

Rapport annuel

TRANSITIONS

PRO Île-de-France

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

JUIN 2022 À MARS 2023



WWW.TRANSITIONSPRO-IDF.FR

Édito

Les partenaires sociaux jouent un rôle déterminant dans le déploiement du CEP en région en contribuant à la création d'un « environnement capacitant » pour les acteurs de l'écosystème emploi-formation.

Conformément à ses engagements, Transitions Pro Île-de-France présente pour la troisième année consécutive son rapport annuel portant sur la mission de suivi du CEP en région. Dans le sillage des précédents rapports, cette nouvelle édition confirme l'effervescence partenariale qui définit les contours du « réseau CEP » francilien. Elle rend compte des nombreuses actions concrètes menées avec les partenaires aussi bien au profit de la professionnalisation des équipes et de l'aiguillage des publics, que du renforcement de la notoriété du CEP auprès des entreprises franciliennes.

Porteuse d'une approche résolument globale de sa mission, Transitions Pro Île-de-France a souhaité en retracer ici toute la profondeur en proposant d'élargir l'appréciation des coopérations et des dynamiques territoriales, mais également en approfondissant des axes de réflexions partagés autour de l'utilité sociale du CEP.

Cette orientation qualitative est riche d'enseignements.

Elle permet de mieux appréhender la dimension innovante des actions conçues pour les professionnels et les actifs franciliens, comme le rappelle la tenue du premier salon « Générations Reconversion » en avril dernier, mais également de cerner l'évolution des priorités de la mission, avec le renforcement des actions en direction des entreprises notamment impulsé par le dispositif Transco.

Grâce à plusieurs niveaux de comparaison (national, inter-régional, inter-opérateur), les spécificités franciliennes en termes de recours au CEP sont clairement explicitées. Un diagnostic des dynamiques territoriales est également proposé afin de mieux apprécier la cohérence des plans d'action au regard des caractéristiques du marché du travail, des secteurs d'activités et des publics.

De plus, à travers plusieurs enquêtes et témoignages de bénéficiaires, un accent singulier a été mis sur les raisons du recours au CEP et ses effets sur les projets d'évolution professionnelle et les trajectoires. La dimension du non-recours au CEP fait également l'objet d'un approfondissement. Sur ce point, la faible connaissance du service par les publics s'affiche comme l'un des principaux motifs. Enfin, grâce à la contribution d'un cercle élargi de contributeurs, le rapport propose des axes de développement de la mission portant notamment sur la communication institutionnelle, l'identité du service ou encore l'outillage des acteurs.

Ce troisième rapport annuel souligne d'une certaine manière la maturité de l'engagement des partenaires sociaux dans le cadre de leur mission au service de la sécurisation des transitions professionnelles des actifs franciliens. Il s'ajoute à d'autres contributions visant à la valorisation et au développement du CEP en région Île-de-France, que ce soit à travers les ressources dédiées à la mission de suivi ou encore les modalités de priorisation des dossiers PTP (projet de transition professionnelle) financés par Transitions Pro Île-de-France.

Ce rapport se conçoit comme une nouvelle contribution visant à enrichir l'espace de dialogue entre partenaires sociaux, opérateurs CEP et institutions représentées au sein du CREFOP IDF. En ce sens, nous souhaitons que ce rapport contribue à stimuler les initiatives et encourager les synergies autour du CEP pour améliorer encore les conditions de son accès et de son recours dans la perspective du renouvellement du marché CEP en 2024.

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

Christophe JURKEW,
Medef, Vice-Président de Transitions Pro Île-de-France

Préambule

Organisme paritaire régional interprofessionnel, l'association Transitions Pro Île-de-France s'est substituée au Fongecif Île-de-France depuis janvier 2020, en application de la loi « Avenir professionnel » 2018.

Agréée par l'État, l'association est administrée par des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Parmi ses missions réglementaires¹, l'association paritaire assure depuis 2020 le suivi de la mise en œuvre du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) sur le territoire régional, objet du présent rapport.

CETTE MISSION POURSUIT PLUSIEURS FINALITÉS



Observer et analyser les dynamiques régionales et territoriales liées au CEP, quel que soit l'opérateur CEP qui dispense le service ;



Consolider les missions par ailleurs confiées à Transitions Pro, comme l'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications, le développement des partenariats ou encore l'information auprès des publics sur les organismes délivrant le CEP ;



Stimuler et optimiser l'action coordonnée des acteurs au service de la fluidification des parcours au niveau régional ;



Enrichir le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau national par des analyses régionales.

Elle se nourrit tout au long de l'année par :

- Les coopérations en continu, la participation ou l'organisation d'actions multi-partenariales impliquant Transitions Pro et les opérateurs CEP en région ;
- L'organisation d'investigations ad hoc : analyses documentaires, appropriation des données régionales et comparaison aux données nationales, observations, entretiens, analyses, enquêtes...

Cette mission se déploie en lien avec France compétences qui définit le cadre commun méthodologique de référence pour les associations Transitions Pro au titre de leur mission de suivi de la mise en œuvre du CEP.

Pour l'exercice 2022 /2023, cette méthodologie prévoit :

- Une déclinaison « socle » de ce cadre méthodologique attendu des Transitions Pro, et la possibilité de proposer des approches complémentaires.
- La diffusion par France compétences d'un jeu de données CEP. Les données 2022 ont été transmises à la mi-avril 2023.
- Un suivi partenarial du déploiement de la méthodologie en région, organisé et animé par France compétences.

- La rédaction du rapport annuel, dont la version définitive sera présentée au CREFOP² avant sa remise à France compétences, fixée au 15 juillet 2023.

Dans l'ensemble, cette mission se structure en cohérence :

- Avec les prérogatives de l'État au niveau national sur le CEP :
 - Facilitation des coopérations entre les opérateurs et notamment incitation à la réalisation d'actions de professionnalisation ou de communication conjointes à l'élaboration d'outils communs.
 - Maîtrise d'ouvrage de la plateforme AGORA, dont définition du dictionnaire des données partagées et de leur mode de recueil (décisions et organisation opérationnelle et informatique définies en 2020).
- Avec la mission confiée par l'État à France compétences de suivi et d'évaluation du CEP (tous opérateurs), à laquelle des représentants des opérateurs du CEP sont associés.
- 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 CEP.

1. Article D6323-20-4 du Code du Travail.

2. CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle.



Tab
des

le Matières

Édito 2

Préambule 3

01
Introduction 10

02
**Les coopérations autour
du CEP en région Île-de-France** 16

1. L'équipe-coeur du CEP :
creuset d'une dynamique de coopération 7

2. Rencontres inter-opérateurs CEP 20

3. Professionnalisation 22

4. L'aiguillage 26

5. Les relations avec
les entreprises franciliennes 30

6. Conventions de partenariat 34

7. Communication / notoriété 38

8. Les semaines de l'évolution
professionnelle 42

9. Salon Générations reconversion 44

10. La qualité des coopérations 48

03
**CEP et parcours des bénéficiaires
en région Île-de-France** 50

1. L'Île-de-France :
Quelles dynamiques régionales ? 52



2. Les caractéristiques du recours au CEP 64

3. Les publics du CEP 68

4. Les objectifs assignés au CEP 70

5. Retour d'expérience 72

6. Les articulations du CEP aux dispositifs
de « Transitions Pro Île-de-France » 76

7. Une enquête inédite 78

8. Les effets du CEP sur les
trajectoires professionnelles 79

9. La question du non-recours 83

10. Le CEP au prisme de l'offre de formation 85

04
**Conclusion : les perspectives
de la mission et de sa méthodologie** 88

1. Prolongement et perspectives
de la mission CEP 90





01

Introduction

INTRODUCTION

1. LA MISSION DE SUIVI DU CEP : UNE DYNAMIQUE STRUCTURANTE EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE. RETOUR SUR LES RAPPORTS 2021 ET 2022

Initiée en 2020, puis consolidée en 2021, la mission de suivi du déploiement du CEP est aujourd'hui pleinement installée en région Île-de-France. Reconnue comme légitime par l'ensemble des opérateurs du CEP et les représentants institutionnels régionaux, elle façonne désormais les rapports entre acteurs au service d'intérêts communs : favoriser l'aiguillage des publics, renforcer la connaissance entre structures, faciliter les coopérations et développer la notoriété du CEP.

En Île-de-France, la mission s'est inscrite dans la continuité d'une forte dynamique de coordination du service public régional d'orientation (SPRO) historiquement portée par la Région. Son déploiement a reposé sur de nombreux atouts, tels que la création d'instances opérationnelles ad hoc, autorisant des formats de rencontre multiples avec les interlocuteurs des opérateurs CEP et de la Région, ou encore des coopérations variées, dont les modalités se sont rapidement formalisées (convention, partenariat) et les registres d'actions (ateliers, événements, communication...) enrichis.



« Avec la réforme et le renouvellement des responsabilités, il y a eu un tuilage en intelligence avec Transitions Pro Île-de-France reposant sur de solides acquis »

Jean-Christophe ULMER,
Responsable des partenariats –
Agence Oriane de la Promesse républicaine
et de l'Orientation Région Île-de-France

Au fur et à mesure des échanges et des retours d'expérience, les effets de la mission se sont progressivement exprimés. Les opérateurs CEP mentionnent que les relations sont plus fluides, les intérêts partagés plus nombreux et les interlocuteurs mieux identifiés et plus faciles à mobiliser. Les axes d'intervention, qu'ils visent l'offre de service, la professionnalisation ou les entreprises franciliennes, sont davantage spécifiques grâce au partage d'une compréhension commune des enjeux et problématiques régionales.

Reflets du chemin parcouru, les rapports 2021 et 2022 traduisent cette dynamique de structuration et tracent les perspectives du positionnement de la mission et de sa méthode. En Île-de-France, elles se concrétisent notamment par :

- Le développement de projets à destination des acteurs de terrain afin de leur être utile dans l'exercice de leurs activités,
- L'élaboration d'outils pour faciliter l'aiguillage du public et sécuriser son parcours,
- La mise en place de projets collaboratifs en faveur du métier de CEP,
- La conduite d'actions de promotion pour renforcer la notoriété du CEP,
- L'ambition de décroiser les acteurs sur l'accompagnement de publics cibles.

2. UN TROISIÈME RAPPORT INÉDIT : DES INVESTIGATIONS APPROFONDIES, UNE APPRÉCIATION ÉLARGIE ET TRANSVERSE DES COOPÉRATIONS

Pour cette 3^e édition du rapport annuel, Transitions Pro Île-de-France a décidé d'engager une démarche inédite d'investigation sur des thématiques spécifiques en lien avec ses dispositifs :

- L'impact du CEP sur les parcours professionnels des bénéficiaires
- Les logiques du non-recours au CEP
- Les relations du CEP auprès d'autres acteurs tels que les organismes de formation

Ces développements sont complémentaires des travaux d'analyse des dynamiques régionales en lien avec l'emploi et la formation, et de contextualisation des indicateurs de suivi du CEP, de nouveau étayés dans ce rapport.



Une appréciation élargie des coopérations est également proposée. La présentation des actions menées avec les partenaires tient compte cette année des interventions conjointes en direction des entreprises, mais également des rapports entre les collaborateurs de Transitions Pro et les opérateurs CEP.

Pour mener à bien ce chantier, Transitions Pro Île-de-France a fait appel aux services du cabinet Sauléa Conseil, spécialiste du champ « Emploi, Formation et Orientation Professionnelles » (EFOP). Cette mission d'expertise s'est établie de mars à mai 2022, et ce, en étroite collaboration avec la chargée de mission Partenariats et Suivi de la mise en œuvre du CEP, la chargée de mission Organismes de Formation & Études et la responsable des Partenariats et du Développement de Transitions Pro Île-de-France.

3. LA MISSION DE SUIVI À TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE : UNE ACTION « INCARNÉE » ET « ANCRÉE », SOUTENUE PAR L'INVESTISSEMENT DES ACTEURS PARITAIRES

Des principes directeurs inchangés, une approche globale consolidée

Le suivi de la mise en œuvre du CEP en Île-de-France entre juin 2022 et mai 2023 s'inscrit dans un cadre d'action identique aux années passées. Les principes d'action, les modalités d'approche, ainsi que les axes de collaboration, demeurent inchangés. Ils façonnent les interactions et les coopérations nouées dans la cadre de la mission.

Les orientations dévolues à la mission par Transitions Pro en 2020 continuent de s'opérationnaliser autour de 4 axes principaux :

- Faciliter les coopérations entre opérateurs
- Suivre les indicateurs du Conseil en Évolution professionnelle
- Analyser les dynamiques régionales et territoriales
- Rédiger un rapport annuel à France compétences

L'approche de la mission demeure résolument « active » au sens où les actions se dirigent en faveur des partenariats et des coopérations entre structures. Elles constituent le creuset de la mission de suivi du CEP. Une nouvelle étape est néanmoins franchie en 2023 avec le renforcement d'investigations complémentaires (enquête sur les effets du CEP, sur le non-recours aux CEP dans le cadre des dispositifs de reconversion pilotés par Transitions pro en Île-de-France), au profit d'une approche plus globale de la mission.

L'année 2023 a de nouveau conforté les axes principaux de coopération en région Île-de-France, tels que définis au cours de l'année 2020. Ainsi, les projets opérationnels ont toujours pour ambition de :

- Permettre un meilleur aiguillage du public
- Favoriser les coopérations inter-structures
- Renforcer la connaissance des structures composant les partenariats
- Communiquer largement sur le CEP pour renforcer sa notoriété

Une mission « incarnée » par sa chargée de mission

En 2020, Transitions Pro Île-de-France a fait le choix de créer un poste dédié à la mission de suivi du CEP.

