



RAPPORT ANNUEL

portant sur

La mission de suivi du CEP en région Île-de-France

D'avril 2021 à juin 2022



Créées par la loi du 5 septembre 2018 relatif à la liberté de choisir son avenir professionnel, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) se sont substituées aux Fongecif.

Elles sont agréées par l'État et sont composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Ces commissions, qui sont des instances régionales dotées de la personnalité morale, sont gérées par une association paritaire administrée par un conseil d'administration dont les règles d'organisation et de fonctionnement sont définies par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 mars 2019 conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés. Cet ANI a proposé un changement d'appellation des commissions paritaires qui ont ainsi été renommées associations « Transitions Pro » (ATpro) suivi du nom de la région considérée.

Missions des CPIR – Associations Transitions Pro (Transitions Pro)

- L'examen, l'autorisation et la prise en charge du Projet de Transition Professionnelle (PTP) ;
- La vérification du caractère réel et sérieux du projet de reconversion des salariés Démissionnaires ;
- L'information du public sur les organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle - CEP ;
- Le suivi de la mise en œuvre du CEP régional ;
- Le contrôle de la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle ;
- L'analyse des besoins en emplois, en compétences et en qualification sur le territoire ;
- Par délégation de l'Association nationale Certif Pro, l'Association Transitions Pro est également chargée du déploiement du socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA) au niveau de la région.

Extrait du site : <https://travail-emploi.gouv.fr>

Sommaire

(harmonisé par France Compétences)

PARTIE 1

Rappel de l'installation, et des ressources mobilisées pour la réalisation de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP

- p.8 **A. Les collaborateurs et partenaires impliqués**
- Collaborateurs mobilisés à Transitions Pro et implication des CA paritaires
 - Partenaires mobilisés en pilotage et/ou en co-construction - animation de la méthodologie
- p.11 **B. Le positionnement de la mission en région Île-de-France**
- Grands principes et approches proposés par Transitions Pro Île-de-France

Les coopérations autour du CEP en région Île-de-France

- p.14 **A. Les modalités de coopération**
- L'installation de la mission en région et l'acceptabilité par les partenaires
 - Promouvoir les dispositifs de reconversion et poursuivre les collaboration
 - Les échanges inter-structures : fréquences et interlocuteurs dédiés
- p.20 **B. Les objets de coopérations**
- Permettre un meilleur aiguillage du public
 - Renforcer notre connaissance des structures composant notre partenariat
 - Favoriser les coopérations inter-opérateurs CEP
 - Renforcer la notoriété du CEP
- p.42 **C. Les leviers/ difficultés/ avancées en termes de coopérations sur l'année**

PARTIE 2

CEP et parcours des bénéficiaires en région Île-de-France

- p.52 **A. L'Île-de-France** : un territoire contrasté
- p.61 **B. Recours au CEP** : combien, qui ?
- p.72 **C. Les 5 opérateurs du CEP** : présentations, offres de services et périmètres
- p.93 **D. L'usage du CEP** : motifs de sollicitation, mobilisation des prestations complémentaires, pour quels projets/ parcours (reconversion, compétences...), l'articulation CEP / dispositifs Transitions Pro

PARTIE 3

ANNEXES

- p.100 **Annexe 1** – Extrait Méthodologie France Compétences
- p.101 **Annexe 2** – Tableau de synthèse des opérateurs du CEP en Île-de-France
- p.102 **Annexe 3** – Support de présentation de l'atelier d'échange d'expériences



L'ATTRIBUTION DE LA MISSION DE SUIVI DE LA MISE EN OEUVRE DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Loi confie aux Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales, dénommées Transitions Pro, la mission de suivre la mise en œuvre du Conseil en Évolution Professionnelle sur le territoire régional (D.6326-20-4 du code du Travail).

Ces nouvelles instances, créées par la Loi de 2018, structurent et articulent cette mission en lien avec France Compétences.

Elles sont chargées de remettre annuellement un rapport à France Compétences sur la base d'une méthodologie définie par France compétences (annexe 1) et réalisé sur la base d'indicateurs transmis par les cinq opérateurs CEP.

Cette mission s'articule et se structure en cohérence avec les missions des autres instances en respect des prérogatives de chacun.

Ce suivi fait également l'objet d'un partage et d'un échange dans le cadre du CREFOP.

Depuis le 23 avril 2020, les Transitions Pro ont reçu leur feuille de route de France Compétences concernant le cadrage de la mission de suivi du CEP.

Au travers de nos échanges avec nos interlocuteurs de France Compétences, nous avons compris que cette méthodologie, volontairement large, nous offre la possibilité de nous y inscrire à la mesure de nos spécificités régionales et des coopérations nouées entre notre structure et nos partenaires.

RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE D'INTERVENTION DES OPÉRATEURS DU CEP

Extrait de la méthodologie de France Compétences

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 dispose que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Les opérateurs du CEP : 1 D.6326-20-4 du code du travail :

- **Accompagnent la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle**, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles sur les territoires ;
- **Accompagnent les salariés dans le cadre de leurs projets de Transitions Professionnelle** ;
- **Facilitent l'accès à la formation**, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles ;
- **Assurent une information directe** des personnes sur les modalités d'accès à ce conseil et sur son contenu ;
- **Partagent les données** relatives à leur activité de conseil.

La Loi désigne les opérateurs qui délivrent le CEP : Pôle emploi, l'Apec, les Missions locales, les organismes de placement spécialisés dénommés « Cap Emploi », et, à partir de 2020, les opérateurs régionaux financés et sélectionnés par France Compétences suite à des appels d'offres régionaux. L'arrêté en date du 29 mars 2019 fixe un nouveau cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle.

L'ensemble des opérateurs est tenu au respect de ce cahier des charges :

- **Les finalités du CEP** : faire le point sur sa situation et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie d'évolution professionnelle ; contribuer, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles.
- **L'offre de services** : elle doit être organisée autour de deux niveaux de conseil, un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne et un accompagnement personnalisé.
 - Les principes de mise en œuvre : gratuité, égalité d'accès et accessibilité, confidentialité, impartialité, neutralité, mais aussi coordination des interventions des opérateurs pour garantir une continuité de service, professionnalisation des équipes et posture de facilitateur du conseiller.
- **Les modalités de mise en œuvre** : personnalisation de l'offre de service, co-construction du projet et coopérations au service de l'ingénierie de parcours.

En tant que processus d'appui mobilisable par tout actif en faisant la demande, le CEP tient ainsi un rôle pivot pour permettre aux actifs d'être acteurs de leur parcours d'évolution professionnelle et/ou de développement des compétences, dans un contexte où les transformations du travail sont à la fois rapides, profondes et difficilement prévisibles, et où le paysage de l'emploi et de la formation est encore à bien des égards complexe à appréhender par les individus. Il est « un levier essentiel au service de la sécurisation des parcours des actifs, du développement de l'autonomie des personnes et ainsi de leur capacité à choisir leur avenir professionnel »

LES LOGISTIQUES ET FINALITÉS DE LA MISSION DE SUIVI DU CEP RÉALISÉ PAR TRANSITIONS PRO

Extrait de la méthodologie de France Compétences

En quoi consiste la mission ?

Le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau régional s'inscrit dans une logique d'observation et de capitalisation des dynamiques régionales et territoriales liées au CEP, quel que soit l'opérateur CEP qui dispense le service.

Il doit permettre d'enrichir le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau national par des analyses régionales :

- Prenant en compte les données et dynamiques régionales spécifiques ;
- Harmonisées pour permettre des approches comparées.

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP s'articule avec la mission d'observation et de partenariat des Associations Transitions Pro en région. En ce sens, elle a nécessairement un périmètre adaptable aux spécificités de chaque région.

Le périmètre de la mission

Le suivi ne doit pas se traduire par une posture d'audit/contrôle des opérateurs du CEP. Pour autant, les associations Transitions Pro peuvent être des relais utiles pour faire remonter des alertes à la DGEFP et à France Compétences en charge du pilotage et du suivi du marché CEP actifs occupés. Elles peuvent également informer les actifs des modalités de réclamation ou de médiation.

CE QUI EST ATTENDU PAR FRANCE COMPÉTENCES AU TITRE DE LA MISSION SUIVI DU CEP



PARTIE 1

Rappel de l'installation et des ressources mobilisées pour la réalisation de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP...

Partie 1

A. Les collaborateurs et partenaires impliqués en région Île-de-France et l'implication des CA paritaires

ORGANISATION AU SEIN DE TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE

En 2020, Transitions Pro Île-de-France, dans le cadre de ses nouvelles missions, a fait le choix avec ses administrateurs de créer un poste dédié à la mission de suivi du CEP.

Ce poste est rattaché à la direction des Partenariats et du Développement, elle-même placée directement sous la responsabilité du Directeur de Transitions Pro Île-de-France.

En Île-de-France, la chargée de mission du suivi du CEP est l'interlocutrice dédiée aux 5 structures opératrices du CEP, en coordination avec la Directrice adjointe des Partenariats et du Développement et du Directeur de Transitions Pro Île-de-France.

La Présidence de Transitions Pro Île-de-France, ainsi que son Conseil d'Administration, sont associées aux actions mises en œuvre au niveau de la région francilienne. La présidence s'est notamment impliquée sur la rédaction des conventions partenariales avec les opérateurs du CEP.

PARTENAIRES EXTERNES : UN MAILLAGE DE COOPÉRATION AUTOUR DE LA MISSION DE SUIVI DU CEP

La Région Île-de-France, dans le cadre de sa mission de coordination du service public régional d'orientation (SPRO), a assuré le rôle d'animateur du Conseil en Évolution Professionnelle jusqu'en 2019. Dès le démarrage de la mission de suivi du CEP confiée à Transitions Pro Île-de-France, elle s'est impliquée activement afin d'assurer le meilleur passage de relais possible pour son déploiement au niveau régional.

Ce partenariat étroit a incontestablement contribué à asseoir la légitimité de Transitions Pro Île-de-France tant au niveau des opérateurs du CEP que des acteurs du SPRO en général.



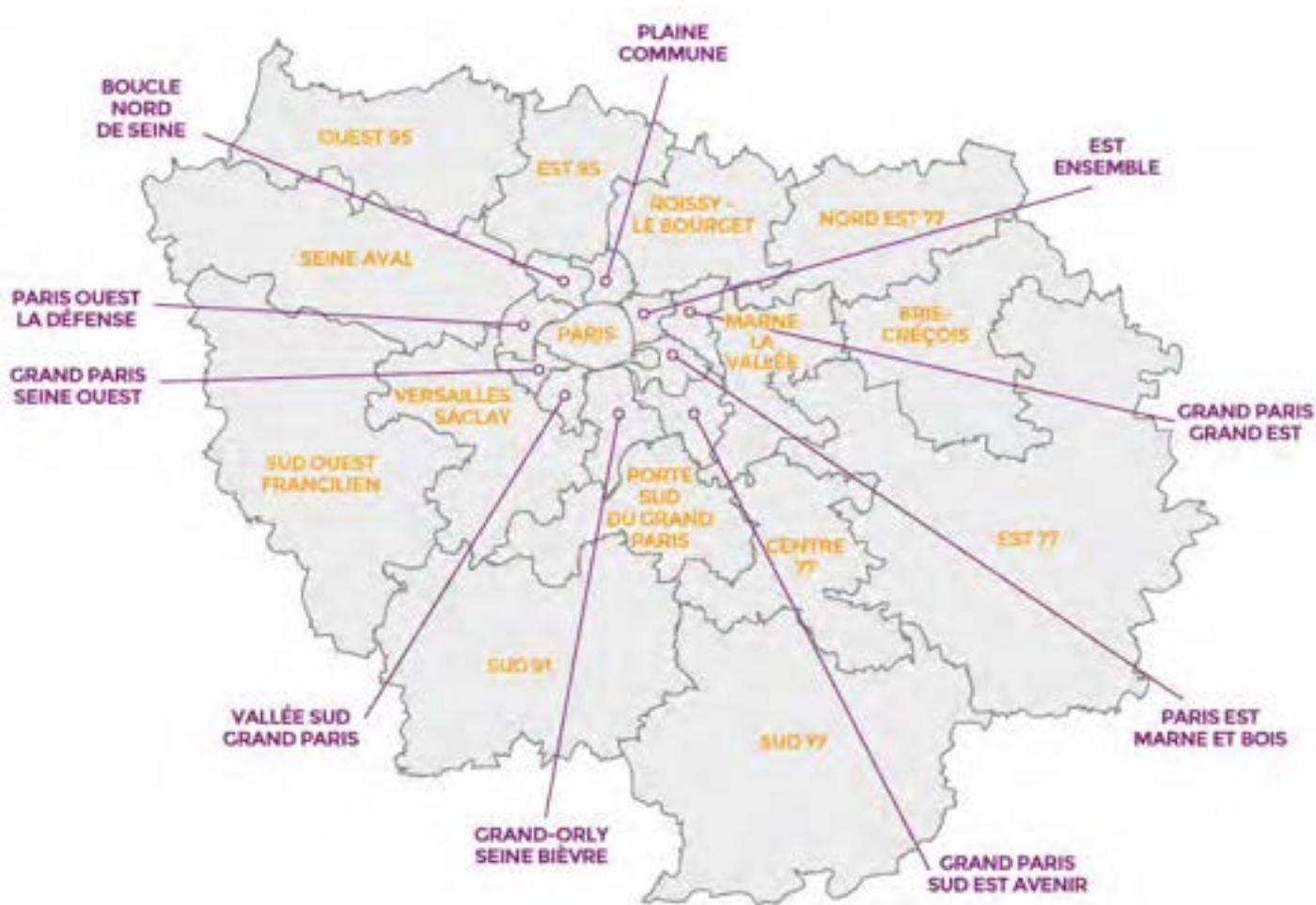
Transitions Pro Île-de-France a ainsi pu nouer des liens facilitateurs avec Défi Métiers, le Carif- Oref francilien, qui nous permet de faire usage de ses leviers de communication afin de cibler un plus large public.

Transitions Pro Île-de-France participe par ailleurs aux réunions du SPRO dans toutes ses déclinaisons territoriales afin de faire connaître son offre de service, dont le suivi du CEP, au plus près du terrain. Enfin, depuis la dernière mandature régionale (2021-2027) Transitions Pro Île-de-France est désormais membre à part entière de la commission SPRO du CREFOP.

Les bassins de l'emploi en Île-de-France et le SPRO

Pour mettre en adéquation les besoins de formation des franciliens avec la réalité économique des territoires, l'Île-de-France est subdivisée en 25 bassins d'emploi. L'objectif étant de rendre plus efficaces et cohérentes les actions des politiques publiques.

Les 25 bassins d'emploi en Île-de-France ¹

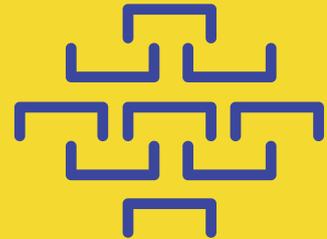


¹ Source : <https://www.iledefrance.fr/focus-sur-les-25-bassins-demploi-franciliens>

QUI SONT LES ACTEURS EN ÎLE-DE-FRANCE ?

Les membres du SPRO

- 230 points d'accueil du réseau Information Jeunesse,
- 66 missions locales avec une centaine d'antennes,
- 125 antennes Pôle emploi,
- 9 points d'accueil de Apec,
- 8 agences et 22 antennes Cap Emploi,
- Les Chambres consulaires, environ 19 points d'accueil,
- Les 4 cités des métiers (spécificité francilienne),
- Les 11 centres d'orientation des universités (SCUIO-IP),
- Depuis janvier 2020 : Groupement Évolution (l'organisme chargé du CEP pour les salariés du privé et les indépendants en Île-de-France suite AO France compétences en 2019),
- Depuis 2021, Transitions Pro Île-de-France,



D'AUTRES ACTEURS DE L'ORIENTATION

À ces entités, membre du SPRO, s'ajoutent :

- Les CIO, qui contribuent au SPRO dans les bassins.

Il convient également d'y ajouter 200 autres structures d'origines variées :

- Centres inter-institutionnels de bilan de compétences,
- Plan local pour l'insertion et l'emploi, et autres d'IE,
- Antennes Validation des Acquis de l'Expérience,
- Maisons de l'Emploi,
- Centres d'information sur les droits des femmes et des familles,
- Maisons de l'information sur la formation et l'emploi...

Partie 1

B. Le positionnement de la mission en région Île-de-France

GRANDS PRINCIPES ET APPROCHES PROPOSÉS PAR TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE

En Île-de-France, Transitions Pro a choisi dès 2020 d'orienter le cadre de la mission autour de 4 axes principaux :

- **Faciliter les coopérations entre opérateurs** par des actions conjointes de communication, et notamment incitation à la réalisation d'actions de professionnalisation ou de communication conjointes ou à l'élaboration d'outils communs.
- **Suivre les indicateurs du Conseil en Évolution Professionnelle** tels que définis dans la méthodologie de France Compétences sur les 4 thèmes nationaux, auxquels nous avons choisi d'ajouter 3 thèmes spécifiques en Île-de-France : depuis l'installation de la mission de suivi du CEP, nous les déployons au fil de l'eau et ceux-ci feront l'objet d'un développement dans les parties suivantes du document.
- **Analyser les dynamiques régionales et territoriales** - comparer les résultats régionaux et interrégionaux à ceux du territoire - collaboration avec les autres Transitions Pro en régions pour mutualiser nos données.
- **Rédiger un rapport annuel à France Compétences** pour restituer ce qui aura été réalisé, extraire des Observations / constats et analyser les résultats.

Thème nationaux (obligatoires)	Le recours au CEP
	L'usage du CEP
	Les coopérations autour du CEP
	Les effets du CEP (optionnel)
Thèmes spécifiques Île-de-France	Les axes d'amélioration de la notoriété du CEP
	Les effets du CEP sur les parcours, focus sur les parcours incluant un PTP
	Le décloisonnement des acteurs sur l'accompagnement d'un public cible : - Les actifs en situation de handicap - Les sportifs professionnels/ les sportifs de haut niveau

Une approche dite « active » de la mission a été mise en place depuis le début de l'année 2020. Il nous apparaît en effet fondamental dans un contexte de redéfinition des périmètres de diriger nos actions autour des partenariats et des coopérations inter-structures ; celles-ci constitueront le creuset de la mission de suivi du CEP et viendront appuyer notre approche globale.



Toutes les approches des Transitions Pro articulent les missions de partenariats/ observations/ et suivi de la mise en œuvre du CEP. Certaines sont plus « actives » (au sens où les actions de coopération seront le creuset du suivi), d'autres sont plus centrées « investigation » (au sens où les Transitions Pro concentrent la mission sur le recueil d'information et l'analyse). La plupart des approches sont mixtes. Elles sont, quoi qu'il en soit, proportionnées aux temps/ ressources mobilisables pour cette mission dans chaque Transitions Pro et au contexte régional.

France Compétences



PARTIE 2

**Les coopérations autour
du CEP en région Île-de-
France**

Partie 2

A. Les modalités de coopération

Favoriser la communication entre les acteurs : une étape clé dans la mise en oeuvre des coopérations

L'INSTALLATION DE LA MISSION EN RÉGION ET CONVENTIONS PARTENARIALES

Un nouveau rôle confié aux Transitions Pro

Dès la mise en place de cette mission en janvier 2020, de nouveaux liens ont été tissés et des premiers axes de collaboration ont été identifiés avec les représentants des structures opératrices du CEP. À partir du 23 avril 2020, date de réception de la méthodologie de France Compétences, Transitions Pro Île-de-France a régulièrement échangé avec chaque opérateur CEP afin de leur expliquer notre approche, recueillir leur adhésion et leur transmettre tout nouvel élément apporté par France Compétences.

Transitions Pro Île-de-France et les opérateurs CEP : des rapprochements naturels

En Île-de-France, nos liens avec les cinq structures délivrant le CEP (Conseil en Évolution Professionnelle) se sont presque immédiatement établis avec chaque opérateur :

- Tout d'abord avec **Groupe Évolution**, l'opérateur régional des actifs occupés et des indépendants, sélectionné sur appel d'offre par France Compétences, et qui a repris pour une grande part, le suivi des actifs accompagnés par le Fongecif jusqu'en décembre 2019
- L'**Apec**, un partenaire naturel de Transitions Pro Île-de-France dont les relations se sont renouvelées dans la continuité de celles qu'entretenaient l'Apec et le Fongecif
- L'**ARML**, représentant le réseau des Missions Locales, avec laquelle nos liens étaient moins structurés, mais qui s'est immédiatement intégrée dans le partenariat avec Transitions Pro Île-de-France
- Les **Cap Emploi** qui, jusqu'alors n'avaient eux aussi que peu collaboré avec les services du Fongecif, alors même que nous partageons des publics communs depuis la fusion avec les Sameth en janvier 2018
- Et **Pôle emploi** avec lequel nous avons établi des relations plus tardives

Depuis 2020, nos relations se sont intensifiées et davantage structurées, nous amenant à établir des conventions de partenariat.

En juin 2022, **ce sont 4 conventions partenariales régionales** que nous avons signées en Île-de-France avec Groupe Évolution, l'Apec, l'ARML et Cheops qui fédère les associations Cap Emploi. Nous ambitionnons de signer une convention avec Pôle emploi avant la fin d'année 2022.

Zoom sur les signatures des conventions partenariales avec l'ARML Île-de-France et Cheops Île-de-France en janvier 2022

PROMOUVOIR LES DISPOSITIFS DE RECONVERSION ET POURSUIVRE LES COLLABORATIONS

Un meilleur aiguillage du public acté dans nos conventions bilatérales avec chaque opérateur

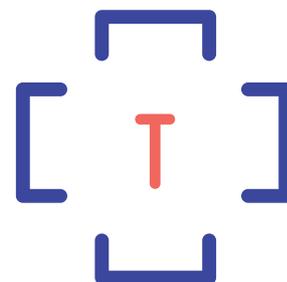
Janvier 2022 nous a permis de conventionner avec nos partenaires CEP de l'ARML Île-de-France et de Cheops Île-de-France. Ces événements ont su réunir autour de la table virtuelle des participants investis dans le renforcement de nos liens.

Les préparations de ces conventions ont été travaillées au cours de nos échanges bilatéraux et ont été l'occasion :

- D'**identifier nos intérêts communs** dans une logique partenariale,
- De **cibler les publics partagés entre nos structures et les actions** qui nous permettront de mieux les guider dans leur démarche.

Les conventions signées visent notamment à :

- **Promouvoir l'accès des salariés franciliens aux dispositifs** de Transitions Pro Île-de-France : Projet de Transition Professionnelle (PTP), dispositif démissionnaire, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), la certification CléA, le dispositif Transitions Collectives (TransCo).
- **Poursuivre les actions de collaboration opérationnelle** (acculturation des deux structures, mutualisation des expertises respectives sur l'emploi et la formation, orientation du public vers les structures respectives, contribuer à accroître le nombre de bénéficiaires des dispositifs de mobilité professionnelle, poursuite des projets collaboratifs dans le cadre de la mission de suivi du conseil en évolution professionnelle...).



Je salue cette logique partenariale. On a largement fissuré la logique de silo en créant une communauté d'acteurs qui se connaissent et qui sont en capacité de fluidifier les parcours.

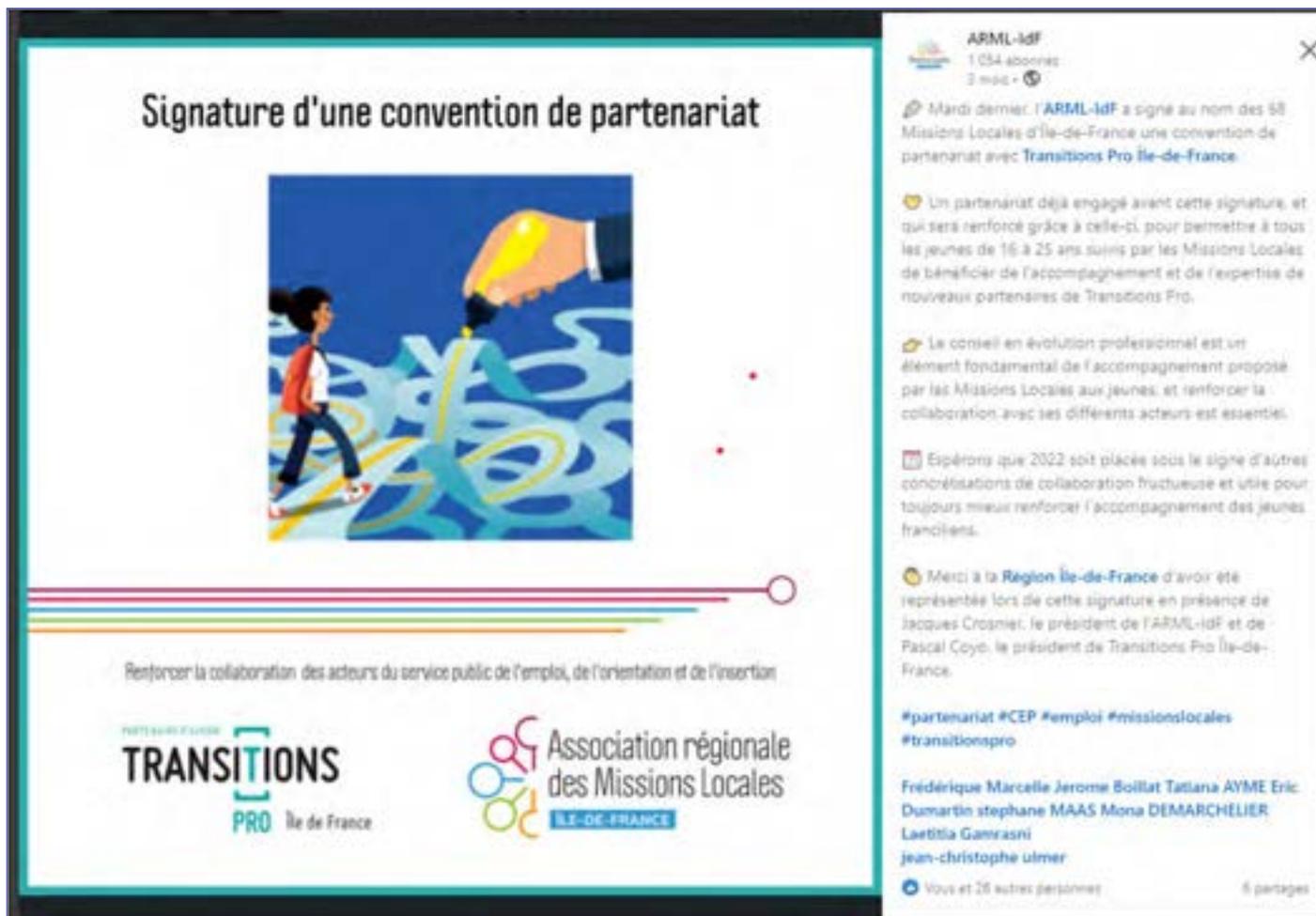
Jean-Christophe ULMER,

Chef de projet « Orientation tout au long de la vie »

Direction de l'enseignement supérieur et de l'orientation en réseaux - Région Île-de-France



4 JANVIER 2022 : UNE CONVENTION PARTENARIALE POUR UNE DURÉE DE 2 ANS AVEC L'ARML ÎLE-DE-FRANCE



Les fiançailles entre nos structures ont débuté depuis un certain temps déjà. Cette convention va conforter ce partenariat et je suis très content de cette signature.

Jacques CROSNIER, Président de l'ARML Île-de-France



Présents pour L'ARML Île-de-France :

Jacques CROSNIER (président ARML-Île-de-France), Jérôme BOILLAT (délégué général), Frédérique MARCELLE (chargée de missions formation), Constantin MULSANT (chargé de communication)

Présents pour Transitions Pro Île-de-France :

Pascal COYO (président), Eric DUMARTIN (vice-président), Stéphane MAAS (directeur), Mona DEMARCHELIER (Directrice adjointe partenariats), Laetitia GAMRASNI (chargée de mission suivi du CEP), Jennifer BARRA (chargée de communication).

Présent pour la Région Île-de-France :

Jean-Christophe ULMER



5 JANVIER 2022 : UNE CONVENTION PARTENARIALE POUR UNE DURÉE DE 1 AN AVEC CHEOPS ÎLE-DE-FRANCE

En présence pour Cheops Île-de-France

Du président Alain FROUARD, des Directeurs des Cap Emploi franciliens et administrateurs de la structure.

Pour Transitions Pro Île-de-France

Du Président Pascal COYO, du Vice-Président Eric DUMARTIN, du Directeur Stéphane MAAS. Des représentants de la Direction des partenariats à la manœuvre opérationnelle de cette convention.

Ainsi que des représentants de Pôle emploi, de l'Agefiph et de la région Île-de-France



La question du handicap est vraiment centrale et très importante pour nous. En 1 an grâce à notre partenariat avec l'Agefiph, nous avons multiplié par 2,5 les bénéficiaires du PTP pour les personnes en situation de handicap. Il convient d'accompagner ensemble les reconversions de ces publics.



Pascal COYO, Président de Transitions Pro Île-de-France



Cette convention pérennise un partenariat existant entre Cap Emploi et Transitions Pro.

Alain FROUARD, Président Cheops Île-de-France



Je suis très impressionné par la très forte représentation des personnes autour de cette table virtuelle : Cap Emploi, Agefiph, Pôle emploi ! Un partenariat c'est un commencement et ce qui est important c'est de savoir ce que cela va changer dans la vie de nos bénéficiaires.



Eric DUMARTIN, Vice-Président Transitions Pro Île-de-France



Il y a des mots qui font sens dans chacune de nos maisons. Plus on se connaît, mieux on se connaît et mieux on travaille ensemble.



Pascaline TUHO, Déléguée régionale adjointe Agefiph

PÔLE EMPLOI : UN PARTENARIAT EN VOIE DE CONSOLIDATION

Depuis juillet 2021, des interlocuteurs Pôle emploi dédiés à la relation avec Transitions Pro Île-de-France ont été identifiés, dans le cadre de la mission de suivi du CEP, mais aussi notamment dans l'objectif de sécuriser les parcours des bénéficiaires du dispositif démissionnaire - public partagé entre nos structures.



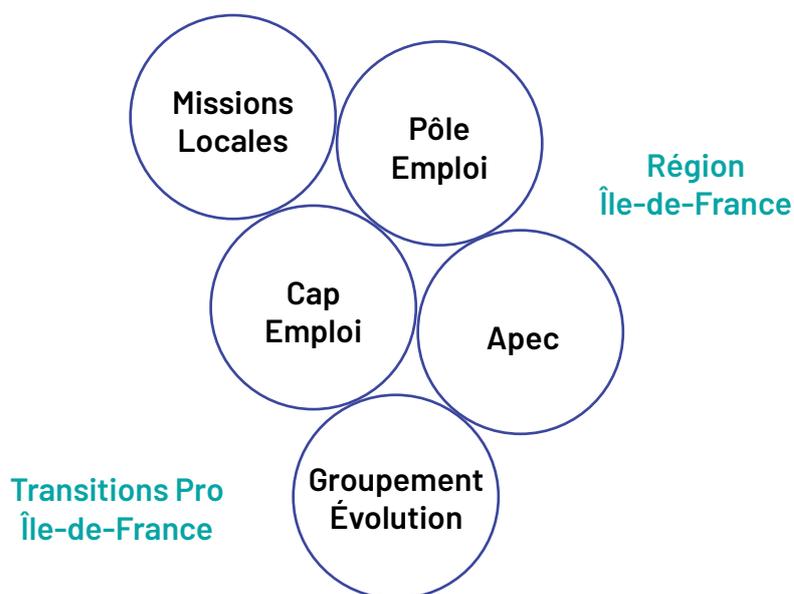
Une convention de partenariat est en voie de signature avec le dernier opérateur avant la fin d'année 2022. Aux travers de nos dispositifs et de nos missions, cette convention marquera nos enjeux communs : Projet de Transition Professionnelle, Certificat CléA, Transitions Collectives, Dispositif Démissionnaire, mission de suivi du CEP, mission analyse des besoins en emplois et qualifications sur le territoire, mission qualité des organismes de formation.

Pour chacun de ces items, des intérêts conjoints ont été ciblés afin de promouvoir l'accès aux dispositifs portés par Transitions Pro Île-de-France et œuvrer en faveur d'une meilleure connaissance entre nos réseaux.

LES ÉCHANGES INTER-STRUCTURES : FRÉQUENCE ET INTERLOCUTEURS DEDIEÉS

Afin de garantir une dynamique et une fluidité dans nos échanges inter-structures, nous avons poursuivi, en 2021 et en 2022, la régularité de nos échanges initiés en 2020 :

- **Une réunion mensuelle** avec des représentants des 5 opérateurs et un représentant de la Région Île-de-France ;
- **Un échange bilatéral mensuel** entre chaque représentant de structure opératrice du CEP et la chargée de mission du suivi du CEP de Transitions Pro Île-De-France ;
- **Des échanges informels** par e-mail ou téléphone entre ces moments.



Au cours de notre première réunion en juin 2020, nous avons désigné une équipe « cœur » pour participer à nos échanges en réunions et aux rencontres bilatérales : des interlocuteurs fixes désignés sur cette mission, et référents dans notre groupe de travail, ont alors été identifiés.

En Île-de-France, depuis juillet 2021 ces personnes sont :

- **Véronique CHASSARD**, Directrice du Cap Emploi 94 et représentante Cheops Île-de-France pour les Cap emploi franciliens dans le cadre de la mission de suivi du CEP,
- **Marlène PILLET NEE**, Chargée de partenariats et promotion du CEP pour Groupement Évolution,
- **Frédérique MARCELLE**, Chargée de missions formation pour l'ARML,
- **François COUSIN**, Responsable de Centre Apec,
- **Jacques MARTIN**, Chef de projet Transitions Collectives et Coordinateur régional aérien et sécurité chez Pôle emploi,
- **Jean-Christophe ULMER**, Chef de projet « Orientation tout au long de la vie » pour la Région Île-de-France,
- **Laetitia GAMRASNI**, Chargée de mission partenariats et suivi du CEP pour Transitions Pro Île-de-France.

