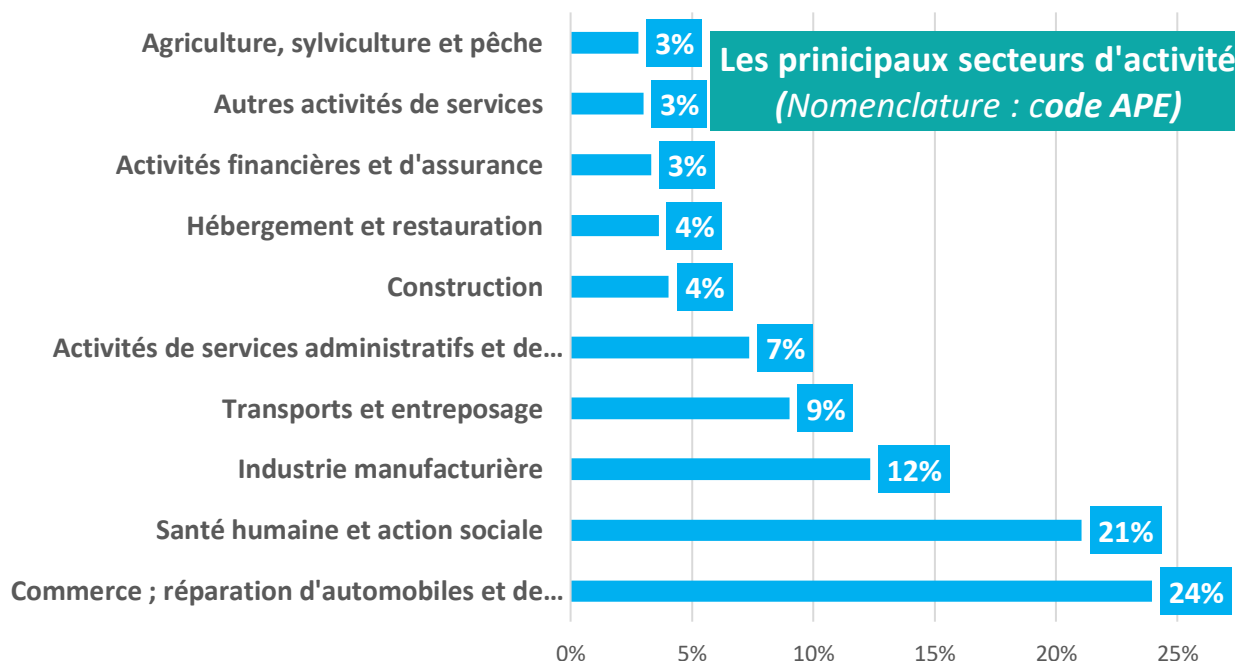
» La situation professionnelle du bénéficiaire

En 2023, **97% des bénéficiaires étaient en CDI** et 3% en CDD (y compris intermittents et intérimaires). Parmi eux 22% travaillaient à temps partiel.

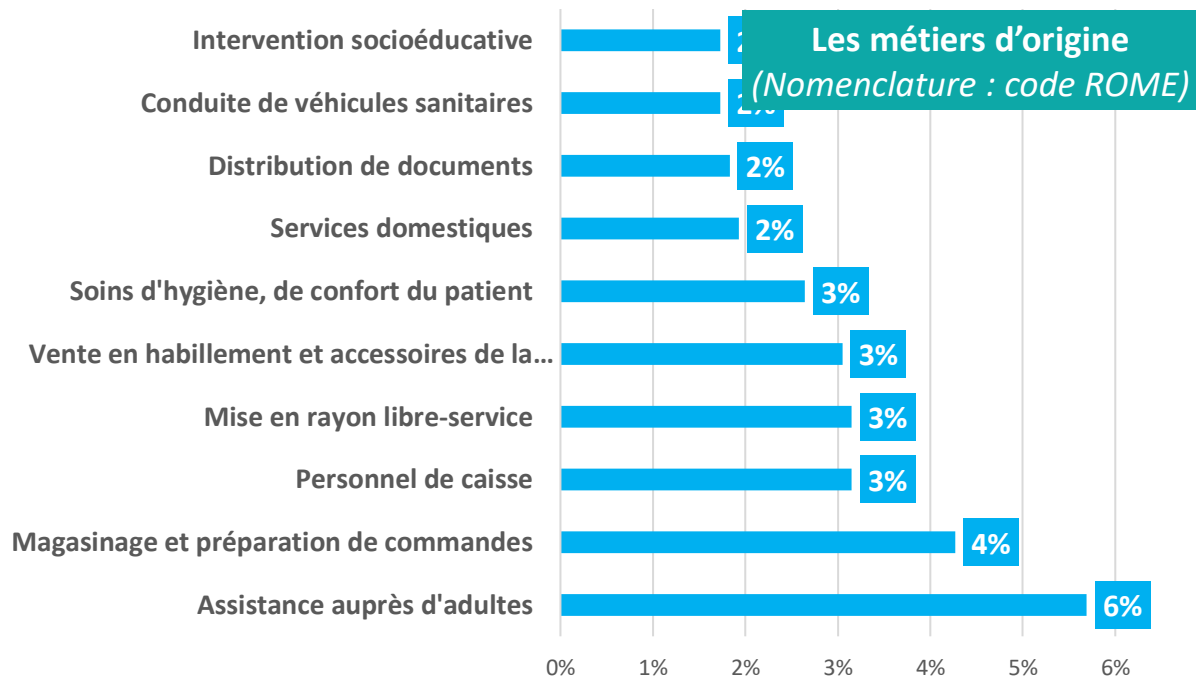
Les bénéficiaires d'un PTP étaient pour l'essentiel **des « employés », 64% d'entre eux**. Les « ouvriers » représentaient 22% des bénéficiaires et les « professions intermédiaires et les cadres » 14%.