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

Depuis sa création, il est assuré par **Laëtitia GAMRASNI**, chargée de mission partenariats et suivi du CEP. Elle est l'interlocutrice privilégiée des 5 structures opératrices du CEP, en coordination avec **Anaïs DELEUIL**, Responsable des partenariats et du développement, **Mona DEMARCHELIER**, Directrice adjointe des Partenariats et du Développement et **Stéphane MAAS**, Directeur de Transitions Pro Île-de-France.



« Les rapports partenariaux sont construits de façon diplomatique et avec intelligence. La mise en concert des opérateurs CEP ne va pas de soi et implique de solides acquis en termes d'animation. »

Jean-Christophe ULMER,

*Responsable des partenariats –
Agence Oriane de la Promesse républicaine
et de l'Orientation Région Île-de-France*



« Depuis son arrivée, Laëtitia nous a donné les moyens de réapprendre à travailler en proximité. Nos relations interprofessionnelles se sont considérablement renforcées au profit de la connaissance de nos offres de service respectives. »

Frédérique MARCELLE,

Chargée de mission formation - ARML IDF

Une cohérence avec les autres missions de Transitions Pro

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP est un axe prioritaire qui irrigue au quotidien le déroulement des autres missions de Transitions Pro Île-de-France, et réciproquement.

Pour **Cheyney MBIMI**, chargé d'accueil et d'orientation, la capacité de répondre aux demandes des bénéficiaires est indissociable d'une bonne connaissance de l'offre de services des opérateurs CEP. Lors des premiers contacts, l'étape du CEP est quasiment systématiquement rappelée afin que les personnes puissent disposer d'une information complète pour sécuriser en retour la définition de leur projet professionnel. La mission de suivi participe à cette dynamique en permettant de niveler l'information concernant les différents opérateurs et de renforcer les ressources informationnelles mises à disposition des personnes.



Le recours à un accompagnement CEP en amont [...] est fortement encouragé en vue de renforcer la construction du projet...

Pour Rémi CHEVET, chargé du développement partenarial, la construction des partenariats en direction des entreprises réclame une coordination étroite avec les opérateurs CEP, que ce soit à travers la mise en place d'intervention conjointe ou encore le partage du portefeuille d'activité d'entreprise. L'un des enjeux soulignés est l'élaboration d'un message clair sur la complémentarité des offres de services, fondé sur des éléments tangibles de communication. La mission de suivi participe à la cohérence de ce discours en permettant en amont une meilleure compréhension des mécanismes de traitement des dossiers par les équipes de conseillers CEP.

Enfin, comme le mentionne Philippe ROYER, chargé d'analyse au sein du Pôle Analyse, qualité OF et commissions, dans le cas de la région Île-de-France, l'accompagnement CEP a un impact significatif sur l'évaluation des dossiers déposés et examinés par la Commission Paritaire d'Instruction (CPI). Les dossiers des personnes ayant bénéficié en amont d'un CEP comprennent plus fréquemment des lettres de présentation de leur projet plus étayées, comparativement à ceux qui n'ont pas recouru au service. Ils incluent par ailleurs les fiches synthèses des conseillers CEP, ce qui offre à la Commission la possibilité d'apprécier plus finement l'avancement du projet de la personne.

Une implication paritaire pour le déploiement de la mission

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 impliquée dans la rédaction des conventions partenariales avec les opérateurs du CEP. Cette implication s'est poursuivie en 2023 à travers le suivi des bilans annuels de ces conventions.

L'engagement paritaire au service de la valorisation du Conseil en Évolution Professionnelle s'apprécie également à travers les priorités de financement 2023 des dossiers éligibles au Projet de Transition Professionnelle (PTP). Ainsi, le recours à un accompagnement CEP en amont de l'examen des dossiers par la Commission Paritaire

d'Instruction (CPI) est fortement encouragé en vue de renforcer la construction du projet et de permettre également d'obtenir un point supplémentaire dans le cadre des priorités de financement.



4. UNE PARTICIPATION ACTIVE DE TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE DANS LES RÉSEAUX INSTITUTIONNELS

Les ateliers de France Compétences : un partage d'information utile sur le suivi du CEP en région et au niveau national

Lors de cet exercice 2022-2023, 3 ateliers de suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau régional ont été organisés par la Direction Territoires et Partenariats de France compétences, en liaison avec sa Direction Observation et Évaluation.

Ces rencontres, prioritairement destinées aux collaborateurs des Transitions Pro en charge du suivi du CEP¹, ont pour objectifs de :

- Partager entre acteurs et les Transitions Pro sur les dynamiques CEP déployées en région
- Partager l'information utile sur le suivi du CEP au niveau national
- Organiser des complémentarités d'analyses et d'investigations sur le CEP
- Repérer les évolutions à apporter à la méthodologie² ou à

1. À noter que deux représentants de conseils d'administration Transitions Pro, ainsi que des représentants de l'équipe technique de l'association nationale paritaire Certif Pro, sont également conviés. Depuis la fin 2022, des représentants des opérateurs du CEP au niveau national se joignent également aux réunions.

2. Responsabilité qui incombe à France compétences.

3. Responsabilité des Transitions Pro en lien avec Certif Pro en lien avec leur tutelle Ministère du Travail.

L'association paritaire nationale Certif Pro : une mission de capitalisation des rapports au service de la stratégie du réseau des Transitions Pro

Acteur stratégique de la certification paritaire interprofessionnelle et de l'évolution professionnelle, l'association Certif Pro assure la coordination des associations Transitions Pro à des fins de régulation et d'harmonisation de leurs pratiques, et ce, sur l'ensemble de leurs missions¹.

À ce titre, l'association nationale a initié au cours de la période 2021-2022 un travail de capitalisation des rapports régionaux de suivi de la mise en œuvre du CEP, en vue de produire une vision nationale de cette mission, au bénéfice du réseau des associations Transitions Pro².

Plusieurs perspectives en faveur du développement de la mission de suivi du CEP ont été soumises à l'étude, notamment :

- Renforcer la mutualisation des ressources informationnelles (outillages, expertises) au niveau national pour soutenir le déploiement opérationnel des démarches régionales de suivi.
- Poursuivre la professionnalisation et l'outillage des référents de mission, ainsi que de leurs lignes managériales, pour garantir l'ajustement permanent de la mission par rapport aux coopérations et aux spécificités territoriales.
- Renforcer la communication sur le CEP dans le cadre d'une stratégie coordonnée et initiée par le réseau des associations Transitions Pro, en direction des « actifs occupés » et des entreprises, les TPE-PME³ en particulier.
- Poursuivre la formalisation des coopérations nouées avec les opérateurs CEP et étendre les logiques d'interventions croisées aux différentes strates territoriales du SPRO⁴ dans une logique d'approfondissement du maillage CEP.

La présidence paritaire de Transitions Pro Île-de-France a été attentive au déroulement de ce chantier, en particulier lors des phases de restitution des résultats finaux dans le cadre du groupe de travail de France compétences (GT Transitions) et de la Conférence de Certif Pro en mars 2022.

Le CREFOP : des échanges nourris au profit d'un approfondissement du suivi du CEP

Depuis la dernière mandature régionale (2021-2027), Transitions Pro Île-de-France est un membre à part entière de la commission SPRO du CREFOP.

Au titre de sa mission, Transitions Pro Île-de-France a présenté le bilan de son rapport de suivi 2020-2021 en commission SPRO du CREFOP le 13 avril 2021, en amont de sa remise à France compétences. Cette intervention a conduit la Déléguée régionale adjointe de l'Agefiph à

formuler une demande de focus sur les publics en situation de handicap, tous opérateurs, et d'inclure cette thématique dans les projets collaboratifs.

Le second rapport de suivi 2021-2022 a été présenté à la Commission Emploi du CREFOP le 29 septembre 2022, en aval de sa remise à France compétences. Un intérêt s'est exprimé pour un approfondissement des éléments portant sur l'organisation du marché CEP des actifs occupés en Île-de-France, ou encore sur l'articulation entre le CEP et l'ensemble des dispositifs portés par Transitions Pro Île-de-France. Ces échanges ont incité Transitions Pro Île-de-France à envisager cette année un élargissement de son champ d'étude.



« Le travail avec Transitions Pro ne peut qu'être partenarial. Il doit l'être car tous les opérateurs sont parties prenantes du SPRO. Il y a des intérêts communs »

Jean-Christophe ULMER,
*Responsable des partenariats -
Agence Oriane de la Promesse républicaine
et de l'Orientation Région Île-de-France*

1. Accord national interprofessionnel constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales du 19 mars 2019.

2. Cabinet Sauléa, Rapport final de capitalisation et de consolidation de la mission de suivi du déploiement du CEP, Certif Pro, février 2022. 37 pages.

3. TPE-PME : Très Petites Entreprises - Petites et Moyennes Entreprises.

4. SPRO : Service Public Régional de l'Orientation.







02



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

L'équipe-cœur du CEP : creuset d'une dynamique de coopération

1. LA FORMALISATION DES ÉCHANGES EN ÎLE-DE-FRANCE : RÉUNION MENSUELLE INTER- OPÉRATEURS, BILATÉRALE ET MAINTIEN PERMANENT DU LIEN

Pour garantir la fluidité et la dynamique des échanges inter-structures, trois modalités de rencontre sont établies depuis 2020 :

- **Une réunion mensuelle** associant l'ensemble des représentants des 5 opérateurs CEP et un représentant de la région Île-de-France. Ce format collectif s'établit autour de quelques séquences désormais classiques : tours de table des actualités, définition et préparation des actions, traitement des réflexions en cours et décisions. Il permet l'acculturation entre structures et le repérage de sujets à enjeux communs donnant lieu à des réflexions et prises de décision partagées.

Entre septembre 2022 et juin 2023, 8 réunions inter-opérateurs ont été animées par Transitions Pro Île-de-France.

- **Un échange bilatéral mensuel** entre chaque représentant de structure opératrice du CEP et la chargée de mission de suivi du CEP de Transitions Pro Île-de-France. Ces « bilatérales » permettent l'exploration de sujets spécifiques à chaque structure en lien avec la mission de CEP. Ils permettent aussi de statuer sur des événements conjoints (conférence à plusieurs voix, sessions de professionnalisation, etc.), définir des actions de communication ciblées, ou encore, formaliser la réalisation des bilans de conventions de partenariat.

Depuis janvier 2023, la stabilisation des activités de chaque opérateur (consolidation du rapprochement entre Cap Emploi et Pôle Emploi, déploiement du Contrat d'Engagement Jeune) a intensifié ces rencontres et réinstauré leur régularité.

Les échanges bilatéraux sont mensuels avec tous les opérateurs. Ils sont complétés au besoin par des échanges informels avec chacun d'eux.

- **Des échanges informels** par courriel ou téléphone ponctuent régulièrement les échanges tout au long de l'année en fonction des besoins et des actualités.

2. UNE RECOMPOSITION DE « L'ÉQUIPE-CŒUR » POUR AMPLIFIER LES ACTIONS

Dès l'installation de la mission de suivi CEP en Île-de-France, le choix a été fait de désigner une équipe « cœur » pour participer aux réunions et aux rencontres bilatérales : des interlocuteurs fixes désignés sur cette mission, et référents au sein de ce groupe de travail, ont été identifiés depuis juillet 2020.

De mai 2022 à mai 2023, la composition de l'équipe « cœur » s'est à la fois renouvelée et élargie avec la désignation de nouveaux interlocuteurs pour CHEOPS, Groupement Évolution, APEC et Pôle emploi :





25^e réunion inter-opérateurs,
dans les locaux de Transitions Pro Île-de-France.
9 février 2023.

Véronique CHASSARD,
Directrice du Cap emploi 94
et Représentante CEP
pour les Cap emploi franciliens.



Anne-Cécile RICHARD,
Déléguée Régionale
Île-de-France CHEOPS IDF.

Marlène PILLET NEE,
Chargée de partenariats et
promotion du CEP pour le
Groupement Évolution.



Philippe OLIN,
Chargé de mission
Partenariats,
depuis avril 2022.

Frédérique MARCELLE,
Chargée de mission Formation et Référente CEP pour l'AMRL

Sébastien FROMM,
Responsable de Centre APEC,



Béatrice HETIER-LONDON,
chargée de mission
Apec Île-de-France,

Ont remplacé François COUSIN,
Responsable de Centre APEC, depuis septembre 2022.

Jusqu'en avril 2023

Patrick DUSSOL,
Chargé de la
conception de
l'offre de service
demandeurs
d'emploi pour
Pôle Emploi.



Depuis janvier 2023

Safia IKHELIF,
Chargée de
la conception de
l'offre de service
demandeurs
d'emploi pour
Pôle Emploi.



Depuis mars 2023

Zora LAMIDI,
Chargée de
conception et
d'intégration de
l'offres de ser-
vices demandeurs
d'emploi.

Jean-Christophe ULMER,
Responsable des Partenariats, Agence Oriane de
la Promesse républicaine et de l'Orientation, Région Île-de-France

Laëtitia GAMRASNI,
Chargée de mission partenariats et suivi du CEP
pour Transitions Pro Île-de-France.

Cette composition renouvelée montre que certains opérateurs ont ainsi fait le choix de désigner plusieurs interlocuteurs selon une logique de « binôme », en vue de garantir la régularité des échanges et d'assurer un relai efficace des décisions collectives au sein de leurs structures et agences.