En juin 2022, ce sont au total depuis le lancement de la mission en 2020, 20 réunions multilatérales et 22 échanges bilatéraux formels avec chaque interlocuteur qui ont eu lieu, soit plus d'une centaine de réunions multilatérales et bilatérales.



20^e réunion multilatérale le 24 juin 2022.

Partie 2

B. Les objets de coopération

AIGUILLAGE / COMMUNICATION / FLUIDIFICATION DES PARCOURS / OUTILLAGE / PROFESSIONNALISATION CROISÉE



*Bien informer les personnes suppose que les professionnels soient bien informés.
Françoise LEMAIRE - Défi métiers*



Tout comme en 2020, nous confortons l'importance des quatre objectifs ci-dessous afin d'améliorer nos coopérations et sécuriser le parcours de nos publics.

Permettre un meilleur aiguillage du public

Renforcer notre connaissance des structures composant notre partenariat

Favoriser les coopérations inter-structures

Communiquer largement sur le CEP pour renforcer sa notoriété

1. Permettre un meilleur aiguillage du public

1.1 Des actions partenariales à renouveler d'une année sur l'autre ou à spécifier à l'occasion des conventions de partenariats de Transitions Pro Île-de-France avec les opérateurs CEP

Bilan à 1 an avec Apec et Groupement Évolution

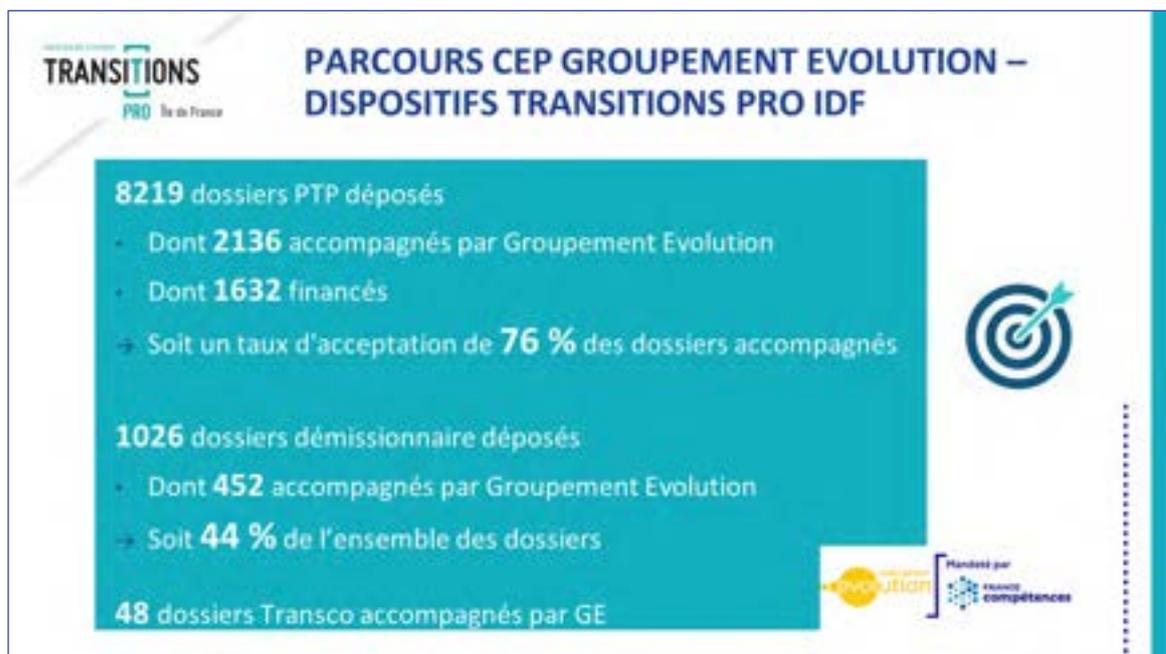
L'année 2022 a été l'occasion de dresser le bilan à un an de nos conventions avec nos partenaires du Groupement Évolution et de l'Apec.

Au programme, un bilan sur :

- **Les activités de nos structures en chiffres** avec un focus sur les bénéficiaires des dispositifs de Transitions Pro accompagnés par un CEP Groupement Évolution ou Apec.



AVEC GROUPEMENT EVOLUTION



TRANSITIONS
PRO Ile de France

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ET LES CADRES - ET LE PTP AVEC PARCOURS CEP APEC

8219 dossiers PTP déposés

- Dont **933** dossiers *cadres et professions intellectuelles supérieures* - soit **8 %** (chiffres stables 2019, 2020 et 2021)
- Dont **392** financés
- Soit **42%** de taux d'acceptation



8219 dossiers PTP déposés

- Dont **126** accompagnés par l'APEC - soit **13,5%** sur les **933** *cadres et professions intellectuelles supérieures*.
- Dont **101** financés
- Soit **80 %** de taux d'acceptation des dossiers accompagnés par l'APEC



TRANSITIONS
PRO Ile de France

DISPOSITIFS TRANSITIONS PRO IDF - PARCOURS CEP APEC

1026 dossiers Démissionnaire déposés

- Dont **474** accompagnés par Apec
- Soit **46 %** de l'ensemble des dossiers
- Dont **294** pour une **Démission Création/ Reprise d'entreprise**
- Dont **180** pour une **Démission Formation**



2 dossiers TransCo accompagnés par l'APEC - Health City et HTI (Abside)

3 dossiers VAE



- **Nos actions partenariales réalisées au cours de l'année** : interventions à 2 voix lors d'événements de type salons ou « Semaine de l'évolution professionnelle » d'octobre 2021, travaux conjoints sur des thématiques (Transitions Collectives, ...), interventions de Transitions Pro auprès des équipes CEP, organisation des journées d'informations sur Transitions Pro (voir point 2.3), points d'actualités de nos structures...



- **Nos projets pour l'année 2022** : poursuite des journées d'informations sur Transitions Pro, cadrage de nos points d'actualité à destination des équipes CEP (une fois par trimestre), organisation de nos interventions sur des salons, « Semaine de l'évolution professionnelle » d'octobre 2022, etc.



1.2 Des discours portés conjointement à destination de nos publics

Afin de faciliter la lisibilité de nos offres de service et leur complémentarité, il nous apparaît essentiel lors de nos prises de paroles de nous présenter comme les étapes d'un même parcours.

- Des **participations coordonnées** aux « Semaines de l'évolution professionnelle » d'octobre 2021, organisées au niveau national par les opérateurs privés régionaux et par l'Apec : coanimations thématiques avec l'Apec et avec Groupement Évolution sur la reconversion en Île-de-France, et les interconnexions entre nos structures.
- Des **participations conjointes** à des événements avec coanimation de conférences lors des salons de l'emploi à destination du public actif francilien – Salon l'Étudiant, Nouvelle vie Pro, Salon online des Transitions Professionnelles, Nouveaux Défis Paris pour l'Emploi.
- Des **interventions à deux voix** en réunions SPRO ou lors de commissions spécifiques au sein desquelles nous valorisons la complémentarité de nos structures.
- Des participations à des événements organisés par les structures CEP :
 - Salon de l'emploi Apec (cf. photo et texte de restitution de l'événement),
 - Afterwork de la reconversion avec l'Apec,
 - **Réunions d'équipes** Groupement Évolution
 - **Présence commune** avec le truck CEP : à la Défense (27 et 28 juin 2022) et sur d'autres sites prochainement (cf. photos page suivante)

Synthèse de l'événement rédigée par notre partenaire

Le salon de l'Apec s'est tenu en présentiel le 7 décembre 2021 à l'Espace Grande Arche de la Défense de 9 h à 19h.

Sur 4 301 candidats inscrits, 1 521 candidats y ont participé (35 %).

Il y a eu 52 exposants (dont 73 % recruteurs) et 337 opportunités d'emplois visibles sur le site du salon (<https://paris-decembre.salons.apec.fr/>).

71 ateliers de conseils de l'Apec ont été animés sur 7 thématiques différentes (1 442 participations de candidats).

9 ateliers ont été animés par les exposants/partenaires (97 participations de candidats).

331 entretiens individuels de conseil ont été effectués par les équipes de la DR Île-de-France de l'Apec, en continu sur la journée.

1 467 rdv exposants ont été réservés par les candidats, via leur espace candidat personnalisé.

Les candidats ont pu prendre rdv (exposants/apec) et s'inscrire aux ateliers à partir du 3 décembre pour se constituer leur agenda de la journée qu'ils pouvaient faire évoluer en temps réel.

Pour ceux qui ne matchaient pas, ils ont pu également rencontrer les exposants lorsqu'ils étaient disponibles sur leur stand.



Pôle emploi, Unirh Transition, Transitions Pro Île-de-France et la CDME étaient les partenaires institutionnels du salon, tandis que 20 Minutes était le partenaire média.

27 et 28 juin 2022 : Transitions Pro Île-de-France et Groupement Évolution au parvis de la Défense pour parler reconversion professionnelle et dispositifs de financement



Cet événement commun sur le truck CEP est le premier d'une série que nous envisageons de poursuivre à partir de septembre 2022.

2. Renforcer notre connaissance des structures composant notre partenariat

2.1. Les échanges bilatéraux entre Transitions Pro Île-de-France et chaque structure opératrice du CEP

Ces échanges spécifiques avec chaque opérateur permettent :

- De réaliser des **points sur l'actualité des structures** : truck CEP pour Groupement Évolution, rapprochement Cap Emploi – Pôle emploi, mise en place du Contrat Engagement Jeune (CEJ) dans les Missions Locales et à Pôle emploi, coordination Apec – Missions Locales sur le dispositif 1 jeune 1 solution, transmission d'informations sur les actualités de Transitions Pro Île-de-France...
- De **convenir d'actions particulières à initier ou à poursuivre** : organisation d'interventions communes, de présentations spécifiques... et d'un job dating sur le métier CEP le 1er juillet 2022 (voir point 2.4).

2.2. Le retour des rencontres sur sites

- Certains échanges bilatéraux ou réunions multilatérales en présentiel nous ont donné l'opportunité de **nous rencontrer sur au moins l'un des sites des partenaires** : réunions managériales de Groupement Évolution à Transitions Pro Île-de-France, réunions mensuelles en rotation sur les sites du réseau (Apec, ARML, Pôle emploi, Transitions Pro), et également 10 ateliers échanges d'expériences, pour la plupart en présentiel, accueillis par l'un des animateurs (voir point 3.1).

➤ Ces événements sont l'occasion pour nous de rencontrer d'autres membres des équipes, de nous familiariser avec les sites des partenaires, avec leurs fonctionnements et de nous présenter ensemble dans le cadre de la mission de suivi du CEP.

2.3. Outiller les professionnels dans leur rôle d'accompagnement du public salariés en reconversion via les dispositifs de Transitions Pro

Depuis octobre 2021, des **journées d'informations et de partages d'expériences** sur Transitions Pro Île-de-France et nos dispositifs sont dédiées aux conseillers en évolution professionnelle : quiz pour rappeler, échanger et informer de façon ludique qui est Transitions Pro Île-de-France et quelles sont nos missions, présentation technique des dispositifs, questions/ réponses sur des situations concrètes.



GE 23 nov. 2021



GE 10 mai 2022



Apec 12 mai 2022



Apec 14 juin 2022

« J'ai pu renforcer mes connaissances et prendre plus la mesure des enjeux de ces dispositifs notamment grâce à de nombreux exemples pratico-pratiques. Les participants ont pu tous participer et toutes les questions étaient bonnes à prendre ! »

« Mes remerciements pour cette réunion qui a permis de mieux comprendre le rôle de Transitions Pro Île-de-France, des échanges constructifs et des informations essentielles pour accompagner au mieux les bénéficiaires. »



Une présentation menée de manière très pédagogique et dans la convivialité :

- Présentation claire et «Pratico pratique» dans la bienveillance
- Une facilitation des échanges entre participants
- Une écoute et des réponses à nos questionnements
- Une information et invitation à l'utilisation des outils mis à disposition par Transitions Pro
- Un bon rythme tout au long de la journée
- Ce qui donne en fin de session un sentiment de réelle présence et collaboration de Transitions Pro avec les CEP



>> En juin 2022, c'est **plus de 100 conseillers** de Groupement Évolution, de l'Apec et des Cap Emploi qui ont participé à ces sessions d'informations d'une journée (67 CEP GE, 30 CEP Apec, 10 Cap Emploi). Tout au long de l'année 2022, ces sessions vont se poursuivre afin de créer encore davantage de proximité entre nos structures et pour **mieux outiller les équipes CEP accompagnatrices de projets** de reconversion professionnelle.

2.4. Le premier Job dating sur le métier de CEP organisé par Transitions Pro Île-de-France

Notre réflexion autour de cet événement a débuté par deux constats :

- Dans plusieurs réseaux CEP, le recrutement de conseillers pose une réelle difficulté,
- Transitions Pro Île-de-France finance chaque année des reconversions professionnelles en direction du métier de conseillers en évolution professionnelle via le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

À travers ce job dating CEP, nous œuvrons en faveur d'une sécurisation des parcours jusqu'à l'emploi en facilitant la rencontre de nos bénéficiaires du PTP avec leurs futurs recruteurs.

Nous aidons également nos partenaires à renforcer leurs équipes par l'embauche de candidats particulièrement motivés.

Cet évènement a lieu le 1^{er} juillet : nous y avons convié les opérateurs volontaires et un mailing a été envoyé à 125 bénéficiaires d'un Projet de Transition Professionnelle ayant obtenu un financement pour une formation de Conseiller en évolution/ insertion professionnelle (depuis 2020).

Le réseau des Missions Locales (ARML), des Cap Emploi et du Groupement Évolution ont répondu présents.



Bilan de cet évènement :

- Parmi les personnes contactées, les bénéficiaires d'un PTP sont très nombreux à être en emploi post-formation,
- 24 personnes ont confirmé leur venue,
- 18 étaient présentes dans nos locaux le 1^{er} juillet 2022,
- Soit un taux de 75 % de présence effective.

Les candidats ont eu le choix de **rencontrer un ou plusieurs opérateurs CEP** dans le cadre d'une recherche d'emploi ou de stage (pour ceux en cours de formation) et les recruteurs présents nous ont indiqué qu'ils recontacteraient la plupart d'entre eux pour un second entretien d'embauche.

Nos partenaires se sont montrés **très satisfaits de l'initiative** de cet évènement et de l'opportunité offerte de rencontrer des candidats motivés afin de pourvoir les postes disponibles dans leur structure. Nos échanges avec les entités présentes nous ont également permis de confirmer le besoin très fort en recrutement qu'ils rencontrent (notamment pour les Missions Locales et Cap Emploi).

>> Ce type d'évènement sur le métier CEP aurait donc tout intérêt à **être renouvelé ultérieurement** en lien avec le rôle de Transitions Pro Île-de-France dans la sécurisation des parcours des bénéficiaires du PTP et des relations partenariales que nous entretenons avec les opérateurs.

3. Favoriser les coopérations inter-opérateurs CEP

3.1 Focus sur les ateliers échange d'expériences inter-opérateurs du CEP

Mis au point au sein de notre groupe de travail dans le cadre de la mission de suivi du CEP, les ateliers échanges d'expériences version 2020 tirent largement leur inspiration de ceux qui étaient pilotés par la Région Île-de-France entre 2017 et 2019.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, et la loi Avenir de 2018, **les structures réalisant l'action de conseil en évolution professionnelle sont au nombre de 5** (les OPACIFS ne réalisant plus d'accompagnement CEP depuis cette date).

Un moment d'échanges entre pairs afin d'interroger sa pratique et s'enrichir des expériences des autres.



Objectifs :

- **Sortir de son cadre d'accompagnement** en s'enrichissant d'autres pratiques
- **Harmoniser** la compréhension des objectifs du CEP
- **Comprendre le maillage** du CEP, les périmètres de chacun et les modalités de prise en charge
- **Se sentir à l'aise** dans son métier de CEP

Comment ça marche ?

Un groupe de 10 personnes en provenance des cinq structures opératrices du CEP se réunissent dans les locaux de l'une des structures partenaires (CEP, Transitions Pro Île-de-France, Conseil Régional Île-de-France), ou bien à distance pour une demi-journée.

Elles **échantent ensemble sur des situations rencontrées** dans leur pratique quotidienne.

Durant cet atelier, le groupe est guidé par deux animateurs (membres de notre réseau de partenaires) qui garantissent le respect de la parole de chacun, le non-jugement et la confidentialité des échanges.

Déroulement

Préparation de l'atelier :

Avant l'atelier, les animateurs demandent aux participants de leur envoyer par courriel un texte relatant une situation d'accompagnement, vécue ou en cours, qui a interrogé leurs pratiques et pour laquelle ils souhaitent le regard *meta* des autres conseillers en évolution professionnelle.

Le jour de l'atelier :

1. L'animateur accueillant débute par une **présentation de sa structure** : cela lui donne l'occasion de présenter son site, ses collaborateurs, son public cible et son organisation.
2. Une **contextualisation de ces ateliers** est ensuite réalisée à deux voix afin de présenter le SPRO, les 5 structures opératrices du CEP, et la mission de suivi du CEP dans laquelle ces ateliers s'inscrivent (voir images de slides ci-après).
3. Les **exemples de situation** sont ensuite étudiés collectivement afin de susciter des échanges, des réflexions autour du métier de CEP, de son périmètre et des pratiques d'accompagnement.

Le SPRO késako ?

CEP et SPRO : un lien très étroit !

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Région Île-de-France pilote le **Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**, au plus près des bassins de vie et d'emploi.

Le saviez-vous ? Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est délivré dans le cadre du SPRO !

Le SPRO d'Île-de-France comprend aussi :

- Le réseau Information Jeunesse animé par le Centre d'Information et de Documentation pour la Jeunesse (CIDJ),
- Les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO),
- Les organismes consulaires (Chambres des métiers, Chambres de commerce et d'industrie),
- L'association régionale des quatre Cités des Métiers franciliennes.
- Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) de l'Éducation nationale contribuent également au SPRO, de même que les OPCO et Défi Métiers.

Les 5 opérateurs

Qui sont les 5 opérateurs du CEP ?

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- apec** : CADRES ET JEUNES DIPLOMÉS
- pôle emploi** : DEMANDEURS D'EMPLOI
- Cheops** : Le réseau CAP EMPLOI - EN SITUATION DE HANDICAP
- Le Réseau des Missions Locales** : MOINS DE 26 ANS
- évolution Île-de-France** : SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

Un atelier qui s'inscrit dans le cadre de la mission de suivi du CEP

| Une mission confiée par France Compétences à
Transitions Pro depuis janvier 2020

La mission de suivi
du CEP

1 réunion collective par mois avec les
représentants des 5 opérateurs, la
Région IDF et TransitionsPro IDF

+

1 échange bilatéral par mois :
réfèrent opérateur CEP et réfèrent
Transitions Pro IDF

=

2 RDV par mois

Objectif principal :
Travailler ensemble pour
une acculturation
réciproque de nos
structures et pour faciliter
l'orientation et la
sécurisation du parcours
de nos publics

Un rapport annuel pour restituer nos actions et une analyse du territoire
francilien !

<https://www.transitionspro-idf.fr/mission-de-suivi-du-conseil-en-evolution-professionnelle-cep-en-ile-de-france-le-rapport-annuel-est-sorti/>

L'animation se déroule sur un format ludique où il est recommandé de ne pas dévoiler le nom de sa structure de provenance avant la fin de la première partie de la matinée et où chaque situation est présentée anonymement aux conseillers sans que l'auteur n'en soit révélé avant la fin des échanges. Ce dernier peut ensuite la compléter et restituer ce qu'il a retenu des échanges du groupe.

L'objectif : revenir à la base de son métier de conseiller, quels que soient son organisation et l'appellation de son métier.

Verbatim de participants

Sur la notoriété du CEP

« Le CEP ça reste assez abstrait pour les gens. Ils connaissent peu. »

« Le CPF c'est connu, le CEP l'est nettement moins. »

« Nos publics ne savent pas ce qu'ils viennent chercher en venant nous voir. »

« Certains me disent, je voudrais faire une formation, qu'est-ce que vous proposez ? »

« Avoir un outil de communication clarifiant ces éléments, cela serait aidant. »

« Quand on leur dit : vous êtes ici dans le cadre du CEP, ça ne veut pas dire grand-chose pour eux. »

« Ça fait partie de notre travail, c'est mon rôle de leur expliquer et de les aider à faire la différence entre le CEP, le CPF, Transitions Pro. »

« On va présenter rapidement le CEP, mais pour les personnes qui le découvrent lors du premier rendez-vous, cela fait énormément d'informations. En fonction de la personne en face, je ne vais pas tout dire. »

« Je pense que nous aussi CEP, on mérite d'avoir une communication suffisamment large pour toucher le public. »

« À chaque rendez-vous j'envoie un mail pour expliquer ce qu'est le CEP. »

Sur le rôle du CEP

« Il y a des personnes qui se limitent, il faut parfois chercher plus loin, ouvrir le champ des possibles »
« **Certaines personnes ne se sont jamais dit qu'elles pourraient peut-être faire autre chose que ce qu'elles ont déjà fait** ».

« On a aussi comme rôle d'amener à réfléchir aux autres compétences. »

« La personne ne réalise pas qu'elle peut aussi faire un métier de quelque chose qu'elle aime. »

« Le CEP a aussi pour rôle d'écouter et de rassurer. »

L'ADN du CEP

« On a envie de trouver des solutions, c'est dans notre ADN, on ne fait pas ce métier par hasard. »

« **On vit un peu la même chose que les autres CEP au sein de nos structures** »

« Cette situation me touche particulièrement. »

« Je me suis sentie déstabilisée par ce cas. »

La notion du temps

« **Il faut faire réaliser l'investissement nécessaire à un projet, financièrement et en temps.** »

« On ne sait pas donner le temps de penser un projet. Dès qu'on commence à y réfléchir, il faut avoir la réponse. Nous sommes les héritiers d'un schéma de pensée qu'on nous inculque depuis l'enfance lorsque l'on nous demande nos projets de métiers. Il n'est pas forcément admis que construire un projet prend du temps. Beaucoup de ceux qui nous sollicitent sont dans une démarche d'urgence. »

Une notion d'urgence

« Des gens qui sont au bout du bout, j'en ai beaucoup. »

« **Parfois il y a une recherche d'issue, on sent qu'il y a urgence à partir.** »

« Je pense que l'urgence est vraiment liée à un mal-être. »

L'importance des « bonnes » questions

« J'ai l'impression qu' "elle" se freine elle trouve des excuses à tout ce que je lui propose pour me dire non. »

« Souvent on a une vision tronquée de ce qu'on veut faire. »

« Il y a vraiment ce principe de réalité que je pose. Il faut envisager plusieurs options. »

« Si on veut changer c'est qu'il y a eu quelque chose, un déclic. »

« Il y a des personnes qui se posent la question de la reconversion plus parce qu'elles veulent changer quelque chose dans leur vie, que pour changer de métier réellement. »

« Est-ce qu'il ne s'agit pas d'une fuite en avant ? »

« Il faut identifier le « vrai » projet professionnel derrière ce que les gens nous disent. »

« Il lui a fallu du temps pour accepter que ce n'était pas le métier en lui-même qu'elle voulait changer. »

« **On ne peut pas bloquer les projets d'une personne mais on peut l'amener à se rendre compte par elle-même si c'est réalisable ou non ; on peut aussi l'amener à travailler justement pour que cela devienne réalisable. Je leur donne des facteurs de réussite, les attendues d'un projet pour le sécuriser.** »

Sur le profil des usagers

Les publics jeunes

« Un jeune ce n'est pas du tout la même dimension qu'un adulte. »

« **Ça peut prendre du temps avant de mettre en place un plan d'actions avec un jeune parce qu'on doit d'abord cerner les différents éléments qui composent sa vie.** »

Les publics seniors

« Depuis un mois je vois arriver de plus en plus de personnes de plus de 60 ans et qui veulent travailler. Avant c'étaient des personnes plus jeunes. Je vois un vrai changement. On retrouve un besoin de travailler. »

« A 55 ans, il y a ce questionnement sur le sens de son activité et l'envie de faire quelque chose qu'on aime. »

« **Les publics seniors sont de plus en plus présents et se sentent les oubliés du marché.** »

Sur les ateliers échanges d'expériences

« **Je trouve que c'est une bonne initiative : ça permet d'élargir son point de vue. On a vu des thématiques qui ne sont pas forcément dans notre périmètre, mais ça nous enrichit aussi de voir comment cela se passe pour les autres et de s'enrichir d'autres cas.** »

« On n'a pas tous le même scope en fonction de nos structures. Cela permet de prendre conscience de la réalité des autres structures; »

« C'est intéressant de croiser notre regard avec d'autres structures; »

« Les échanges de pratiques inter-opérateurs sont nécessaires pour connaître les approches des uns et des autres. Les retours des autres participants aident à prendre du recul sur les cas difficiles; »

« Des échanges très riches qui m'ont permis de mieux comprendre l'écosystème des acteurs du CEP et la réalité du métier des autres acteurs du CEP. »

30 juin 2022 : Le 10^e atelier a eu lieu dans les locaux de Cap Emploi 75 et a su réunir les 5 opérateurs pour une matinée très riche en échanges et en partages :



Des CEP de Cap Emploi, de Pôle emploi, des Missions Locales, de Groupement Évolution et de l'Apec étaient présents pour représenter leur structure.

Retours d'expériences de deux CEP participants sur les ateliers



Nous avons échangé sur des cas pratiques proposés en amont par les participants. A tour de rôle **chacun a apporté sa contribution** à la situation évoquée. Cela nous a permis de découvrir les méthodes de travail des autres opérateurs et d'enrichir nos connaissances.

Pour ma part, j'ai découvert que Groupement Évolution prescrit des PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) pour des personnes en recherche d'emploi ou en activité, cadre ou non cadre. Suite à cet échange d'expérience, j'ai repris contact avec une personne de Groupement Évolution et nous avons évoqué ce point lors d'un entretien téléphonique.

J'ai également pris conscience que les Conseillers de Cap Emploi travaillent beaucoup avec le médecin du travail et autres professionnels de santé.

En conclusion, je dirai que **j'ai beaucoup apprécié ces échanges cordiaux, bienveillants et surtout enrichissants...** je recommande.



Lorsqu'il nous a été proposé de participer à un échange de pratiques pour les opérateurs CEP, j'ai hésité à m'y inscrire. Il est souvent difficile de dégager du temps dans son agenda (en dehors de ses rendez-vous). Je ne savais d'ailleurs pas très bien à quoi m'attendre. Puis, motivée par mon manager, j'ai voulu tester, en étant portée par **l'envie d'un changement dans le quotidien**.

Je n'ai pas regretté, ce fut une réelle bouffée d'air !

Dans un cadre dynamique et bienveillant, nous avons pu partager de manière concrète sur nos difficultés, préoccupations et problématiques rencontrées.

Certes, nous étions d'environnements de travail différents, avec des publics a priori différents, mais tous animés par l'envie de s'entraider, de se questionner dans nos pratiques et de trouver des solutions.

Je me souviens de ma surprise aux **fortes similitudes de nos sujets**, que ce soit sur des thèmes liés à l'emploi (orientation, insertion, formation), à l'engagement de nos publics dans leurs projets ou bien encore sur la posture à adopter en tant que CEP. Nous nous retrouvions sur tous les sujets abordés et chacun apportait ses idées. C'était très riche.

J'ai été également marquée par une conseillère Pôle emploi et sa technicité sur des sujets de formation, dont elle maîtrisait les rouages subtils avec habileté. Son niveau d'expertise sur plusieurs dispositifs mettait en lumière encore davantage la complémentarité de nos différentes structures.

Rencontrer des opérateurs CEP a apporté du concret à la vision que j'en avais.

Rapidement, j'ai pu **mesurer toute l'utilité de cette rencontre et son bénéfice** : un autre regard sur ma pratique, un regain d'énergie pour mon retour au bureau (et pour mes rendez-vous suivants) et aussi du réseau.

En une demi-journée seulement, en écoutant les expériences des autres, j'ai pu réfléchir différemment à ma pratique et ainsi, je le sais, me professionnaliser encore davantage.

J'avais envie de tester les conseils prodigués par mes pairs, et je l'ai fait ! Merci à eux !

Merci à Transitions Pro, à Laëtitia et à Jean-Christophe pour leur bonne humeur et leur animation. Je souhaite que ces échanges perdurent. J'ai hâte de pouvoir participer à une nouvelle session.



Bilan de ces ateliers

Nombres

Entre juin 2020 et juin 2022 : **10 ateliers échanges d'expériences inter-opérateurs du CEP ont eu lieu.** La situation sanitaire au démarrage de ces ateliers et les rouages à identifier pour faciliter les processus de chaque structure ont fait l'objet de quelques-uns de nos échanges bilatéraux et réunions multilatérales.

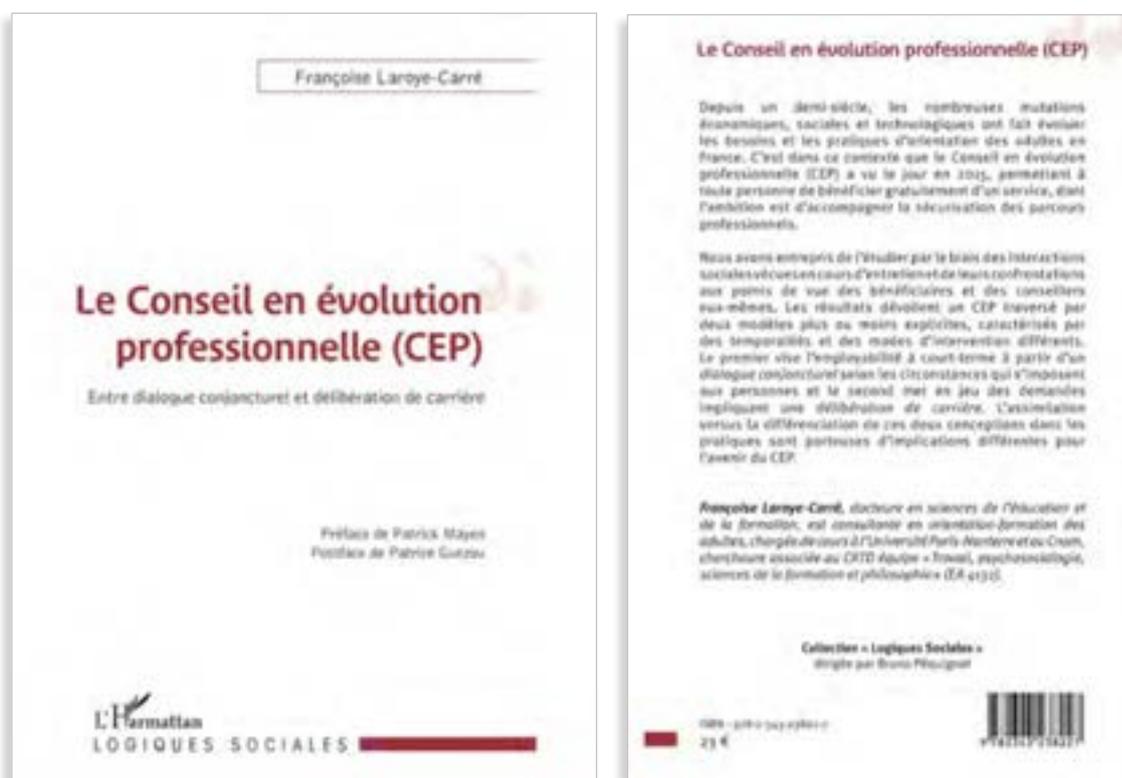
Enjeux de ces ateliers

- Mieux connaître les autres opérateurs du CEP.
- Renforcer ses connaissances sur des publics moins présents et des ressources d'accompagnement différentes.
- Créer du réseau dans son écosystème.
- Inscire ces ateliers dans le cadre plus large du SPRO et de la mission de suivi du CEP.
- S'identifier à un cœur de métier commun.

Nous sommes également convenus d'offrir aux participants le livre « *Le conseil en évolution professionnelle* » de Françoise LAROYE-CARRÉ, lequel sera financé et distribué par chaque structure aux participants de leurs équipes.

Ce livre fait référence à l'installation du CEP et sa mise en œuvre au sein de chaque réseau, en s'appuyant notamment sur des interviews d'opérationnels.

Dans notre groupe de travail sur la mission de suivi du CEP, nous y avons perçu un lien très fort avec nos constats sur le CEP et nos actions sur le terrain déployées dans ce cadre.



Retours des participants

Ces ateliers ont permis d'identifier des situations et constats communs :

- Une grande partie du public mobilisant un service de conseil dans une des structures n'a pas connaissance qu'il s'agit d'une prestation de Conseil en Évolution Professionnelle.
- Présenter le CEP lors du premier rendez-vous est un exercice que toutes les structures ne réalisent pas et qui peut chez certaines complexifier le discours.
- Les bénéficiaires du CEP le sollicitent souvent dans une situation d'urgence.
- L'accompagnement des publics en situation de handicap peut poser des difficultés (notamment sur le sujet de l'aiguillage entre structures et de la méconnaissance des dispositifs qui leur sont dédiés). C'est de ce constat que nous avons d'ailleurs initié des actions inter-réseaux plus spécifiques à cette population (voir point suivant sur l'accompagnement coordonné à destination du public en situation de handicap).
- L'offre de services pour les personnes travaillant dans la fonction publique est plus difficile à cerner.
- L'opérateur régional des actifs occupés et des indépendants est souvent méconnu des autres conseillers.
- Le SPRO n'est pas connu non plus des conseillers en évolution professionnelle.

➤ Les deux constats précédents nous ont d'ailleurs amené à créer une présentation power point, animé en début d'atelier, qui recontextualise les acteurs (cf. pp. 29 et 30).