12,4 % des dossiers financés concernaient des personnes **disposant d'une reconnaissance de la qualification de travailleur handicapé (8,4%) ou en cours de demande (4%)**.

Préalablement à leur reconversion, **45% des salariés exerçaient dans deux secteurs d'activité**, à savoir le « **commerce** » et la « **santé humaine et action sociale** ». Les salariés issus du secteur du « commerce » travaillaient principalement dans des « **hypermarchés** », des « **supermarchés** » et dans une moindre mesure, dans des « **commerces de détail d'habillement en magasin spécialisé** ». Quant aux salariés issus du secteur de la « santé humaine et action sociale », ils exerçaient majoritairement dans le secteur de l'« **aide à domicile** », « **l'hébergement médicalisé pour personnes âgées** » et celui des « **activités hospitalières** ».



Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie
 Champ : Part des secteurs d'activités dans lesquels ont exercés les bénéficiaires d'un financement PTP en amont de leur reconversion en Normandie en 2023



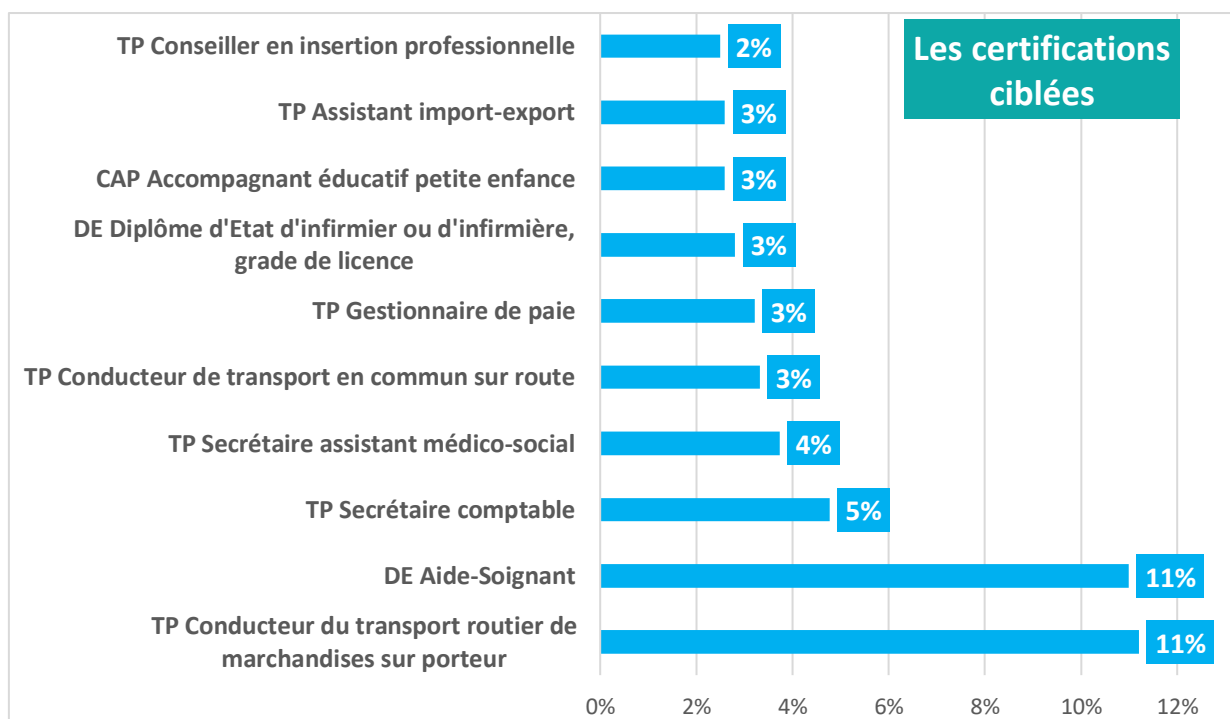
Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Part des métiers exercés par les bénéficiaires d'un financement PTP en amont de leur reconversion en Normandie en 2023

En lien avec leur secteur d'activité, les **principaux métiers** exercés par les bénéficiaires d'un PTP relevaient de « **l'assistance auprès des adultes** » (auxiliaire de vie, assistant de vie, etc.), du « **magasinage et de la préparation de commandes** » et pour ceux œuvrant dans le commerce, du « **personnel de caisse** », de la « **mise en rayon** » et de « **vendeur** ».