Au fil du temps, l'équipe « cœur » s'est constituée comme le creuset d'une dynamique de coopération, ainsi que comme un espace d'identité commune, au service des ambitions de la mission de suivi du Conseil en Évolution Professionnelle.

Les rencontres inter-opérateurs : une diversité de fonctions

Partage de l'information, réflexion collective, définition et suivi des actions, constats partagés..., les rencontres inter-opérateurs remplissent de nombreuses missions au service de l'inter-connaissance et de la coordination en faveur du déploiement du CEP.

1. UNE FONCTION DE PARTAGE ET DE CIRCULATION DE L'INFORMATION

En premier lieu, les rencontres inter-opérateurs permettent un partage des actualités et des sujets propres à chacun.

À titre d'illustration

- Présentation par la Région Île-de-France de la nouvelle Agence de la promesse républicaine et de l'orientation (ORIANE). Les intentions de l'exécutif régional ont été rappelées: mieux répondre aux besoins des franciliens en matière d'orientation, être l'interface des besoins économiques..., les missions de l'Agence (orientation, lutte contre le décrochage, insertion...), ainsi que ses premières déclinaisons opérationnelles, ont été rappelées (09/02/2023 - 25^e rencontre).
- Présentation par l'APEC de son étude sur « les cadres et leur relation à l'entreprise », offrant ainsi un éclairage sur les évolutions des aspirations des salariés par rapport à leur entreprise (09/02/2023 - 25^e rencontre).

Pour accéder à l'étude²

- Présentation par Pôle Emploi du lancement du « Plan tension » qui a vocation à identifier en région les métiers présentant des difficultés de recrutement (05/09/2022 - 21^e rencontre)¹.
- Présentation par l'APEC du programme « Nouveaux Horizons » qui consiste en un accompagnement intensif destiné aux cadres éloignés de l'emploi depuis plus d'un an (05/09/2022 - 21^e rencontre).
- Point d'information par Groupement Évolution sur le déroulement de la mission « Truck CEP » (05/09/2022 - 21^e rencontre).



Source : Groupement Évolution, 2023

- Présentation par Transitions Pro Île-de-France du salon Générations Reconversion (site internet, stands, espaces conférences... - 14/04/2023 - 26^e rencontre).
- Le déploiement du CEJ en Île-de-France à compter de mars 2023 a par ailleurs constitué un sujet d'actualité conjointement abordé par Pôle emploi et l'ARML.

2. UNE FONCTION DE FORMALISATION ET D'ANTICIPATION DES AXES DE COOPÉRATION

En second lieu, ces rencontres permettent de préciser le contenu des axes d'intervention communs aux opérateurs CEP, la région et Transitions Pro Île-de-France.

À titre d'illustration

- Préparation du rapport annuel 2022-23 et définition de ses priorités : prise en compte du témoignage de bénéficiaires du CEP, mesure des effets du CEP, réalisation d'enquêtes pour objectiver les retours... (18/10/2022 - 22^e rencontre).
- Réflexion autour de thématiques transverses et d'intérêts communs en vue de l'organisation des prochains ateliers d'échanges d'expériences (18/10/2022 - 22^e rencontre).
- Rencontre avec les facilitateurs du Lab Pôle emploi pour qualifier le projet visant à renforcer la notoriété du CEP. Cette séance, tenue dans les locaux du Lab, a permis de préciser les objectifs du projet (augmenter le recours, clarifier le message CEP, renforcer le rôle de prescription du CEP...), ainsi que ses modalités de construction (mise en place de sponsor meeting, fréquence des réunions... - 03/01/2023 - 24^e rencontre).

1. Ce Plan a notamment vocation à aider les CEP dans l'orientation de leurs bénéficiaires en priorité vers ces métiers.

2. <https://corporate.apec.fr/files/live/sites/corporate/files/Nos%20C3%A9tudes/pdf/relation-des-cadres-a-leur-entreprise>



« Grâce à ces échanges, depuis 2020, on sait mieux de quoi on parle [sur le] CEP, et on parle tous de la même chose : le volume d'interventions, les actions, tout cela est plus homogène... »

Béatrice HÉTIER-LONDON

Chargée de Mission APEC IDF.

- Formalisation des trois objectifs retenus pour la séance collaborative au Lab Pôle Emploi, pour un événement prévu fin septembre 2023 : rendre accessible et lisibles les informations et la finalité du CEP pour le bénéficiaire, assurer un conseil de qualité dans un environnement contraint, convaincre l'entreprise de l'intérêt du CEP dans sa gestion des RH (19/04/2023 – 27^e rencontre)

Elles participent aussi à anticiper les coordinations en prévision des événements socio-économiques du territoire francilien.

À titre d'exemple

- Inscription au plan d'action de nouveaux projets (à l'horizon du 1^{er} septembre 2024) en lien avec les Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024. Afin d'aider les recrutés pour cet événement, ainsi que les sportifs de haut niveau, à anticiper la suite de leur carrière (19/04/2023 – 27^e rencontre).

3. UNE FONCTION DE PILOTAGE ET DE SUIVI DES ACTIONS MENÉES

En troisième lieu, elles remplissent une fonction de pilotage et de suivi des actions collectives engagées.

À titre d'illustration

- Échanges autour de l'organisation du salon Générations Reconversion (14-15 avril 2023) : répartition des interventions et des thématiques à aborder, contribution aux ateliers, etc. (14/03/2023 – 26^e rencontre).
- Planification des ateliers d'échanges et réunions inter-opérateurs jusqu'à la fin de l'année 2023 (19/04/2023 – 27^e rencontre) ;

4. UNE FONCTION DE CONSTRUCTION DE RÉFÉRENCES COMMUNES POUR L'ACTION

Enfin, ces rencontres permettent aux différents interlocuteurs inter-structures de renforcer leur maîtrise de l'environnement « emploi-formation-orientation » au prisme de l'évolution de ses dispositifs.

Par exemple

- Invitation de Christophe ROBIN, Directeur Général du Cabinet ASCOVA, pour présenter le fonctionnement des centres VAE de la région, ainsi que les dispositions du projet de réforme du dispositif, consacrées par la loi « Marché du travail » du 21 décembre 2022 (06/12/2022 – 23^e rencontre).

Que ce soit par leur régularité ou bien par la richesse des contenus, ces rencontres soutiennent en définitive une dynamique d'inter-connaissance et d'acculturation entre opérateurs CEP, la Région et Transitions Pro Île-de-France.



« Ces réunions ont produit des choses (...) Un très bon niveau de confiance entre nous, un fort respect de nos réseaux, et une bonne connaissance. Ça a notamment facilité le lancement du CEJ, le CEP a été facilitateur. On apprend à travailler en complémentarité. Chacun conserve sa spécificité ».

Frédérique MARCELLE,

Chargée de Mission ARML IDF.

Des actions menées tout au long de l'année pour contribuer à la professionnalisation des CEP

1. DES ATELIERS D'ÉCHANGES D'EXPÉRIENCES INTER-OPÉRATEURS POUR QUESTIONNER ET PARTAGER LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ENTRE PAIRS CEP

Repris de l'initiative mise en place sous le pilotage de la Région Île-de-France entre 2016 et 2019, les ateliers échanges d'expériences sont des moments d'échanges entre pairs qui visent à interroger les pratiques professionnelles et à s'enrichir des expériences vécues.

Ces ateliers visent plusieurs objectifs :

- Sortir de son cadre d'accompagnement en s'enrichissant d'autres pratiques
- Comprendre le maillage entre CEP, les périmètres de chacun et les modalités de prise en charge
- Créer du réseau avec d'autres structures CEP
- Se sentir plus à l'aise dans son métier de Conseiller en Évolution Professionnelle

Concrètement, un atelier se présente sous la forme d'un groupe de 12 personnes au maximum en provenance des 5 structures opératrices du CEP, réunies dans les locaux de l'une des structures partenaires (CEP, Transitions Pro IDF, Conseil régional IDF) pendant une demi-journée. Il est guidé par deux animateurs (membres du réseau de partenaires) qui garantissent le respect de la parole de chacun, le non-jugement et la confidentialité des échanges.

Ces ateliers apportent de nombreux bénéfices aux collaborateurs des différents structures :

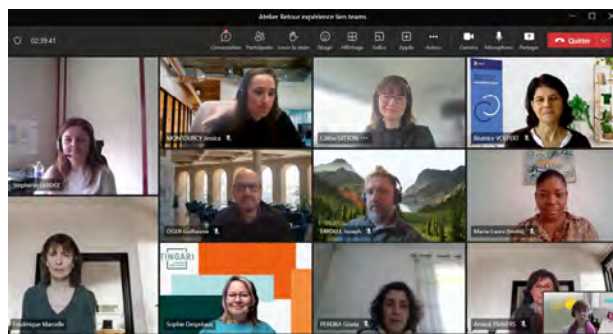
- Débloquent des situations en croisant son regard avec celui d'autres opérateurs - situations nouvelles ou peu connues en interne
- Se tenir en veille des outils, techniques utilisés par d'autres structures
- S'informer sur des sujets d'actualités en lien avec la formation professionnelle
- Rompre l'isolement face à des situations complexes

Depuis 2020, 17 ateliers ont été organisés, dont 7 entre juin 2022 et juin 2023.

Plusieurs thématiques sont d'ores et déjà identifiées pour de prochains ateliers : la VAE, le handicap, les publics éloignés de l'emploi (DELD, seniors, bas niveaux de qualification, jeunes) ; les dispositifs de financements de la formation professionnelle...



14^e atelier d'échanges d'expériences, dans les locaux de Transitions Pro Île-de-France 12 janvier 2023. Cet atelier a été co-animé par Sébastien FROMM (APEC) et Laetitia GAMRASNI (Transitions Pro IDF)



16^e atelier d'échanges d'expériences, en distanciel (en raison de l'importante période de grèves), le 23 mars 2023. Cet atelier a été coanimé par Mme Marlène PILLET-NÉE (Groupement Évolution) et Mme Frédérique MARCELLE (ARML)

« La professionnalisation inter-opérateurs joue grandement dans la découverte des uns et des autres ».

Sébastien FROMM,
Responsable de Centre APEC

2. DES JOURNÉES D'INFORMATION À DESTINATION DES CEP POUR LES ACCULTURER AUX CINQ DISPOSITIFS PORTÉS PAR TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE¹

En 2022, dans la continuité des années précédentes, Transitions Pro Île-de-France a organisé plusieurs journées d'information à destination des Conseillers en évolution professionnelle dédiés à l'accompagnement des publics salariés : APEC, Groupement évolution, Cap emploi. Ces journées ont pour objectif de permettre aux équipes CEP de mieux comprendre le fonctionnement de chacun des dispositifs, ainsi que les attendus des Commissions Paritaires d'Instruction (CPI). Elles sont aussi l'occasion de répondre aux questions des CEP sur certaines situations particulières. Ces journées doivent permettre aux CEP une meilleure orientation des publics sur les financements proposés par Transitions Pro Île-de-France :

Entre 2021 et 2022, 8 sessions d'information ont été organisées à Transitions Pro à destination des CEP de Groupement Évolution, réunissant 67 participants au total.

À l'issue d'un sondage, plusieurs motifs de participation à ces journées ont été exprimés par les CEP. Par ordre d'importance décroissant :

- Approfondir ses connaissances sur Transitions Pro Île-de-France et ses dispositifs
- En savoir plus sur les attentes de la commission paritaire
- Renforcer les liens avec Transitions Pro Île-de-France
- Actualiser ses connaissances

¹. Projet de Transitions Professionnelle (PTP), dispositif Démissionnaire, CléA, VAE, Transitions Collectives



« 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. »

Témoignage d'un CEP du Groupement Évolution ayant participé à l'une des sessions d'informations

- Ces actions ont vocation à se poursuivre en 2023 autant de fois que nécessaire et sous des formats évolutifs :
une journée pour les nouveaux collaborateurs,
une demi-journée au format Q/R pour les plus expérimentés.



En 2022, 4 sessions d'information ont été adressées aux équipes de l'APEC, réunissant 38 participants.



« Cette session était intéressante car les informations données étaient claires et concrètes. »

Témoignages de CEP de l'APEC ayant participé à une session d'informations

- 6 collaborateurs de Cap Emploi ont participé à une journée d'information sur les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France en 2022.



« Les questions "cas pratique" permettent de confronter nos idées et de faire évoluer nos connaissances et notre pratique. Le PTP est un dispositif assez lourd pour nous. Échanger avec vous permet d'humaniser la démarche tandis que tout s'effectue en ligne. »

Témoignages de CEP de Cap Emploi ayant participé à une session d'information proposée par Transitions Pro Île-de-France

- Plusieurs projets visant l'acculturation des CEP aux dispositifs proposés par Transitions Pro Île-de-France ont été définis pour l'année à venir : des sessions d'information d'une journée sur les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France sont prévues en 2023 : 3 dates ont été convenues au 2ème trimestre 2023, avec mixité d'opérateurs.

En 2023, des journées d'information « mixtes », réunissant plusieurs opérateurs, ont été organisées : 3 sessions en avril, mai et Juin 2023 ont réuni l'APEC et Cap Emploi.



« J'ai beaucoup appris lors de cette journée d'information sur les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France. Nouvelle sur le poste de conseillère en évolution professionnelle, cette journée m'a appris les missions et fonctionnement de Transitions Pro Île-de-France. Je saurai mieux conseiller mes candidats lors d'une demande de PTP et serai plus à l'aise pour les accompagner sur tout le processus. Les autres actions de Transitions Pro Île-de-France sont également plus compréhensibles pour moi : CléA, dispositif démissionnaire, etc.