Difficultés rencontrées

Crise sanitaire, difficultés à identifier des process fluides et peu coûteux en énergie, manque de temps face à une pluralité de sujets, imprévus... Ces 10 ateliers n'ont pas connu le parfait équilibre escompté entre les structures avec la participation systématique de 10 Conseillers en évolution professionnelle. **Chaque structure relève l'intérêt de ces ateliers**, mais ce sont principalement ces raisons organisationnelles qui ont conduit à l'absence récurrentes de certaines structures. Et c'est à regret que les participants ont plusieurs fois souligné qu'il aurait été plus enrichissant de rencontrer des représentants de tous les réseaux.

Les opérateurs les plus réguliers dans leurs participations ont été l'Apec, Groupement Évolution et les Missions Locales.

Les Cap Emploi ont en effet été particulièrement mobilisés dans le cadre du rapprochement avec Pôle emploi, et quant à ce dernier opérateur, il lui a manqué jusqu'en juin 2022 un process interne pour faire vivre ces ateliers avec fluidité (9 000 collaborateurs dans ce réseau en Île-de-France).

Axes d'amélioration

L'appui des managers dans la promotion de ces ateliers est un levier essentiel qui favorise les participations de leurs équipes.

Deux interlocuteurs opérationnels Pôle emploi nous ont rejoints en juin 2022 dans notre groupe de travail sur la mission de suivi du CEP ; davantage sur le « terrain », ils auront la charge de la déclinaison opérationnelle de nos projets collaboratifs.

Grâce à leur implication rapide, le 10^e atelier a déjà permis une représentation complète de tous les réseaux.

3.2. L'accompagnement coordonné d'un public cible : les personnes en situation de handicap et les sportifs (sportifs professionnels et sportifs de haut niveau)

Les personnes en situation de handicap

Enjeu : faciliter l'aiguillage des actifs en situation de handicap afin d'œuvrer en faveur du principe d'inclusion et sécuriser leur orientation

Préambule

En novembre 2020, un courrier de France Compétences intitulé « Principe partagé entre France compétences, Chéops, la DGEFP et l'AGEFIPH » a souligné les grands principes de complémentarité entre l'opérateur régional des actifs et les structures Cap emploi expertes sur le sujet du handicap.

Notant l'importance de cette thématique et du principe d'inclusion pour faciliter les parcours des actifs en situation de handicap, nous avons initié une réflexion coordonnée afin d'identifier des leviers pour étendre ces principes de complémentarité aux autres structures opératrices de droit commun du CEP.

À l'occasion de la présentation en commission SPRO du CREFOP du précédent rapport sur la mission de suivi du CEP (avril 2021), la Déléguée régionale adjointe de l'Agefiph nous a adressé la demande d'un focus sur les publics en situation de handicap, tous opérateurs, et d'inclure cette thématique dans nos projets collaboratifs :



Comme convenu suite à votre présentation en commission SPRO du bilan de la mission de suivi du CEP, et comme je vous l'indiquais dans le fil de discussion de la réunion, il nous paraît important d'avoir un focus sur les publics en situation de handicap.

Dans un esprit "inclusif" il me semble plus pertinent d'inscrire la thématique du handicap dans les thèmes nationaux et spécifiques Île-de-France tels que mentionnés dans le support de présentation, plutôt que d'en faire un thème à part.

Le thème spécifique "Le décloisonnement des acteurs sur l'accompagnement d'un public cible" paraît tout à fait approprié pour disposer d'un focus sur ces publics.

De même le thème spécifique "Les axes d'amélioration de la notoriété du CEP" nous semble essentiel pour améliorer l'accès au CEP des personnes en situation de handicap. Cela paraît d'autant plus important que les caractéristiques des PSH sont très différentes de celles des bénéficiaires actuels des CEP.

Enfin, le thème spécifique sur "Les effets du CEP sur les parcours (zoom PTP)" est à mettre en lien avec les axes de notre convention régionale Transitions Pro/Agefiph.

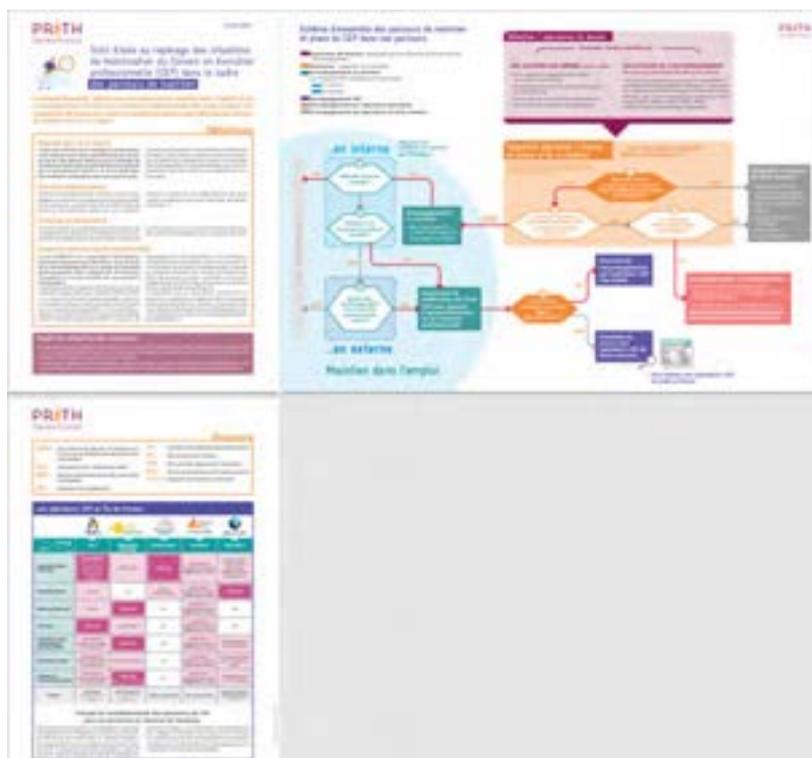


Après échange au sein de notre groupe de travail dans le cadre de la mission de suivi du CEP, nous sommes convenus que **cette thématique méritait en effet un focus particulier** et des projets collaboratifs spécifiques à mettre en œuvre.

A cet effet, Transitions Pro Île-de-France a collaboré, dans le cadre de l'Instance Régionale de Coordination du Maintien (IRCM) du PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés) de la DRIEETS, avec l'Agefiph, Cheops, et le service de Prévention à la désinsertion Professionnelle (PDP) de l'Assurance Maladie pour la création d'un logigramme d'aiguillage des publics en situation de handicap ; lequel renvoie notamment vers notre tableau « Quel CEP pour quel public ? ».

Un cabinet externe s'est emparé du sujet et travaille actuellement sur un projet de document visant à faciliter la compréhension du rôle de chacun en faveur des public BOETH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Ci-après le projet de document (version non finalisée) :



Des process entre structures CEP ont également été déterminés à titre expérimental afin de garantir une **meilleure orientation des publics en situation de handicap** (dans le 77 entre Groupement Évolution et Cap Emploi notamment).

Nous envisageons de poursuivre sur cette thématique avec, à date, plusieurs projets :

- Une **intervention à deux voix** Transitions Pro Île-de-France – Agefiph Île-de-France est prévue le 7 juillet 2022 à destination des opérateurs CEP et des organismes de formation afin de présenter le renouvellement de notre partenariat et de faire un rappel sur les missions de l'Agefiph. Cette intervention sera répétée.
- L'**élaboration d'une fiche de liaison** par Transitions Pro Île-de-France et les opérateurs CEP afin de communiquer des informations entre structures dans le respect du RGPD.
- Un process de **communication entre référents handicap** des différentes structures afin de s'assurer d'un « bon » diagnostic de situation.

Le contexte : deux catégories de sportifs, mais une problématique similaire

- Ils sont talentueux, souvent extrêmement doués dans leur discipline et pourtant les sportifs (professionnels et de haut niveau) peinent parfois à assurer leur reconversion. Mener une carrière de front avec un objectif professionnel bien défini n'est pas chose aisée. C'est pourtant un enjeu majeur quand on sait que **la carrière d'un sportif dure seulement entre 10 et 15 ans** pour les meilleurs.
- La reconversion est la raison d'être des Transitions Pro et des opérateurs CEP.
- Les Jeux Olympiques de Paris 2024 sont un évènement qui va mettre en lumière les sujets autour du sport.

Cette problématique est arrivée à Transitions Pro Île-de-France sur la sollicitation de Laura FLESSEL, ex-ministre des Sports qui en a fait un **sujet majeur de ses missions actuelles**. Grâce à cette initiative, nous nous sommes rapprochés de l'AFDAS avec cette thématique (l'OPCO désormais en charge de la branche Sport), et des opérateurs CEP pour identifier leurs inclinaisons sur ce projet.

C'est l'Apec qui est aujourd'hui le plus avancé sur ce sujet ; il s'agit en effet d'une problématique déjà déployée au sein de leur structure, notamment sous l'impulsion d'une de leur consultante, elle-même anciennement sportive de haut niveau.

Nos explorations nous ont déjà permis d'identifier **quelques leviers d'accompagnement** qui pourraient être mutualisés entre les réseaux ; le sujet de l'accompagnement au changement fait notamment parti des thématiques que nous envisageons d'accentuer.

Une meilleure connaissance de ces publics est également essentielle pour mieux comprendre l'environnement dans lequel ils ont évolué tout au long de leur carrière.

Les enjeux identifiés à la suite de nos rencontres :

- **Anticiper et faciliter** la reconversion professionnelle des sportifs (le plus en amont possible)
- **Clarifier et ordonner le rôle** de chacun des acteurs pour accompagner les sportifs (selon leur statut et les dispositifs auxquels ils ont accès)
- **Communiquer**, rendre lisible et accessible ces informations à un public peu habitué à solliciter les dispositifs de droit commun

Nous avons débuté des rencontres dans le but d'œuvrer en faveur d'un accompagnement coordonné de ce public ; nous poursuivrons sur l'exercice 2022-2023 cette démarche avec les différentes parties prenantes afin de construire un accompagnement ciblé pour ce public spécifique.

4. Renforcer la notoriété du CEP : un projet à développer

Le sujet de la méconnaissance du CEP est présent dans les différents réseaux et appellent à une réponse collective des opérateurs et de Transitions Pro Île-de-France.

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP), un accompagnement recherché qui gagnerait à être plus visible³

³ [CEP des actifs occupés en 2020 : un premier bilan prometteur - France compétences \(francecompetences.fr\)](https://francecompetences.fr)

En 2020, France Compétences relève que 100 937 actifs occupés ont été accompagnés avec le dispositif CEP portés par les opérateurs privés régionaux, chiffre relativement faible au regard du nombre de bénéficiaires potentiels que sont l'ensemble des salariés et indépendants.

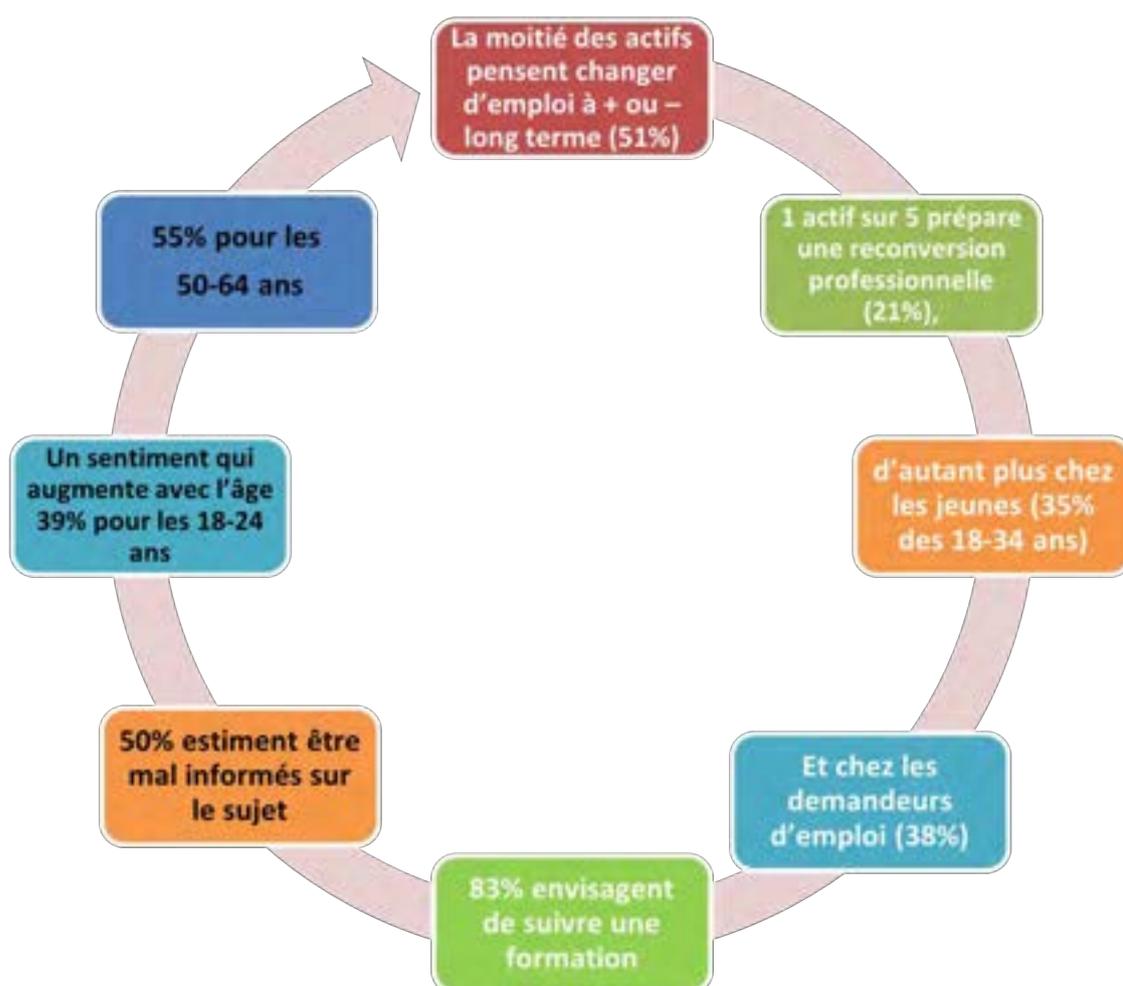
En effet, seuls 39% des bénéficiaires ont eu recours à un Conseiller en évolution professionnelle avant de déposer une demande de Projet de Transition Professionnelle (PTP). Parmi les bénéficiaires interrogés, peu connaissaient l'existence même de l'accompagnement en CEP et affirment qu'ils l'auraient très certainement sollicité s'ils en avaient eu une meilleure connaissance.⁴

Rappelons que dans le cadre du PTP, l'accompagnement en CEP n'est pas obligatoire, mais fortement recommandé par Transitions Pro Île-de-France :

- Dans la priorité de financement numéro 6 sur l'ingénierie de parcours et de formation
- À différents emplacements sur notre site internet
- Et à l'occasion de nos prises de paroles publiques

Cet accompagnement individuel en amont du parcours permet de **mieux consolider les choix** d'orientation professionnelle. Effectivement, 99% des personnes ayant été accompagnées par un CEP le recommandent. Aurore en formation Management de la formation témoigne : « [mon conseiller] m'a ensuite aidée à analyser les domaines de formation et les besoins de recrutement des entreprises ».

Le constat de la méconnaissance du CEP semble être partagé dans le baromètre Centre Inffo sur la reconversion professionnelle.⁵



⁴ Synthèse - Etude PTP - TransitionsPro Île-de-France, 2022

⁵ 2e édition du Baromètre de la formation et de l'emploi 2021 (Centre Inffo / CSA) - Centre Inffo (centre-inffo.fr)

Suite à la loi Avenir de 2018 et la volonté de désintermédiation dans l'usage du CPF, le recours à un Conseiller en évolution professionnelle n'était plus nécessaire pour mobiliser son compte. Dorénavant et par suite des travaux menés par la Caisse des Dépôts et des Consignations et les opérateurs CEP, les outils digitaux « moncompteformation » mettent en avant et favorisent ce recours.



La page d'accueil du site internet « Mon compte formation » met en avant le CEP www.moncompteformation.gouv.fr/

Nous constatons néanmoins que cela reste encore insuffisant au regard du public qui n'est pas accompagné et qui n'a pas connaissance de cette possibilité dans son parcours.

« Être accompagné : entre nécessité, intérêt et refus »

Une étude de France Compétences (janvier 2022) nous permet d'en savoir plus sur les constats des utilisateurs ou non-utilisateurs des dispositifs publics d'accompagnement.

« Les personnes interrogées sont 36% à avoir bénéficié d'un accompagnement public. Le recours décroît avec le niveau de diplôme des personnes. De plus, pour les moins diplômés, c'est souvent au moment d'un passage par le chômage que l'accompagnement public est le plus fréquent. »⁶

Selon cette enquête, il existerait deux comportements face à la question du recours à un accompagnement en CEP :

• Un « **désintérêt** » du fait :

- D'une **méconnaissance** des contenus de l'offre publique⁷
- D'un besoin de **réaliser sa transition** avec célérité
- De l'**existence d'autres ressources** dans l'environnement proche qui permettrait de s'affranchir de démarches supplémentaires

• Un « **refus raisonné** » du fait :

- D'une **conception très négative** d'un accompagnement par un réseau public, voire d'une défiance à l'égard des acteurs institutionnels
- Une **appréhension** de devoir se soumettre à des exercices susceptibles de rendre visible leur rapport déficient à la lecture ou l'écriture
- Le rejet d'une forme d'assistantat associé au désir d'**aboutir par ses propres moyens**

⁶ [Note d'étude, L'offre publique d'accompagnement à l'épreuve des reconversions professionnelles, France Compétences, Janvier 2022](#)

⁷ Dans le cadre de cette étude, l'accompagnement public recouvre les services délivrés par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (y compris Pôle emploi), une collectivité locale, une Chambre de Commerce et d'Industrie et/ou un incubateur d'entreprise.

Dans le premier scénario, France Compétences relève néanmoins que ceux-ci reconnaissent ultérieurement qu'un appui externe leur aurait évité certaines décisions insuffisamment éclairées. Dans toutes les études sur le sujet, et l'étude de France Compétences n'y échappe pas, **les bénéfices de l'accompagnement sont en effet appréciés par toutes les personnes interrogées**, indépendamment de la structure d'accompagnement.

Les utilisateurs mettent en avant tout particulièrement la **relation interpersonnelle** nouée avec le conseiller, et notamment sa **capacité à s'ajuster au fur et à mesure** de la progression par le partage d'informations appropriés et utiles.

« *Globalement, l'accompagnement est reconnu pour son impact transformateur sur la manière de penser et conduire un projet professionnel.* »

Par ailleurs, d'après cette enquête, les personnes ayant été accompagnées sont plus susceptibles de suivre une formation et à en obtenir des financements : « *parmi les personnes accompagnées par l'offre publique, 7 sur 10 ont accédé à une formation au cours de leur transition et 6 sur 10 à un financement public (contre respectivement 5 sur 10, et 3 sur 10 en l'absence d'accompagnement public).* »

La note de France Compétences ajoute en ce sens que le Conseil en Évolution Professionnelle est souvent mobilisé « *comme point d'appui au projet de Transitions Professionnelle, ou encore - côté Pôle emploi - aux formations dédiées aux personnes en recherche d'emploi* ».

Ce qui dénote, soulève l'institution, que les usagers du CEP méconnaissent sans doute les « autres possibilités ouvertes par le conseil en évolution professionnelle ».

Pour pallier cette situation de méconnaissance du Conseil en Évolution Professionnelle et des champs qu'il peut couvrir, nous sommes convenus de réaliser, au sein de notre groupe de travail sur la mission de suivi du CEP, des actions et projets communs, lesquels seront réalisées courant 2022-2023 :

- Une fiche numérique à remettre à chaque bénéficiaire d'un premier rendez-vous en CEP pour lui expliquer en quoi consiste cette prestation, qui sont les opérateurs et les structures en lien avec leur projet – l'idée étant, qu'au-delà de fournir au bénéficiaire de l'information sur son accompagnement, que ce document puisse aussi continuer à vivre dans son réseau afin qu'il devienne un **ambassadeur du CEP**.
- Une **communication simplifiée** autour du CEP (forme à définir).
- Un **événement commun régional** organisé par nos structures (CEP et Transitions Pro) à destination de nos publics.
- La poursuite de nos **prises de paroles communes**, en entreprises, auprès des salariés et au sein de l'écosystème de l'emploi et de la formation.

Partie 2

C. Les leviers/ difficultés/ avancées en termes de coopérations sur l'année

Les années 2021-2022 ont permis à nos réseaux de poursuivre dans **la même dynamique** que durant la première année d'installation de la mission.

Les relations sont plus fluides, les intérêts partagés plus nombreux et les interlocuteurs mieux identifiés et plus faciles à mobiliser. Un **réseau de CEP** s'est constitué au niveau de notre groupe de travail et en maille plus fine au sein de certaines équipes, au travers des 10 ateliers échanges d'expériences qui ont eu lieu.

Cette période a également été marquée par des actualités à forts enjeux sur le champ du CEP au sein de plusieurs réseaux : notamment le rapprochement Pôle emploi – Cap Emploi ; et la mise en place du Contrat Engagement Jeune (CEJ) dans les Missions Locales et à Pôle emploi.

Les opérateurs ont été **fortement mobilisés** par ces sujets, ce qui a parfois rendu difficile l'investissement sur des thématiques inter-réseaux : les participations aux ateliers échanges d'expériences ont notamment été fluctuantes, et les projets en réflexion ont été mis de côté afin de donner priorité aux actualités des structures et aux partages d'informations.

Nous relevons également que l'arrivée d'un interlocuteur Pôle emploi, dédié à la mission de suivi du CEP à partir de juillet 2021, a fortement facilité les relations avec le cinquième opérateur. Cela nous a notamment permis de porter notre attention sur **des sujets d'intérêts entre opérateurs et Transitions Pro Île-de-France** tels que le dispositif démissionnaire, le certificat CléA, les outils de Pôle emploi, Transitions collectives...

Après plus d'un an de collaboration, il apparaît cependant qu'un seul interlocuteur, issu de la direction partenariale de Pôle emploi, le plus gros réseau des cinq avec ses 9 000 collaborateurs, ne permet pas de favoriser suffisamment le **déploiement des projets opérationnels** lancés au sein de notre groupe de travail sur la mission de suivi du CEP. Face à ce constat, l'opérateur s'est mobilisé sur le sujet et en juin 2022, deux nouveaux partenaires Pôle emploi ont rejoint notre équipe. Ils seront à la manœuvre sur les projets à déployer auprès des équipes CEP au sein de Pôle emploi.

La parole à nos partenaires

Transitions Pro Île-de-France a souhaité cette année impliquer davantage ses partenaires dans le rapport annuel qui lui incombe. Cette mission étant réalisée collectivement avec eux, il nous paraît important qu'ils puissent également s'exprimer à travers ce document.



La Région est fortement investie depuis deux ans maintenant dans le **suivi de la mise en œuvre du CEP**, porté par Transitions Pro Île-de-France.



D'une part, les cinq opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) sont le socle du Service Public Régional de l'Orientation – SPRO – francilien, animé par la Région Île-de-France depuis 2015.

D'autre part, l'**accompagnement des transitions professionnelles**, qu'elles soient subies ou choisies, est aujourd'hui un enjeu majeur des politiques publiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle.

Au-delà des changements de rôle ou de statut induits par le Législateur, la Région Île-de-France a en effet choisi d'inscrire son action dans un cadre résolutif partenarial. A ce titre, et ce rapport en témoigne largement, elle ne peut que se féliciter de la continuité des actions menées par Transitions Pro visant à accompagner, individuellement et collectivement, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle dans leur mission, à **professionnaliser leurs conseillers** et à promouvoir le CEP auprès des publics et des conseillers d'orientation.

C'est bien le préalable à ce que les Franciliens, qu'ils soient en situation de handicap, en insertion, en recherche d'emploi ou encore en reconversion professionnelle, puissent bénéficier dès aujourd'hui, au plus près de leurs bassins de vie et d'emploi, d'un **conseil en évolution professionnelle de qualité**, respectueux des valeurs de service public.



Jean-Christophe ULMER, Chef de projet « Orientation tout au long de la vie » - Direction de l'enseignement supérieur et de l'orientation en réseaux, Région Île-de-France



Depuis la mise en place du conseil en évolution professionnelle, l'Apec est un des acteurs en charge de sa mise en place. Entre 2019 et 2021, l'Apec a **augmenté son nombre de prestations CEP** de 19 %.



La visibilité du CEP est indispensable et nos deux structures collaborent étroitement pour en assurer la notoriété.

Le conseil en évolution professionnelle est **le cœur du métier du consultant**. La valeur ajoutée du conseil apporté est bien dans les aspects d'analyse du besoin, d'animation de la réflexion sur le projet. Nos relations partenariales permettent aux collaborateurs de l'Apec d'être au fait des évolutions techniques et juridiques et donc de se concentrer sur nos clients.

Dans ce cadre, Transitions Pro Île-de-France anime des réunions d'échanges inter opérateurs CEP (Apec, Cap Emploi, Groupement Évolution, Missions Locales et Pôle emploi) depuis 2020. Cette animation permet de mieux appréhender les dispositifs de Transitions Pro mais aussi les enjeux et les évolutions de chaque structure. Ces échanges permettent entre autres d'**avoir le même niveau d'information**, au même moment, quel que soit l'opérateur et son territoire.

Cette animation apporte un éclairage thématique mais aussi des temps d'échanges avec les autres opérateurs. Cela nous procure un effet miroir où nous **apporte un complément, une connaissance** sur la manière dont les publics des autres opérateurs appréhendent le rôle du conseiller.

Une illustration de notre partenariat est l'atelier d'échanges d'expériences. Cet atelier d'une demi-journée permet aux conseillers des cinq structures d'échanger sur des cas réels. L'idée étant de voir comment les autres conseillers pourraient appréhender la même situation. Cet atelier permet aux uns et aux autres d'**enrichir ses pratiques** professionnelles et aussi d'élargir leurs réseaux professionnels.

Preuve s'il en est, nos structures ont fait le bilan de nos actions communes en avril 2022 et des actions à venir. La conclusion : **beaucoup d'idées et de projets communs** passionnants sont à mettre en place conjointement.



François COUSIN, Responsable Centre Apec Paris 11e



Le réseau des Cap emploi Île-de-France représenté par l'entité Cheops Île-de-France salue la place accordée par les partenaires du CEP et par Transitions Pro Île-de-France aux Cap emploi dans le cadre de sa mission d'**animation et de pilotage du CEP**.



En effet, la thématique handicap a, au cours de chaque réunion, mobilisé activement nos partenaires du CEP manifestant un grand intérêt et une volonté affirmée de mieux comprendre le dispositif des Cap emploi Île-de-France et les problématiques du public en situation de handicap.

Une mobilisation nécessaire pour permettre aux partenaires de mieux appréhender le dispositif complexe dans lequel chaque opérateur de droit commun doit s'inscrire pour **répondre aux principes d'inclusion**, de complémentarité des actions spécifiques de compensation du handicap avec le champ du droit commun, principes fondamentaux qui sous-tendent l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Des principes théoriques qui restaient à mettre en action car rien n'était écrit.

Ce qui a sollicité une importante **implication de la part de nos partenaires** aux problématiques handicap-santé source de créativité pour améliorer les prises en charges du public et son orientation.

Il reste encore de nombreuses actions à poursuivre mais la créativité, l'implication et l'**ouverture à la diversité du groupe régional CEP Île-de-France** laisse entrevoir de futurs beaux projets favorisant et améliorant l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap.



Véronique CHASSARD, Directrice Cap Emploi 94

« En 2021, ce sont 53% de bénéficiaires de plus qu'en 2020 qui ont rencontré les conseillers en évolution professionnelle du Groupement Évolution afin d'échanger sur leur situation professionnelle et obtenir des conseils concrets pour la mise en place de leur projet. Cette progression résulte de plusieurs facteurs.

Tout d'abord, depuis 2 ans, les conseillers CEP peuvent évoquer le quotidien de leur métier lors des réunions mensuelles inter opérateurs CEP (Apec, Cap Emploi, Groupement Évolution, Missions Locales et Pôle emploi). Ces **échanges de pratiques**, conjugués aux journées organisées au sein des locaux de Transitions Pro Île-de-France, représentent un espace de retour d'expérience pour les conseillers et enrichissent leur accompagnement.

À ces actions, s'ajoutent les présentations du CEP portées conjointement par l'Apec, Groupement Évolution, Transitions Pro, notamment pour le dispositif Transco, mais aussi pour le CEP en général. Ainsi, au cours de l'année 2021 / 2022, l'équipe partenariat du Groupement Évolution, les collaborateurs de l'Apec et les équipes de Transitions Pro Île-de-France ont **coanimé à de multiples reprises des présentations** du CEP à destination des salariés, vers les services RH ou les groupements d'employeurs notamment. Ces réunions peuvent avoir lieu en présentiel au cœur des entreprises, mais aussi en distanciel ou sous forme de webinaire.

En 2022, le partenariat Transitions Pro et Groupement Évolution prend encore une nouvelle dimension avec le **Truck CEP** puisque, pour la première fois, les 27 et 28 juin, les équipes ont pu présenter côte à côte le CEP et les dispositifs de Transitions Pro aux salariés travaillant sur le site de La Défense : 20 000 flyers distribués ! Des flyers créés spécifiquement pour l'opération et contenant des informations des 2 structures explicitant ainsi le chemin que peut suivre un salarié en reconversion allant du CEP au PTP.

Autre évènement marquant, le 1^{er} juillet, pour l'ensemble des opérateurs CEP, l'organisation par et au sein de Transitions Pro Île-de-France d'un **job dating** réunissant l'ensemble des opérateurs CEP et les invitant à recruter leurs futurs conseillers en évolution professionnelle tous issus d'un PTP soutenu par Transitions Pro Île-de-France.

De nouvelles actions sont prévues dans les mois à venir pour **porter encore davantage la connaissance du service CEP aux salariés actifs et indépendants d'Île-de-France**. »

*Marlène PILLET NEE, Chargée de partenariats CEP Île-de-France
Groupement Évolution*



Les Missions Locales fêtent cette année leur 40^e anniversaire. **L'accompagnement personnalisé des jeunes 16-25 ans vers leur autonomie** - dont l'emploi et la formation - est dans leur ADN depuis toujours.



Les Missions Locales font du CEP depuis l'année de leur création, sans pour autant toujours le nommer en tant que tel. Nous l'avions dit lors du précédent rapport, nous le redisons cette année encore : nous regrettons toujours ce déficit de notoriété et nous plébiscitons une campagne large de communication.

Le déficit de connaissance de nos publics de ce qu'est le CEP reste fort mais pas plus que pour les autres tranches d'âge. La **professionnalisation du réseau** des 66 Missions Locales progresse mais il nous reste beaucoup de chemin à parcourir.

Les enjeux du CEP n'ont pourtant jamais été si forts. La période que nous avons traversée, depuis mars 2020, a questionné le travail et le sens qu'on y trouve. Se réinterroger sur son orientation, sa formation, son emploi et savoir quelle est la bonne porte où frapper n'a jamais été aussi important.

Le CEP mérite donc une communication à la hauteur des enjeux qu'il représente.

Cette critique mise à part, nous avons une chance inouïe en Île-de-France : avoir construit une vraie communauté de travail entre opérateurs autour du CEP. Transitions Pro nous y aide beaucoup.

L'an dernier déjà, les rapprochements entre Pôle emploi et les Missions Locales ont sans doute été rendus plus faciles car nous avons déjà construits, autour du CEP, des collaborations. Cette année la **mise en œuvre du CEJ (Contrat d'engagement Jeune)** est une nouvelle étape dans cette volonté de complémentarité dans les politiques publiques.

L'interconnaissances entre opérateurs, la compréhension des offres de services respectives, et le respect du périmètre de chaque opérateur sont des sujets très anciens dans notre écosystème mais ces phénomènes se sont accentués et accélérés depuis quelques années.

Le CEP et la bonne compréhension de ce qu'il est, ne peut donc que **nous aider à traverser ces changements de fond.**

Au-delà de l'interconnaissance de nos missions et de nos offres de services respectives, cette animation et cette confiance que nous nous accordons nous permettent d'échanger sur des problématiques communes :

- Difficultés à recruter des conseillers CEP ou CISP (Conseiller en insertion sociale et professionnelle),
- Baisse de fréquentation et des premiers accueils dans les structures,
- Changements de posture des publics que nous accompagnons,
- Rendez-vous pris mais non honorés,

Autant d'interrogations que nous partageons et sur lesquels nous essayons de trouver des réponses.

L'organisation d'un job dating de conseillers CEP le 1^{er} juillet où tous les opérateurs CEP sont invités est une des réalisations concrètes que cette animation a permise et nous ne pouvons que nous en réjouir. 

Frédérique MARCELLE, Chargée de missions ARML



Dès le lancement, le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) a été mis en œuvre par Pôle emploi.



De **nombreuses évolutions des services proposés par Pôle emploi** ont été mises en place ces dernières années afin de renforcer le conseil en évolution professionnelle auprès des demandeurs d'emploi et de renforcer le lien avec le marché du travail dans le cadre de l'accompagnement.

Ainsi :

- L'Accompagnement Intensif des Jeunes (AIJ) et le Contrat Engagement Jeune (CEJ) à destination du public jeune sont des dispositifs qui ont favorisé la relation de travail entre opérations du CEP : **meilleure orientation du public** en fonction des besoins et une offre de services plus adaptée.

- Le rapprochement Pôle/emploi Cap emploi permet une **synergie de travail** et une offre de services commune dans le cadre du CEP.

- Le **dispositif Equip'emploi** à destination du public résidant en Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville (QPV) a instauré une notion de « hors les murs » favorisant la mobilisation de tous les acteurs sur un bassin d'emploi (entreprises, partenaires, politiques de la ville....) et une démarche CEP sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur leur projet. Cette démarche a particulièrement été vérifiée avec les demandeurs d'emploi longue durée via la mise en place de dispositifs spécifiques comme le tutorat, les découvertes métier, la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) qui sécurisent le projet dans une démarche CEP.