» Les projets de reconversion

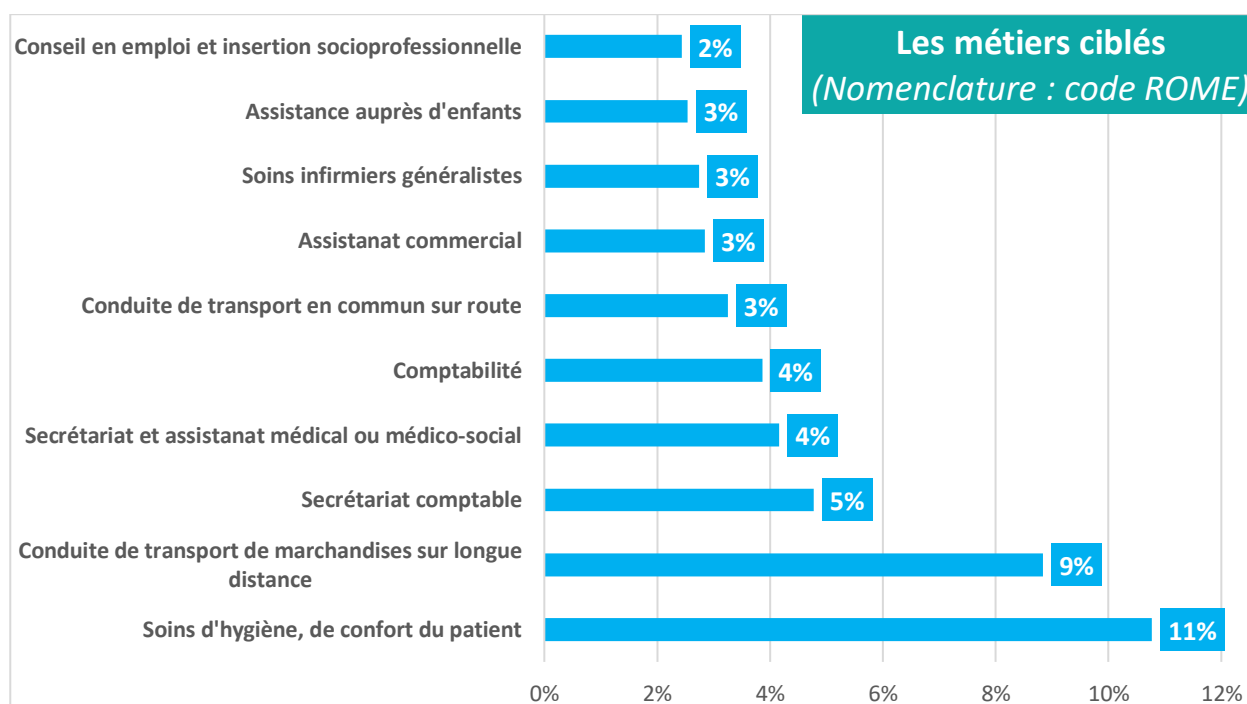
En 2023, **les formations les plus financées** sont le « **TP conducteur du transport routier de marchandises sur porteur** » et le « **DE aide-soignant** ». Ces deux formations représentent 22% des projets de reconversion. Elles permettent des reconversions vers deux secteurs attractifs pour les bénéficiaires d'un PTP à savoir le secteur du transport logistique et celui de la santé.



Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Part des certifications ciblées par les bénéficiaires d'un financement PTP en Normandie en 2023

En lien avec les formations suivies, les deux **métiers les plus prisés** par les bénéficiaires sont celui « **d'aide-soignant** » et celui de « **transporteur de marchandises** ». Également, de nombreuses reconversions portent sur des métiers dits « support à l'entreprise », comme le métier de « **secrétaire comptable** », « **secrétaire médicale** » et « **comptable** ».



Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Part des métiers ciblés par les bénéficiaires d'un financement PTP en Normandie en 2023

2.2 Le CEP et le dispositif projet de reconversion professionnelle démissionnaire

Dans le cadre du dispositif démission reconversion, en 2023, **1147 dossiers ont été présentés auprès de la commission paritaire interrégionale en Normandie. 1119 projets ont été validés**, soit un **taux d'acceptation de 98 %**.