Par ailleurs, les échanges de pratiques entre les différents participants ont été très instructifs. »

Verbatim issu de la journée du 24 mai 2023 avec mixité Cap Emploi et APEC



Journée d'information sur les dispositifs Transitions Pro à destination des équipes CEP de Cheops et de l'APEC, 24 mai 2023

3. DES INTERVENTIONS « CIBLES » SUR CERTAINS DISPOSITIFS

Conjointement aux journées d'information, des interventions plus ciblées sur les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France ont été réalisées, à savoir :

- Une présentation centrée sur le dispositif TransCo a été proposée aux directeurs et managers opérationnels du réseau des Cap Emploi en fin d'année 2022.
- Un webinaire de présentation opérationnelle du certificat CléA a été réalisé le 21 avril 2023 à destination des conseillers Cap emploi : il a réuni 55 participants CEP et managers.
- Une intervention sur CléA opérationnel est également prévue auprès des CEP de Groupement évolution au second semestre 2023.
- Transitions Pro IDF a également participé à un rendez-vous de l'APEC sur le dispositif Démissionnaire qui touche davantage les publics accompagnés par l'APEC.



4. L'ACCOMPAGNEMENT DES ACTIFS EN SITUATION DE HANDICAP : UN AXE MAJEUR DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES CONSEILLERS CEP

Au sein du groupe de travail francilien, l'accompagnement des actifs en situation de handicap est un axe de préoccupation transverse entre opérateurs CEP.

La convention de partenariat établie en juillet 2021 et renouvelée en 2023 entre Transitions Pro et l'Agefiph a pour objectif l'acculturation des opérateurs aux dispositifs de droit commun visant l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Pour encourager une montée en compétences collective, des actions partenariales ont été menées à destination des conseillers en évolution professionnelle :

- En juillet et en octobre 2022, 2 webinaires ont été coanimés par l'Agefiph et Transitions Pro Île-de-France à destination des conseillers en évolution professionnelle de tous les opérateurs. Ils ont réuni une quarantaine de participants sur les deux sessions. Ces webinaires ont été l'occasion de présenter aux conseillers en évolution professionnelle les axes de la convention de partenariat entre Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph Île-de-France, son fonctionnement et de répondre aux éventuelles questions des conseillers.

Pour l'année à venir, il est prévu l'organisation d'autres présentations à destination des opérateurs CEP autour de cette thématique : représentations sur le handicap, posture du conseiller, présentation de l'offre de services de l'Agefiph, etc.

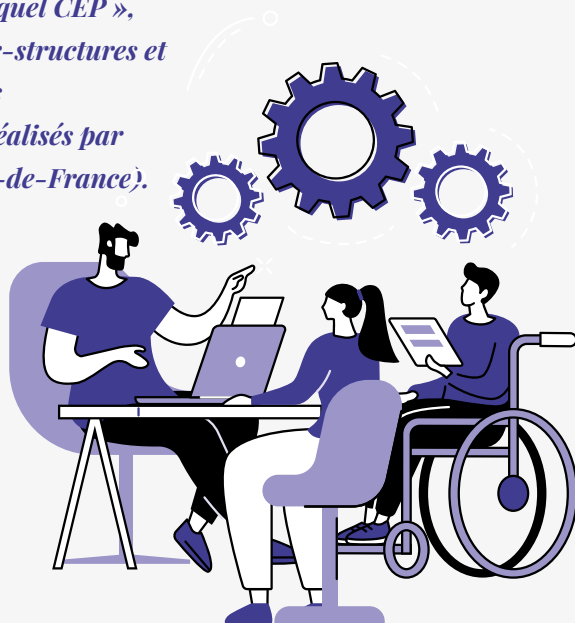


Un outillage en construction pour l'aiguillage des bénéficiaires CEP

La professionnalisation des CEP et l'inter-connaissance inter-opérateurs sont autant de modalités qui participent, de façon plus ou moins directe, au renforcement de l'aiguillage des publics vers les opérateurs appropriés.

Cet enjeu implique une bonne connaissance de la diversité des expertises et des offres de services délivrées.

Les outils élaborés au sein du groupe de travail sur la mission de suivi du CEP visent à favoriser cette acculturation entre les réseaux (notamment le tableau « quel public pour quel CEP », les rencontres inter-structures et les deux précédents rapports annuels réalisés par Transitions pro Île-de-France).



1. UN OUTIL D'AIDE AU REPÉRAGE DES SITUATIONS DE MOBILISATION DU CEP DANS LE CADRE DES PARCOURS DE MAINTIEN

Le réseau des Cap Emploi, spécialiste des publics en situation de handicap n'a pas vocation à accompagner l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOE)¹. **Dans une logique inclusive, les opérateurs CEP de droit commun** (Apec, Mission Locale, Pôle Emploi, l'opérateur privé en région) peuvent donc également être amenés à réaliser des accompagnements en CEP pour des publics en situation de handicap.

Pour aider au repérage des situations et favoriser l'aiguillage, les partenaires institutionnels régionaux dans le champ du maintien en emploi (dans le cadre du PRITH² Île-de-France) et Transitions Pro Île-de-France ont élaboré conjointement, à destination des professionnels de terrain, un outil explicitant l'articulation entre les parcours de maintien dans et en emploi et le Conseil en évolution professionnelle.



« La situation de la personne peut évoluer (jeune, demandeur d'emploi, salarié) : identifier le bon interlocuteur, ça se fait en « bonne intelligence », « il y a de l'humain et on sait à qui s'adresser ».

Marlène PILLET NÉE,
Chargée de partenariat
Groupement Évolution

1 - Les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) sont : les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, les victimes d'accidents professionnels ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale

ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou autre titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ; les agents recrutés sur des emplois réservés au titre de militaire et anciens militaires, uniquement s'ils ont été recrutés avant le 1er janvier 2020.

2 - PRITH : Plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés

Outil d'aide au repérage des situations de mobilisation du CEP

Schéma d'ensemble des parcours de maintien et place du CEP dans ces parcours

Consulter³ l'outil dans son intégralité

Détection / expression du besoin

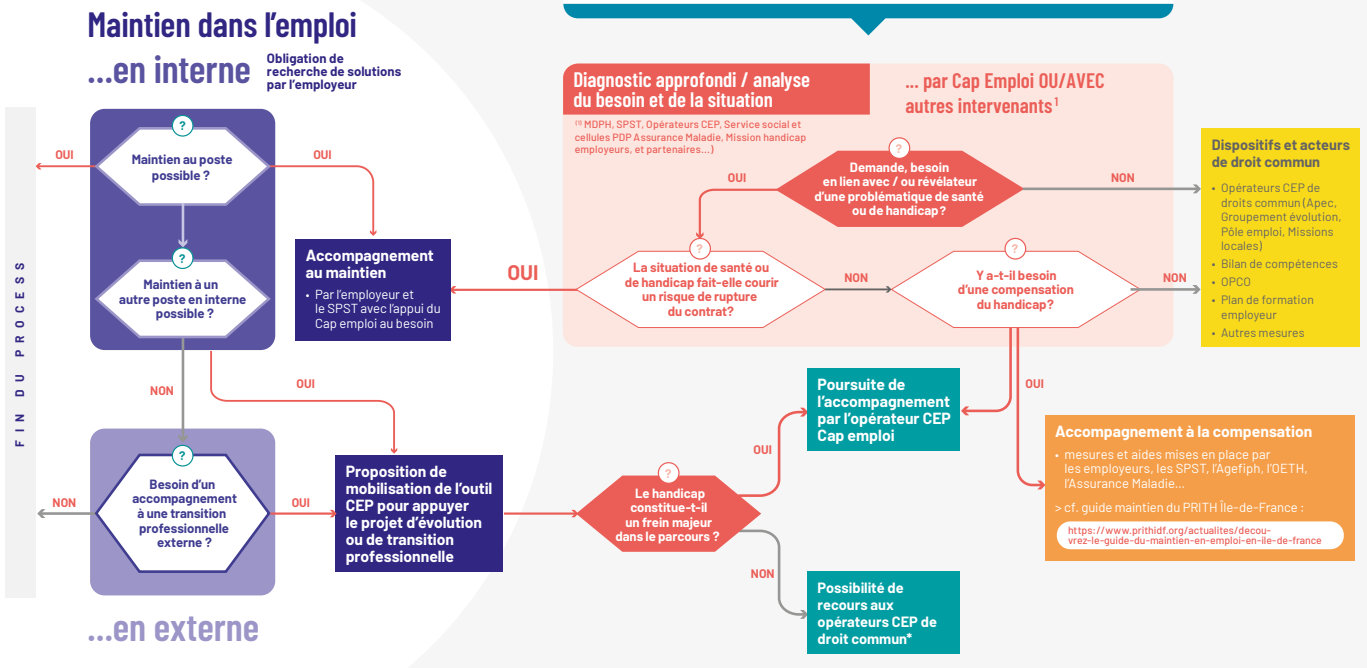
Demandes / besoins exprimés par...

... **DES SALARIÉS EUX-MÊMES** dans le cadre :

- D'un souhait de changement de métier (évolution, reconversion)
- D'une formation hors plan de développement des compétences
- D'une réflexion sur leur avenir professionnel
- Des entretiens professionnels obligatoires

... **DES ACTEURS DE L'ACCOMPAGNEMENT** des parcours professionnels des actifs salariés

Services de prévention et de santé au travail (SPST) - Service social Assurance Maladie - Employeurs - Transitions Pro - Opérateurs CEP (CEP classique, CEP démissionnaire, CEP Trans Co) - Centres de bilans de compétences - Pôle emploi (GSP) - MDPH - OPCO - SPE - SPRO - ...



- Expression des besoins / demandes par les salariés et professionnels de l'accompagnement
- Évaluation - diagnostic de la situation
- Accompagnement au maintien par triptyque SPST, employeur et Cap emploi
- En interne
- En externe

- Accompagnement CEP
- Accompagnement par opérateurs spécialisés
- Accompagnement par opérateurs de droit commun

3. https://www.prithidf.org/sites/default/files/upload/pages/prith-process_cep_maintien_a4_def2.pdf

Les opérateurs CEP en Île-de-France



	APEC	GROUPEMENT ÉVOLUTION	MISSION LOCALE	CAP EMPLOI	PÔLE EMPLOI
Jeune de 16 à 25 ans déscolarisé	Si jeune diplômé (à partir de bac+3 et jusqu'à 2 ans après le diplôme enseignement supérieur)	Non prioritaire	Public cible		À partir de 18 ans. Si freins sociaux prédominants : délégation auprès de la Mission Locale
Demandeur d'emploi	Si cadre	Non	Si jeune de 16 à 25 ans		Public cible
Salarié du secteur privé		Public cible			Non
Actif cadre	Public cible	Non prioritaire			Non
Indépendant, artisan, autoentrepreneur, profession libérale		Public cible		UNIQUEMENT SI le handicap constitue un FREIN 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		Si contractuel de droit public et demandeur d'emploi
Intérimaire		Public cible sans minimum d'heures			Si disponible pour la recherche d'emploi
Intermittent du spectacle		Non prioritaire			Public cible Pôle Emploi Spectacle Paris 15 ^e et Saint-Denis
Contact	www.apec.fr ☎ 0809 36 12 12 (numéro vert)	www.infocep.fr/idf ☎ 0800 945 940 (numéro vert)	annuaire.arml-idf.org		www.cheops-ops.org

« Tableau Quel CEP pour quel public ? », version septembre 2022

À noter également que le tableau « le CEP en Île-de-France : quel public pour quel opérateur » a été mis à jour au cours de l'année et continue à être mis à jour régulièrement quand nécessaire

Le 21 novembre 2022, un atelier en ligne a été organisé pour présenter l'outil aux professionnels concernés, et échanger autour de cas pratiques. Co-animé par Chéops Île-de-France, l'Agefiph et Transitions Pro Île-de-France, cet atelier a réuni 111 participants : des conseillers en évolution professionnelle des cinq structures, ainsi que des agents et assistants sociaux des services de prévention et de santé au travail (SPST) et de la CRAMIF.



« Nos participations ont été focalisées sur un objectif d'acculturation : bien nous comprendre pour une meilleure qualité de l'aiguillage et faciliter l'orientation des actifs (entre structures, compensation du handicap, complémentarité) ».

Anne-Cécile RICHARD,
Déléguée régionale Cheops IDF

Véronique CHASSARD,
Directrice Cap Emploi 94

2. DES PROJETS D'OUTILLAGE RENOUVELÉS POUR RENFORCER L'AIGUILLAGE ENTRE STRUCTURES

Confortant l'idée que l'enjeu d'aiguillage des actifs et salariés en situation de handicap implique non seulement une compréhension éclairée de leurs problématiques, mais aussi une coordination resserrée entre opérateurs, les travaux menés dans le cadre du PRITH Île-de-France ont impulsé de nouvelles initiatives en vue de renforcer l'outillage des professionnels de terrain.

À titre d'exemple, Groupement Évolution et le réseau des Cap Emploi d'Île-de-France ont entrepris l'organisation de rencontres départementales entre les managers des deux réseaux afin de partager leur regard sur le territoire, de mieux identifier les expertises de chacun et d'initier un réseau de proximité pour faciliter les échanges sur les sujets en lien avec le handicap. Les premières rencontres dans les départements du 77 et du 78 ont permis aux chargés de partenariat référents CEP de Groupement Évolution et de Transitions Pro Île-de-France de créer une fiche de liaison à usage des deux opérateurs afin de faciliter l'aiguillage des publics en situation de handicap. Cet outil a ensuite été retravaillé et validé pour une première phase d'expérimentation en cours de déploiement. Une généralisation des outils conçus, et des procédures associées, à l'ensemble des réseaux des opérateurs CEP, pourrait être envisagée dans un second temps.