Au-delà, la professionnalisation des conseillers est une préoccupation constante :

- Des ateliers sont animés à destination du réseau sur le diagnostic, l'orientation du public et la mobilisation de l'offre de services pour répondre au plus près des besoins du demandeur d'emploi avec des outils facilitant la validation du projet professionnel post-formation.

- Il a également été mis en place une **animation d'échanges de pratiques** avec étude de cas avec les psychologues du travail sur les actes métiers et la mobilisation des services.

- D'autres actions existent comme l'**animation des groupes des psychologues du travail** avec un chargé de projet dédié ou l'expérimentation sur des outils et des dispositifs d'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi en collaboration avec le CNAM par exemple sur le dispositif « sens de la vie, sens du travail ».

- Enfin, le partenariat entre Transitions Pro et Pôle emploi, bientôt contractualisé par une convention, a également permis à Pôle emploi de participer aux **ateliers d'échanges de pratiques** pilotés par Transitions Pro. Récemment, la Direction Régionale de Pôle emploi a décidé des moyens supplémentaires sur l'animation et le pilotage de cette action afin qu'un maximum de conseillers Pôle emploi puissent en bénéficier.



Direction Régionale Pôle emploi

PARTIE

3

**CEP et parcours des
bénéficiaires en région
Île-de-France**

Des données à analyser cette année encore avec précaution

L'analyse des indicateurs du CEP constitue l'un des éléments fondamentaux de la mission de suivi du CEP.

Dans sa méthodologie, France Compétences attribue aux Transitions Pro un **rôle d'observateur** de leur région, et cela plus particulièrement sur les sujets du recours et de l'usage du Conseil en Évolution Professionnelle.

L'année 2021 devra néanmoins, tout comme pour 2020, être observée avec réserve, en tenant compte à nouveau du caractère très imparfait des relevés qui nous ont été transmis par France Compétences au sein des 18 régions de déploiement de la mission.

France Compétences donne les précisions suivantes :

- Au même titre que l'année dernière, cette année constitue une année transitoire pour le suivi statistique de la mise en œuvre du CEP au niveau national (accrochage à Agora* en cours d'année pour plusieurs opérateurs, changements de SI pour les Cap emploi, etc.).

- Dans ce cadre, pour rendre compte de la mise en œuvre du CEP en 2021 chaque réseau a disposé d'un droit d'option entre :

- 1/ s'appuyer sur les données du SI CEP - DGEFP exploitées par France Compétences ;
- 2/ produire un jeu de données en s'appuyant sur une autre source d'informations.

***La plateforme AGORA a vocation à devenir l'unique source de données CEP tous opérateurs (Apec, CAP Emploi, Missions Locales, Pôle emploi, Opérateurs régionaux France compétences).**

Les décisions des opérateurs relatives aux jeux de données diffusés en 2021

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

- L'Apec relève que le jeu de données CEP du SI - DGEFP est cohérent avec ses premières analyses et cohérent avec les jeux de données des années antérieures

- Pôle emploi relève que le nombre d'entrées en CEP comptées depuis le SI - DGEFP est exact, mais que les modalités de décompte sont celles de 2017. Les évolutions de l'offre de service CEP depuis cette date génèrent une variabilité du nombre d'entrées (relativement faible au regard des volumes globaux).

- L'UNML met en vigilance sur la qualité des données : *« pour le réseau des Missions Locales, un écart est constaté sur les volumétries nationales entre les extractions produites directement depuis le système d'information et celles présentées ici (de l'ordre de 150 000 parcours). Pour autant, l'UNML n'est pas en capacité de produire l'ensemble des données présentes sans contrat d'interface. C'est pourquoi, elle acte la mise à disposition de ces données dans le cadre de la réalisation des bilans régionaux 2021, avec ce point de vigilance d'écarts régionaux qui peuvent apparaître si les Associations régionales des Missions Locales produisent également des données. »*

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

- Pour les demandeurs d'emploi bénéficiaires du CEP (dit « axe 1 ») en 2021

- Fichier « SI parcours H Cap emploi DE », avec les données issues du SI ParcoursH de l'Agefiph (données des Cap qui ont encore saisi sur ce SI avant passage sur le SI de Pôle emploi)
- Fichier « SI Pôle emploi Cap emploi DE », avec les données issues du SI de Pôle emploi (données des Cap emploi déjà sur le SI Pôle emploi en 2021 et de ceux qui y sont passés en cours d'année)
- Pour les salariés bénéficiaires du CEP en 2021
- Fichier « SI parcours H CEP salariés », avec les données des bénéficiaires salariés issues du SI ParcoursH de l'Agefiph.

Pour les données des opérateurs régionaux (Groupement Évolution en Île-de-France), France compétences signale que des écarts minimes peuvent être identifiés parmi les données diffusées (qui décomptent certains types d'annulations là où les données du fichier transmis ne les décomptent pas).

Au final, 5 fichiers ont été diffusés

- Un fichier « Données CEP SI-DGEFP 2021 » qui rassemble les données Pôle emploi, Apec, Missions locales.
- Un fichier « Données Evol 2021 » qui rassemble les données des opérateurs régionaux mandatés par France compétences.
- Trois fichiers Cap emploi.

À l'aune de ces éléments, nous informons le lecteur que dans la partie qui suivra, nos analyses des données des opérateurs reflèteront donc uniquement des tendances régionales et structurelles.

Partie 3

A. L'Île-de-France : un territoire contrasté

Préambule

Pour enrichir le suivi de la mise en œuvre du CEP en Île-de-France, ce chapitre présente les dynamiques professionnelles propres au bassin francilien. Cette année 2021 a été marquée par une reprise progressive de l'activité économique et sociale plus lente en Île-de-France que dans le reste de la France après la levée des restrictions liées à la pandémie COVID-19.⁸ Par ailleurs, cette crise a également entraîné de profonds bouleversements sur les questions de Transitions Professionnelle et de désirs de mobilité, sans toutefois occulter les caractéristiques structurelles et spécifiques de l'activité économique et population francilienne.

Une population francilienne jeune et qualifiée

Au 1er janvier 2022, l'INSEE comptabilise 12,4 millions d'habitants dans la région francilienne, soit 19 % de la population française et près de 1,6 million de jeunes âgées de 16 à 25 ans, environ 13 % de la population francilienne.⁹ Paris et la Seine-Saint-Denis sont les deux départements les plus peuplés et qui concentrent le plus grand volume de jeunes avec respectivement 20 % et 13 % de l'ensemble des jeunes franciliens de 16 à 25 ans résidant en Île-de-France.

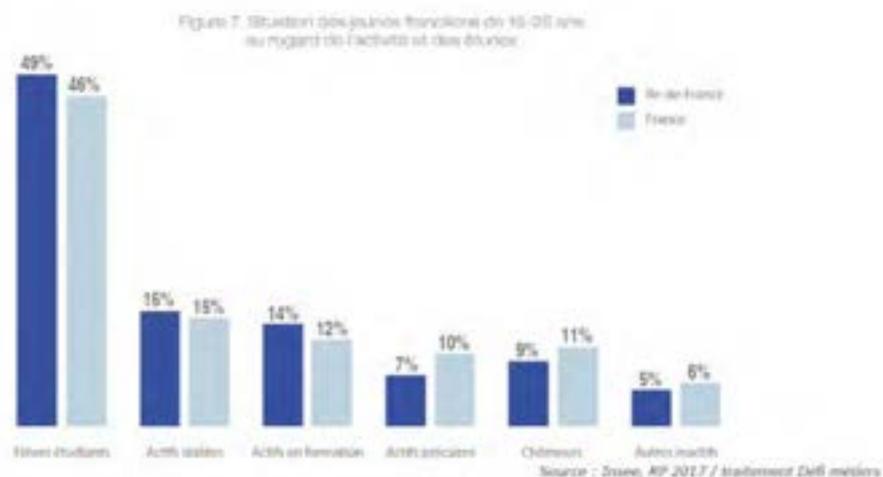
La population jeune (16-25 ans) francilienne est majoritairement étudiante.¹⁰ L'édition 2021 des chiffres clés sur les jeunes franciliens de la DRIEETS Île-de-France, Défi métiers et l'ARML montre que la grande majorité des jeunes franciliens poursuit une formation initiale et 15 % sont en formation type apprentissage, stage ou sous contrat de qualification. L'Île-de-France, étant la région avec le plus d'actifs qualifiés de France, on retrouve une part importante de jeunes qualifiés (46 % ont au minimum un niveau bac +2 contre 37 % en moyenne nationale).¹¹

⁸ [Au quatrième trimestre 2021, l'économie francilienne retrouve son niveau d'avant-crise sauf pour le tourisme - Insee Conjoncture Île-de-France - 38](#)

⁹ [Bilan démographique 2021 de l'Île-de-France : moins de décès et des naissances toujours en baisse - Insee Flash Île-de-France - 68](#)

¹⁰ Recensement 2018, INSEE

¹¹ <https://idf.drieets.gouv.fr/Les-jeunes-franciliens-face-a-l-emploi>



Source : Chiffres Clés, Les jeunes franciliens face à l'emploi, DRIEETS, Edition 2021

Peu présents sur le marché du travail, 9 % des jeunes en Île-de-France sont au chômage contre 11% dans le reste de la France et **16 % des jeunes actifs sont en situation précaire** contre 22% (salariés en CDD, intérimaires et chômeurs) au niveau national. Il existe de fortes disparités entre départements. En effet, on retrouve plus de jeunes au chômage en Seine-Saint-Denis et dans le Val-d'Oise (respectivement 12 % et 10 % contre 9 % en Île-de-France).

En matière d'activité sectorielle, **peu de jeunes actifs sont présents dans les secteurs de l'industrie et à des postes d'ouvriers**, spécificité francilienne et sont majoritairement présents dans les secteurs du commerce (17 %), et de l'hôtellerie - restauration (9 %), proches des moyennes nationales, et dans des métiers de cadres ou professions intermédiaires.

Des jeunes précaires sur-représentés dans les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) franciliens

En 2018, l'INSEE dénombre 272 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) où vivent 1,6 million de Franciliens.¹² Ce qui correspond à 13 % de la population régionale, soit deux fois plus qu'en province. Les QPV franciliens sont parmi les plus peuplés de France. Bien qu'ils comptent en moyenne 5 800 habitants, ce chiffre cache de grandes disparités par département. Les deux QPV les plus peuplés se trouvent en Seine-Saint-Denis avec respectivement environ 126 000 habitants et 45 000 habitants. D'autres QPV atteignent environ 2 000 habitants.

La majorité des habitants des QPV est concentrée dans la Métropole du Grand Paris (MGP) où on y retrouve deux habitants sur trois. La population des QPV de la MGP est jeune (un jeune sur quatre a moins de 15 ans) et davantage confrontée à la précarité. L'INSEE estime qu'entre 16 et 25 ans, un jeune sur cinq y habitant n'est ni scolarisé, ni en emploi, environ 22 % contre 12 % à l'échelle des QPV de l'Île-de-France et 29 % à l'échelle nationale. En effet, **le marché du travail est particulièrement difficile pour les jeunes de 15 à 24 ans**. Le taux d'emploi pour cette tranche d'âge est de 24 % pour un taux de chômage observée de 23 % au sein des QPV francilien.

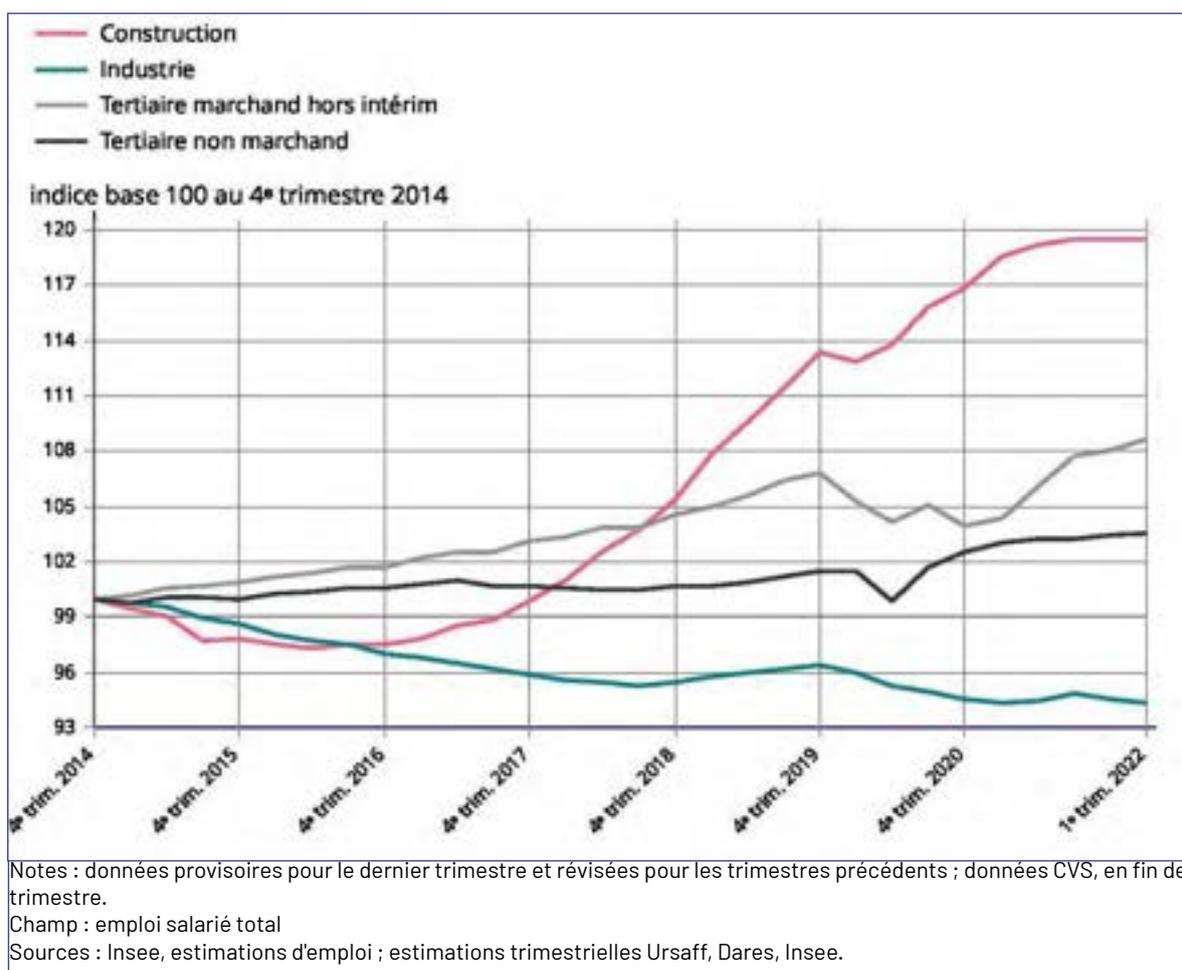
¹² [En Île-de-France, 13 % des habitants vivent dans un QPV, deux fois plus qu'en province - Insee Flash Île-de-France - 67](#)

Une économie francilienne en reprise¹³ pour toutes les catégories d'actifs

La région Île-de-France est la **première région économique de France**. Elle concentre 24% des emplois salariés et contribue à hauteur de 31 % au PIB français et 5 % du PIB de l'Union européenne.

Comme dans les autres régions, la crise économique liée à l'épidémie du Covid-19 a fortement impactée la région Île-de-France. L'année 2021 a été marquée par une reprise en Île-de-France plus lente que dans le reste de la France métropolitaine qui a peiné à retrouver son niveau d'avant crise, pénalisée par le poids du secteur tertiaire lié au tourisme et les difficultés d'approvisionnement dans le secteur de l'automobile. En effet, **la hausse de l'emploi salarié en Île-de-France est plus faible qu'au niveau national**. Comme le montre le graphique ci-dessous, la hausse est principalement portée par les secteurs de la construction et du tertiaire marchand.¹³

Évolution de l'emploi salarié par secteur - Île-de-France



Source : Évolutions trimestrielles de l'emploi salarié total par grand secteur d'activité en Île-de-France, Bilan économique 2021, INSEE Conjoncture Île-de-France n°39, Juin 2022

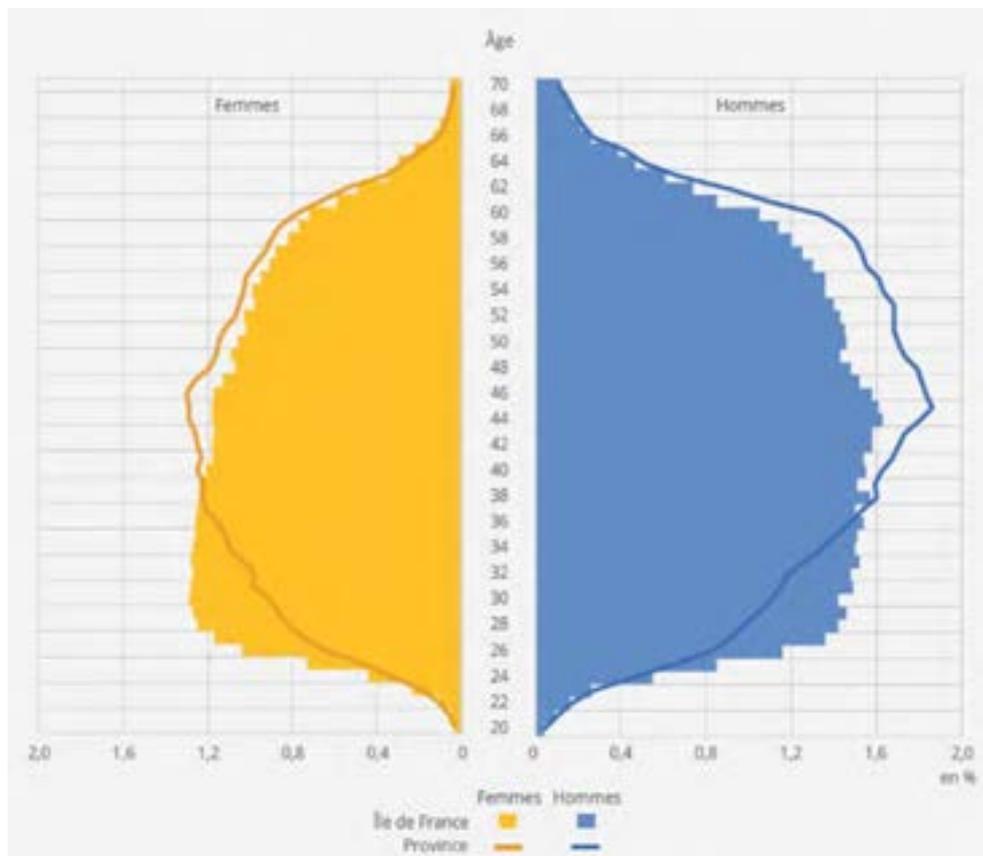
Pour autant, le nombre total de salariés franciliens atteint son niveau le plus élevé depuis 2010, un record de 6 millions grâce notamment aux **créations d'emploi dans le tertiaire non marchand et la construction**. Par ailleurs, et ce, pour la première fois depuis le premier trimestre 2005, le taux de chômage francilien s'établit au même niveau que pour l'ensemble de la France métropolitaine.¹⁴

¹³ [Bilan économique 2021 - Île-de-France - Insee Conjoncture Île-de-France - 39](#)

¹⁴ <https://idf.drieets.gouv.fr/Les-jeunes-franciliens-face-a-l-emploi>

Des actifs franciliens de plus en plus qualifiés

On retrouve en Île-de-France toutes les catégories socio-professionnelles avec une sur-représentation de cadres. En 2017, en Île-de-France, 1,7 million de personnes occupent un emploi de cadre, soit un tiers des actifs occupés de la région alors qu'en province, cette proportion n'est que de 15 %.¹⁵ Ainsi, **deux cadres français sur cinq travaillent en Île-de-France**. Dans son analyse Île-de-France n°131 de 2021, l'INSEE observe que la population des cadres franciliens est aussi plus jeune : 28 % des cadres franciliens ont moins de 35 ans contre 21 % dans le reste de la France.



Source : Pyramide des âges des cadres en Île-de-France et en province, Insee Analyses Île-de-France • n° 131 • Mars 2021

La densité de cadres s'explique par la forte implantation de sièges sociaux d'entreprises. En effet, environ 71 % des cadres franciliens sont cadres de fonctions dites métropolitaines contre 52 % en province.¹⁶ Il s'agit essentiellement des fonctions de conception-recherche, de prestations intellectuelles, de commerce inter-entreprises, de gestion et culture-loisirs.

A contrario, 13 % des actifs franciliens occupent un emploi d'ouvrier en 2018.¹⁷ Notons qu'au cours des 50 dernières années, **le nombre d'ouvriers a drastiquement diminué** de près de moitié dans la région tandis que le nombre de cadres, lui, a augmenté du même montant (53 %) ces 20 dernières années. L'Île-de-France subit également un phénomène de désindustrialisation depuis les années 1970, bien plus important qu'en province. En province, la proportion d'emplois ouvriers est de 28 %.

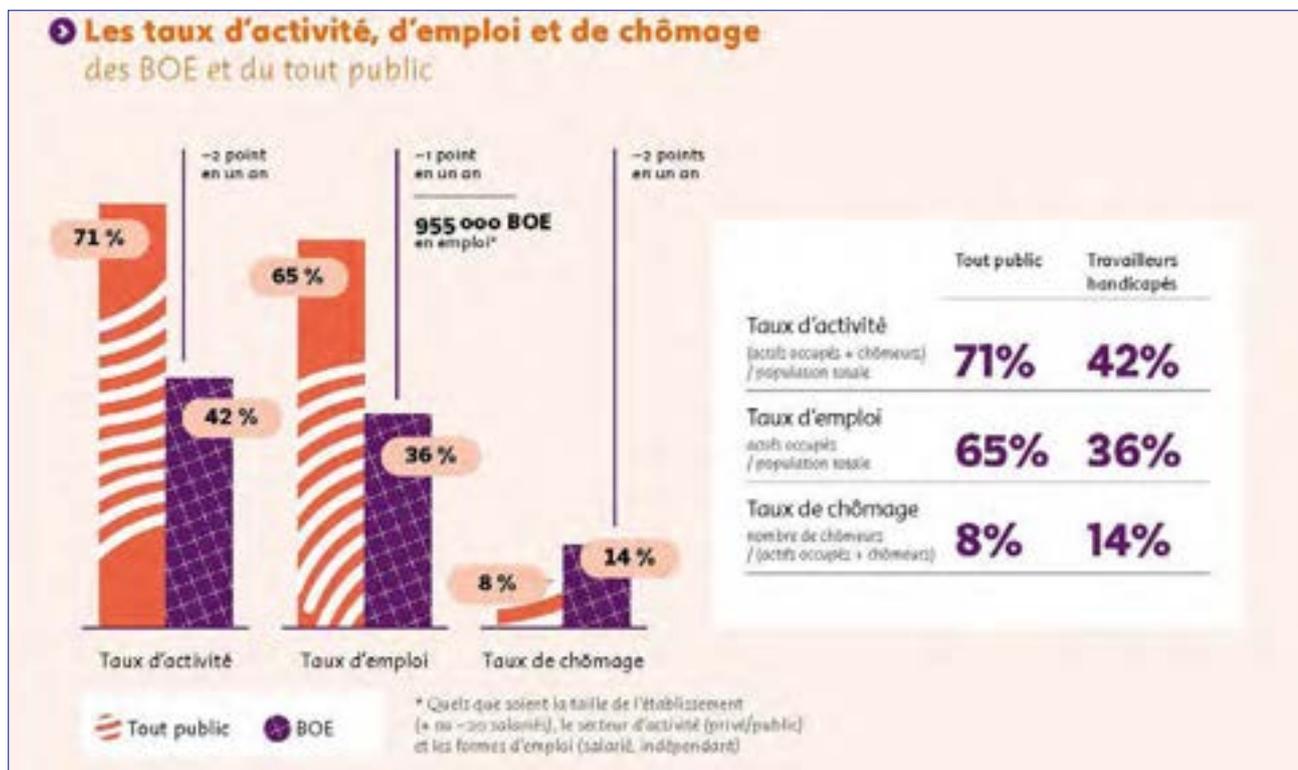
¹⁵ et ¹⁶ [L'Île-de-France : terre de cadres jeunes et diplômés - Insee Analyses Île-de-France - 131](#)

¹⁷ [En Île-de-France, seulement 13 % des ouvriers travaillent dans l'industrie - Insee Analyses Île-de-France - 149](#)

Focus sur les personnes en situation de handicap en Île-de-France

2,7 millions de français dont la moitié sont des personnes de sexe féminin sont reconnus administrativement en situation de handicap. Ils représentent 6,5 % de la population totale des 15-64 ans (2020).¹⁸

En 2020, 3,6 % des personnes en emploi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), au nombre de 955 000. Cela correspond à un taux d'emploi de 36 %. 49 % des BOE sont de sexe féminin, 45 % ont plus de 50 ans. Il y a une sur-représentation d'emploi à temps partiel contre 17 % pour l'ensemble des actifs. **La proportion de cadres a augmenté de 4 points de pourcentage en 2 ans et atteint 11 % en 2020.**



Source : [Emploi et chômage des personnes handicapées](#), Observatoire de l'emploi et du handicap, AGEFIPH, Avril 2022

Un an après le déclenchement de la crise sanitaire, la situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap vis-à-vis de l'emploi est marquée par une **reprise encourageante**.¹⁹ En 2021, il y a ainsi eu 197 813 retours à l'emploi des demandeurs d'emploi BOE, soit une progression de 9,5 % par rapport à 2020, +2,9 % pour la région Île-de-France, la plus faible de la France métropolitaine. Parallèlement, les recrutements de demandeurs d'emploi BOE ont augmenté de 26 % en 2021 et représentent à fin avril 4,3 % de embauches.

Le Dossier Insee sur les personnes en situation de handicap en Île-de-France (2014) montre que les tendances sur la région sont plus ou moins défavorables aux personnes en situation de handicap. **La proportion de personnes en situation de handicap est plus faible en Île-de-France.** 67,3 % des personnes âgées de 20 à 59 ans ayant un handicap ressenti, identifié ou reconnu, sont actives contre 61,8 % en province. Elles sont davantage au chômage, plus diplômées (25 % ont un diplôme du supérieur contre 11 % en province) et ont une probabilité plus faible d'avoir une reconnaissance d'un handicap : la probabilité est moins élevée de 20 % en Île-de-France que dans le reste de la France.

¹⁸ Emploi et chômage des personnes handicapées, Observatoire de l'emploi et du handicap, AGEFIPH, Avril 2022

¹⁹ [Baromètre de l'activité pour l'année 2021](#) - Cheops

Fin 2021, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap est à son plus bas niveau depuis 5 ans : 8,4 % de DEBOE²⁰ parmi les demandeurs d'emploi (474 171) cependant le chômage de longue durée continue d'augmenter. 60 % des DEBOE sont au chômage depuis plus d'un an contre 49 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage continue d'augmenter : elle est de 913 jours pour les BOE à fin 2021 contre 695 jours pour l'ensemble des publics.

Caractéristiques des demandeurs d'emploi (DE)

BOE		Tout public (TP)
50 %	Femmes	52 %
52 %	50 ans et +	28 %
20 %	Niveau < CAP	15 %
37 %	BAC et +	54 %
38 %	Faible niveau de qualification (manœuvre, os, employé non qualifié)	30 %
60 %	DE depuis au moins un an	49 %
28 %	DE depuis au moins trois ans	19 %
913 jours	Ancienneté moyenne d'inscription au chômage	695 jours

Source : [Emploi et chômage des personnes handicapées](#), Observatoire de l'emploi et du handicap, AGEFIPH, Avril 2022

Si l'accès à l'emploi est plus ardu pour les BOE, il apparaît comme plus long et complexe pour les jeunes en situation de handicap.²¹ Au-delà du manque d'expérience professionnelle, obstacle retenu par les jeunes, les jeunes en situation de handicap sont particulièrement **confrontés à la question de la mobilité géographique** - L'étude IFOP observe que cette difficulté est plus largement évoquée par les jeunes vivant en province que par les Franciliens (51% contre 33% « une difficulté très importante ») - et de l'accessibilité du poste de travail.

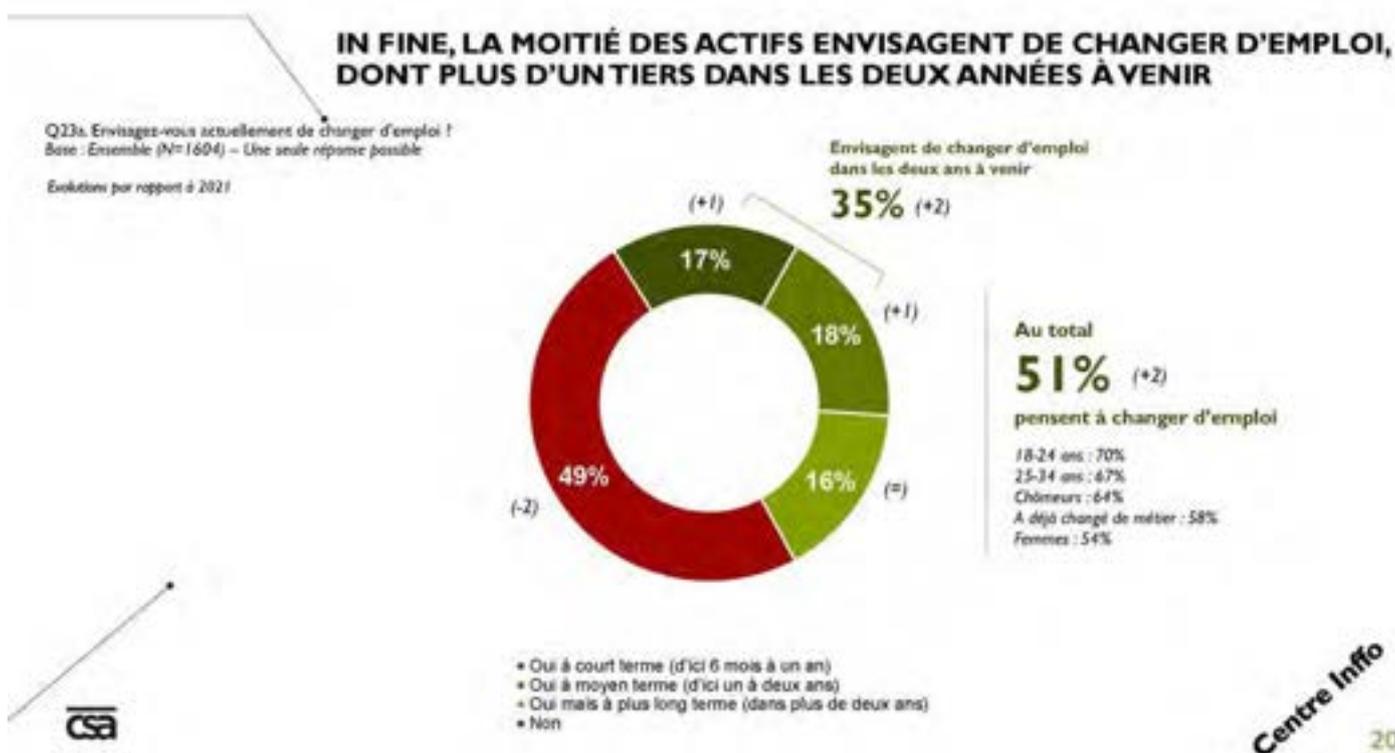
Ce public fera l'objet d'une attention spécifique dans le cadre des chantiers collectifs menés à travers la mission de suivi du CEP.

²⁰ demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi

²¹ [Quelles sont les conditions d'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap ?](#), Etude IFOP pour AGEFIPH, 2021

Un accompagnement de plus en plus important pour soutenir les besoins de Transitions Professionnelles des actifs français

La crise sanitaire liée au COVID-19 a introduit et parfois établi de **nouvelles pratiques dans la sphère professionnelle** : télétravail, formation à distance, chômage partiel entre autres. Certains métiers ont dû drastiquement changer leurs pratiques, de nouvelles compétences ont dû être rapidement obtenues, et tous ces bouleversements ont amené les actifs à s'interroger sur leur propre parcours, leur situation actuelle et leurs attentes pour le futur.²² Dans sa 3^e édition sur le baromètre de la formation professionnelle en 2022, Centre Inffo constate que la moitié des actifs pensent changer d'emploi à plus ou moins long terme (+ 2 points vs. 2021) dont 35 % d'ici 2 ans (+2 pts vs 2021).



Ainsi, un actif sur cinq est déjà actuellement en train de préparer une reconversion professionnelle (21 %), la proportion est plus forte chez les jeunes (35 % des 18-34 ans) et parmi les personnes sans emploi (38 %). Les **besoins de formation et attentes des actifs** en la matière sont très forts : 47 % d'entre eux ont prévu de faire une formation au cours des douze prochains mois. Bien que la moitié des actifs, en particulier, les plus âgés, estime être mal informée sur les processus existants de formation, cette part a diminué de 5pts par rapport à 2021.

²² [Le baromètre de la formation professionnelle 2022](#), Centre Inffo

UN SENTIMENT D'INFORMATION QUI PROGRESSE DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE CETTE ANNÉE

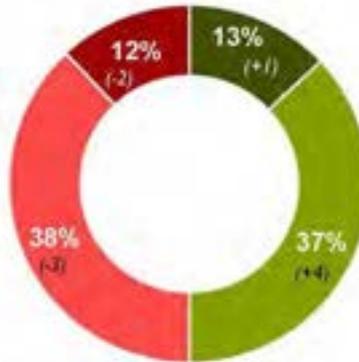
Q12. De manière générale, vous sentez-vous bien ou mal informé(e) sur la formation professionnelle continue ?
Base : Ensemble (N=1604) – Une seule réponse possible – Question barométrique

Évolutions par rapport à 2021

50% (-5)

ne se sentent pas bien informés

Fonctionnaire de la FPE : 60%
1000 salariés et plus : 56%
Diplômé du supérieur : 55%
Administration : 54%



50% (+5)

se sentent bien informés

Est en reconversion professionnelle actuellement : 73%
Salarié d'une entreprise publique : 66%
18-24 ans : 61%
25-34 ans : 57%
Cadres : 59%
A déjà connu une période de chômage : 54%
A déjà changé de métier : 54%

- Très bien informé(e)
- Assez bien informé(e)
- Assez mal informé(e)
- Très mal informé(e)

SAI

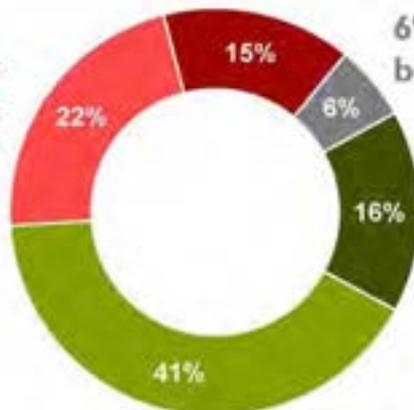
Centre Info 40

Sur la question de l'accompagnement, les résultats sont plus mitigés. Tandis que plus de **la moitié des actifs sont intéressés par le CEP (57 %)**, moins d'une personne sur 10 en a déjà bénéficié (6 %), essentiellement car ils ne savent pas que ce dispositif existe.