Depuis sa mise en œuvre au 1^{er} novembre 2019, le dispositif est très sollicité par les salariés, **Entre 2020 et 2023** le nombre de dossiers financés a augmenté de **+ 142%** passant respectivement de 454 projets financés annuellement à 1 119.

	2020	2021	2022	2023
Accepté	454	753	977	1 119
Refusé	20	17	12	28
Nombre	474	770	989	1 147
Taux acceptation	95 %	98%	99%	98 %
Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie Champ : Le nombre de dossiers du dispositif démission reconversion présentés en commission et le taux d'acceptation depuis 2020- Normandie				

Les salariés souhaitant mobiliser le dispositif démission-reconversion ont l'obligation d'être accompagnés par un opérateur CEP. De fait, pris en considération d'une part les conditions d'éligibilité au dispositif, être en CDI de droit privé et justifier d'une activité professionnelle « ininterrompue » et « conséquente » (5 années sans discontinuité) et d'autre part les champs d'action des opérateurs CEP, l'accompagnement des publics dans le cadre du dispositif relève exclusivement de **Groupement Evolution pour 83,77% des projets et de l'APEC, 15,53% des projets**. A la marge, quelques projets ont fait l'objet d'un accompagnement par Pôle emploi, Cap emploi et la Mission locale.

	2020	2021	2022	2023
Groupeement évolution	75%	83%	87%	83,77%
APEC	18%	17%	13%	15,53%
Pôle emploi	0%	0,3%	0,1%	0%
Cap emploi	0,2%	0%	0,2%	0,4%
Mission locale				0,3%
Fongécif	7%*	–	–	–

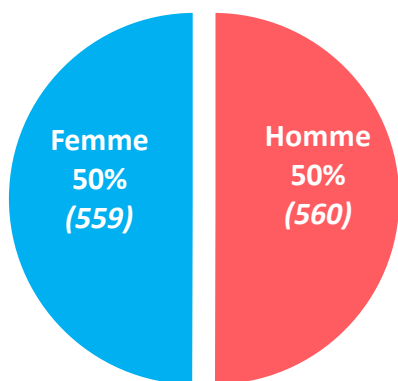
*Accompagnement effectué en 2019

Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Part d'accompagnement CEP renseigné par le bénéficiaire dans le dossier démission reconversion présenté en commission depuis 2020-Normandie

» Le profil des bénéficiaires d'un PTP

Répartition des bénéficiaires par sexe

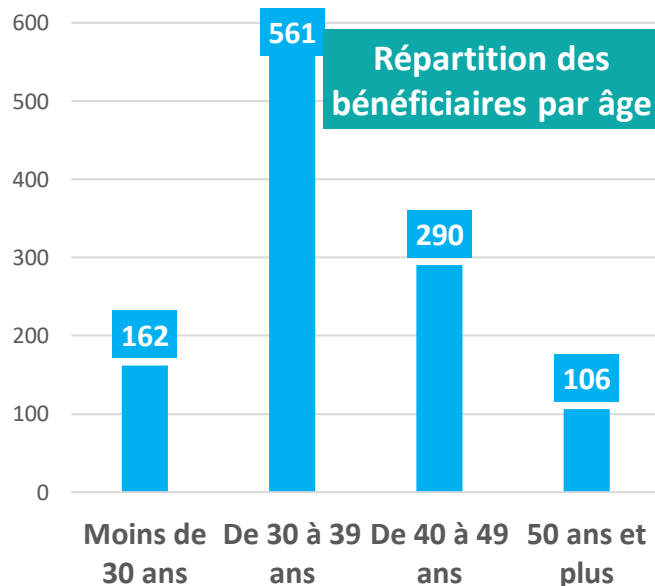


Contrairement aux autres années, en 2023, **le nombre de bénéficiaires « hommes » est identique à celui des « femmes »**. Précédemment le dispositif était plus sollicité par les hommes.

	2020	2021	2022	2023
Homme	56%	53%	54%	50%
Femme	44%	47%	46%	50%

Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Champ : Répartition des bénéficiaires d'un dispositif démission reconversion par genre depuis 2020- Normandie



En 2023, **1 bénéficiaire sur 2 du dispositif était âgé de 30 à 39 ans**, soit un public à la **« veille de son milieu de carrière professionnelle »**. Le plus jeune bénéficiaire avait 21 ans et le plus âgé 60 ans.