Le renforcement des liens avec les entreprises franciliennes : un axe transversal aux missions de Transitions Pro Île-de-France

1. DES SESSIONS DE JOB DATING QUI FACILITENT LA RENCONTRE DES BÉNÉFICIAIRES DU PTP AVEC LEURS FUTURS RECRUTEURS POUR SÉCURISER LES PARCOURS JUSQU'À L'EMPLOI

Pour renforcer la notoriété du CEP auprès des entreprises et contribuer à la sécurisation des parcours des bénéficiaires du PTP, Transitions Pro Île-de-France développe depuis l'été 2022 des sessions de « Job dating ».

Ces sessions, organisées jusqu'à présent dans les locaux de Transitions Pro Île-de-France, visent une mise en relation directe entre les bénéficiaires ayant achevé un parcours PTP et les entreprises recruteuses par secteur d'activité. L'ambition est de proposer des solutions de recrutement pour appuyer les sortants du PTP dans leur nouvelle orientation professionnelle.

Ce projet s'inscrit dans un contexte de renforcement des orientations de la Commission Paritaire Interprofessionnelle (CPI) relatives aux priorités de prise en charge des formations, en lien avec les besoins du marché de l'emploi en Île-de-France.



Quelques chiffres sur les premières éditions

Le premier job dating s'est tenu le 1^{er} juillet 2022. Il a porté sur le métier de CEP. L'événement a réuni le réseau des Missions Locales (ARML), des Cap Emploi et du Groupement Évolution, en tant que recruteurs. Les postes à pourvoir concernaient ceux de **conseillers en insertion professionnelle (CIP) et en évolution professionnelle (CEP)**.

La seconde édition s'est tenue le 23 septembre 2022 et a porté sur les **métiers de la Petite Enfance**. Divers postes étaient à pourvoir : éducateur spécialisé, auxiliaire de puériculture, psychomotricien ou encore agent de service.

La troisième édition (18 novembre 2022) a concerné les **métiers du transport**. Les recrutements étaient fléchés sur des postes de conducteur de transport routier de marchandises sur porteur, conducteur de transport en commun sur route, technicien maintenance en mécanique, responsable des ressources humaines ou encore de secrétariat. Des conseillers CEP étaient par ailleurs présents pour travailler le CV et préparer les candidats aux entretiens.

Au total, Transitions Pro Île-de-France a rassemblé une vingtaine d'entreprises recruteuses et une centaine de personnes présentes. Six contrats en CDI ont été conclus, tandis qu'une vingtaine d'entretiens de recrutement ont été prévus à l'issue de ces job dating. Les taux de satisfaction recensés ont été par ailleurs excellents, tant pour les entreprises que les bénéficiaires présents (9 sur une échelle de 10).

En vue de la prochaine édition, programmée en octobre 2023, Transitions Pro IDF et L'APEC s'associent pour promouvoir les besoins en recrutement des métiers du numérique.

2. DES CONVENTIONS DE PARTENARIATS SIGNÉES AVEC LES OPÉRATEURS QUI ENCOURAGENT LA DIVERSIFICATION DES ACTIONS MENÉES EN DIRECTION DES ENTREPRISES

Depuis 2022, de nombreuses actions sont menées à destination des entreprises en lien notamment avec l'APEC et le Groupement Évolution.

En 2022¹, Transitions Pro Île-de-France et l'APEC ont réalisé dans le cadre de leur convention de partenariat (2021-2022) :

- 4 réunions d'information collectives relatives au dispositif Transitions Collectives (Telango, Nord Espaces, Sopronem, SMR Automotive...) avec le concours du Groupement Évolution ;
- 3 interventions pour présenter le CEP et de tous les dispositifs à destination des entreprises (Electre, Véolia-Sarp, CSE Ratp...);
- 1 participation conjointe au webinaire « Emploi séniors » de la ville de Suresnes, en lien avec Pôle emploi et des associations de proximité.

Pour la nouvelle convention (2023-2025), conclue le 3 avril 2023, de nouvelles pistes d'actions conjointes ont été proposées, en particulier :

- Coanimer des rendez-vous ou des interventions communes auprès des entreprises et de leurs salariés pour informer et promouvoir le conseil en évolution professionnelle et les dispositifs portés par Transitions Pro Île-de-France ;
- Poursuivre la promotion conjointe du dispositif Transitions Collectives ;
- Participer aux job dating organisés par Transitions Pro Île-de-France ou par l'APEC : communiquer sur les événements, accompagner les entreprises dans leurs recrutements (travailler sur la fiche de poste, process de recrutement), combler les écarts de compétences entre profils recherchés et profils présentés.

- Élaborer un support de communication commun Transitions Pro et APEC à destination des entreprises (présentation commune, capsule vidéo, plaquette...).

De même, Transitions Pro Île-de-France et le Groupement Évolution ont engagé une série d'actions communes à destination des entreprises, telles que définies dans le cadre de leur convention de partenariat (2020-2024). Ainsi, au cours de l'année 2022 :

- 10 réunions d'information relatives au dispositif Transitions Collectives ont été menées (CSE Air France, Derichbourg, Sopronem...);
- 6 présentations du CEP et de tous les dispositifs à destination d'entreprises (Auchan, Véolia, Galerie Lafayette...) ont été effectuées.

Pour l'année 2023, il a par ailleurs été convenu de poursuivre les interventions à deux voix en direction des entreprises.



¹ Extraits du bilan annuel 2022 de la convention de partenariat entre Transitions Pro Île-de-France et l'APEC et projections 2023, 3 avril 2023.

3. UNE VOLONTÉ DE RENFORCER LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET D'INFORMATION À DESTINATION DES ENTREPRISES À TRAVERS LE DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF « TRANSCO »

Depuis sa mise en place en 2021, la promotion du dispositif Transitions Collectives, ou « TransCo » est un axe de renforcement des dynamiques partenariales impulsées par Transitions Pro Île-de-France avec l'écosystème emploi-formation.

Transitions Collectives (Transco) : de quoi s'agit-il ?

Transitions Collectives est un dispositif créé en janvier 2021, coconstruit avec les partenaires sociaux, composé de deux volets (d'une part Transitions collectives - Transco et d'autre part Transco - Congé de mobilité), qui permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner leurs salariés dans une reconversion sereine, préparée et assumée vers un métier porteur dans leur bassin de vie.

Transitions Collectives vise à favoriser la mobilité professionnelle des salariés, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire. Il permet aux salariés dont l'emploi est fragilisé de se reconvertir dans un cadre sécurisé vers un emploi porteur dans son bassin de vie.

Transitions Collectives permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir.

Extraits de la page du ministère
de l'économie, des finances et de la
souveraineté industrielle et numérique

Transitions Pro Île-de-France et le Groupement Évolution ont défini le dispositif « TransCo » comme un axe de coopération de leur convention de partenariat (2020-2024) en vue de « travailler conjointement sur l'analyse des compétences' des salariés et de construire des parcours de formation individualisés ».

43 Dossiers TransCo	19 Accords GEPP déposés et enregistrés à la DRIEETS +3 Accords TransCo CM +21 entreprises Hors Accord
Info Coll	21 Informations collectives réalisées / planifiées 406 Salariés présents
Dossier Entreprise	37 Dossiers " collectifs " TransCo déposés chez Transitions Pro Île-de-France +2 en attente de validation
CEP	155 accompagnements CEP en cours ou réalisés 143 Groupements Évolution 20 APEC
Dossier Salarié	93 dossiers individuels déposés dont 5 en attente de commission
Formation	79 entrées en formation 40 salariés en cours de formation 39 formations terminées : 2 refus - 13 Annulation Avant : 2 Derichebourg, 1 HTI Pendant : 10 Monoprix

(Source : exemple de reporting compilés par Transitions Pro pour le comité restreint bimensuel réunissant Transitions Pro, DRIEETS et les CEP)

2. Extrait de la convention territoriale 2020-2024 conclue entre Transitions Pro Île-de-France et le Groupement Évolution, le 14 janvier 2021.

Le dispositif « TransCo » est également un axe de coopération commun à plusieurs conventions de partenariat conclues entre Transitions Pro Île-de-France et les Opérateurs de compétences (anciennement OPCA).

Dans cette optique, les conventions de partenariat conclues entre Transitions Pro IDF et Uniformation (2021-2023) et OCAPIAT (2021-2023) définissent une série d'actions en faveur d'une meilleure connaissance des offres de services ou d'un renforcement des coopérations stratégiques, telles que :

- La promotion du dispositif Transitions Collectives auprès des entreprises et des représentants du personnel à travers, par exemple, la promotion de la prestation diagnostic conseil RH d'Uniformation ;
- Le partage des informations recensées sur le dispositif et toute étude réalisée sur le devenir des salariés bénéficiaires de Transitions Collectives ;
- La coanimation avec Uniformation de webinaires à destination des entreprises adhérentes souhaitant s'informer sur ce dispositif ;
- La participation conjointe à des conférences, tables rondes, émissions qui portent sur le dispositif Transitions Collectives ;
- La mise en place des actions différenciées selon la taille des entreprises (TPE/PME/ Grands Comptes) et / ou des secteurs d'activités.

Ces engagements réciproques traduisent la volonté d'accompagner ensemble les mutations économiques dans le territoire francilien.

4. UN RENFORCEMENT DES PARTENARIATS AVEC LES OPCO QUI FAIT SYSTÈME AVEC LA MISSION DE SUIVI DU CEP

Depuis ces dernières années, Transitions Pro Île-de-France s'engage aux côtés des Opérateurs de compétences (OPCO) en vue de permettre une meilleure connaissance des offres de services respectives, favoriser le maintien et le développement de l'emploi et de la formation professionnelle et répondre aux mutations économiques au sein des secteurs et du territoire francilien.

Aujourd'hui, 6 conventions de partenariat ont été conclues avec l'OPCO EP, OPCO Santé, ATLAS, AKTO, OCAPIAT et UNIFORMATION.

Elles visent certains objectifs communs, comme :

- Communiquer sur les structures et les dispositifs respectifs ;
- Accompagner la montée en compétences et les projets de reconversion, notamment des plus fragiles ;
- Permettre aux partenaires une acculturation réciproque à travers notamment la découverte de métiers spécifiques aux secteurs couverts par les branches professionnelles de l'OPCO.

Ces finalités se déclinent à travers des axes de travail, tels que :

- L'information et l'outillage des conseillers OPCO ;
- Le partage d'information sur les dispositifs respectifs ;
- La coconstruction et la coanimation de webinaires à destination des entreprises ;
- Une information ciblée à destination des entreprises adhérentes ;
- La mise en place d'actions communes sur la découverte de métiers ;
- Le montage de projets de cofinancement (du PTP par exemple) visant des métiers en tension ;
- La promotion de dispositifs, tels que Transitions Collectives (évoqué supra) ou encore le certificat CléA.

Du fait de leur complémentarité avec les actions menées au titre de la mission de suivi du CEP, ces axes de coopération font « système » avec les ambitions de la mission et concourent à leur réussite.



Des conventions de partenariat pour accélérer et sécuriser les transitions professionnelles des actifs franciliens : bilan 2022 et perspectives 2023

Afin de sécuriser les transitions professionnelles des actifs franciliens, des conventions de partenariats entre Transitions Pro Île-de-France et les opérateurs CEP, exception faite de Pôle emploi, ont été conclues.

Dans la continuité des actions initiées en 2020, ces conventions partagent des axes de collaboration opérationnelle communs, en particulier :

- Poursuivre une logique d'acculturation réciproque entre les structures ;
- Mutualiser les expertises ;
- Orienter les publics vers les structures ;
- Accroître le nombre de bénéficiaires des dispositifs de mobilité professionnelle ;
- Faire connaître le rôle de chacun et donner de la visibilité aux actions (SPRO, salons, webinaires communs, entreprises...), à travers des interventions à deux voix auprès des partenaires institutionnels et autres acteurs de l'écosystème ;
- Poursuivre les projets collaboratifs dans le cadre de la mission de suivi du Conseil en Évolution Professionnelle.

En complément, Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph Île-de-France s'engagent dans le cadre de leur convention de partenariat, conclue en 2020 et renouvelée en 2021, en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Les axes de développement et de coopération de cette convention ont été réaffirmés lors de la signature de son annexe financière 2022 :

- Poursuite du cofinancement des Projets de Transitions Professionnelles sur les mêmes conditions et volumes que pour 2022.
- Sensibiliser les salariés et les acteurs de l'emploi et de la formation sur les dispositifs et aides mobilisables auprès des deux structures.

Au premier semestre 2023, ces conventions de partenariat ont fait l'objet d'un bilan annuel, à l'exception de celle avec l'ARML Île-de-France prévu pour le quatrième trimestre 2023.



Le 6 mars 2023, Transitions Pro Île-de-France et Agefiph

Île-de-France ont présenté le bilan annuel de leur convention. Ce bilan a préparé la signature d'une nouvelle annexe financière 2023 définissant les mêmes modalités et répartition financière que la précédente.

Ainsi, au 31 décembre 2022 :

- 427 dossiers PTP ont été pris en charge.
- 63% des publics BOE ont été accompagnés par un CEP en 2020 contre 47% pour le tout public. Ils étaient 44% en 2021.