PLUS DE LA MOITIÉ DES ACTIFS SE MONTRENT INTÉRESSÉS PAR LE CEP ALORS QUE MOINS DE 1 SUR 10 EN A DÉJÀ BÉNÉFICIÉ

Q43. En France, tous les actifs peuvent bénéficier tout au long de leur vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP est une prestation gratuite d'accompagnement dans l'élaboration d'une évolution ou d'un projet professionnel. Vous-même, seriez-vous intéressé(e) de bénéficier d'un CEP, un conseil en évolution professionnelle ?
Base : Ensemble (N=1604) – Une seule réponse possible

37% des actifs ne sont pas intéressés par un CEP



6% des actifs ont déjà bénéficié d'un CEP

Chômeurs : 11%

57% des actifs sont intéressés par un CEP

En reconversion professionnelle actuellement : 81%
Envisage de changer d'emploi : 76%
Envisage une reconversion professionnelle : 75%
25-34 ans : 68%
A déjà changé de métier : 64%
A déjà connu une période de chômage : 63%

- Oui, très intéressé(e)
- Oui, plutôt intéressé(e)
- Non, pas vraiment intéressé(e)
- Non, pas du tout intéressé(e)
- Je bénéficie déjà ou j'ai déjà bénéficié d'un CEP

SAI

Centre Info 81

La situation exceptionnelle que nous vivons souligne l'importance que la formation professionnelle continue peut apporter dans l'évolution professionnelle des actifs.

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP), un dispositif efficace en faveur des reconversions professionnelles

En 2021, Transitions Pro Île-de-France a publié une étude régionale sur le devenir des bénéficiaires du PTP,²³ en s'appuyant sur les enquêtes conduites par l'Observatoire des Transitions Professionnelles.

Sur les 1 491 répondants à l'étude, 39 % ont eu recours à un accompagnement en CEP avant de déposer leur demande de Projet de Transition Professionnelle (PTP).

La majorité sont des femmes (60%) et ont entre 30 et 44 ans (63 %).

À l'entrée de la formation, **plus d'un tiers ont un niveau Bac** (37 %) et plus de la moitié de ceux-ci ont suivi une formation supérieure au BAC. Deux niveaux de formation sont plébiscités, infra BAC (40 %) et Bac+2 (36 %), en raison notamment des choix de métiers de destination. Les formations du Tertiaire et de la Santé sont les plus financées, contrairement au niveau national où le domaine du Transport arrive en tête.

Bien qu'on observe un taux de réussite de 90 % à l'examen, la crise économique liée au COVID-19 a ralenti la concrétisation des projets de transitions. 53 % des bénéficiaires ayant terminé leur formation lors du premier semestre 2020 ont **concrétisé leur projet professionnel** en occupant un nouveau poste.

Sur toute l'année 2020, 4 salariés sur 10 déclarent être en cours de transformation de leur projet de reconversion.

Néanmoins, 96 % des personnes qui ont changé de poste ont connu une **amélioration de leurs conditions de travail** et 82 % estiment que leur formation a été tout à fait utile dans leur parcours de formation. Ces résultats mettent en évidence l'efficacité du dispositif en faveur des reconversions professionnelles.



>> Le projet de Transitions Professionnelle : Faire face à des métiers en mutation

Étude et synthèse téléchargeables :

www.transitionspro-idf.fr/etudeptp2022/

²³ [Étude PTP : Faire face à des métiers en mutations, TransitionsPro Île-de-France, 2022](#)

Partie 3

B. Recours au CEP : combien, qui ?

Une remarque est nécessaire préalablement à la lecture des parties suivantes :

Les données des Cap Emploi (Cheops) étant insuffisantes pour certaines comparaisons, la mention de « tous opérateurs » tiendra compte exclusivement de celles de l'Apec, de la Mission Locale, du Pôle emploi et de l'Opérateur régional (cf. pp.50 et 51 pour les explications sur les jeux de données).

Par ailleurs, les données de l'Apec ont également été impactées par l'accrochage avec le système Agora et ne peuvent nous permettre de réaliser des analyses fines « tous opérateurs » ou pour la structure elle-même.

Texte explicatif de l'Apec national

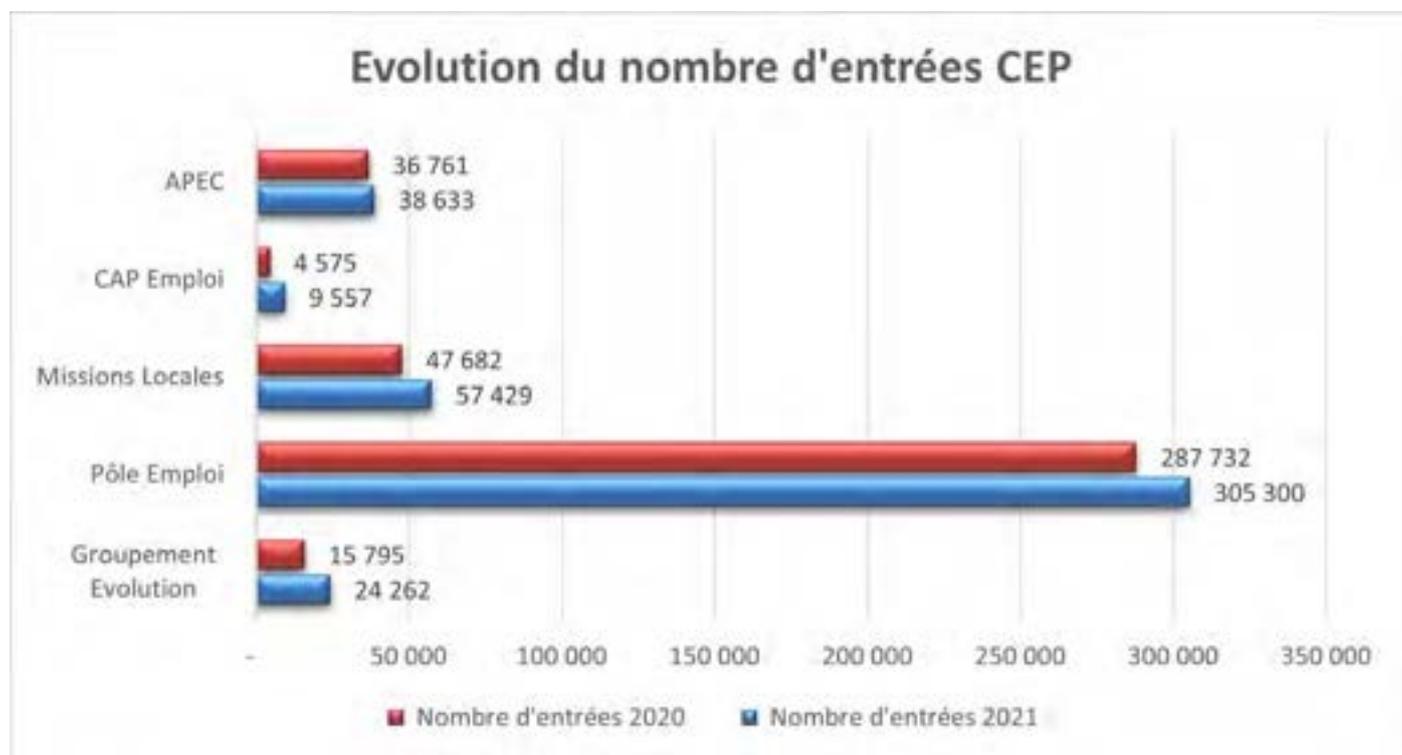
« Le reporting de l'année 2021 est fait sur la base des remontées automatiques vers la DGEFP mis en place en 2015 ou 2016, sur la base de l'ancien cahier des charges. La DGEFP a demandé le maintien de ces flux en 2021 en parallèle de la mise en place d'Agora.

Nous avons revu en profondeur notre SI pour nous mettre le plus vite possible en conformité avec les attendus d'Agora.

En transparence avec la DGEFP, nous sommes convenus de poursuivre les flux DGEFP malgré les incomplétudes générées par les modifications pour Agora, d'où la proportion conséquente de données non renseignées. »

ANALYSES COMPARATIVES DES OPERATEURS : ANNÉES 2020/2021, ÎLE-DE-FRANCE / NATIONAL, INTER-OPERATEURS

Une évolution de près de 11% du nombre d'entrées CEP en Île-de-France entre 2020 et 2021



Le nombre d'entrées en CEP a progressé de plus de 10,86 % en un an. Les cinq opérateurs ont vu leur nombre d'entrées en CEP progresser. Cependant cette **évolution est très variable selon les opérateurs**. La progression la plus importante en proportion est celle de CAP Emploi qui enregistre une augmentation de plus de 108 % en doublant le nombre d'entrées en Île-de-France (voir p. 80).

Le Groupement évolution connaît, en 2021, une **augmentation de plus 53 % des bénéficiaires** accompagnés. Le nombre d'entrées en Missions Locales est de plus de 20 %, suivi par les entrées Pôle emploi et Apec qui connaissent une évolution respective de 6 % et 5%.

Des modalités d'accompagnements distinctes selon l'opérateur

« Entrants », « sortants », « bénéficiaires » : des notions à définir

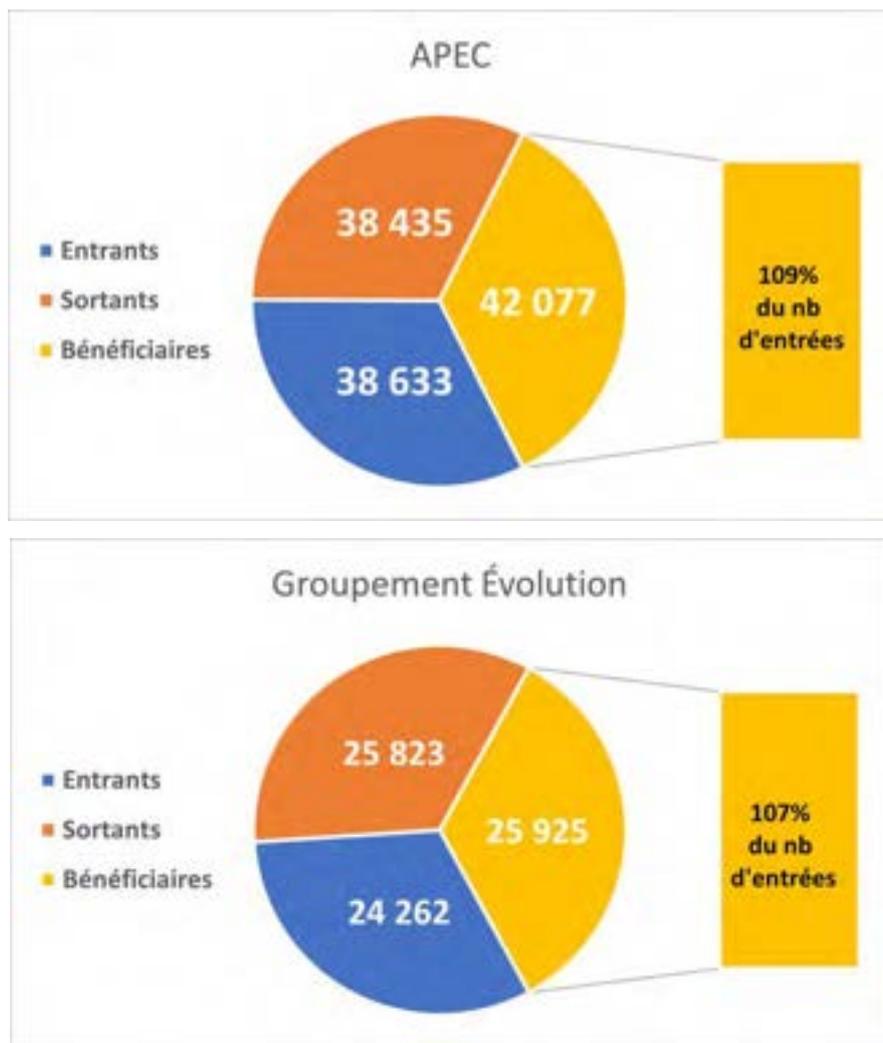
Entrants : nombre de nouvelles entrées en CEP sur l'année 2021

Sortants* : nombre de fin de CEP sur l'année 2021

Bénéficiaires* : nombre d'individus différents ayant bénéficié du CEP en 2021

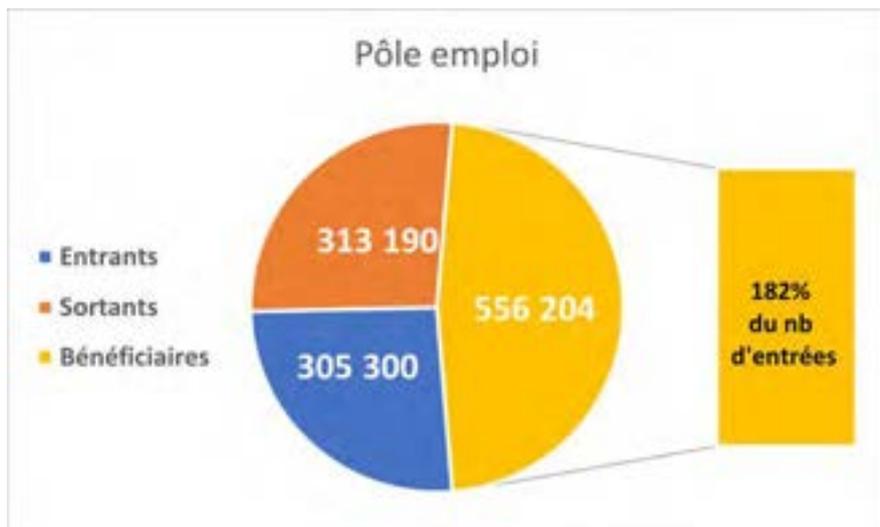
* Les « sortants » et les « bénéficiaires » de CEP peuvent être entrés en CEP à une date antérieure à 2021.

La notion de bénéficiaires introduit ainsi celle de « portefeuille » de bénéficiaires ; laquelle représente de façon plus juste les pratiques d'accompagnement des opérateurs.



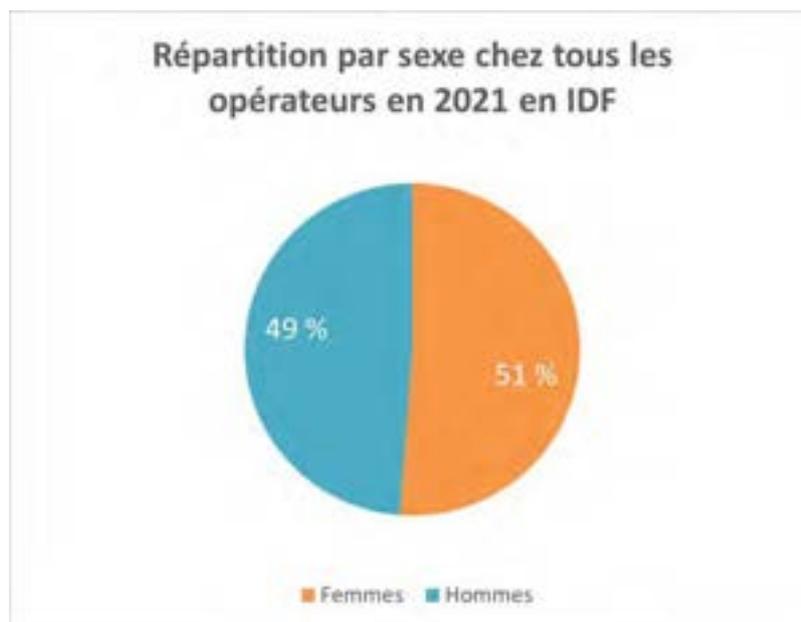
En effet, tandis qu'à l'Apec et au Groupement Évolution, les accompagnements semblent se dérouler plus généralement sur une même année - plus ou moins la même proportion de publics entrants et sortants - on observe que dans les Missions Locales et à Pôle emploi, les accompagnements s'inscrivent davantage dans la durée.

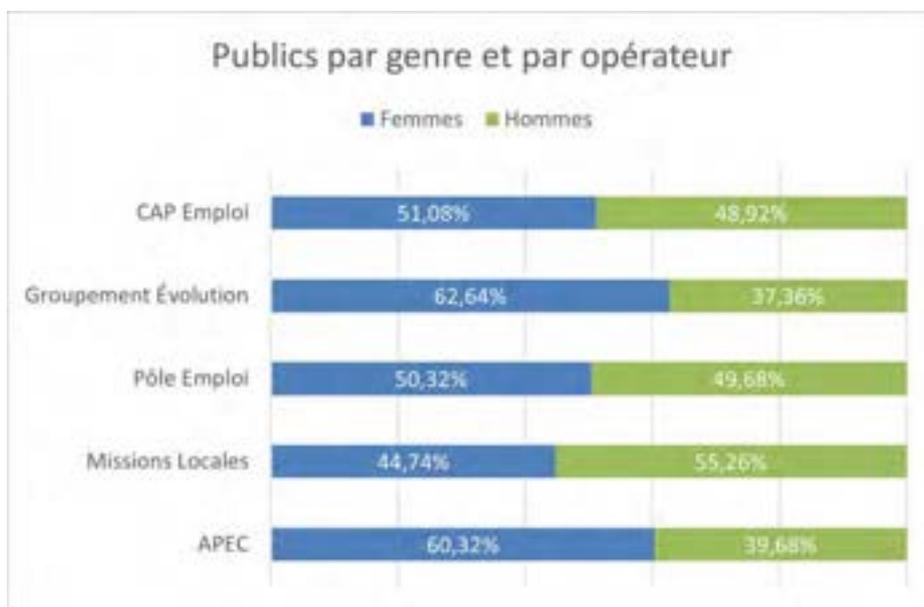
Dans les Missions Locales franciliennes sur l'année 2021, il y a eu presque moitié moins de sortants que d'entrants et un portefeuille de bénéficiaires presque deux fois et demi supérieur au public entrant.



Le genre : une parité de public

En Île-de-France, tout comme au niveau national, les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à recourir au CEP tous opérateurs confondus.



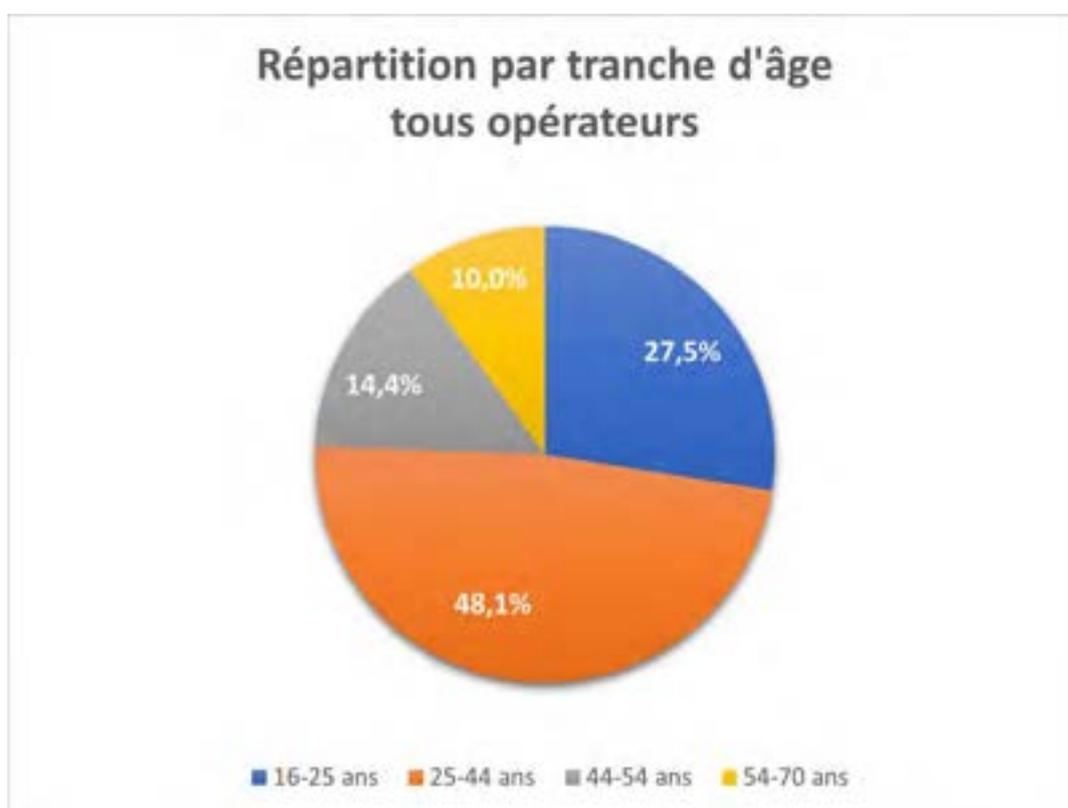


Une tendance qui s'inverse pour l'Île-de-France pour Groupement Évolution et les Missions Locales.

Les moins de 44 ans : plus nombreux à solliciter un CEP en Île-de-France

Tout comme en 2020, une personne sur deux qui sollicite un opérateur CEP a entre 25 et 45 ans, la tranche d'âge 16-25 ans, venant en deuxième position. Les Missions Locales accompagnent les plus jeunes (21 ans en moyenne) alors que Groupement Évolution, l'Apec et Pôle emploi touchent un public âgé en moyenne de 37 ans.

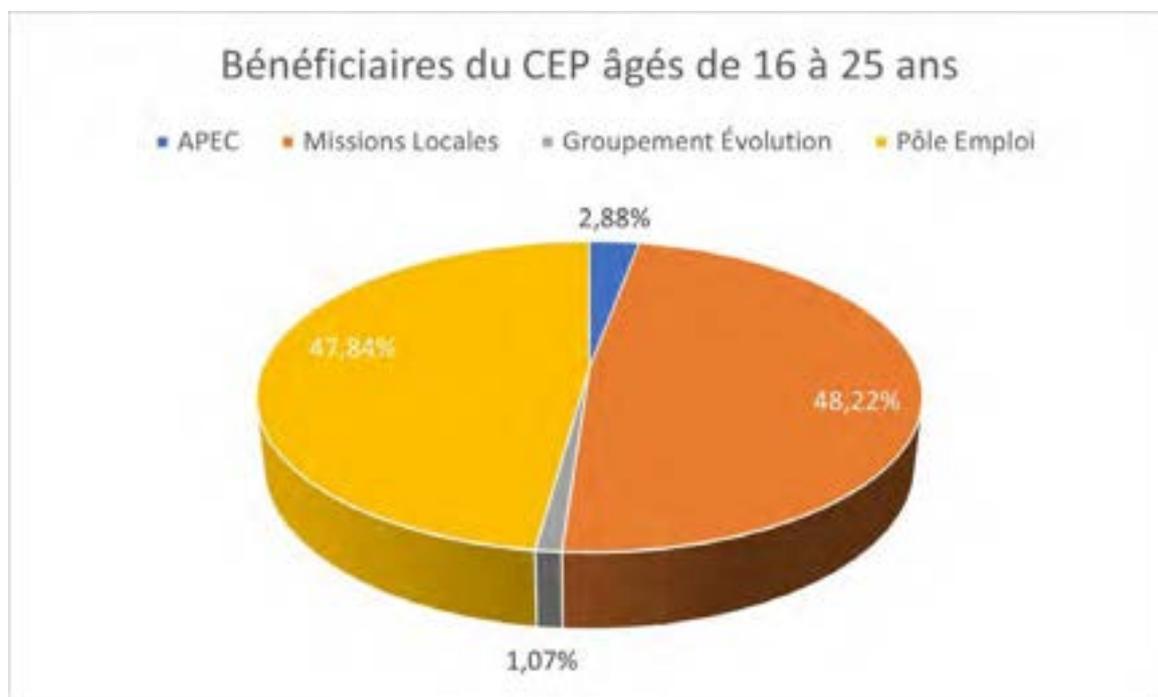
L'Île-de-France est la région la plus jeune de France métropolitaine



Avec 1,6 million de jeunes âgés de 16 à 25 ans, ils représentent 13 % de la population francilienne.

La part des 22-25 ans est légèrement plus grande en Île-de-France qu'au niveau national (43 % contre 40 %).

L'Île-de-France accueille près de 27 % de la population étudiante nationale.



Ce focus sur les catégories les plus jeunes de bénéficiaires du CEP montre que les moins de 25 ans sont principalement accueillis en CEP par Pôle emploi et les Missions locales, dans des proportions très similaires pour les deux opérateurs.

Les pourcentages en légende du graphique sont calculés par rapport à la population totale de la catégorie d'âge.

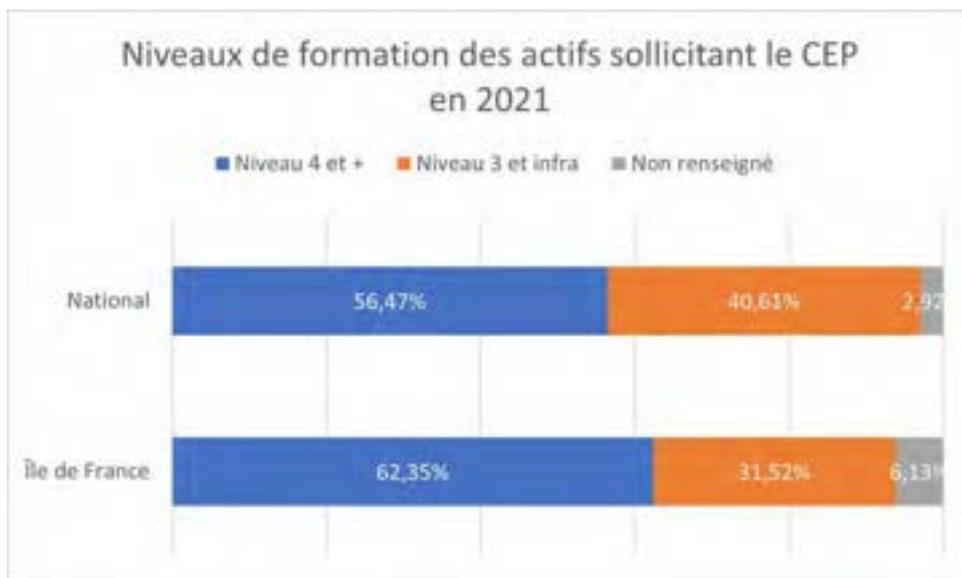
Pour rappel, les moins de 25 ans représentent 27,34 % des bénéficiaires du CEP en Île-de-France en 2021.

Le CEP, sollicité en Île-de-France par un public particulièrement diplômé – tous opérateurs

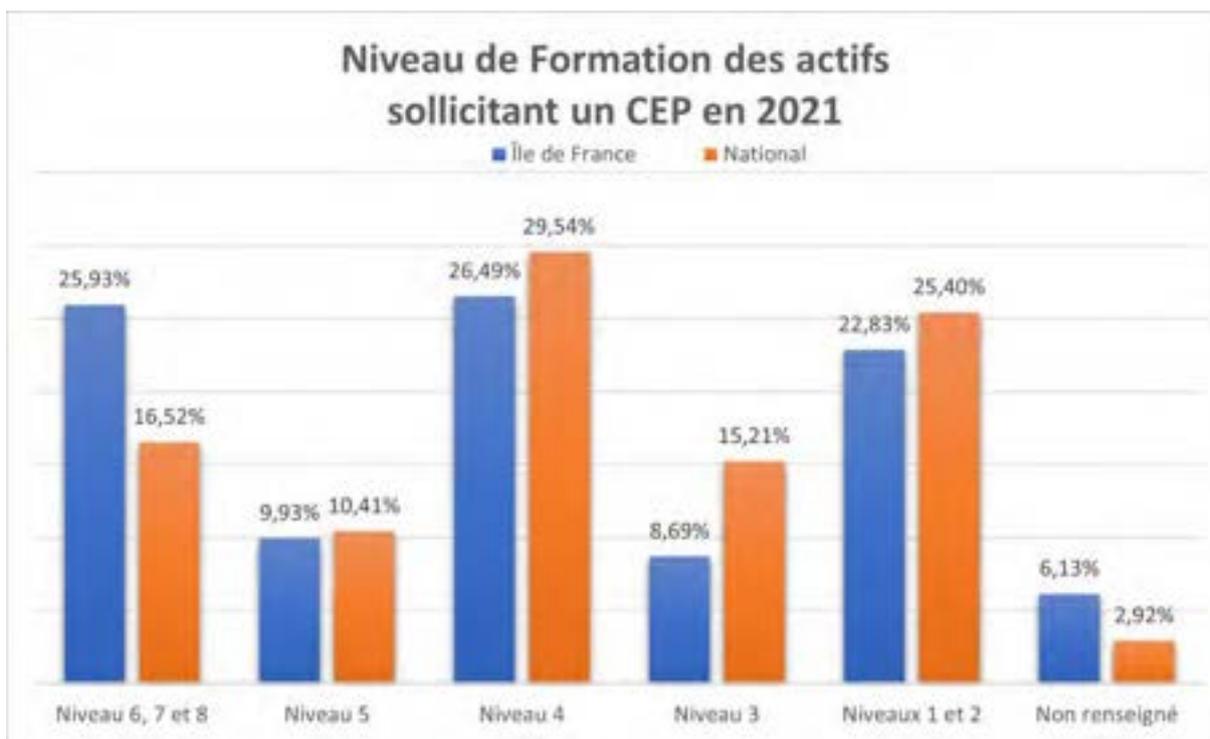
L'Île-de-France reste la région la plus diplômée de France : en 2018, 45 % de sa population adulte est diplômée du supérieur contre 26% en moyenne en province.

Et 60 % des jeunes de 18 à 24 ans sont scolarisés.

Elle est également attractive pour les actifs diplômés du supérieur, notamment les jeunes, du fait des nombreux emplois qualifiés offerts²⁴.



Les bénéficiaires du CEP en Île-de-France sont aussi, de fait, de niveaux de formation plus élevés que la moyenne nationale (nouvelle nomenclature).



²⁴ Source : Insee recensement 2018 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/>

En 2021, ce sont les niveaux 4 (baccalauréat et équivalent) qui arrivent en tête des actifs ayant le plus sollicité un CEP (26,49 %), suivis de près par les niveaux 6, 7 et 8 (25,93 %) qui arrivaient en tête en 2019 et 2020. Viennent ensuite les actifs de niveau 1 et 2 (22,83 %) puis de niveau 5 (9,93 %) et enfin de niveau 3 (8,69 %).

Les diplômés ayant le niveau le plus élevé, à savoir le niveau 6, 7 ou 8, sollicitent à proportion beaucoup plus le CEP qu'au niveau national (+ 10 points). L'autre différence notable concerne **les actifs de niveau 3 (bac+2) qui font beaucoup plus appel à un CEP au national qu'en Île-de-France**. Pour les autres niveaux, on reste sur des proportions plus ou moins équivalentes en Île-de-France et au national.

Des professions et catégories socio-professionnelles représentatives du territoire francilien



Une catégorie « employés » fortement représentée en Île-de-France comme au national.

L'Île-de-France est la région où la proportion d'ouvriers parmi les actifs est la plus faible, 13 % contre 22 % en moyenne dans les autres régions françaises

Selon une note de l'INSEE publiée le 3 février 2022, le nombre d'ouvriers a diminué de près de moitié dans la région, au cours des cinquante dernières années.

Une baisse qui serait liée, selon l'INSEE, au phénomène « particulièrement important dans la région de désindustrialisation à l'œuvre depuis les années 1970 ».

Concrètement, ce sont sept fois moins d'ouvriers qui travaillent dans l'industrie en 2018 qu'en 1968, et seulement 13 % des ouvriers franciliens qui exercent dans ce secteur en 2018, alors qu'ils étaient encore 52 % en 1968.

En parallèle, les emplois d'ouvriers se sont développés dans les transports, la logistique, le nettoyage et les services. De sorte qu'en 2018, 7 ouvriers sur 10 travaillaient dans le tertiaire dans la région, contre 5 en province.

Selon l'étude, le métier le plus fréquent chez les ouvriers est « nettoyeur ». Selon la nomenclature officielle des professions et des catégories sociales, « près d'un ouvrier sur deux est un ouvrier de type artisanal en Île-de-France », révèle l'INSEE. Il s'agit en fait de nettoyeurs (11 % des emplois), de cuisiniers et commis de cuisine (7 %) ou encore de maçons qualifiés (4 %).

Les magasiniers qualifiés (5 %), les ouvriers non qualifiés du tri, de l'emballage, de l'expédition (4 %), les manutentionnaires et les caristes sont également parmi les métiers d'ouvriers les plus présents dans la région. Une présence en nombre qui s'explique notamment par la forte présence dans la région de plates-formes logistiques, en lien avec les zones aéroportuaires et le développement de la vente en ligne.