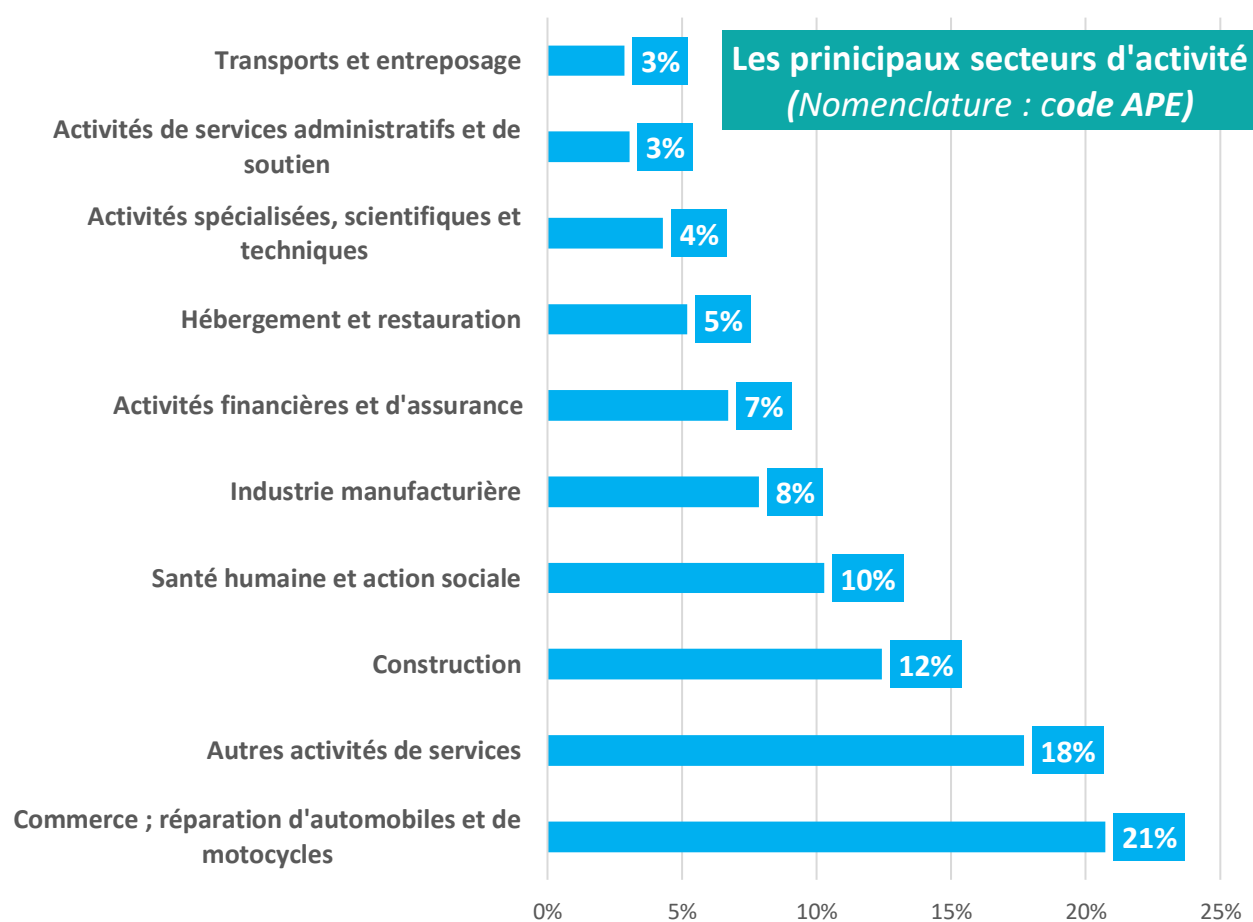
	2020	2021	2022	2023
Age moyen	38,4	37,3	37,4	37,6
Age médian	38	36	36	36