PROPORTION DES SALARIÉS BOETH ACCOMPAGNÉS PAR LES 5 OPÉRATEURS CEP EN 2022



Opérateur CEP	Proportion des salariés BOE TH accompagnés	Global
APEC	1,66%	3,78%
CAP EMPLOI	18,27%	0,97%
Group. Évolution	43,52%	41,42%
Missions locales	0,00%	0,31%
Pôle Emploi	0,00%	0,53%

(Source : Bilan 2022 Agefiph - Transitions Pro Île-de-France)

Lors de ce bilan, plusieurs perspectives de collaboration pour 2023 ont été dégagées, notamment en faveur d'une meilleure compréhension et connaissances des offres de services des deux structures auprès de différentes cibles : le public (dans le cadre de salon ou forum de l'emploi), les partenaires (par la création de webinaires dédiés), les organismes de formation (via la Ressource Handicap Formation - RHF - de l'Agefiph et le pôle qualité des organismes de formation de Transitions pro Île-de-France).



Le 17 avril 2023, Cheops Île-de-France² et Transitions Pro Île-de-France ont présenté le bilan annuel 2022 de leur convention. Ce bilan a préparé la signature d'une nouvelle convention de partenariat, d'une durée de deux ans.



Le bilan annuel 2022 de la convention est prévu à la rentrée 2023. Toutefois, les données fournies par l'ARML permettent de préciser que, au cours de l'année 2022 :

> 50 929 jeunes de 16-25 ans ont été accompagnés par un CEP.

ENTRÉES* EN CEP 2022

Sexe	Nb entrées en dispositif				Nb entrées en dispositif
	Mineurs	18-21	22-25	26+	
F	1948	12933	7615	1	22497
H	3371	17195	7862	4	28432
Total général	5319	30128	15477	5	50929

*Précaution de lecture : À noter que toute entrée en dispositif national (PACEA, CEJ) initialise automatiquement une période CEP. Source : I-MILO.

> 37 dossiers vers les dispositifs de Transitions Pro IDF ont été déposés, dont 29 PTP > 20 accordés (soit 69%), 6 démissionnaires (accompagnement conjoint Mission Locale et Groupement évolution) et 1 VAE.

Plusieurs projets sont d'ores et déjà envisagés pour l'année 2023 :

- Une présentation en webinar de Transitions Pro et de ses dispositifs à destination de tous les CEP Missions Locales, programmée le 19 juin 2023.
- Une présentation du certificat CléA, de son usage et de ses enjeux auprès des conseillers.



Le 3 avril, l'APEC et Transitions Pro Île-de-France ont présenté le bilan annuel 2022 de leur convention. Ce bilan a préfiguré la signature

d'une nouvelle convention territoriale pour la période 2023-2025.



Signature de la convention territoriale 2023-2025 APEC - Transitions Pro Île-de-France - Source : Transitions Pro Île-de-France

Ce bilan a permis de rappeler qu'en 2022 :

- Parmi les 8 338 dossiers PTP déposés à Transitions Pro Île-de-France, 1 058 concernaient des cadres et professions intellectuelles supérieures (environ 8% en 2019, 2020 et 2021).
- Parmi les 2 886 dossiers Démissionnaire déposés à Transitions Pro Île-de-France, 1 240 (971 DCR³ / 269 DF⁴) ont été accompagnés par l'APEC, soit 43% de l'ensemble des dossiers. Le taux d'acceptation des dossiers accompagnés par l'APEC est de 97% en 2022.
- 14 dossiers TransCo ont été accompagnés par l'APEC (+12 par rapport à 2021), ainsi que 3 dossiers VAE (idem en 2021).

1. La conclusion d'une convention de partenariat entre Transition Pro Île-de-France et Pôle emploi est visée avant la fin de l'année 2022. Extrait de la convention territoriale 2020-2024 conclue entre Transitions Pro Île-de-France et le Groupement Évolution, le 14 janvier 2021.

2. L'association CHEOPS Île-de-France assure la représentation régionale des 8 organismes de Placement Spécialisés Franciliens (OPS) - dénommés Cap emploi - sur le champ des politiques publiques en faveur des personnes en situation de handicap et de la sécurisation des parcours professionnels.

3. DCR : Démission Création / Reprise d'entreprise.

4. DF : Démission Formation.



« Les relations partenariales avec Transitions Pro Île-de-France c'est du « gagnant-gagnant » (interne / bénéficiaires). L'enjeu : être au clair sur les conditions de réussite pour le bénéficiaire du CEP. »

Béatrice HETIER-LONDON,

Chargée de mission APEC Ile-de-France.



Le 24 mars 2023, Transitions Pro Île-de-France et Groupement Évolution ont dressé le bilan annuel et les projections 2023 de leur convention de partenariat 2021 toujours en vigueur.

Le bilan des interventions a établi qu'en 2022 :

- 3 116 dossiers PTP accompagnés par GE (3 053 en CDI / 63 en CDD) ont été présentés à Transitions Pro Île-de-France, ce qui représente une augmentation de 31 % par rapport à 2021 (+ 984 dossiers présentés). Cette proportion représente 40% du nombre total de dossiers présentés à Transition Pro Île-de-France en 2022.
- 1 331 dossiers Démissionnaires (892 DCR⁴/ 419 DF³) déposés à Transitions Pro Île-de-France ont été accompagnés par le Groupement Évolution, soit une augmentation d'environ 60% par rapport à 2021 (+769). Cette proportion représente 45,4% de l'ensemble des dossiers déposés à Transitions Pro Île-de-France en 2022.
- 29 dossiers TransCo ont été accompagnés par le Groupement Évolution, soit une baisse de 20 dossiers par rapport à 2021⁵.
- 68 dossiers VAE ont été orientés par le Groupement Évolution, soit une augmentation de 50 dossiers par rapport à 2021.

Des propositions pour poursuivre l'acculturation réciproque des

dispositifs et des actualités ont été formulées, en particulier :

> Auprès des managers du Groupement Évolution :

- Accueillir la réunion des Managers CEP, 1 à 2 fois par an, dans les locaux de Transitions Pro Île-de-France ;
- Intervenir auprès des managers CEP pour faire des points d'actualités sur Transitions Pro Île-de-France, jusqu'à 4 fois par an, selon les actualités ;
- Présenter le catalogue digital de référencement des organismes de formation, piloté par Transitions Pro Île-de-France, lors de sa sortie officielle début 2023.

> Actions de professionnalisation à destination des conseillers en évolution professionnelle :

- Poursuivre la promotion du dispositif TransCo
- Favoriser la compréhension du Certificat CléA par les équipes (webinaire dédié aux CEP et une présentation d'organisme évaluateur) ;
- Poursuivre les sessions d'informations sur Transitions Pro (une journée pour les nouveaux collaborateurs, une ½ journée format Questions / Réponses pour les plus expérimentés), jusqu'à 4 fois par an ;

> Et envisager une permanence mensuelle CEP 1^{er} niveau dans les locaux de Transitions Pro IDF.

Des propositions d'actions conjointes à destination des publics ont également été formulées pour 2023 :

- Promouvoir les dispositifs de Transitions Pro à destination des publics prioritaires : contrats précaires (CDD, intérimaires et / ou temps partiel) ;
- Cible entreprise : poursuivre les interventions à 2 voix auprès des entreprises ;
- Coanimation de webinaires dans le cadre des Semaines de l'évolution professionnelle d'octobre 2023 ;
- Coanimation de webinaire grand public (14 & 15 avril 2023 pour l'événement Générations Reconversion) ;
- Montée en compétences des CEP sur le sujet handicap :
 - Webinaire conjoint Groupement Évolution - Cap emploi - Agefiph - Transitions Pro IDF ;
 - Fiches de liaison harmonisées Groupement Évolution & Cap emploi pour renforcer l'aiguillage et la détection de situation ;
 - Webinaire Agefiph sur le handicap ;
 - Interventions communes auprès des acteurs de la santé (Agefiph, Groupement Évolution, ATP) : service de santé au travail, CRAMIF, MDPH.

5. Le lecteur pourra se référer à la sous-partie « Le renforcement des liens avec les entreprises franciliennes : un axe transversal aux missions de Transitions

Pro Île-de-France » de la partie « Coopérations » de ce rapport pour plus de détails sur les chiffres clés 2021 relatifs au dispositif TransCO.

Les conventions de partenariats entre Transitions Pro Île-de-France et les opérateurs CEP comportent enfin des perspectives communes de collaboration pour l'année 2023, notamment en termes d'information, d'acculturation et de professionnalisation.

Information

Des points d'actualité réguliers de Transitions Pro Île-de-France auprès des équipes de managers ou des CEP

Acculturation

- Des présentations personnalisées de chaque structure CEP à destination des collaborateurs CEP et des collaborateurs de Transitions Pro Île-de-France ;
- Favoriser les participations aux ateliers échanges d'expériences ;
- Participer aux événements organisés par l'une ou l'autre des structures (événement au LAB de Pôle Emploi, salon APEC, Générations Reconversion).

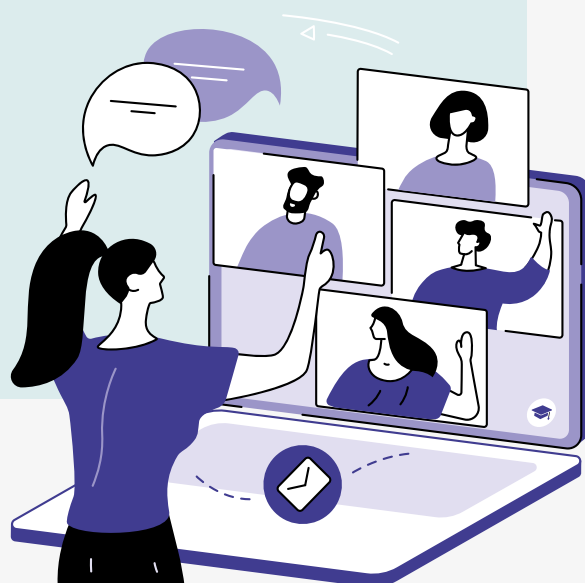
Professionnalisation

- Poursuivre les sessions d'information pour mieux appréhender les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France selon plusieurs formats : une journée complète pour une présentation exhaustive des 5 dispositifs (structure unique ou CEP de plusieurs structures mélangées) et en demi-journée pour de l'échange de pratiques sur les dispositifs ;

- Des conférences thématiques et des outils partagés inter-structures sur le sujet du handicap ;
- Des webinaires spécifiques pour les CEP pour favoriser la compréhension du Certificat CléA par les équipes ;
- Participer aux réunions post-commission à venir.

Mais aussi :

- Des actions conjointes à destination de publics communs (webinaires, conférences à plusieurs voix, afterwork de la reconversion...);
- Des interventions à plusieurs à destination des entreprises ;
- La poursuite de la promotion du dispositif Transitions Collectives ;
- Des actions de professionnalisation sur les sujets du handicap auprès des CEP et des collaborateurs de Transitions Pro Île-de-France ;
- Des interventions communes auprès des acteurs de la santé (Agefiph, Groupement Évolution, Transitions Pro Île-de-France) pour favoriser un meilleur aiguillage : service de santé au travail, CRAMIF, MDPH.



Des événements menés conjointement tout au long de l'année au service de la notoriété du CEP

1. DES ÉVÉNEMENTS À DESTINATION DES PUBLICS CIBLES, POUR LA CONNAISSANCE DU CEP

Transitions Pro Île-de-France s'est associé à un grand nombre d'événements en vue de promouvoir ses dispositifs ainsi que les services du CEP. L'objectif était à la fois de sensibiliser le grand public sur les outils proposés par Transitions Pro Île-de-France, mais également de montrer la complémentarité entre les services des opérateurs, notamment le CEP, et les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France. Parmi eux, quelques exemples :

- Des coanimations avec un CEP et des animations de webinaires tels que : « **Salariés, découvrez les dispositifs pour changer de vie professionnelle !** » organisé le 13 octobre 2022 par Nouvelle Vie Professionnelle. Ce webinaire a permis de présenter aux salariés en CDI et en CDD les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France, et comme toujours de mettre en avant l'importance d'être accompagné par un CEP pour élaborer son projet professionnel.
- L'association Transitions Pro Île-de-France a été associée au **forum de l'emploi des seniors de la Ville de Suresnes** qui s'est déroulé du 28 novembre au 9 décembre 2022. Un webinaire a été coanimé par Transitions Pro, l'IAPEC, Pôle Emploi et d'autres structures d'insertion présentes sur le territoire et engagées auprès des publics seniors, pour présenter les outils dédiés à la reconversion professionnelle et les différentes formes d'accompagnement. Celui-ci a su réunir 350 personnes, de 18h30 à 20h.



Ci-dessus : Affiche du Forum de l'emploi seniors + 45 ans, organisé par la ville de Suresnes



Frédérique MARCELLE (ARML), Patrick DUSSOL (Pôle Emploi), Laetitia GAMRASNI (Transitions Pro IDF) et Marlène PILLET-NÉE (Groupement Évolution) au salon des transitions professionnelles le 29 novembre 2022.

- Le salon des Transitions Professionnelles a eu lieu en ligne du 29 novembre au 3 décembre 2022, et en présentiel à la Cité des Sciences et de l'Industrie le 29 novembre.

Les partenaires du CEP (Transitions Pro Île-de-France, Pôle Emploi, ARML, Cap emploi et Groupement Évolution) ont répondu présent pour permettre aux particuliers de venir poser toutes leurs questions sur un stand, de 9h à 18h.