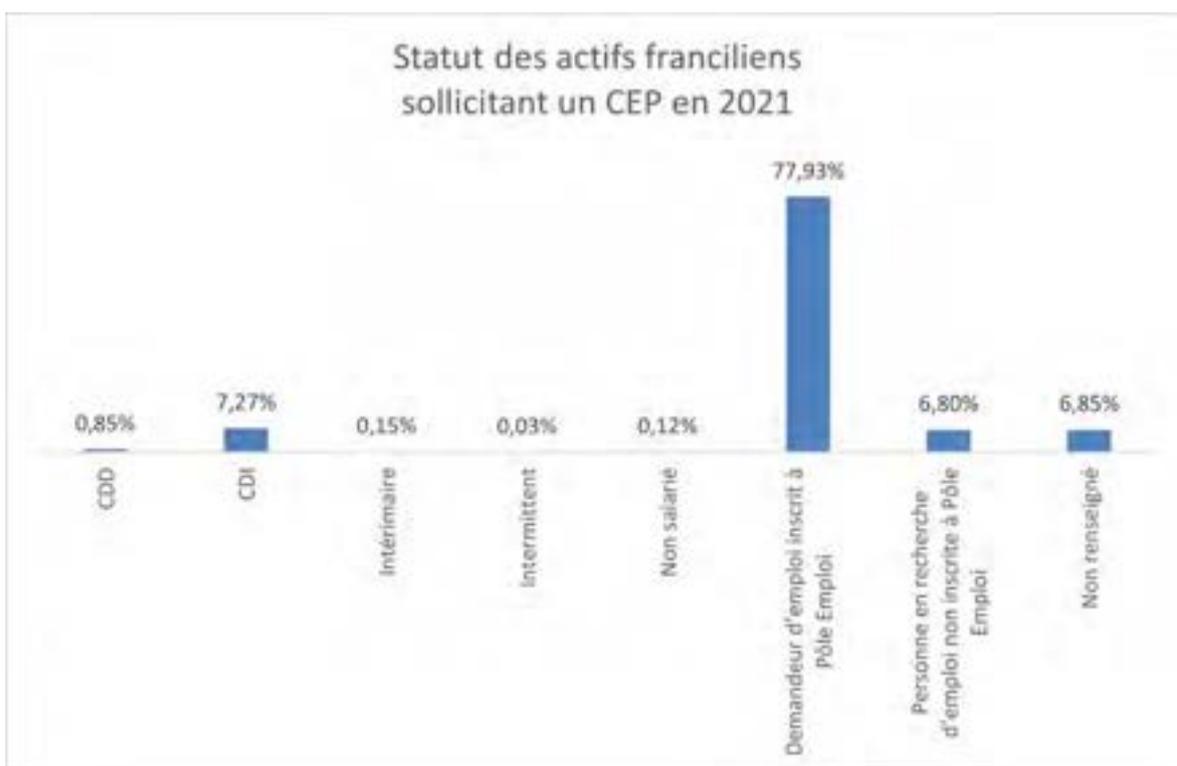
Les données CEP ci-dessus reflètent parfaitement ce phénomène d'une présence bien moins importante des « ouvriers » en région francilienne que dans la moyenne nationale.

Une proportion de cadres plus forte en région francilienne que la moyenne nationale

La proportion de cadres accompagnés par un CEP en Île-de-France, bien plus importante qu'au niveau national, est en concordance avec la proportion régionale de cette catégorie dans la population active.

La part des non-renseignés, particulièrement importantes en Île-de-France comme au national, s'explique pour rappel en raison des données dégradées de l'Apec cette année du fait de l'accrochage à Agora.

Les actifs franciliens bénéficiaires du CEP principalement demandeurs d'emploi et inscrits à Pôle emploi



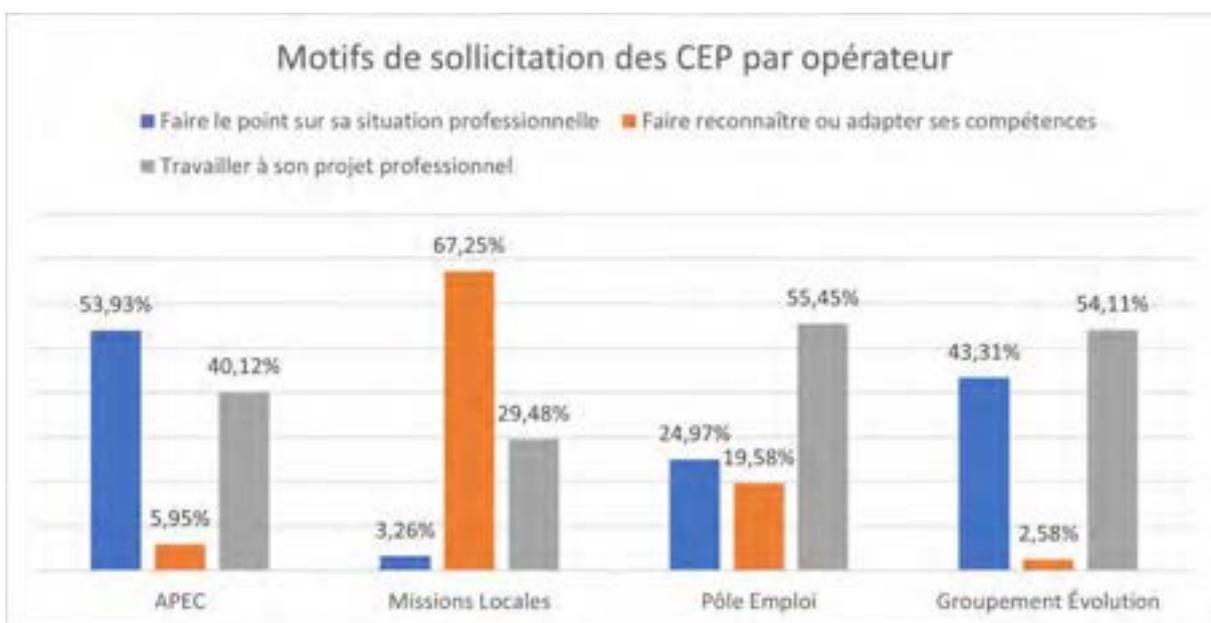
Les données indiquent les proportions d'entrées en CEP en 2021 cumulées de tous les opérateurs.

Une proportion très importante des personnes en recherche d'emploi qui s'explique par le poids relatif de Pôle emploi par rapport aux entrées CEP en région : plus des trois-quarts du nombre total de bénéficiaires du CEP en Île-de-France sont des demandeurs d'emploi.

Le nombre de CDI est également assez élevé puisqu'en moyenne un bénéficiaire du CEP sur quinze est salarié en CDI.

Remarques sur la distribution des données :

- Pour assurer une meilleure lisibilité du graphique, deux catégories aux valeurs non significatives (moins de 0,001% de la population totale) ont été retirées de la distribution des données : « Agriculteurs », et « Artisans, commerçants et chefs d'entreprise » ;
- Les données non renseignées sont principalement issues des statistiques de l'Apec avec près de 60% de publics tracés dans cette situation.



Trois motifs de sollicitation d'un CEP en Île-de-France : pratiques ou sémantiques différentes ?

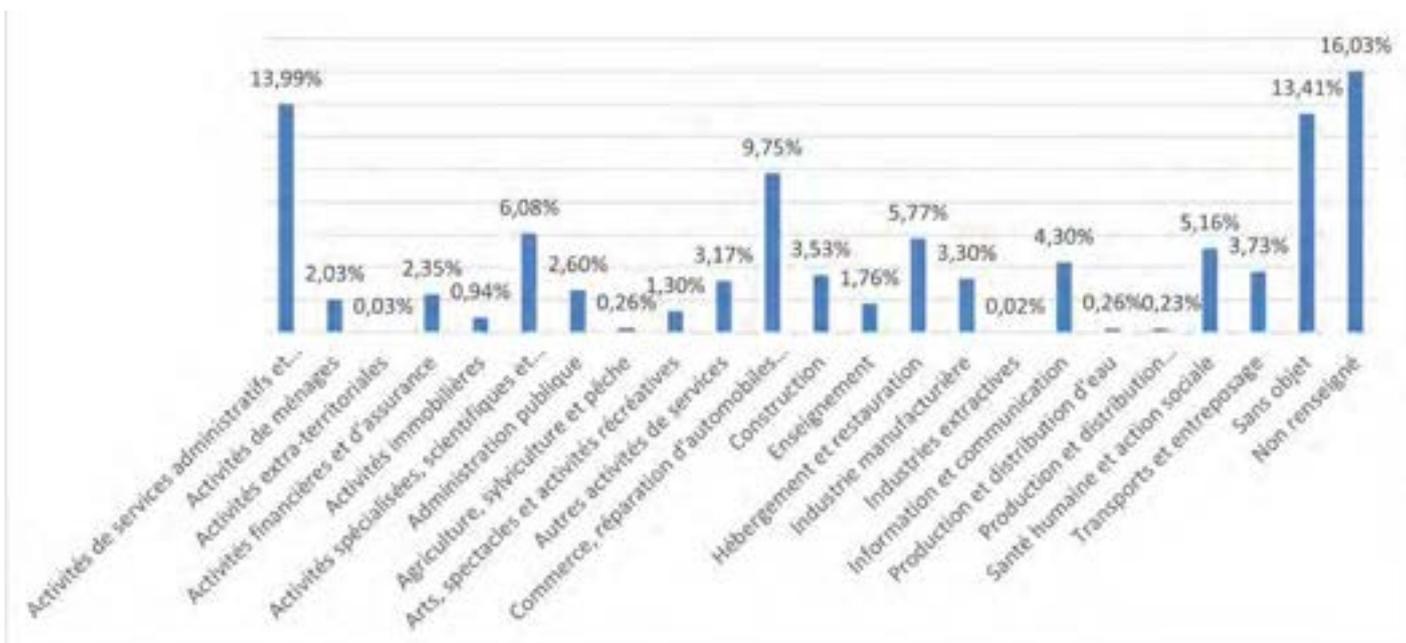
Les motifs de sollicitation sont très différents selon l'opérateur de CEP :

- Pour Pôle emploi et Groupement Évolution c'est « travailler à son projet professionnel » qui est à l'origine de la mobilisation des conseils d'un CEP.
- Les publics des Missions Locales sont plus en attente de « faire reconnaître ou adapter leurs compétences ».
- Pour les bénéficiaires du CEP dispensé par l'Apec, ce dernier motif n'est que très peu représenté pour moins de 6% des demandes et on retrouve, en tête, une demande de « faire le point sur sa situation professionnelle ».

Il serait cependant plus intéressant d'observer ces items à la lumière des définitions entendues par chaque opérateur, ce qui n'a pu être le cas ni en 2020 ni en 2021.

Le déploiement d'Agora, et du dictionnaire sémantique prévu, permettront peut-être, nous l'espérons du moins, une représentation plus contextuelle de ces motifs de sollicitation qui en l'état ne peuvent réellement faire l'objet d'une analyse.

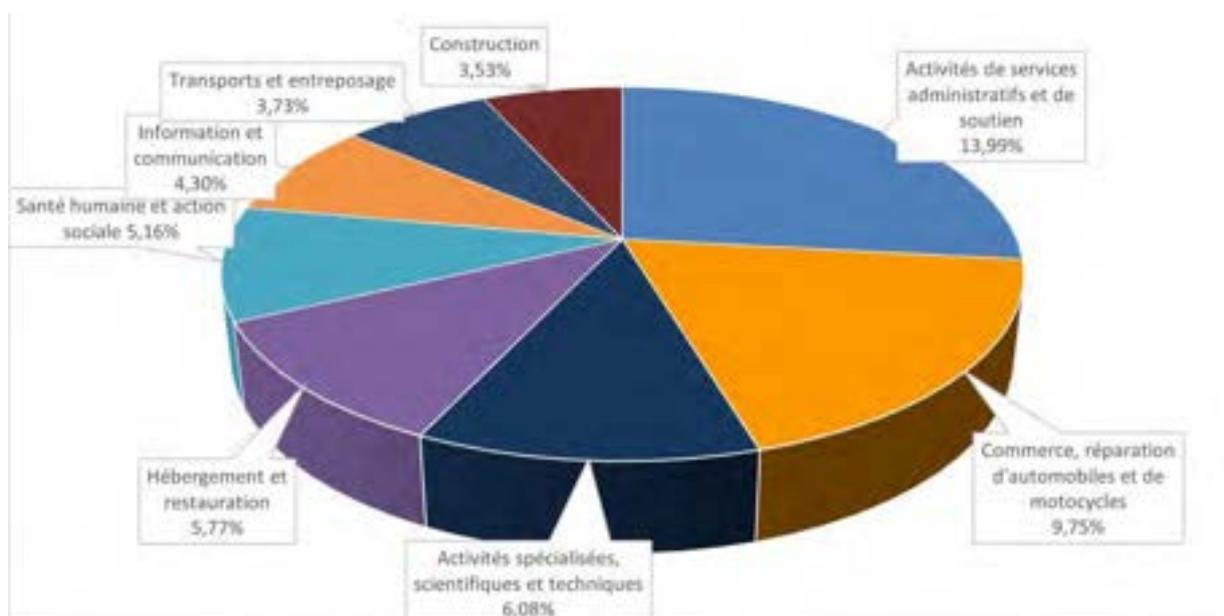
Les secteurs de provenance principaux des bénéficiaires d'un CEP en Île-de-France en 2021



À noter : les bénéficiaires du CEP des Missions Locales sont très peu nombreux à pouvoir indiquer un positionnement sur un secteur d'activité ; ce qui n'est pas surprenant au regard du public principalement NEET* des Missions Locales (*Ni en emploi, ni en formation, ni en étude).

Les 8 principaux secteurs d'activité des bénéficiaires du CEP en Île-de-France :

- Activités de services administratifs et de soutien
- Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Hébergement et restauration
- Santé humaine et action sociale
- Information et communication
- Transports et entreposage
- Construction



Partie 3

C. Les 5 opérateurs du CEP : présentation, offres de services et périmètres

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

PRÉSENTATION, OFFRES DE SERVICES, PÉRIMÈTRES ET ENTRÉES CEP DANS LEUR DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

1. L'Association régionale des Missions Locales d'Île-de-France

L'Association régionale des Missions Locales d'Île-de-France (ARML) anime le réseau des Missions Locales d'Île-de-France. Elle représente les Missions Locales de son territoire et tisse des partenariats avec les acteurs locaux.



Les Missions Locales accompagnent **les publics jeunes déscolarisés de la tranche d'âge 16-25 ans**. Elles sont présentes dans toute la France et existent depuis quarante ans.

Elles ont la particularité de proposer un accompagnement global à leur public sur un **périmètre plus large que l'emploi et la formation**.

« Fortes d'un réseau couvrant la quasi-totalité du territoire, les Missions Locales sont, à l'heure actuelle, les seules structures en mesure de proposer aux

jeunes de 16 à 25 ans un accompagnement global », c'est-à-dire couvrant un champ extrêmement large de problématiques : santé, logement, insertion sociale et professionnelle, formation, etc.²⁵ »

Le jeune qui entre en CEP à la Mission Locale contractualise en effet son engagement en signant un « PACEA ». Il s'agit d'un accompagnement renforcé, pouvant aller jusqu'à deux ans : il implique **l'élaboration d'un objectif professionnel** mais aussi un travail pour lever les freins périphériques à l'insertion.

LE PARCOURS D'ACCÈS EN CEP À LA MISSION LOCALE : LE CONTRAT PACEA (PARCOURS CONTRACTUALISÉ D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET L'AUTONOMIE)

Dès lors qu'un jeune souhaite s'engager dans une réflexion accompagnée d'élaboration d'un parcours d'insertion, il lui est proposé d'intégrer un PACEA, socle de l'offre de services des Missions Locales. Tout jeune qui a contractualisé un PACEA avec sa Mission Locale bénéficie de manière automatique du CEP.

L'article R. 5131-5 du décret n° 2016-1855 du 23 décembre 2016 relatif au parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et à la Garantie jeunes stipule : « Dans le cadre des orientations stratégiques définies à l'article R. 5131-4, les Missions Locales mettent en œuvre le droit à l'accompagnement, en lien avec l'ensemble des organismes susceptibles d'y contribuer, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L. 6111-6 ».

Ce parcours intègre la démarche du CEP, en ce qui concerne les actions liées à son projet professionnel, l'accès à la formation et à l'emploi (le niveau 2 du CEP).

²⁵ <https://www.vie-publique.fr/rapport/36712-missions-locales-trente-annees-daccompagnement-des-jeunes-en-difficulte> dans Le Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur les missions locales en 2017.

Le PACEA c'est quoi ?

Public éligible :

Les jeunes en insertion professionnelle âgés de 16 à 25 ans prêts à s'engager dans un parcours contractualisé d'accompagnement.

Objectif :

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) est un parcours d'insertion professionnelle sur mesure pour permettre au jeune d'**accéder à l'autonomie et à l'emploi**. Il s'agit d'un contrat d'engagement réciproque que signe le jeune avec la Mission Locale après un diagnostic réalisé avec un conseiller au regard de ses attentes et de son projet. Cet accompagnement s'étale sur une **durée maximale de 24 mois** consécutifs et se décompose en différentes phases.

Chaque phase d'accompagnement peut comporter :

- Des périodes de formation ;
- Des situations professionnelles, y compris des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- Des actions spécifiques dans le cadre de l'accompagnement social et professionnel ;
- Des actions portées par d'autres organismes susceptibles de contribuer à l'accompagnement.

En fonction de la situation du jeune et de ses besoins, une allocation peut être accordée. Cette allocation est destinée à **soutenir ponctuellement votre démarche d'insertion vers l'emploi et l'autonomie**. Son montant mensuel ne peut pas excéder celui du Revenu de Solidarité Active (RSA) déduction faite du forfait logement. Au 1er avril 2020 cela correspondait à un montant de 497,01 €.

En 2021, le plafond annuel de l'allocation est porté à six fois le montant mensuel du Revenu de Solidarité Active, au lieu de trois jusqu'alors. (Décret n° 2020-1783 du 30 décembre 2020).

Focus sur les Missions Locales d'Île-de-France

Avec ses 2 000 Conseillers en Insertion Sociale et Professionnelle (CISP) et Conseillers en évolution professionnelle, répartis au sein de **66 Missions Locales franciliennes** (en 2022), 68 en 2020, et leurs 120 antennes, les Missions Locales d'Île-de-France réalisent 14 % de l'activité des Missions Locales de France.

La moyenne d'âge des jeunes sollicitant les services de la Mission Locale est de 21 ans en Île-de-France. Ce sont les **jeunes entre 16 et 25 ans** qui s'y rendent majoritairement (public cible) et en moyenne un jeune sur deux a le niveau bac.

2021 : la dernière année de la Garantie Jeunes

« En 2021, la Garantie jeunes proposait un accompagnement intensif, individuel et collectif, en Mission Locale pendant un an aux jeunes de 16 à 25 ans qui n'étaient « ni en emploi ni en études ni en formation » et en situation de précarité financière. Ce **parcours pouvait être soutenu par une allocation mensuelle** pouvant aller jusqu'à 497 euros ».

Lancée en 2013 et généralisée en 2016, la Garantie Jeunes a permis d'accompagner plus de 300 000 jeunes, dont 91 600 en 2018. 72 % d'entre eux font l'objet d'une sortie positive, d'après le bilan publié le 20 février 2019 par l'Union Nationale des Missions Locales (UNML).



Même bilan positif selon la Dares : fin 2019, les trois quarts des bénéficiaires ont un niveau en dessous du bac et **43,5 % d'entre eux ont accédé à un emploi, à une formation, à un contrat en alternance ou à une création d'entreprise.**

Cependant le dispositif n'a concerné que 100 000 bénéficiaires en 2019 car les conditions d'entrée "excluent un certain nombre de jeunes précaires", regrette Antoine DULIN, président du COJ, une commission placée auprès du Premier ministre, et auteur du rapport.

Un constat auquel se rallie l'Union Nationale des Missions Locales (UNML). Par la voix de sa déléguée générale, Sandrine ABOUBADRA-PAULY, elle plaide récemment pour un "assouplissement des règles d'entrée".²⁶

Dans la continuité du plan « 1 jeune, 1 solution »²⁷, le Contrat Engagement Jeune (CEJ) remplace la Garantie jeunes depuis le 1er mars 2022 : il s'agit d'un **programme intensif d'accompagnement** de 15 à 20 heures par semaine minimum, avec une mise en activité systématique et régulière du jeune du premier au dernier jour, pendant une période pouvant aller jusqu'à 12 mois (et jusqu'à 18 mois sous conditions).

Ce dispositif reprend la philosophie de la Garantie Jeunes, qu'il vient remplacer : **proposer un accompagnement aux jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation** (les « Neet »), en contrepartie d'une allocation versée sous conditions de ressources.

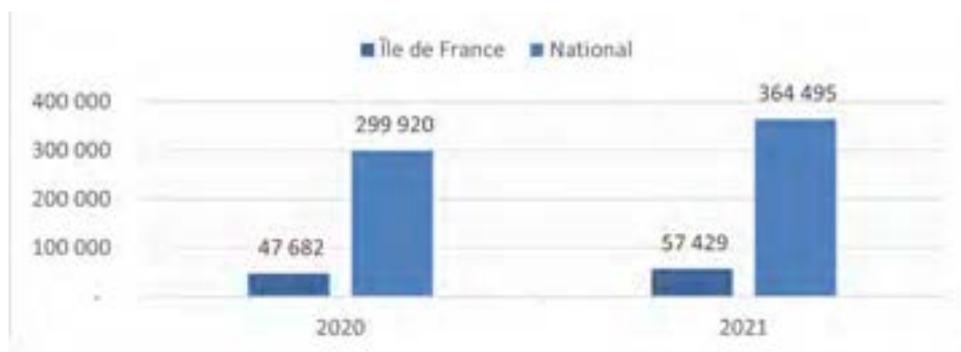
Les modalités de mise en œuvre du CEJ diffèrent toutefois sur certains points ; parmi elles, une sanction renforcée du manque d'assiduité des jeunes et un partage du dispositif avec d'autres opérateurs.

Tandis qu'en effet, seules les Missions Locales étaient compétentes pour assurer l'accompagnement des personnes bénéficiant de la Garantie Jeunes, dans le cadre du Contrat d'Engagement Jeune, **elles partageront cette mission avec Pôle emploi** mais aussi avec d'autres organismes, y compris privés, dans le cadre notamment des Appels à Projets Jeunes en Rupture (CEJ JR).

²⁶ <https://www.banquedesterritoires.fr/un-rapport-preconise-que-la-garantie-jeunes-soit-erigee-en-droit-pour-les-jeunes>

²⁷ Mis en place en juillet 2020

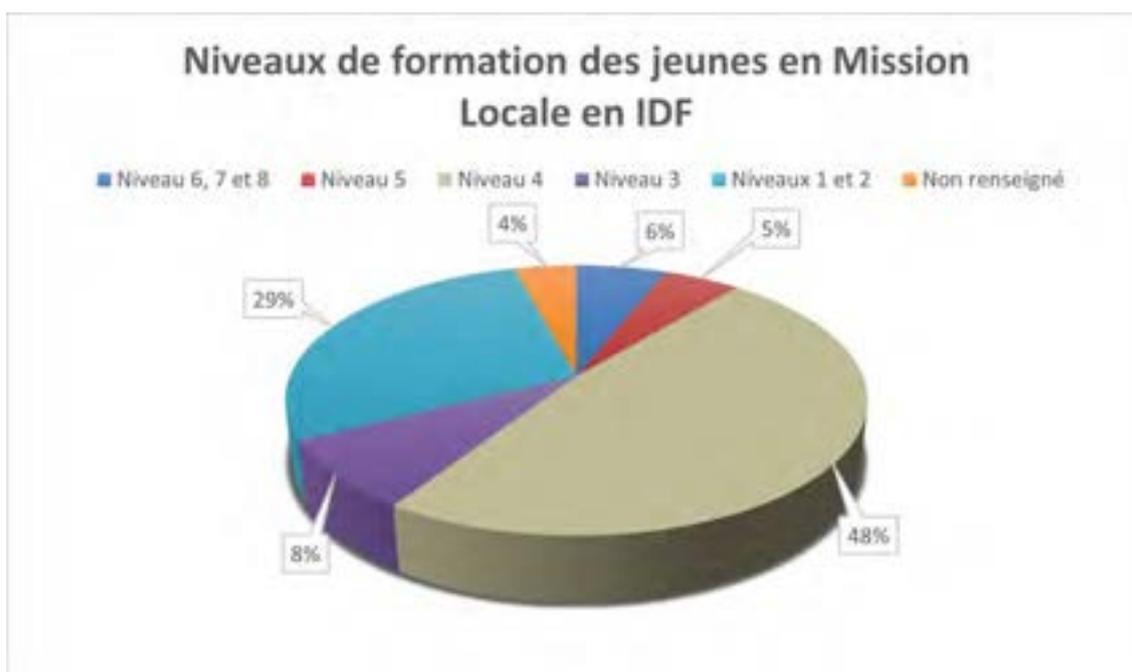
Un nombre d'entrées en CEP en forte croissance dans les Missions Locales



Le nombre d'entrées CEP en Missions Locales en Île-de-France a connu une **forte augmentation cette année** puisqu'il est passé de 47 682 à 57 429 entrées soit une augmentation de l'ordre de 20 % en un an, ce qui est équivalent à la tendance nationale (+21 % en un an).

Par ailleurs, les entrées en CEP en Missions locales Île-de-France représentent environ 16 % des entrées au national, ce qui reste stable par rapport à 2020.

Un jeune sur deux accompagné dans le cadre du CEP en Mission Locale a un niveau bac



Près d'un jeune sur deux (48 %) qui sollicite un accompagnement en Mission Locale est titulaire d'un niveau 4 (bac ou équivalent). Viennent ensuite les jeunes non qualifiés à 29 % (niveaux 1 et 2). Les jeunes accompagnés en CEP sont donc 85 % à avoir un niveau bac ou infra ce qui semble cohérent avec la typologie des publics accompagnés par les Missions Locales qui restent essentiellement les jeunes peu qualifiés de la tranche d'âge 16-25 ans.

Ils sont principalement en recherche d'emploi, inscrits ou non à Pôle emploi (inscription qui est souvent exigée pour toutes les demandes de formations), et souvent éloignés de l'emploi. Leur accompagnement est par conséquent fréquemment plus long que pour les autres opérateurs, ceci s'expliquant par un **accompagnement global** sur l'ensemble de freins périphériques que rencontre le jeune (santé, logement, accès aux droits).

Un accord de cotraitance est conclu entre la Mission Locale et le Pôle emploi afin de ne pas doubler l'accompagnement de ce public : le jeune de 16-25 ans est prioritairement orienté vers la Mission Locale lorsque les freins sociaux qu'il rencontre sont un obstacle à l'emploi.

Éléments d'éclairage apportés par l'ARML :

*« Les Missions Locales et leur offre de services doivent renforcer leur lisibilité auprès des jeunes mais plus largement aussi de tous les acteurs du territoire, sans oublier les familles. L'image, parfois persistante, d'un réseau accueillant des jeunes très éloignés de l'emploi et très peu qualifiés ne rend pas compte de la réalité. **Les Missions Locales accueillent et accompagnent tous les jeunes de moins de 26 ans** et, dans les faits, des jeunes de plus en plus diplômés et qualifiés. L'offre de services qu'elles proposent s'adresse à tous les jeunes y compris diplômés et qualifiés. Un travail de rapprochement avec l'Apec sur ces jeunes est d'ailleurs en cours. Toutefois, cette lisibilité est à renforcer et c'est la raison pour laquelle l'UNML (Union Nationale des Missions Locales) et tous les chargés de communication des Missions Locales ont travaillé à une charte graphique nationale. De plus en plus de Missions Locales en Île-de-France adoptent cette charte graphique commune et c'est déjà le cas dans plus de 150 Missions Locales en France. »*

2. Chéops, le réseau francilien des Cap Emploi

Chéops, le Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, représente les Cap emploi auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux.



OPS - CAP Emploi et ses missions

Accompagnement VERS l'emploi accéder à l'emploi	Accompagnement DANS l'emploi préserver l'emploi, évoluer dans l'emploi
<p>Informer, conseiller, accompagner la personne handicapée en vue d'une insertion durable,</p> <p>Informer, conseiller, accompagner les employeurs en vue d'une insertion durable,</p> <p>Informer, conseiller, accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable.</p>	<p>Informer, conseiller, accompagner les <u>salariés/agents, les employeurs et les travailleurs indépendants</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé/handicap ▪ dans un projet d'évolution professionnelle ▪ dans un projet de transition professionnelle
<p>L'expertise de l'OPS se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap, en complémentarité des services proposés par le droit commun, et les acteurs nationaux, régionaux et locaux.</p>	



« Les OPS Cap emploi s'adressent aux personnes handicapées en recherche d'emploi, aux salariés, travailleurs indépendants et agents publics qui souhaitent engager une reconversion professionnelle ainsi qu'aux employeurs privés ou publics, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Depuis le 1er janvier 2018, les missions des OPS ont été élargies au maintien dans l'emploi (Article 101 de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016).»²⁸

Leurs missions se répartissent en deux axes :

- **L'axe 1 : l'accompagnement VERS l'emploi** à destination des demandeurs d'emploi (inscrits ou non à Pôle emploi) ;
- **L'axe 2 : l'accompagnement DANS l'emploi** à destination des publics salariés où le CEP peut être une étape mobilisée dans son parcours lorsqu'il est nécessaire pour lui d'élaborer un projet professionnel interne ou externe à son entreprise pour accompagner son projet d'évolution ou de Transitions Professionnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'organisation des Cap emploi réunit, en une seule structure conventionnée OPS (Organisme de Placement Spécialisé), l'accompagnement vers et dans l'emploi.

Il s'agit d'un enjeu important pour prévenir la désinsertion professionnelle du public et les ruptures de parcours professionnels.

²⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/service-public-de-l-emploi/article/cap-emploi>

Dans le réseau Cap emploi, les Conseillers Cap emploi ne sont pas mobilisés à 100 % sur la délivrance du CEP mais assurent en parallèle d'autres missions :

- **Pour l'axe 2 des Cap emploi : la délivrance des services de maintien dans l'emploi** en direction des travailleurs indépendants, des employeurs de droit privé et des 3 Fonctions Publiques en faveur de leurs salariés et agents en risque de licenciement pour inaptitude et l'accompagnement de la Transitions Professionnelle.
- **Pour l'axe 1 : la mobilisation des expertises spécifiques** pour l'appui, l'accompagnement au placement et le suivi des salariés et agents de la Fonction Publique placés avec l'aide des Cap emploi.

Pour cette raison, il serait plus juste, selon nos interlocuteurs franciliens, de raisonner en ETP dédié au CEP plutôt qu'en effectif réel sur cette mission.

Une année 2021 marquée par le rapprochement entre les Cap Emploi et Pôle emploi pour les publics demandeurs d'emploi (axe 1)

Objectifs :

- **Améliorer l'accès ou le retour à l'emploi** de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les accompagner vers une insertion durable et de qualité.
- **Mettre en place une complémentarité entre Pôle emploi et le réseau Cap emploi** en renforçant les expertises et en créant des parcours sans couture permettant ainsi de répondre au bon moment aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- **Renforcer les partenariats** avec les autres acteurs économiques, institutionnels et associatifs au niveau national et local.

La réponse :

- Une **offre de services intégrée** entre Pôle emploi et Cap emploi à destination de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, au sein d'un Lieu Unique d'Accompagnement, le LUA.
- **L'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés** au sein des agences de Pôle emploi, que leur conseiller référent soit un conseiller Pôle emploi ou Cap emploi.
- **L'ensemble des expertises des deux réseaux y travaillent en synergie** pour apporter une réponse aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs : conseillers accompagnement/entreprises, psychologues du travail, conseillers gestion des droits...

Extrait du site cheops-ops.org sur le rapprochement Pôle emploi – Cap Emploi.

En Île-de-France, il existe 8 Cap Emploi, et 22 antennes.

Depuis le rapprochement Pôle emploi – Cap Emploi, des **permanences d'accompagnement à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap** ont été mises en place entre 2021 et 2022 et sont assurées par des conseillers Cap Emploi « axe 1 » à raison de 2 jours par semaine sur 125 agences Pôle emploi franciliennes ; ce Lieu Unique d'Accueil (LUA) répond notamment aux besoins de proximité et d'accueil des personnes en situation de handicap sur tout le territoire.

Depuis lors, tous les demandeurs d'emploi sont accompagnés au sein de leur agence Pôle emploi. Cette nouvelle situation a demandé une **adaptation importante de la part des deux opérateurs en termes d'acculturation et de montées en compétences** ; pour les conseillers Cap Emploi concernant les mesures de droit commun, et pour les conseillers Pôle emploi sur l'appropriation des mesures spécifiques. Des étapes de formation ont été déployées au sein des deux réseaux : sur les prestations et mesures liées au handicap, sur le SI et process de Pôle emploi.

Ce rapprochement a également porté sur l'offre de services intégrée employeurs (publics et privés) des deux réseaux.

Des données incomplètes et à exploiter avec précaution pour les Cap Emploi

Les données des Cap emploi sont issues cette année de l'addition de trois systèmes d'information différents - France Compétences nous indique les difficultés rencontrées par l'opérateur au niveau national :

1. Le SI ParcoursH pour les demandeurs d'emploi suivis par les Conseillers Cap emploi qui n'ont pas été encore affectés en 2021 en Agence PE dans les LUA (les Conseillers ont continué à saisir les CEP sur le SI ParcoursH)

Il est important de prendre en compte les évolutions suivantes au niveau des Cap emploi. Depuis 2020, il existe un rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi et le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) est mis en place progressivement dans toutes les agences et ce jusque septembre 2022. Les Cap emploi passent de ce fait sur le SI de Pôle emploi à la mise en place du LUA. Les données CEP Cap emploi dans les onglets suivants représentent donc les CEP délivrés par les Cap emploi axe 1 (demandeur d'emploi) dans le SI ParcoursH géré par l'Agefiph pour les Cap emploi non passés encore sur le LUA. Les données sont donc partielles et recensées directement auprès des Cap emploi et doivent être combinées avec les données transmises par Pôle emploi pour les CEP Cap emploi axe 1.