L'âge moyen s'élevait à 37,6 ans et l'âge médian à 36 ans

Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie

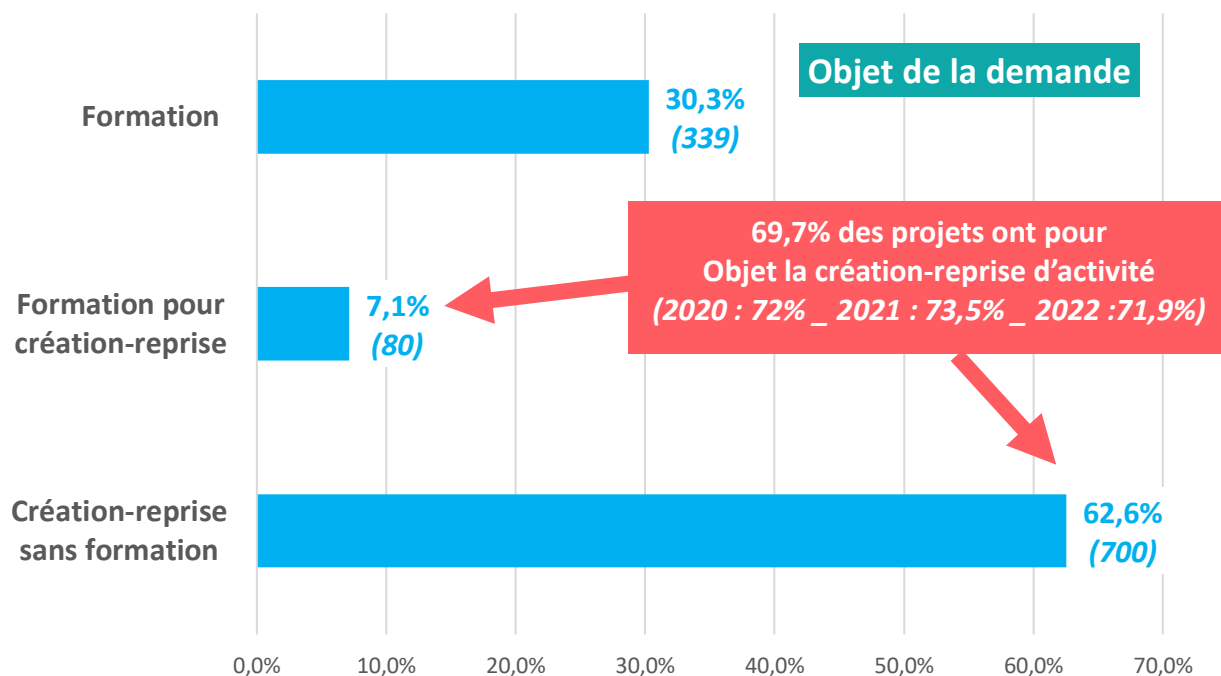
Champ : Champ : Répartition des bénéficiaires d'un dispositif démission reconversion par âge depuis 2020- Normandie

Les salariés exerçant dans le secteur d'activité du « **Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles** » constituent la plus grande part des bénéficiaires du dispositif, près de 1 sur 5 exerçaient dans ce secteur. Viennent ensuite, par ordre d'importance, les salariés exerçant dans les secteurs d'activité « Autres activités de service », « Construction », « Santé humaine et action sociale », « Industrie manufacturière ».



Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie
 Champ : Part des secteurs d'activités dans lesquels ont exercés les bénéficiaires d'un dispositif démission reconversion en 2023 - Normandie

» Les projets de reconversion



Sources : Données SI FONGESOFT – Traitement ATPRO Normandie

Champ : Répartition de l'objet de la demande de projets de démission reconversion des bénéficiaires d'un dispositif démission reconversion en 2023 – Normandie

70% des projets validés par l'Association Transitions Pro (780 projets) résultent de demandes pour des créations-reprise d'entreprise. Ces projets de création ou de reprise portés par les salariés sont diversifiés, tant dans leurs finalités que leurs envergures. Par ordre d'importance, les projets de créations-reprise d'entreprise ont trait aux secteurs suivants :

- **Le secteur de la construction** (environ 140 projets) : ces projets émanent généralement de personnes exerçant dans ce même secteur souhaitant développer leur propre activité voire reprendre l'entreprise dans laquelle ils exercent. Ils concernent des activités liées au gros œuvre (maçonnerie, terrassement, charpente) et au second œuvre (plaquiste, électricien...).
- **Le commerce, la réparation d'automobiles motocycles** (environ 140 projets) : les projets sont très variés allant du commerce spécialisé ou non, aux garages automobiles, aux officines.

- **Autres activités de services** (environ 70 projets) : les demandes portent pour plus de la moitié sur des activités liées à la coiffure et à l'esthétique.
- **Les activités immobilières et activités financières et d'assurance** (environ 50 projets) : agent-conseiller immobilier, gestionnaire patrimoine, gestionnaire assurance.
- **L'« Hébergement et restauration »** (environ 50 projets) : bar, restaurants
- Les autres projets se réalisent dans d'autres secteurs : « Activités spécialisées, scientifiques et techniques » (ingénierie, société de conseil, notariat), « Industries manufacturières » (boulangerie, boucherie, charcuterie), « Agriculture, sylviculture et pêche » (exploitations agricoles, aménagement paysager).

Un grand nombre de porteurs de projets déclarent bénéficier du [dispositif « Ici, je monte ma boîte »](#) et/ou avoir recours à des comptables.

30 % des demandes du dispositif portent sur des projets de démission reconversion pour formation. Ces projets de formation concernent majoritairement **des formations « longues », plus de 400 heures, et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).** Les secteurs de formation les plus sollicités sont ceux relevant des secteurs :

- o **« Sanitaire et social »** (environ 90 projets) : Diplôme d'Etat Infirmier, CAP Accompagnant éducatif petite enfance (AEPE), Diplôme d'Etat Aide-soignant.
- o **« Activités de services administratifs et de soutien »** (environ 40 projets) : Titres professionnels Secrétaire assistant / Secrétaire comptable / Assistant RH / Gestionnaire de paie
- o **« Transport entreposage »** (environ 40 projets) : projets axés vers les métiers de conducteur de marchandises, via le suivi de la formation menant au Titre professionnel Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur ou des demandes associant les permis C, permis CE et Formation initiale minimale obligatoire (Fimo).