Transitions Pro a par ailleurs coanimé plusieurs conférences :

- « **Salariés, du CEP au PTP : les dispositifs pour réussir votre reconversion** »
- « **Salariés, venez découvrir les dispositifs pour changer de vie professionnelle** »



« Il y a une réelle dynamique du groupe, ce qui a indirectement entraîné favorablement des partenariats sur le territoire et a permis un impact fort sur le public ».

Anne-Cécile RICHARD
Déléguée régionale Cheops IDF)
Véronique CHASSARD
Directrice Cap Emploi 94



Françoise BIDGRAIN (Cheops IDF), Marlène PILLET-NÉE (Groupement Évolution) et Laetitia GAMRASNI (Transitions Pro Île-de-France) au salon du travail et de la mobilité le 10 janvier 2023

- Le salon du Travail et de la mobilité professionnelle s'est déroulé les 19 et 20 janvier 2023. Il a notamment été l'occasion pour Transitions Pro Île-de-France de présenter l'ensemble de ses dispositifs, via des interventions sur le stand Pôle Emploi

Disponible en replay ici¹



mais également de « se retrouver entre partenaires et d'envisager des projets communs, pour 2023 », avec Cheops Île-de-France et Groupement Évolution.

- Malgré une première journée de grève le 19 janvier 2023 ayant engendré des difficultés de transports, l'événement a su rassembler plus de 260 personnes.
- Le **vendredi 10 février 2023**, Transitions Pro Île-de-France, le Groupement Évolution, Pôle Emploi et l'APEC ont été associés à un après-midi consacré à la reconversion professionnelle au centre commercial Rosny 2, porté par YOOKAN et la Ville de Rosny-Sous-Bois. Au programme, des animations par petits groupes, des témoignages inspirants de reconversions réussies et des stands animés par les partenaires pour présenter les dispositifs de financement et d'accompagnement existants.

- En Juin 2023, YOOKAN s'est associé de nouveau à Transitions Pro Île-de-France, l'APEC, Pôle emploi, Job Odyssee et la Ville de Rosny-sous-bois, NQT, et Sport dans la ville, pour proposer un événement inédit : « Les Olympiades de l'emploi ». Les vendredi 23 et samedi 24 juin, chez YOOKAN et dans le Centre Westfield Rosny 2, le sport a été mis à l'honneur, en vue des Jeux Olympiques et Paralympiques. Au programme, une initiation à des gestes professionnels des métiers en réalité virtuelle et vidéos 360, des initiations sportives, des témoignages et conférences inspirantes de sportifs de haut niveau, mais également un job dating « Sport et Paris 2024 » : le vendredi, de nombreuses entreprises mobilisées sur les Jeux Olympiques sont venues recruter dans différents secteurs tels que le numérique, l'événementiel, le transport, la sécurité, le sport... Différents stands étaient présents, tenus par les partenaires pour échanger sur la situation, les projets, proposer les financements adaptés de chacun.



« À chaque fois, Transitions Pro nous intègre, pour des conférences sur des salons ou des événements comme Générations Reconversion ; on mutualise certains événements comme pour la Semaine de l'évolution professionnelle, ou pour les opérations avec le truck CEP ».

Marlène PILLET NÉE,
Chargée de partenariat pour Groupement Évolution

1. www.youtube.com/watch?v=OLSigg4nBS0

2. LE LAB PÔLE EMPLOI, UN NOUVEL OUTIL POUR RENFORCER LA NOTORIÉTÉ DU CEP

Partant du constat partagé d'une trop grande méconnaissance du Conseil en Évolution Professionnelle de la part à la fois du public et des entreprises franciliennes, Transitions Pro Île-de-France et les opérateurs du CEP ont souhaité se mobiliser pour favoriser la notoriété du dispositif auprès de ces cibles.

Depuis janvier 2023, le Lab Pôle Emploi est mobilisé. Il s'agit d'un outil de transformation de Pôle emploi, qui se présente comme un accélérateur de solutions.

Une session Lab Pôle Emploi, c'est une session collaborative, qui réunit entre 20 et 40 participants qui, ensemble, viennent échanger autour d'une problématique en vue d'accélérer un projet ou une prise de décision.

Les « sponsors » forment une équipe composée de Transitions Pro Île-de-France, les 5 opérateurs du CEP et la Région. Les « facilitateurs » du Lab, eux, ont pour mission de challenger les objectifs, afin d'en tirer des livrables clairs, opérationnels, avec une mise en place sur un court terme. Plus largement ils formulent des propositions et continuent d'apporter un service de qualité en matière d'aide à la réflexion et à la prise de décision.

Pour préparer cette session, prévue fin septembre 2023, 5 « sponsor meeting » se sont déroulés au Lab ou via Teams, réunissant les sponsors et l'équipe du Lab.

UNE 6^e RÉUNION EST PRÉVUE EN DISTANCIEL LE 5 JUIN 2023.



1^{ère} réunion au Lab de Pôle Emploi, le 3 janvier 2023 : entretien de qualification pour mieux identifier les enjeux et modes de travail en session Lab :

Safia IKHELIF (Pôle Emploi), Philippe OLIN (Groupement Évolution), Béatrice HETIER-LONDON, Patrick DUSSOL (Pôle Emploi), Sébastien FROMM (APEC), Frédérique MARCELLE (ARML), Marlène PILLET NEE (Groupement Évolution), Laetitia GAMRASNI (Transitions Pro Île-de-France) et l'équipe facilitatrice du Lab (André CANDEIAS, Yohan REVERSAT Jalil Erik SADIKI, Yann OLLIVRIN)

Ces « sponsor meeting », constituent des séquences de travail permettant à l'équipe de sponsors de réfléchir ensemble à l'organisation de cette session : les objectifs clairs à donner à l'événement, décliner le nombre de participants, leur nature, allouer un budget, définir les livrables attendus de la session, etc.



Une enquête auprès de conseillers en évolution professionnelle pour éclairer la formalisation des objectifs de valorisation du CEP

En préparation d'une session Lab sur le CEP centrée sur la question de la notoriété du dispositif, le service du Lab Pôle emploi a réalisé une enquête auprès de conseillers en évolution professionnelle.

Des entretiens semi-directifs ont été menés de mars à avril 2023 auprès d'un échantillon de 9 CEP de quatre structures (Pôle emploi, APEC, Cap emploi et Groupement Évolution). Quatre dimensions ont été approfondies : le métier du CEP, la pratique du CEP, les bénéficiaires du CEP et l'amélioration du CEP.

Plusieurs éléments relatifs à la pratique du CEP ont été mis en évidence. Parmi eux, principalement :

- Des disparités d'approches de la pratique du métier de CEP : il est parfois dit explicitement au bénéficiaire qu'il entre dans une démarche de Conseil en évolution professionnelle, tandis que chez d'autres cette question n'est pas abordée.
- Chez certains opérateurs par ailleurs, les transitions professionnelles sont plutôt « choisies » par les bénéficiaires du CEP et permettent l'anticipation du projet professionnel. Chez d'autres, ces transitions sont plutôt

« subies ». En conséquence, certains acteurs du CEP font face à des publics plus ou moins fragiles, ce qui impacte la pratique de leur métier.

- Conséquence directe ou non de cette disparité de situations, les outils sont utilisés différemment d'un opérateur à l'autre.
- Il est souligné qu'il est parfois difficile de rendre le public autonome dans la recherche de concrétisation du projet professionnel, à poser les limites de ce qu'est ou à contrario ce que n'est pas le CEP (une posture de « faire avec » et non de « faire pour »)
- Par ailleurs, les CEP doivent faire face à une charge administrative importante. Cela entraîne un manque de temps, pour de la veille métier notamment, mission pourtant inhérente au métier de CEP.

Pour améliorer l'outil du CEP, en synthèse, quelques pistes ont été évoquées par les CEP et pourraient faire l'objet d'approfondissements durant la session au Lab :

- Permettre de dégager plus de temps pour les accompagnements et la veille métier ;
- Créer des parcours plus souples pour les personnes les plus fragiles (davantage de "sur-mesure") ;
- Être davantage formé, et informé, mieux connaître les outils ;
- Mieux communiquer sur les enjeux du CEP pour développer les synergies entre les acteurs.

Les résultats de cette étude ont été commentés par le groupe de travail pour clarifier les objectifs de leur session collaborative de septembre prochain. 3 objectifs ont ainsi été retenus :

- Rendre accessibles et lisibles les informations et la finalité du CEP pour le bénéficiaire ;

- Assurer un conseil de qualité dans un environnement contraint ;
- Convaincre l'entreprise de l'intérêt du CEP dans sa gestion des ressources humaines.



Les semaines de l'évolution professionnelle

*Coorganisée par l'APEC,
le Réseau EVA,
le Groupement Évolution,
BGE Guyane,
Anthéa RH Corse et
Aksis Martinique,
la 3^e édition des « Semaines
de l'évolution professionnelle »
s'est déroulée du
10 au 21 octobre 2022.*

Cet événement, 100% digital, gratuit et accessible à tous les actifs, a réuni plus de 9000 personnes, avec plus de 100 webinaires animés par des experts-conseillers, sur la formation, l'évolution du monde du travail, l'orientation, les transitions professionnelles.



« Ces Semaines de l'évolution professionnelle constituent un bel exemple de coopération pour promouvoir l'accompagnement et l'accès à la formation tout au long de la vie. Cette année, ce sont plus de 100 webinaires qui permettront aux actifs de voir comment mieux s'emparer des outils mis à leur disposition par l'État (Compte personnel de formation, Conseil en évolution personnel, ...), ses partenaires et le secteur privé. Nous devons développer une société des compétences, nous y travaillerons ensemble. »

Carole GRANDJEAN

Ministre déléguée chargée de l'Enseignement et de la Formation professionnels

Lancement de la 3^e édition des semaines de l'évolution professionnelle, le 27 septembre 2022.

Lors de ces deux semaines, Transitions Pro Île-de-France a coanimé 3 webinaires avec ses partenaires :

- Un webinaire « Développer les compétences de mes salariés », diffusé le 13 octobre et coanimé avec Groupement Évolution ; ce webinaire a permis aux partenaires du CEP d'entrevoir la nécessité de poursuivre les prises de paroles communes à destination des entreprises, pour informer et rassurer sur les dispositifs existants. Ce sujet fait partie des projets dans le cadre de la mission de suivi CEP et a également été développé dans la convention de partenariat renouvelée avec l'APEC, et dans le bilan avec Groupement évolution.
- Un webinaire « Je souhaite me reconverter », diffusé le 17 octobre et coanimé avec Groupement Évolution ;
- Un webinaire « Je veux anticiper mon évolution face à un problème de santé » diffusé le 21 octobre en coanimation avec Cap Emploi 95 et Groupement Évolution ; ce webinaire a été la première occasion pour les deux opérateurs et

Transitions Pro Île-de-France d'intervenir conjointement sur le sujet du handicap. Le succès du webinaire (et sa complexité) durant les semaines de l'évolution professionnelle a été déclencheur de l'idée de renouveler l'expérience avec d'autres cibles : la conférence coanimée à 4 (avec l'Agefiph) lors du salon Générations Reconversion est le fruit de cette réflexion. Deux formats ont été convenus pour l'année prochaine :

- Un webinaire sur le sujet d'anticiper son évolution professionnelle en tenant compte d'un problème de santé à destination du public (soit la même cible que pour les semaines de l'évolution et pour l'événement Générations reconversion)
- Un autre à destination des professionnels de l'écosystème.

Le sujet est complexe et subtil et les réseaux experts (Cap Emploi et Agefiph) sont indispensables pour mieux l'appréhender.

Tous les replays des webinaires sont accessibles depuis la chaîne YouTube de l'événement.¹



La 4^e édition des « Semaines de l'évolution professionnelle » se tiendra du 9 au 20 octobre 2023. De nombreuses thématiques seront abordées : la reconversion, la formation, la valorisation des compétences, la démission, la création d'entreprise, la découverte des métiers d'avenir, le sens au travail ou encore l'utilisation des réseaux sociaux dans un projet professionnel.

Comme pour la précédente édition, Transitions Pro Île-de-France prévoit de s'associer à l'événement en collaboration, avec ses partenaires CEP. Cet engagement fait partie des projets 2023 de Transitions Pro Île-de-France, tels que mentionnés dans les conventions de partenariat avec l'APEC et Groupement Évolution. Bien que les sujets abordés pour la prochaine édition restent à définir, Transitions Pro Île-de-France interviendra à chaque fois qu'il s'agira d'évoquer les dispositifs de reconversion et d'évolution professionnelle.



1. www.youtube.com/channel/UCFvw6kINy0u7Axeoa0YJ0cw

Le salon "Génération reconversion" : une première édition d'envergure concluante

1. GÉNÉRATIONS RECONVERSION :
UN ÉVÉNEMENT UNIQUE POUR FÉDÉRER
LES ACTEURS DE
LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE



L'affiche officielle du salon Génération Reconversion, format presse

Organisé par Transitions Pro Île-de-France, le salon Génération Reconversion 2023 s'est tenu les 14 et 15 avril 2023 à Paris (15^e) à destination des actifs franciliens s'interrogeant sur leur reconversion professionnelle.