2. Le SI Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi qui ont été accompagnés par les Conseillers Cap emploi affectés en agence en LUA en 2021

Il s'agit des données CEP Cap emploi axe 1 (demandeur d'emploi) pour les Cap emploi passés sur le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) en 2021 via le SI Pôle emploi. Ces données ne sont donc que partielles et sont à combiner avec les tableaux CEP Cap emploi axe 1 ParcoursH.

3. Le SI ParcoursH uniquement pour les CEP des salariés suivis par les Conseillers Axe 2 des Cap emploi

Le SI des Cap emploi axe 2, géré par l'Agefiph, a dû évoluer en 2021 pour répondre aux exigences d'AGORA. La livraison de cette évolution est arrivée en mai 2021 aux Cap emploi, qui ont dû effectuer une rétro-saisie des dossiers 2020 et des dossiers antérieurs à mai 2021. L'autre point important est la donnée du NIR que les Cap emploi ne collectent pas de base et qu'il a fallu aller rechercher pour chacun des dossiers (avec quelques soucis de format et de réticence de certaines personnes). Le bilan CEP national et régional a été livré le 7 avril par l'Agefiph. Cependant, nous n'avons pas la ventilation des données demandées dans les tableaux des pages suivantes.

À terme, en 2022, seuls 2 SI seront maintenus

-Le SI Pôle emploi uniquement pour tous les suivis des demandeurs d'emploi (Axe 1)

-Le SI ParcoursH uniquement pour tous les suivis des salariés (Axe 2)



En 2021, l'accompagnement CEP par les Cap Emploi franciliens représentaient environ 6% du public reçu en France entière ; il représentait 8% en 2020.

Malgré une augmentation des publics au niveau régional entre 2020 et 2021 (multiplié par deux), celle-ci a été bien plus importante au niveau national (multiplié par trois) : le national ayant augmenté plus fortement que le régional.

Pourquoi cette progression ?

- Le rapprochement Pôle emploi – Cap Emploi a permis une **meilleure traçabilité des demandeurs d'emploi en situation de handicap** qui font désormais l'objet d'une remontée spécifique dans le système d'information de Pôle emploi : au niveau national, cela a permis d'identifier 49 602 personnes supplémentaires et 3 111 personnes au niveau de l'Île-de-France.
- Nous pouvons également avancer l'hypothèse (issue de constats de terrain) qu'il y aurait eu une **montée significative des orientations vers Cap emploi** de la part des autres réseaux et partenaires (Transitions Pro Île-de-France, CEP de droit communs, assistants sociaux de la CRAMIF, Service de Santé au Travail...)
- Les communications institutionnelles ont également pu générer une **mobilisation plus importante de la part des salariés** eux-mêmes qui accèdent davantage à l'information via les différents sites internet – demande directe de leur part constatée « je voudrais un CEP ».

Dans le cadre du **Projet de Transition Professionnelle**, nous relevons d'ailleurs qu'entre 2021 et 2022, le recours aux CEP avant de déposer un dossier a été multiplié par 1,5.

En effet, tandis qu'en 2021, **56 %** des publics en situation de handicap n'étaient pas accompagnés par un opérateur, ce nombre descend à **36 %** entre janvier et juin 2022.

En 2022, ils sont même plus nombreux à être accompagnés en CEP que les autres salariés : **64 %** contre **45,4 %**.

De nouveau cette année, les données transmises par Cap Emploi ne nous permettent pas d'analyser le profil des publics ayant recours à leurs services.

Nos échanges avec notre interlocutrice de CHEOPS Île-de-France, réseau des Cap emploi franciliens, nous apprennent cependant que les publics accompagnés par les Cap Emploi cumulent plusieurs critères d'éloignement de l'emploi : principalement une forte représentation des faibles niveaux de qualification (niveau 3, voire infra 3 fortement représentés), et des critères d'âge supérieurs à 45 ans.

Ce cumul des critères d'éloignement de l'emploi conjugués avec les impératifs de reconversions professionnelles totales imposées par les problèmes de santé entraîne des parcours professionnels longs enchaînant fréquemment des étapes de travail sur le projet et sur la formation.

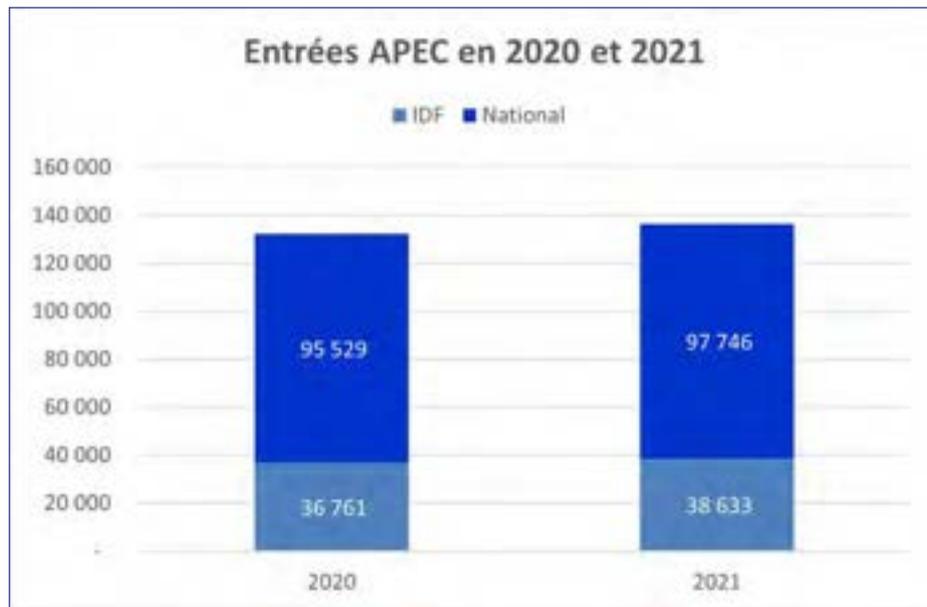
Ces parcours de reconversion professionnelle peuvent donc s'étendre sur 12 à 24 mois en moyenne.

3. Apec : Association pour l'Emploi des Cadres

L'Apec est l'opérateur national du CEP pour le public cadres, ainsi que pour les jeunes diplômés (bac+3 minimum et jusqu'à deux ans après l'obtention de leur diplôme)



Une progression constante du nombre d'entrées en CEP au niveau francilien et national



Le nombre d'entrées en CEP à l'Apec avait connu **une augmentation de près de 15 % en Île-de-France** entre 2019 et 2020. La progression se poursuit cette année, dans une mesure moindre, avec une augmentation de 5 points par rapport à 2020 en Île-de-France (+ 2 points au niveau national).

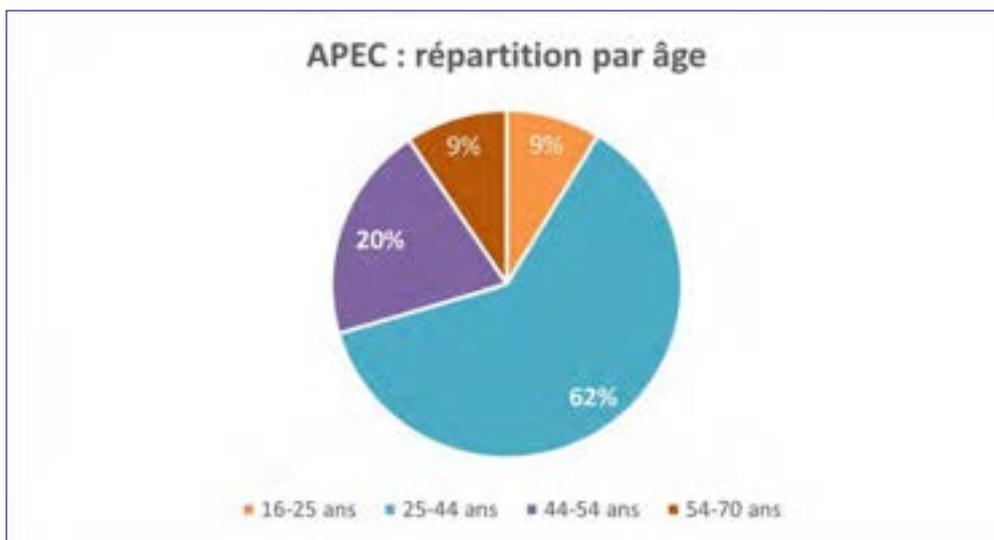
L'Île-de-France est le territoire où l'Apec mobilise le plus d'effectifs : sur les 500 consultants exerçant en France entière, 250 exercent dans les 9 centres de la région francilienne.

L'Apec réalise en effet 39 % de son activité nationale en Île-de-France.

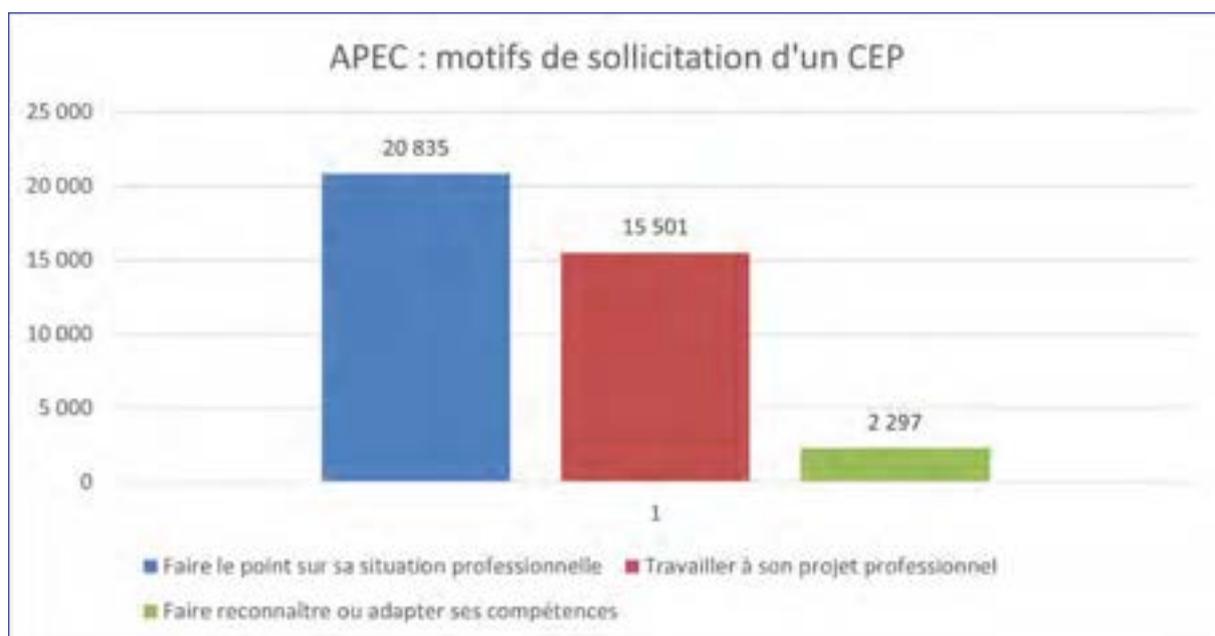
Ce qui n'est pas surprenant lorsque l'on considère qu'**un tiers des cadres réside sur le territoire francilien**, ainsi que nous l'avons rappelé dans la partie précédente.

À l'Apec, c'est le « juste conseil » qui est apporté à leur client ; cela peut impliquer plusieurs rendez-vous individuels ou en ateliers, ou un unique rendez-vous afin de répondre à la sollicitation.

Un âge moyen à 38 ans et une attente pour faire le point sur sa situation professionnelle et définir son projet



Les bénéficiaires se situent essentiellement dans la tranche d'âge 25-44 ans avec un âge moyen de 38 ans. Par ailleurs, plus de 60 % des personnes accompagnées par l'Apec sont des femmes.



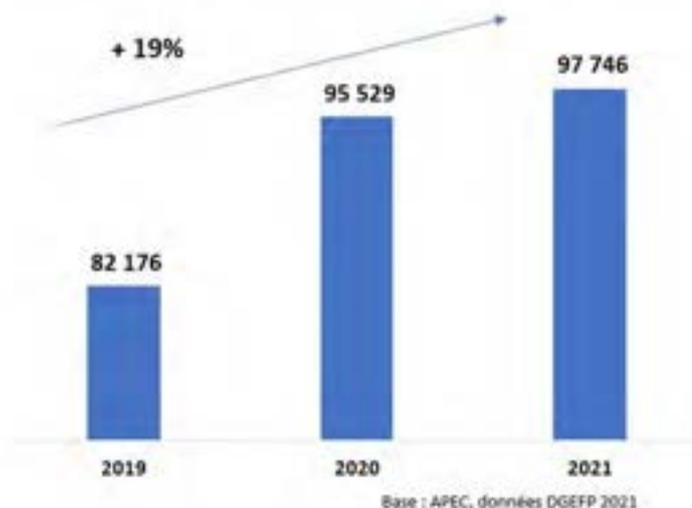
Le principal motif de sollicitation de l'Apec par le public cadres est majoritairement, et dans plus d'un cas sur deux, le souhait de « faire un point sur sa situation professionnelle ». Le souhait de faire reconnaître ou d'adapter ses compétences n'est cité que dans 6 % des cas.

Les données de l'Apec étant dégradées cette année du fait de l'accrochage à Agora, nos partenaires nous ont fourni quelques indicateurs complémentaires.

En 3 ans, l'APEC a accueilli 20 % de bénéficiaires du CEP en plus

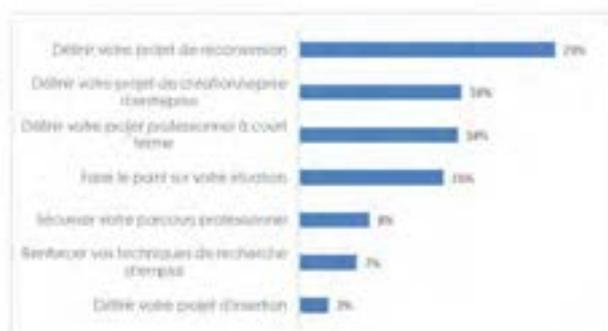
MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Evolution du nombre de **bénéficiaires entrés** en CEP à l'APEC



Parcours CEP 2021 – Objectifs principaux Ile de France

- Périmètre :
 - Date de création du parcours : entre 28 avril 2021 et 31 décembre 2021



4. Groupement Évolution

En Île-de-France, Groupement Évolution est l'opérateur régional désigné par France Compétences pour accompagner les actifs occupés de droit privé et les indépendants. Il est composé d'un consortium de structures dont le mandataire est TINGARI ; on y retrouve également Catalys Conseil, ID Formation et l'Association CEP Paritaire.



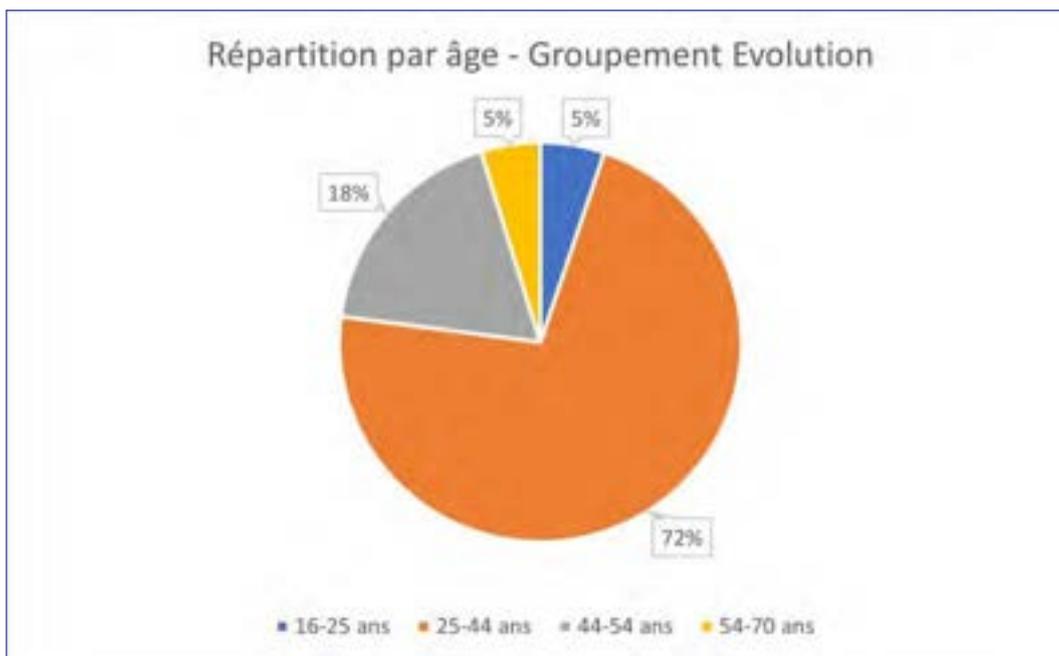
Nouvel acteur parmi les quatre autres opérateurs du CEP, l'opérateur régional a la charge d'accompagner prioritairement :

- Les salariés du secteur privé
- Les salariés – de droit privé – du secteur public
- Les travailleurs indépendants
- Les autoentrepreneurs
- Les professions libérales
- Les artisans

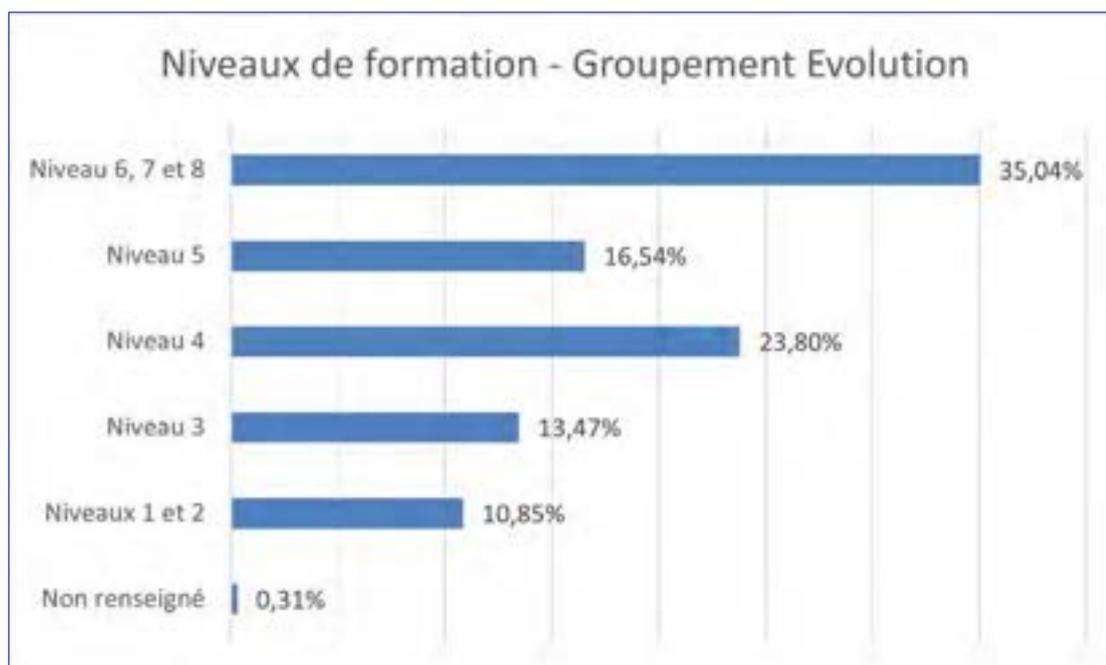
Son offre de service, conçue par France Compétences, est déclinée en quatre unités d'œuvre. C'est le seul opérateur parmi les cinq à utiliser ce découpage :



Un âge moyen à 38 ans, des publics principalement diplômés et de PCS « employés »

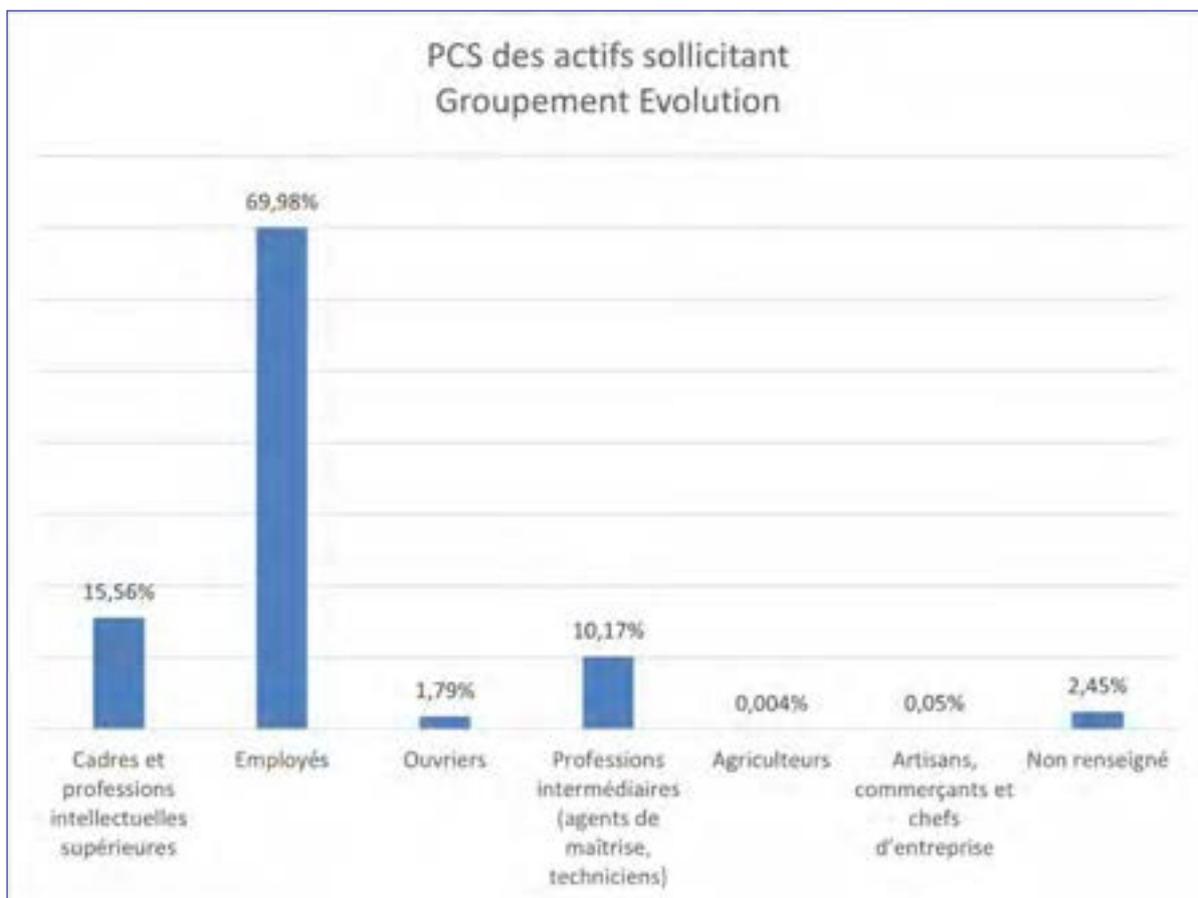


Les actifs bénéficiant d'un accompagnement par Groupement Évolution appartiennent en très grande majorité à la tranche d'âge 25 à 44 ans, avec un âge moyen estimé à 38 ans.



Les bénéficiaires accompagnés par Groupement Évolution en Île-de-France sont principalement des actifs qualifiés avec 75,38 % des participants de niveau 4 et supérieurs.

À noter : les plus diplômés sont particulièrement nombreux, conformément à leur proportion de la population active francilienne.



La catégorie des employés était déjà la plus représentée en 2020 parmi les bénéficiaires des actions de CEP du Groupement Employeur. La **proportion d'employés est stable** entre 2020 et 2021 à environ 70% des participants. La proportion de cadres a, pour sa part, augmenté pour passer de 14% en 2020 à plus de 15% en 2021.

Éléments de lecture à rappeler concernant la **diversité des publics pouvant être accompagnés en CEP** par l'opérateur régional des actifs occupés et des indépendants :

Chaque structure opératrice du CEP informe ses usagers de l'existence des quatre autres opérateurs ; les candidats sollicitant un Conseil en Évolution Professionnelle ont toutefois le choix de leur accompagnateur selon les publics pouvant être reçus par chacun.

France Compétences : en charge de la sélection des opérateurs privés régionaux et de l'évaluation de la qualité du service CEP

Dans un document intitulé RÉFÉRENTIEL « QUALITÉ DE DÉLIVRANCE DU SERVICE CEP » version du 15 septembre 2021, France Compétences explicite la notion de qualité de service du CEP et les indicateurs permettant son suivi.

« Au-delà du pilotage en continu, du contrôle de service fait ou encore des audits, France compétences a souhaité structurer une démarche spécifique pour être en mesure d'impulser comme de suivre et d'analyser la qualité de la délivrance du service.

Pour ce faire, il lui est apparu nécessaire de préciser son cadre d'exigence sur la dimension méthodologique et sur les enjeux de posture professionnelle.

Or, chercher à développer la qualité dans la délivrance du service CEP mais également l'équité d'accès et de contenu suppose des attendus lisibles et des indicateurs incontestables. France compétences a fait le choix d'explicitier le cadre et de décliner les principes de délivrance du service dans des critères précis, recherchés au travers d'indices observables, organisés dans un référentiel "qualité de délivrance du service CEP" ».

Dans son bilan 2021, France Compétences titre que celui-ci est positif et encourageant²⁹

« Cette année encore, le bilan est très positif. Le recours au CEP est en forte croissance et la qualité de service, déjà bien établie, est en amélioration continue. Les bénéficiaires interrogés s'estiment très satisfaits du service et affirment que le CEP leur a été utile, voire très utile. »

Un recours au CEP en forte croissance

En 2021, 140 113 personnes ont mobilisé le CEP, soit 37% de plus qu'en 2020. Les actions des opérateurs régionaux en matière de promotion et de partenariats et les impulsions des pouvoirs publics pour rendre le CEP davantage visible ont contribué à l'augmentation du nombre de bénéficiaires.

Les profils des bénéficiaires ont peu évolué depuis 2020. On constate une majorité de femmes. Les employés et les salariés de petites entreprises sont très représentés. Ces publics travaillent plutôt dans les secteurs suivants : santé humaine et action sociale, commerce, autres activités de service et d'industries manufacturières.

Un service de qualité et utile pour la quasi-totalité des bénéficiaires

Les bénéficiaires interrogés s'estiment très satisfaits du service et affirment que le CEP leur a été utile, voire très utile.

91% d'entre eux sont satisfaits à la clôture du 1er niveau du CEP (conseil personnalisé) et 85% à l'issue du 2ème niveau (accompagnement). Six mois après la fin du 2ème niveau, 85% des personnes estiment que leur situation est plus satisfaisante et 87% que le CEP leur a été utile ou très utile.

La qualité du service délivré, déjà bien établie, est en amélioration continue.

Les délais des premiers rendez-vous ont largement été améliorés et la profondeur du service renforcée. Les résultats des opérations d'audits et de contrôle, menées par France compétences, sont très majoritairement conformes aux objectifs fixés aux opérateurs régionaux. Les non-conformités constatées, portant essentiellement sur les engagements relatifs aux amplitudes d'ouverture du service, ont été corrigées.

²⁹ [CEP des actifs occupés : un bilan 2021 positif et encourageant - France compétences \(francecompetences.fr\)](https://francecompetences.fr)

5. Pôle emploi

En Île-de-France, Pôle emploi compte 125 agences réparties sur 8 départements et un peu plus de 9 000 collaborateurs exerçant dans les domaines de l'orientation, de l'indemnisation, de l'accompagnement et des relations entreprises.



C'est l'opérateur qui **emploie le plus de Conseillers en Évolution Professionnelle**, qui a le plus d'agences et qui accompagne aussi le plus de public intégré dans cet accompagnement.

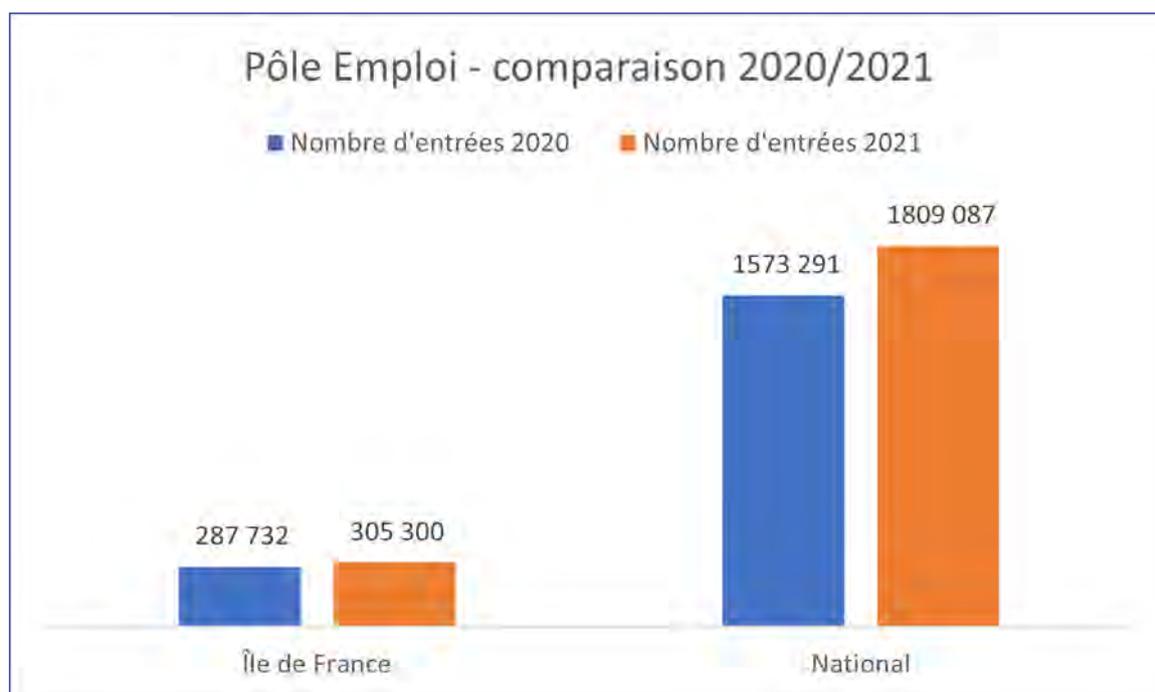
Son public est bien sûr composé de demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'administration publique dont certains peuvent être accompagnés par un autre opérateur :

- Les **Missions Locales** s'il s'agit de jeunes demandeurs d'emploi de 16-25 ans,
- L'**Apec** s'il s'agit de cadres ou de jeunes diplômés demandeurs d'emploi
- Et **Cap Emploi** s'il s'agit de demandeurs d'emploi en situation de handicap - l'année 2021 étant une année de transition dans le cadre du rapprochement. A terme, tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap seront accompagnés à Pôle emploi.

Les demandeurs d'emploi entrent en CEP à la suite du premier entretien consacré au diagnostic professionnel. Lors du premier entretien, il s'agit de réaliser un diagnostic de la situation professionnelle du demandeur d'emploi et d'évaluer ses besoins d'accompagnement. L'accompagnement à Pôle emploi se décline **en fonction de l'autonomie du public reçu et de son besoin** : c'est ce qui déterminera l'intensité de la prestation réalisée par le conseiller en évolution professionnelle.

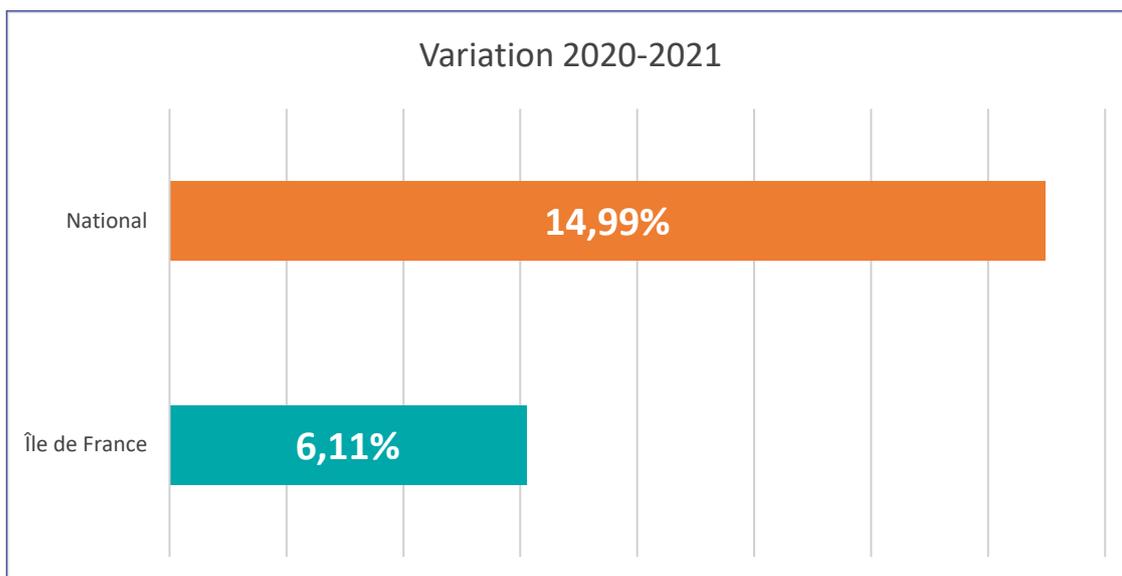
À noter, qu'en plus des conseillers en évolution professionnelle, les psychologues du travail de Pôle emploi animent aussi dans le cadre du CEP des **ateliers d'identification des compétences**.