» Leur devenir

Une évaluation nationale du parcours des bénéficiaires au droit du démissionnaire, à la suite de l'accord de la commission paritaire d'instruction régionale entre juin 2022 et mai 2023, a été menée sur une période de passation allant du 11 novembre 2023 au 21 décembre 2023. L'évaluation a été réalisée par mailings⁸, prenant en considération l'objet de la démission, à savoir soit un projet de formation ou soit un projet de création-reprise d'entreprise.

Pour la Normandie, 526 bénéficiaires du dispositif ont répondu à cette évaluation, soit un taux de retour de 50,2%

» 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	82%	76%
Source : Rapport Qualitest – Normandie- 2023 Champ : Proportion de répondants ayant bénéficié du dispositif selon le projet de la reconversion avec une certification égale ou supérieur au bac		

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

Pour les bénéficiaires du dispositif **pour projet de formation** :

- 97% ont démissionné,
- 97% se sont inscrits à Pôle emploi,
- 88% perçoivent l'allocation retour à l'emploi,
- 90% ont maintenu leur projet de formation,
- Pour les bénéficiaires ayant sollicité un financement autre que l'usage de leur CPF et ou de l'autofinancement, 99% déclarent avoir obtenu le financement espéré,
- Pour ceux qui ont finalisé leur formation (53% des répondants) :
 - o 93% l'ont réussi,
 - o 66% ont trouvé un emploi en lien avec leur formation,

⁸Source : Qualitest : Rapport d'étude nationale sur les bénéficiaires du dispositif démissionnaire en formation et en création – Normandie 2023

- Parmi ceux qui n'ont pas trouvé un emploi en lien avec leur formation, 70% en recherche un.

Pour les bénéficiaires du dispositif pour **projet de création-reprise d'entreprise** :

- 93% ont démissionné,
- 99% se sont inscrits à Pôle emploi,
- 97% perçoivent une indemnisation par Pôle emploi : 43% l'allocation retour à l'emploi, 54% l'allocation création reprise d'entreprise,
- 91% des créateurs d'entreprise ont immatriculé leur entreprise,
- 95% des repreneurs d'entreprise ont déposé les nouveaux statuts.

► Le recours au projet de reconversion professionnelle démissionnaire facilité ?

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

- Une meilleure connaissance du dispositif,
- 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,
- Une formation non éligible au dispositif PTP,
- 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. Les données sont stables depuis 2021.

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%)
- L'information vis-à-vis de l'employeur et la recommandation par le CEP (Nouvelles modalités 2023)

Nous constatons une augmentation significative depuis la création du dispositif en novembre 2019.

Le dispositif permet aux salariés du privé de démissionner pour créer/reprendre une entreprise ou se former à un nouveau métier, tout en bénéficiant de l'allocation chômage. Cette hausse témoigne d'un intérêt grandissant des salariés normands pour ce dispositif qui sécurise leur reconversion professionnelle. Elle s'inscrit dans une tendance plus large de mobilité professionnelle, avec de plus en plus de Français concrétisant un projet de reconversion ces dernières années.

2.3 Le CEP et le dispositif Transitions collectives

En 2023, nous avons présenté **7 dossiers en commission** d'instruction uniquement en TCM (Transco Congé Mobilité).

Cela représente :

- 6 dossiers rattachés à l'entreprise SPB dans le dépt 76.
- 1 dossier rattaché à l'entreprise double A dans le dépt 27.

Il y a eu **3 suivis CEP** (L'accompagnement CEP n'est pas obligatoire dans le cadre du dispositif Transco Congé Mobilité).

L'information collectives avait été réalisée en avril 2022 pour double A et juillet 2022 pour SPB.

Les actions menées avec le CEP sont essentiellement des informations générales regroupant les différents dispositifs.

2.3 Le CEP et les autres dispositifs

Concernant la **VAE**, nous avons présenté **185 dossiers**. **76% des candidatures sont portées par des femmes**. Les certifications concernent, en priorité, **les formations du secteur sanitaire et social** (diplôme d'état aide-soignant, diplôme éducateur spécialisé en majorité). 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.

612 actifs ont été certifiés CléA en 2023 en Normandie (615 dossiers présentés). Parmi eux, des candidats au statut **majoritairement demandeur d'emploi** (85%) pour 2% de salariés avec un niveau 3 ou infra 3 pour 72% des candidats. 68% sont des femmes.

Il y a eu principalement des échanges en distanciel à la demande de certains conseillers en évolution professionnelle sur le dispositif CLéA.

3. 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, Les Missions Locales) et privés (Groupement Evolution).