Un nombre d'entrée à Pôle emploi qui a augmenté entre 2020 et 2021

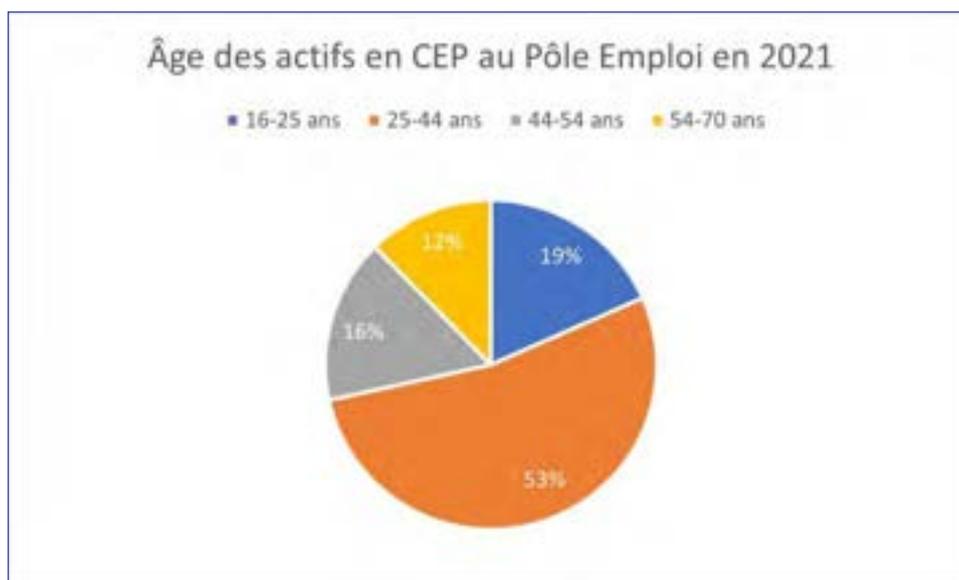


Le nombre d'entrées en CEP au Pôle emploi a continué à croître en 2021 pour dépasser les 300 000. Cet accroissement suit une tendance nationale observée globalement pour dans tous les Pôle emploi.

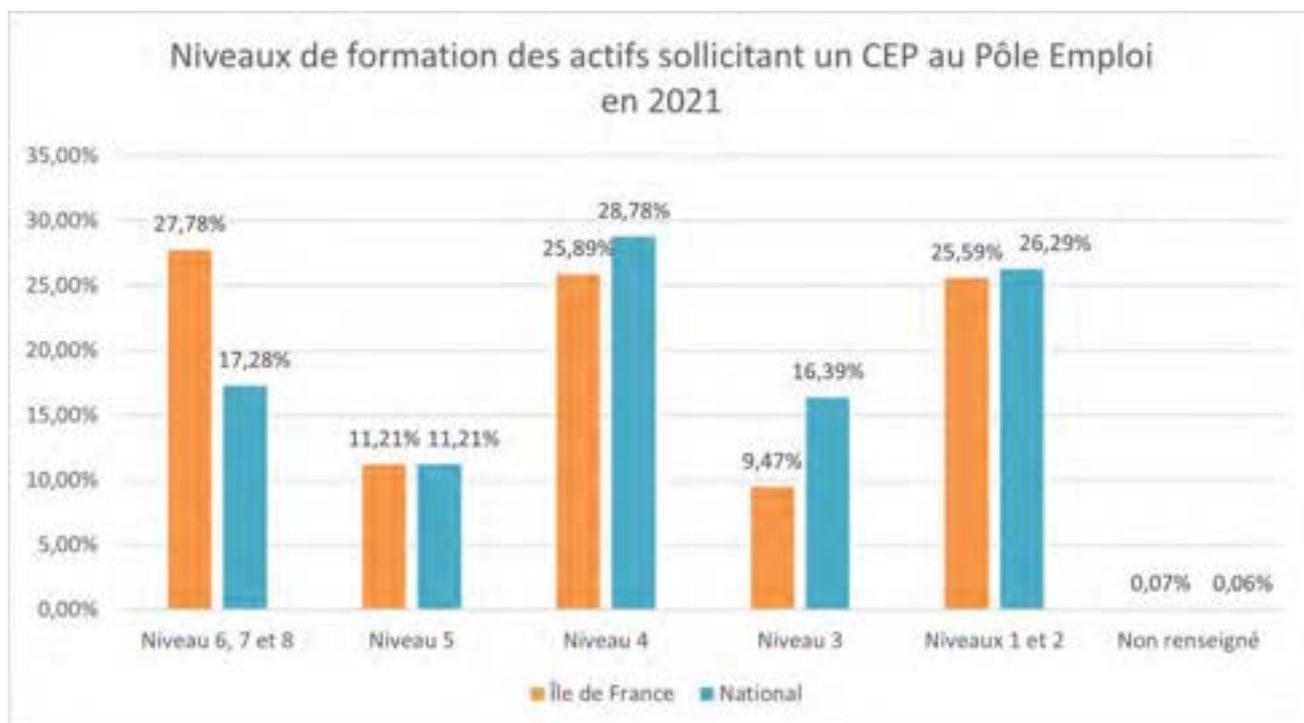
Le nombre d'entrées en CEP à Pôle emploi est **moins important en Île-de-France**, comparativement à l'accroissement national, bien que cette croissance en Île-de-France reste assez forte avec une augmentation d'un peu plus de 6% pour l'année 2021.



Un âge moyen à 37 ans



La très grande majorité des bénéficiaires du CEP au Pôle emploi se situe dans la tranche de 25 à 44 ans, avec sur l'ensemble des actifs accompagnés un âge moyen estimé à 37 ans.



L'une des particularités soulignées de l'Île-de-France est un niveau de formation généralement plus élevé que la moyenne nationale des actifs sollicitant le CEP.

Les niveaux de formation supérieurs ou égaux au niveau licence (niveau 6) représentent plus du quart des bénéficiaires du CEP avec 27,78% contre un peu moins d'un cinquième pour la proportion nationale (17,28%).

On retrouve aussi une plus forte représentation au national des publics de niveau 3 sollicitant le CEP (anciennement niveau V).

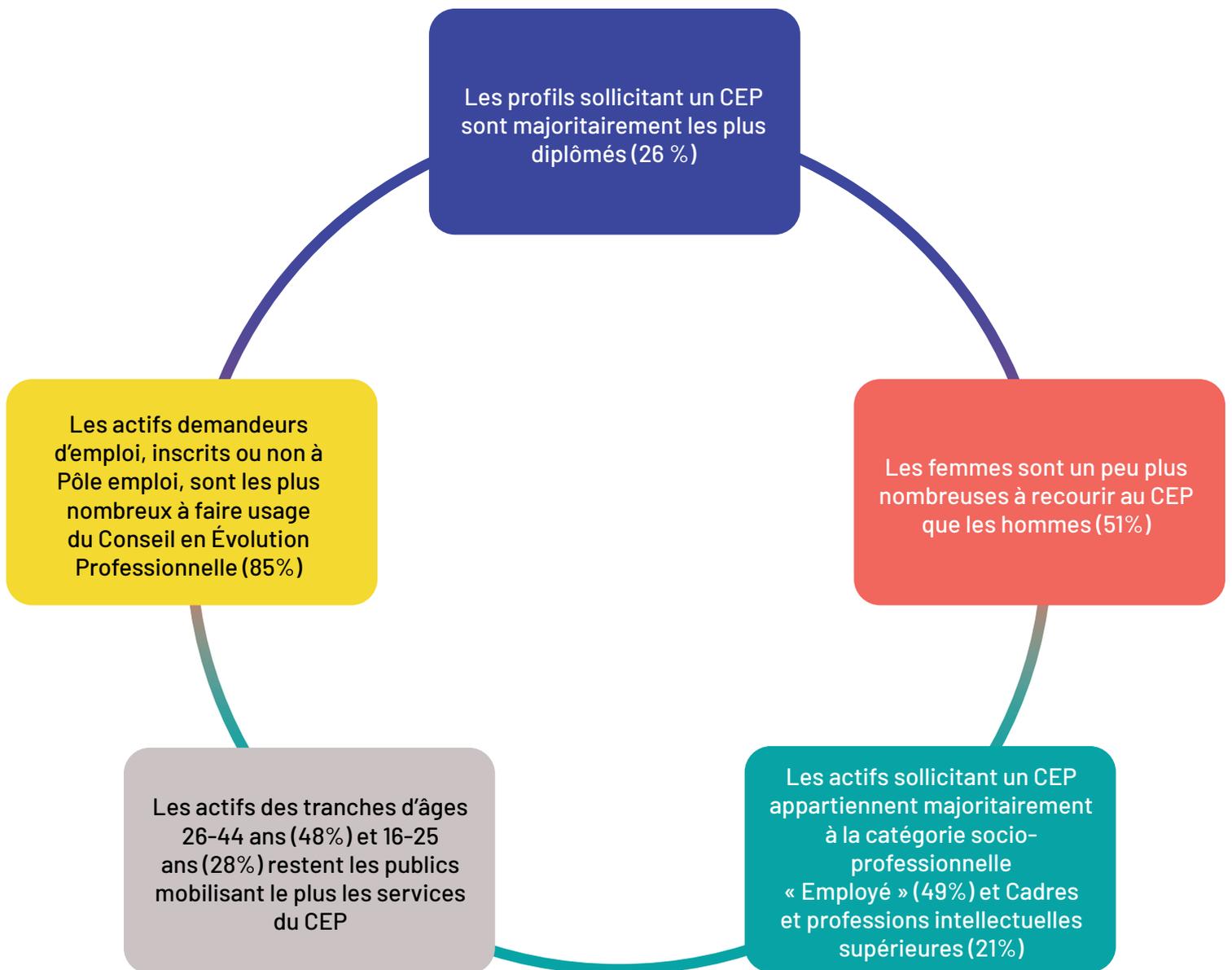
Les autres proportions sont assez similaires entre la région francilienne et le national.

Sources du Pôle emploi (rappel du rapport 2020-2021)

- **4 demandeurs d'emploi sur 10** déclarent avoir pris la décision de changer de métier à la suite des informations et des conseils délivrés pendant leur accompagnement. Et 58% de ceux qui ont retrouvé un emploi exercent dans un métier différent de leur profession d'origine.
- Parmi les demandeurs d'emploi bénéficiaires du Conseil en évolution professionnelle, interrogés trois à six mois après leur inscription, près de 60% déclarent que leur conseiller Pôle emploi les a aidés à devenir plus autonomes dans leur recherche d'emploi ou dans la construction de leur projet professionnel.
- **Un tiers des demandeurs d'emploi** estiment que leur accompagnement les a « beaucoup » fait progresser sur la « connaissance de leurs compétences », la « connaissance de leurs intérêts et de leurs sources de motivations » et la « capacité à faire des choix, à prendre des décisions » (enquête Pôle emploi publiée en juillet 2019)

RÉSUMÉ DE NOS ANALYSES SUR LES TENDANCES EN 2021 CONCERNANT LE RECOURS AU CEP SUR LE TERRITOIRE FRANCILIEN

** pour rappel les données 2021 ont été fortement impactées par l'accrochage à Agora, elles ne peuvent constituer qu'un élément d'éclairage sur le recours aux CEP*



Partie 3

D. L'usage du CEP : motifs de sollicitation, mobilisation des prestations complémentaires, pour quels projets/parcours (reconversion, compétences...), l'articulation CEP / dispositifs Transitions Pro

1. Les motifs de sollicitation des opérateurs du CEP en Île-de-France

Les données remontées par la DGEFP, et par France Compétences nous permettent d'identifier les principaux motifs de sollicitation d'un CEP en 2021.

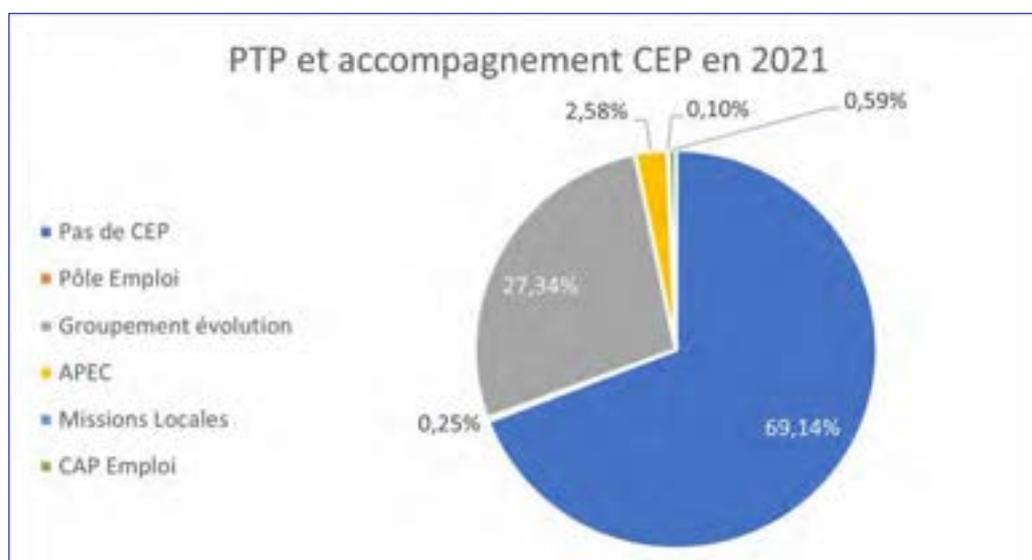
On constate qu'ils sont différents d'un opérateur à un autre, du moins sur les intitulés de ces motifs, mais également qu'ils concernent bien souvent une demande de travail sur son projet professionnel associé à une demande de financement de formation.

2. L'articulation du Conseil en Évolution Professionnelle et des dispositifs de Transitions Pro Île-de-France

Certains opérateurs CEP accompagnent souvent des projets qui aboutissent à l'utilisation des dispositifs de Transitions Pro : c'est le cas en Île-de-France pour Groupement Évolution, l'Apec, et, dans une moindre proportion, pour les Cap Emploi. On relève également quelques particularismes selon ces opérateurs :

- Les clients de l'Apec utiliseront principalement le dispositif Démissionnaire,
- Ceux de Groupement Évolution davantage le Projet de Transition Professionnelle et le dispositif Démissionnaire en proportion plus ou moins égale aux clients de l'Apec,
- Et les Cap emploi plus ponctuellement les deux dispositifs.

2.1 Le Projet de Transition Professionnelle



Tandis qu'environ 70 % des salariés ayant déposé une demande de financement PTP en 2021 n'ont pas été accompagnés (5 584 dossiers), 27 % ont sollicité un CEP à Groupement Évolution (2 208 dossiers) et 2,5 % à l'Apec (208 dossiers).

Les chiffres des Cap Emploi 0,59 % (48 dossiers), Pôle emploi 0,25 % (20 dossiers) et des Missions Locales 0,10% (8 dossiers) reflètent des accompagnements moins fréquents vers nos dispositifs que pour les deux premiers.

Focus sur le PTP et les salariés en situation de handicap

En 2021, 44 % des salariés en situation de handicap ont été accompagnés par un opérateur CEP avant de déposer un dossier de Projet de Transition Professionnelle. C'est principalement Groupement Évolution qui accompagne ces profils (25 %), viennent ensuite les conseillers Cap Emploi (14 %) et enfin les consultants de l'Apec à hauteur de 2 %.

OPERATEURS CEP 2021	% de salariés RQTH ayant suivi un CEP
Non	56 %
Apec	2 %
Cap Emploi	14 %
Groupement Évolution	25 %
Mission Locale	1 %
Pôle emploi	1 %

La communication à destination de ces publics a sans doute déjà porté quelques résultats positifs car entre janvier et juin 2022, on constate qu'ils ne sont plus que **36% à déposer un dossier sans accompagnement CEP**. Groupement Évolution et Cap Emploi voient également leurs nombres de recours au CEP fortement augmenter avant un dépôt de dossier ; respectivement 39% et 24%.

OPERATEURS CEP janvier à juin 2022	% de dossiers salariés RQTH	% de salariés au global
Aucun	36 %	53 %
Apec	1 %	3 %
Cap Emploi	24 %	1 %
Groupement Évolution	39 %	41 %
Mission Locale	0 %	0 %
Pôle emploi	0 %	0,4 %

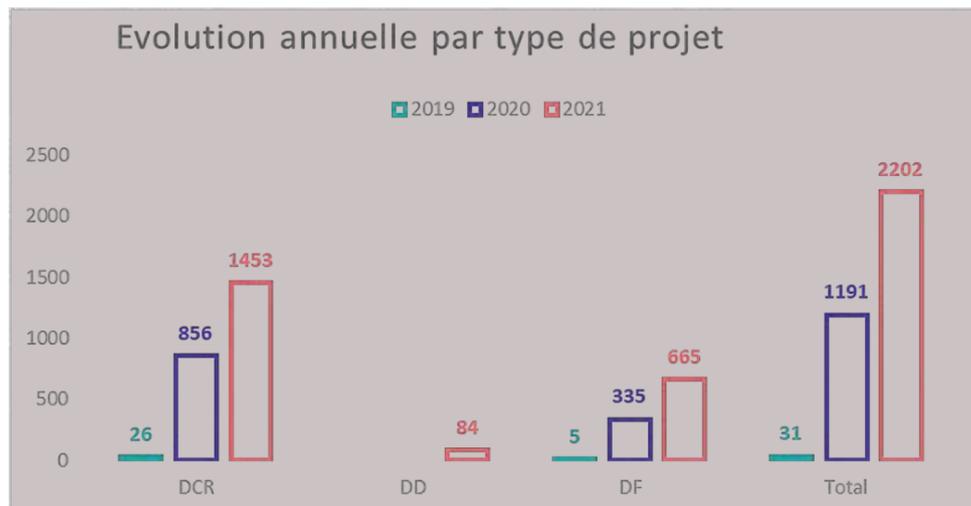
2.2 Le dispositif Démissionnaire : une forte progression des demandes entre 2020 et 2021 quels que soient les projets

Mis en place depuis le 1^{er} novembre 2019, le dispositif Démissionnaire concerne des salariés du secteur privé, en CDI et ayant une ancienneté suffisante. Il leur permet de démissionner afin de réaliser un projet de reconversion professionnelle impliquant une création, une reprise d'entreprise (DCR) ou une formation (DF)³⁰ tout en ayant la possibilité d'être éligible à l'Allocation chômage d'aide au retour à l'Emploi (ARE) attribuée par Pôle Emploi.

Dans le cadre de ce dispositif, l'accompagnement en CEP est obligatoire. Depuis son déploiement fin 2019, il apparaît clairement que le recours à ce dispositif connaît une très forte croissance chaque année

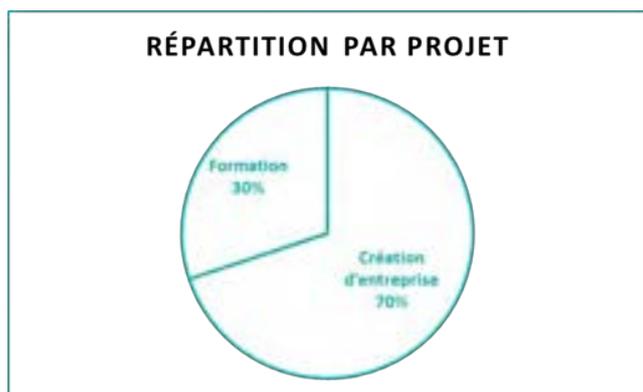
3 424 dossiers ont été déposés entre le 1^{er} novembre 2019 (date d'entrée effective du dispositif) et le 31 décembre 2021.

Une augmentation des demandes de **84 % entre 2020 et 2021** (+ 70 % pour les projets de création d'entreprise et + 98 % pour projets de formation reconversion).



À l'Apec et à Groupement Évolution, c'est principalement le dispositif Démissionnaire pour création d'entreprise qui est utilisé.

Un dispositif tout particulièrement prisé par le public cadre



1804 dossiers ont été déposés entre le 1^{er} novembre 2019 et le 30 mai 2021 (dates de l'enquête).

La motivation principale à 70 % est la création d'entreprise et dans une moindre mesure (30 %) pour un projet de formation afin de se reconvertir.

Une proportion très importante de cadres notamment pour les projets de création d'entreprise (70 %) contre 48 % pour les projets de formation reconversion.

L'opérateur CEP le plus sollicité pour le dispositif démissionnaire est en effet **l'Apec avec plus de la moitié des accompagnements**, suivi de très près par Groupement Évolution. Ces deux opérateurs,

³⁰ Dans le graphique DD correspond aux projets que nous n'avons pas pu classer.

Apec et Groupement Évolution, ont accompagné à eux seuls plus de 98% de bénéficiaires du dispositif démissionnaire en Île-de-France.

Selon nos interlocuteurs de Groupement Évolution, une demande sur deux d'un usager du CEP concerne un projet de reconversion professionnelle mobilisant les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France.

Parce qu'ils sont en effet nos principaux représentants auprès des salariés quant aux dispositifs que nous pilotons, nous avons d'ailleurs mis en place à leur intention **des échanges plus « techniques » sur nos dispositifs**

(journées d'informations à Transitions Pro Île-de-France, interventions régulières dans les réunions d'équipe, échanges de mails sur des cas spécifiques).



Transitions Collectives, CléA et VAE

Concernant les autres dispositifs pilotés par Transitions Pro Île-de-France, ils sont pour le moment moins souvent accompagnés par un opérateur CEP :

- Pour la **VAE** : 594 non accompagnés sur 621 dossiers VAE en 2021, soit 95 % sans accompagnement CEP
- Pour **Transitions Collectives** : sur les 45 dossiers salariés initiés en 2021, 85% l'ont été par Groupement Évolution et 25% par l'Apec.
- Quant à **CléA**, nous savons que 88 % des certifiés sont demandeurs d'emploi et qu'une grande part de ce public est orientée par Pôle emploi et par les Missions Locales.

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

Les excellentes relations entre les opérateurs du CEP, Transitions Pro et la région en Île-de-France nous encouragent à poursuivre nos actions opérationnelles dans la même lignée que les années

précédentes :

- Des projets à destination des acteurs de terrain afin de leur être utile dans l'exercice de leurs activités ;
- Des process et outils pour faciliter l'aiguillage du public et sécuriser son parcours ;
- Des projets collaboratifs pour œuvrer en faveur du métier de CEP : incitation à des actions de professionnalisation, travail en inter-réseau, maillage de coopération entre les structures ;
- Des actions de promotion afin de renforcer la notoriété du Conseil en Évolution Professionnelle.

Nous sommes également convenus de collaborer conjointement en faveur d'un décloisonnement des acteurs sur l'accompagnement de deux publics cibles : les publics BOE (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi) et les sportifs (sportifs professionnels et sportifs de haut niveau).

« Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin »

Proverbe africain



Conclusion sur le déploiement du CEP en région

Ce deuxième rapport sur le suivi du CEP traduit une dynamique partenariale très forte impulsée par Transitions Pro Île-de-France en étroite collaboration avec la région dans le cadre de sa mission d'**animation du SPRO**. Des actions concrètes sont mises en œuvre sur le terrain aussi bien en termes de professionnalisation des opérateurs (approche peer-to-peer) que de ciblage de publics nécessitant un accompagnement mieux coordonné, comme les bénéficiaires d'une obligation d'emploi (BOE).



Cette acculturation réciproque qui prend de l'ampleur au fil des mois, fait émerger des questionnements féconds qui ont permis de **lancer des actions innovantes et ouvrent la voie à des plans d'action** futurs en cohérence avec les besoins identifiés du territoire.

Nous avons fait l'effort de croiser les données récoltées via France compétences – même si elles manquent encore de fiabilité – avec les statistiques disponibles au niveau de l'INSEE notamment, mais aussi les différentes études réalisées sur la période et susceptibles d'apporter des éclairages nécessaires afin d'**orienter toujours plus efficacement les efforts des opérateurs du CEP** mais plus globalement tous les acteurs de l'écosystème emploi-formation d'Île-de-France.

Des données chiffrées fiables de la part de France compétences permettront dans les années à venir une analyse plus fine des publics reçus par chaque opérateur et devrait ainsi permettre d'imaginer des plans d'action coordonnés, mieux ciblés, pour répondre toujours mieux aux besoins des actifs Franciliens en matière de reconversion professionnelle.

En effet, l'enjeu stratégique que constitue l'accès au CEP délivré « juste à temps » pour tous les actifs de notre région implique aussi bien les financeurs de la formation professionnelle, que les organismes de formation, ou encore les organisations syndicales et d'employeurs.

Les Transitions Profondes à l'œuvre sur le marché du travail exigent de **mobiliser tous les leviers à notre disposition pour accompagner les reconversions professionnelles des salariés**, y compris les privés d'emploi. Le CEP en est un et nous souhaitons que ce rapport contribue à ouvrir des pistes utiles pour améliorer encore son accessibilité pour toutes et tous.

Pascal COYO, Président de Transitions Pro Île-de-France

ANNEXES



Méthodologie de suivi de la mise en œuvre du CEP par les Associations Transitions Pro au niveau régional

23/04/2020

PREAMBULE

Le cadre réglementaire de la mission de suivi

Les CPIR, dénommées Associations Transitions Pro, ont une mission réglementaire de suivi de la mise en œuvre du Conseil en évolution professionnelle (CEP) sur le territoire régional.¹

Cette mission se structure et se déploie en lien avec France compétences :

- Les Associations Transitions Pro doivent remettre annuellement un rapport à France compétences qui est chargée du suivi et de l'évaluation du CEP (tous opérateurs) ;
- Ce rapport est réalisé sur la base d'une méthodologie définie par France compétences
- Il est réalisé sur la base d'indicateurs transmis par les opérateurs du CEP.

Cette mission se structure en cohérence :

- Avec les prérogatives de l'Etat sur le CEP :
 - Au niveau national : définition du dictionnaire des données partagées et de leur mode de recueil (décisions et organisation opérationnelle et informatique prévues en 2020)
 - Au niveau régional : facilitation des coopérations entre les opérateurs et notamment incitation à la réalisation d'actions de professionnalisation ou de communication conjointes ou à l'élaboration d'outils communs.
- Avec la mission confiée par l'Etat à France compétences de suivi et d'évaluation du CEP (tous opérateurs).
- Avec la mission des Régions de coordonner les actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation, notamment les opérateurs du conseil en évolution professionnelle.

Elle s'inscrit dans la coopération avec les CREFOP, au sein desquels les Associations Transitions Pro doivent, dans le cadre de leur mission de suivi régional de la mise en œuvre du CEP, tenir une réunion avec l'ensemble des opérateurs CEP.

L'objet du suivi

Le suivi porte sur la mise en œuvre du CEP au niveau régional.

La Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 dispose que toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Les opérateurs du CEP :

¹ D.6326-20-4 du code du travail

France compétences

11 rue Scribe - 75009 - Paris
tél. 01 81 69 01 40 - fax 01 81 69 01 42
www.francecompetences.fr

SIRET : 130 024 565 00017 – Code APE : 84 13Z

Autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage 1

ANNEXE

2

Tableau de synthèse des opérateurs du CEP en Île-de-France

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le CEP en Île-de-France : quel public pour quel opérateur

Le Conseil en évolution professionnelle est un service gratuit, neutre, confidentiel et accessible à chaque actif qui souhaite faire le point sur sa situation professionnelle.

Il permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour faciliter les projets d'évolution, de reconversion et l'accès à la formation.

Cinq structures opératrices du CEP accompagnent les actifs en fonction de leurs statuts. Ces structures sont présentes dans toute la France, selon un découpage régional.

En Île-de-France, il s'agit de l'Ifpec, Groupement évolution (Tingart, Caratys conseil, ID Formation, association CEP Parisiens), le réseau des Missions Locales, Cheops/le réseau des Cap Emploi, Pôle emploi.

Ce tableau synthétique vise à simplifier l'identification des interlocuteurs possibles. Il n'a pas vocation à être exhaustif.

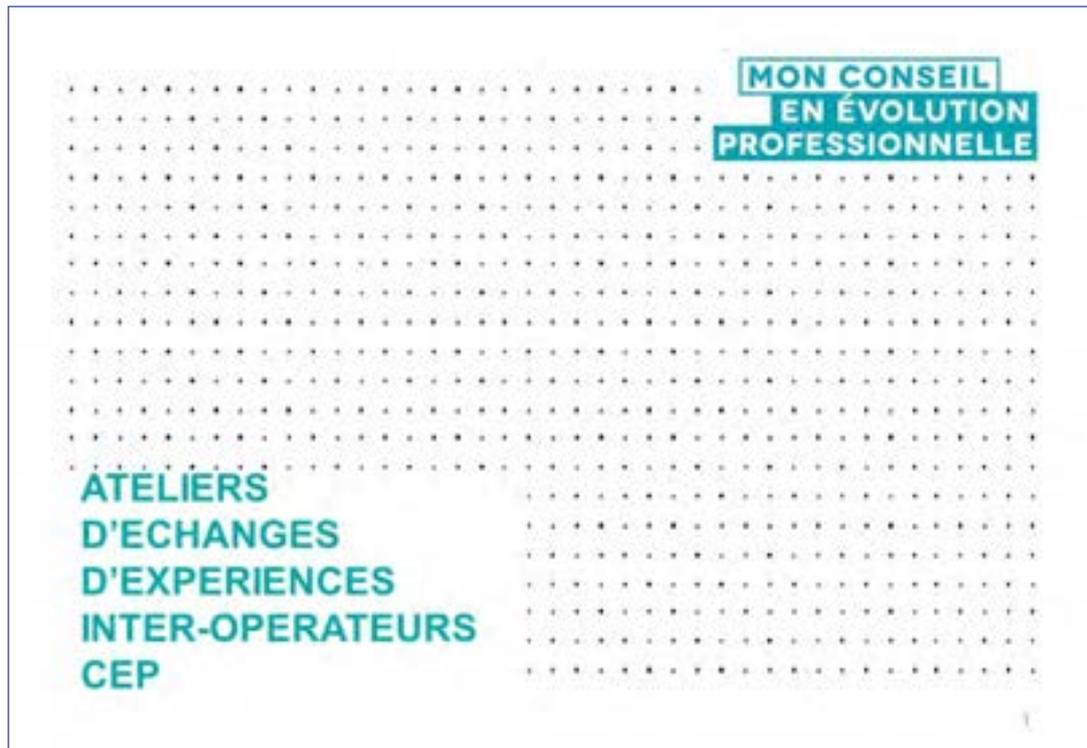
OPÉRATEUR	APEC	GROUPEMENT ÉVOLUTION	MISSION LOCALE	CAP EMPLOI	PÔLE EMPLOI
Jeune de 16 à 25 ans décrochant	Si jeune diplômé (à partir de fin +2 en jusqu'à 2 ans après le diplôme en apprentissage capifort)	Non prioritaire	Public cible	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	À partir de 16 ans. Si freins sociaux prédominants : délégation auprès de la Mission Locale
Demandeur d'emploi	Si cadre	Non	Si jeune âgé de 16 à 25 ans	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	Public cible
Salarié du secteur privé	Si cadre	Public cible	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	Non
Actif cadre	Public cible	Non prioritaire	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	Non
Indépendant, artisan, auto-entrepreneur, profession libérale	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Public cible	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	Si disponible pour la recherche d'emploi
Actif du secteur public	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Si contrat de droit privé	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	Si contractuel de droit public et demandeur d'emploi
Incarcéral	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Public cible dans les prisons d'Ile de France	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	Si disponible pour la recherche d'emploi
Incarcéral du spectacle	UNIQUEMENT SI expérience précédente en tant que cadre	Non prioritaire	Non	UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FFRD majeur à l'emploi	Public cible Pôle Emploi Service Public 37 et 51. Excl.
Contact	www.apes.fr ☎ 0800 36 12 12 (numéro vert)	www.infocep.fr/idf ☎ 0900 34 5 340 (numéro vert)	annuaire.mel-idf.org	www.cheops-ops.org	www.pole-emploi.fr/region/ile-de-france ☎ 39 49

TRANSITIONS Transition Pro Île-de-France, coordonnateur du suivi du CEP.

FRANCE compétences

Transition Pro Île-de-France - 2 ter bd St Martin - 75496 Paris Cedex 10 - 01 44 10 58 58 - www.transitionpro-idf.fr

Source : <https://www.transitionspro-idf.fr/accueil-partenaires/le-cep-en-ile-de-france-quel-public-pour-quel-operateur/>



Pré – requis ?

Bienveillance

Partages

Non-jugement

3



Confidentialité

Ecoute

Implication

Quelques éléments de
contexte avant de débiter !

CEP et SPRO : un lien très étroit !

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

La Région Île-de-France pilote le **Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**, au plus près des bassins de vie et d'emploi.



Le saviez-vous ?

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est délivré dans le cadre du SPRO !

Le SPRO d'Île-de-France comprend aussi :

- Le réseau Information Jeunesse animé par le Centre d'Information et de Documentation pour la Jeunesse (CIDJ),
- Les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO),
- Les organismes consulaires (Chambres des métiers, Chambres de commerce et d'industrie),
- L'association régionale des quatre Cités des Métiers franciliennes.
- Les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) de l'Éducation nationale contribuent également au SPRO, de même que les OPCO et Défi Métiers.

Qui sont les 5 opérateurs du CEP ?

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE



CADRES ET
JEUNES DIPLOMÉS



DEMANDEURS
D'EMPLOI



EN SITUATION DE
HANDICAP



MOINS DE 26 ANS



SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Un atelier qui s'inscrit dans le cadre de la mission de suivi du CEP

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

Une mission confiée par France Compétences à
Transitions Pro depuis janvier 2020

1 réunion collective par mois avec les
représentants des 5 opérateurs, la
Région IDF et Transitions Pro IDF

+

1 échange bilatéral par mois :
réfèrent opérateur CEP et réfèrent
Transitions Pro IDF

=

2 RDV par mois

Objectif principal :

Travailler ensemble pour
une acculturation
réciproque de nos
structures et pour faciliter
l'orientation et la
sécurisation du parcours
de nos publics



Un rapport annuel pour restituer nos actions et une analyse du territoire
francilien !

<https://www.transitionspro-idf.fr/mission-de-suivi-du-conseil-en-evolution-professionnelle-cep-en-ile-de-france-le-rapport-annuel-est-sorti/>

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

« Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin »

Document réalisé en collaboration avec :



PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Île de France

TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE

2, ter boulevard Saint-Martin - 75498 Paris Cedex 10
Tél : 01 44 10 58 58 - Fax : 01 44 10 58 00

www.transitionspro-idf.fr