En 2023, 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	2023	2022	2021	2020	Variation 2022-2023
Bretagne	1382	1353	1348	1172	+2,1% 
Normandie	1265	1307	1383	1254	-3,2% 
Pays de la Loire	1706	1664	1864	1424	+2,5% 

Sources : Données SI Transitions Pro Bretagne, Pays de la Loire, Normandie
 Champ : Nombre de dossiers PTP déposés

Commentaires : Entre 2022 et 2023, le nombre de dossiers PTP présentés en Normandie a diminué de -3,2%. A contrario, sur cette même période le nombre des dossiers PTP présentés en Bretagne et Pays de la Loire a augmenté respectivement de +2,1% et +2,5%.

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

Bénéficiaire CEP	2023	2022	2021	2020	Variation 2022-2023
Bretagne	945	933	Non disponible (SI)	Non disponible (SI)	+1,3% 
Normandie	565	497	425	150	+13,7% 
Pays de la Loire	1253	1113	865	86	+12,6% 

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, 45% des demandes PTP ont bénéficié d'un accompagnement CEP. Depuis 2020, la part des dossiers bénéficiant d'un accompagnement CEP a augmenté et ce annuellement (38% en 2022, 30% en 2021 et 12% en 2020). Toutefois, en comparaison avec la région Bretagne et celle des Pays de la Loire, le recours au CEP lors du dépôt d'un dossier PTP est plus fréquent au sein de ces régions. Ainsi en 2023, en Bretagne, 68% des demandes PTP ont fait l'objet d'un accompagnement par un CEP, 73% en région Pays de la Loire.

En Normandie, en 2023, le taux d'acceptation des dossiers PTP a été de 76% :

- Avec CEP : 76% (69% en 2022)
- Sans CEP : 72% (71% en 2022)

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

Bénéficiaire CEP	2023	2022	2021	2020	Variation 2022-2023
Bretagne	1211	1001	847	532	+21% 
Normandie	1147	989	770	481	+16% 
Pays de la Loire	1257	1088	931	846	+15,5% 

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. En Normandie, depuis 2020, le nombre des dossiers croît annuellement. Entre 2020 et 2023, la croissance est de + 138%. La région Bretagne et des Pays de la Loire enregistrent des dynamiques similaires à celle de la région normande.

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

PRP - démissionnaire		2023	2022	2021	2020	Variation 2022-2023
Bretagne	Création-Reprise	61%	65%	62%	65%	↓
	Formation	39%	35%	38%	35%	↑
Normandie	Création-Reprise	70%	72%	73,5%	72%	↓
	Formation	30%	28%	26,5%	28%	↑
Pays de la Loire	Création-Reprise	75%	69%	73%	71%	↑
	Formation	25%	31%	27%	29%	↓
Sources : Données SI Transitions Pro Bretagne, Pays de la Loire, Normandie Champ : Répartition des dossiers démission-reconversion selon le projet						

Commentaires : En Normandie, en 2023, 30% des dossiers ont été concernés par un projet de reconversion pour une action de formation en Normandie et 70% pour un projet de création/reprise d'entreprise. Certes, depuis 2021, le recours au dispositif résulte principalement de créateurs-repreneurs, mais leur part tend à diminuer au sein du dispositif.

Les autres régions se distinguent de la Normandie. Ainsi, la région Bretagne et celle qui recense la part de projets pour formation la plus élevée en 2023 avec 39% des demandes alors que la région Pays de la Loire est la région qui recense la part de projets pour création-reprise d'entreprise la plus importante avec respectivement 75% des demandes en 2023.

En Normandie, le taux d'acceptation des dossiers pour 2023 s'élève à 98% contre 99% en 2022, 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 désormais bien ancrée en Normandie.

La participation régulière des opérateurs du CEP et de Transitions Pro aux réunions a permis de renforcer les collaborations et d'améliorer **la connaissance mutuelle** des services, **au bénéfice de l'accompagnement des usagers**. Il reste à poursuivre et renforcer ce partenariat.

Malgré cela, le CEP reste méconnu d'une partie du public cible, malgré les efforts de communication déployés. Il est crucial de poursuivre et d'intensifier les actions de sensibilisation.

Il est essentiel de rapprocher le CEP des territoires et des acteurs locaux pour rendre le service accessible au plus grand nombre. Cela implique de renforcer le maillage territorial et les partenariats locaux afin de pouvoir cibler des publics prioritaires. Les opérateurs normands ont exprimé leur volonté de développer des actions locales ciblées pour atteindre les bénéficiaires peu qualifiés et les publics prioritaires.

Les perspectives pour 2024 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 2024 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

Multiplier les actions d'information et de sensibilisation auprès du public

Participer à des événements coanimés, renforcer les partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi et de la formation.

Ces orientations visent à consolider le rôle du CEP comme levier majeur pour répondre aux besoins en compétences du territoire normand et sécuriser les parcours professionnels des actifs de la région.