Cette première édition a reposé sur une importante campagne de communication multicanale. Site internet :

www.generationsreconversion.fr

Réseaux sociaux : Instagram, Facebook, Twitter, LinkedIn, presse publicitaire dans les cinémas et affichages dans les transports en communs : bus, métro, gares)



Une affiche promouvant le salon Génération Reconversion dans le métro parisien (station Nation)



Madame Carole GRANDJEAN, Ministre déléguée à l'enseignement et aux Formations professionnels, lors de la conférence d'ouverture du salon Génération Reconversion, le 14 avril 2022



L'événement a réuni l'ensemble des acteurs de l'écosystème de la transition professionnelle au profit des actifs franciliens, à travers des formats d'intervention variés (stands, villages, ateliers, tables rondes et conférences) :

- Village « Conseils et Orientation » : les opérateurs CEP et la Région Île-de-France, à travers l'Agence régionale de l'orientation.
- Village « Institutionnels » : Transitions Pro Île-de-France, OPCO¹ (OCAPIAT, OPCO EP, AKTO), AGEFIPH, Expressions de France, la FFPABC² etc.
- Village « Formation » : AFPA³, GRETA – GIP FCIP⁴, IFE-BAT, IFOCOP, 3I SCHOOL, NEXT Formation.
- Des fédérations, branches et écoles professionnelles : CMA⁵, Haute école de la joaillerie, ordre des experts comptables, Union Nationale des Fleuristes, etc.
- Village « Entreprises » : Airbus, Europcar, Accor, Derichebourg, Foncia, Paris Habitat, etc.
- Des sessions de job dating ont été proposées aux franciliens souhaitant rencontrer des entreprises « recruteuses » partenaires de l'événement.

Conjointement aux « villages », 21 conférences et 4 tables rondes sur la thématique de l'emploi et de la reconversion se sont tenues. Les thématiques abordées ont été nombreuses : les dispositifs de reconversion et de financement, les métiers qui recrutent, les seniors et la reconversion, ou encore « préparer ma reconversion professionnelle en tenant compte de ma situation de santé » coanimé à 4 voix pour s'adresser aux mêmes publics : Agefiph, Cap Emploi, Groupement Évolution et Transitions Pro Île-de-France.

La table ronde « Le CEP, la clé de la réussite » a réuni l'ensemble des 5 opérateurs pour parler du Conseil en Évolution Professionnelle et échanger conjointement avec les participants.

1. OPCO : Opérateur de Compétences.

2. FFABC : Fédération Française de l'Accompagnement et du Bilan de Compétences

3. AFAP : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes.

4. GIP FCIP : Groupement d'établissements – Groupements d'intérêt public – formation continue insertion professionnelle

5. CMA : Chambre des métiers et de l'Artisanat



Table ronde « Le Conseil en Évolution Professionnelle : la clé de la réussite », avec (de gauche à droite) : Béatrice HÉTIER-LONDON (APEC), Safia IKHELIF (Pôle Emploi), Frédérique MARCELLE (ARML), Marlène PILLET-NÉE (Groupement Évolution), Anne-Cécile RICHARD (Cheops).

Enfin, 25 ateliers portant sur les dimensions pratiques des dispositifs de reconversion pilotés par Transitions Pro ont été organisés. De nombreuses interrogations ont été traitées : « Qu'est-ce que la VAE ? », « Sur quel critère mon dossier sera-t-il évalué en commission ? », « Qu'est-ce que le dispositif TransCo ? », « Comment choisir ma formation ? », « On vous dit tout sur CléA ... »



« EN 2 ans, c'est incroyable toutes ces actions. C'est une structure ouverte, accessible, qui accompagne le bénéficiaire dans un cadre rassurant et constructif, avec une super dynamique, des événements qui fonctionnent, comme le job dating dans le domaine du transport. C'est une structure qui fédère tout l'environnement. »

Marlène PILLET NÉE,

Chargée de partenariat Groupement Évolution

2. UNE PREMIÈRE ÉDITION MARQUÉE PAR UN BILAN TRÈS POSITIF

Incontestablement, Générations Reconversion a suscité un véritable intérêt auprès des acteurs de l'écosystème « emploi-formation-orientation » qui ont répondu présents pour cette première édition consacrée à la reconversion professionnelle.

Alors que 2 000 visiteurs étaient attendus pour ces deux journées, Transitions Pro Île-de-France a en comptabilisé 2 403 au total, ce qui souligne l'engouement des franciliens pour la thématique de la reconversion.

MERCI !!!

« La 1^{ère} édition de Générations Reconversion c'est fini. Nous pouvons dire que c'est un succès, grâce notamment à une mobilisation collective de tous nos partenaires. Un grand MERCI !!!

Je suis heureux de vous présenter ces quelques chiffres :

- 2 403 visiteurs sur les deux jours (premier jour : 1 214 / second jour : 1 189)
- Pics horaires : J1 : entre 10h et 13h30 puis de 14h30 à 16h, / J2 : de 10h30 à 16h30
- 6 % des personnes sont venues les 2 jours
- 1h20mn, c'est la durée moyenne de visite à Générations Reconversion 2023
- 1 personne sur 4 a assisté à une conférence
- 15 % des personnes sondées avaient déjà une idée de conférence à voir
- 70 % des personnes avaient vu une publicité avant de venir
- Un peu plus de 75 % sont venues avec le billet téléchargé ou imprimé
- 200 demandes d'impression de CV

À noter que toutes les tranches d'âge étaient présentes, ce qui est intéressant car c'est aussi la justification du "s" »

Post¹ LinkedIn de **Stéphane Maas**,
Directeur de Transitions Pro Île-de-France,
Au lendemain de l'événement
Générations Reconversion



La « bande du CEP » au salon Générations Reconversion (de gauche à droite) : Laetitia GAMRASNI (Transitions Pro Île-de-France), Frédérique MARCELLE (ARML), Patrick DUSSOL (Pôle Emploi) Anne-Cécile RICHARD (Cheops), Safia IKHELIF (Pôle Emploi), Marlène PILLET-NÉE (Groupement Évolution), Sébastien FROMM (APEC), Béatrice HÉTIER-LONDON (APEC)



« On est venu justement expliquer nos missions, ce qu'on pouvait apporter, notamment auprès des personnes en situation de handicap. C'est aussi un moyen de discuter et de rencontrer les partenaires avec lesquels on a l'habitude de travailler (...) Le conseil en évolution professionnelle, c'est un atout. C'est un moyen de pouvoir réaliser ses rêves. »

Christophe DURMORT

Responsable d'équipe au Cap Emploi de Paris

1. https://www.linkedin.com/posts/stephane-maas-395a2650_merci-la-1%C3%A8re-%C3%A9dition-de-g%C3%A9n%C3%A9rations-activity-7054187316520591360-08Gg?utm_source=share&utm_medium=member_desktop



« Il y a des questions structurantes qui sont à poser. Il faut aussi accepter qu'une reconversion ça veut dire : 'je suis peut-être expert aujourd'hui, demain je redeviens débutant', c'est un processus psychologique qui n'est pas simple (...) le CEP va aider à challenger le projet et à valider aux maximum les projections que l'on peut faire sur un métier »

Sébastien FROMM
Responsable de Centre Apec



« On travaille tous en bonne intelligence et on redirige sans soucis d'une structure à une autre (...) le CEP, c'est le service qui va ouvrir des portes. Il y a beaucoup d'acronyme, le CEP guide dans la démarche pour faire gagner du temps »

Marlène PILLET NEE,
Chargée de partenariats et promotion du CEP pour le Groupement Évolution

Le bilan de ce premier salon, résolument positif, a amené l'association Transitions Pro Île-de-France à envisager de renouveler cet événement en 2024... et les années suivantes ?



Quelques membres des équipes de Transitions Pro Île-de-France, fin du salon Générations Reconversion, 15 avril 2023

La qualité des coopérations : de la densification du maillage CEP aux limites de la mission

1. UN « MAILLAGE CEP » QUI SE DENSIFIE GRÂCE AUX DYNAMIQUES INTERNES ET AUX MUTATIONS DES DISPOSITIFS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

L'année 2023 consolide la dynamique de coopération initiée au cours des premières années d'installation de la mission.

Les relations sont vécues comme fluides. Elles charrient un bon niveau de confiance entre acteurs, maintenu par un contact régulier. La circulation des informations et des décisions s'organise davantage au sein des réseaux¹. La désignation de « binôme de mission » par certains opérateurs (Pôle emploi, Cap emploi, Apec, Groupement Évolution) permet leur plus grande mobilisation lors de la mise en place des actions communes.

L'année 2023 marque sur ce point un intérêt renouvelé de Pôle emploi pour la mission, à travers l'arrivée de deux nouvelles interlocutrices et le lancement de sessions collaboratives avec le LAB Pôle emploi. L'opérateur public est désormais davantage impliqué dans le déploiement des projets opérationnels lancés au sein du groupe de travail sur la mission de suivi du CEP.

La période est également marquée par une diversification des intérêts partagés entre opérateurs. La question de la notoriété du CEP, celle de son lien avec les entreprises franciliennes, ou encore celle de son articulation avec les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France, sont aujourd'hui au cœur des réflexions et des pistes d'actions inter-réseaux.



Au terme de trois années de collaboration, le constat d'une densification du « réseau CEP » francilien est dressé. Grâce à la pérennité, la fréquence et le ciblage des actions menées, à l'instar des ateliers d'échanges d'expériences, les réseaux ont renforcé leur maîtrise des dispositifs et leur connaissance des expertises et prestations réciproques.



« La co-construction,
ça nous permet
d'embarquer d'autres
acteurs,
les OPCO par exemple. »

Béatrice Hetier-London,
Chargée de mission APEC
Île-de-France

Si cette densification résulte de la dynamique inter-réseaux, portée par Transitions Pro Île-de-France, elle s'explique également par l'évolution des dispositifs du champ de l'accompagnement. En effet, la mise en place du dispositif TransCo a pu se concevoir comme un accélérateur de coopération (fréquence accrue des rencontres, prise de parole conjointe encouragée par la nature du dispositif, etc.), tandis que celle du Contrat d'Engagement Jeunes en mars 2022 a pu, dans une certaine mesure, rapprocher les Missions locales et Pôle emploi. Il en va de même de l'augmentation² du nombre

de dossiers « Dispositif Démissionnaires » qui a engendré une multiplication des opportunités de collaboration.

1. Bien que cette dimension soit toutefois fortement dépendante des ressources allouées par les structures à cette mission, et dont on sait qu'elles sont fortement dissymétriques d'un opérateur à l'autre.

2. +23% de dossiers déposés entre 2021 et 2022 (cf. étude Démissionnaire, Transitions Pro Île-de-France, 2023).

2. CHANGEMENT INSTITUTIONNEL, DÉFICIT DE DONNÉES ET FRAGILITÉ DE L'IDENTITÉ CEP : LES LIMITES PERMANENTES DE LA MISSION

Si la densification du maillage CEP francilien est aujourd'hui bien entamée, il demeure que la période est restée marquée par des actualités à forts enjeux sur le champ du CEP, en particulier la mise en place, toujours en cours, de France Travail, la disparition du Carif-Oref francilien (Défi Métiers), ou bien la déclinaison opérationnelle de l'Agence de la promesse républicaine et de l'orientation (Oriane) par la Région Île-de-France.

À des degrés divers, les opérateurs et la Région ont été mobilisés par ces sujets dont certains ont questionné leur investissement sur des thématiques inter-réseaux, comme la préfiguration de France Travail. Face à cette transformation, le groupe de travail a réaffirmé le souhait de préserver, dans la durée, les intentions initiales de leurs coopérations visant la valorisation et la promotion du CEP³.

Malgré des améliorations, les systèmes d'information (SI) ne permettent pas encore à l'heure actuelle de bénéficier de données fiables pour l'analyse des activités menées au titre du CEP. Les premières explorations collectives d'AGORA se sont révélées limitées au cours de cette nouvelle période, en raison de problématiques diverses (accrochage tardif, erreur d'exports, difficulté d'alimentation), limitant en retour les possibilités d'exploitation. Ainsi, pour 2022, les données transmises par France Compétences aux Transitions Pro pour analyser les activités CEP ont été extraites du SI propre à chaque opérateur et correspondent au décompte par région du nombre de périodes CEP dont la date de 1^{er} entretien est comprise entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 y compris les périodes rejetées par AGORA pour des raisons techniques. Les volumes d'entrées en CEP sont détaillés selon les variables retenues par les 5 réseaux d'opérateurs du CEP pour cette année (sexe, âge, CSP, ...).

Ces données permettent de réaliser de premières analyses

qualitatives (qui ne sont pas exclusivement centrées sur le lien CEP/dispositifs CEP) qui identifient les différents objectifs de parcours CEP) et démontrent l'utilité du CEP pour s'informer, réfléchir, se projeter et agir concrètement sur l'évolution de son parcours professionnel. www.transitionspro-idf.fr/etude-demissionnaire2022).

En outre, malgré l'ancienneté de ce service né en 2015, l'identité du CEP demeure aujourd'hui encore une source de questionnements pour certaines structures. La fonction de référent CEP n'est pas toujours reconnue au regard de ses implications. Les ressources qui lui sont dédiées sont parfois particulièrement réduites. Par ailleurs, le « portage politique » peut également, lui aussi, faire défaut. Face à ces constats, le groupe de travail continue d'axer ses rencontres et ses projets inter-réseaux sur « ce qui ressemble et rassemble », par-delà les offres de services de chacun.



« Organiser des événements communs, renforcer les logiques de coopération, allier nos forces dans certaines circonstances (...), des partages d'informations intéressantes »

« Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, il y a une valeur économique à cette alliance de travail, un impact social à nos actions et une logique de prévention auprès des personnes. »

Sébastien FROMM,
Responsable centre APEC

3. Synthèse des discussions à l'occasion du Sponsor Meeting du 25 janvier 2023 du Lab Pôle emploi.





03

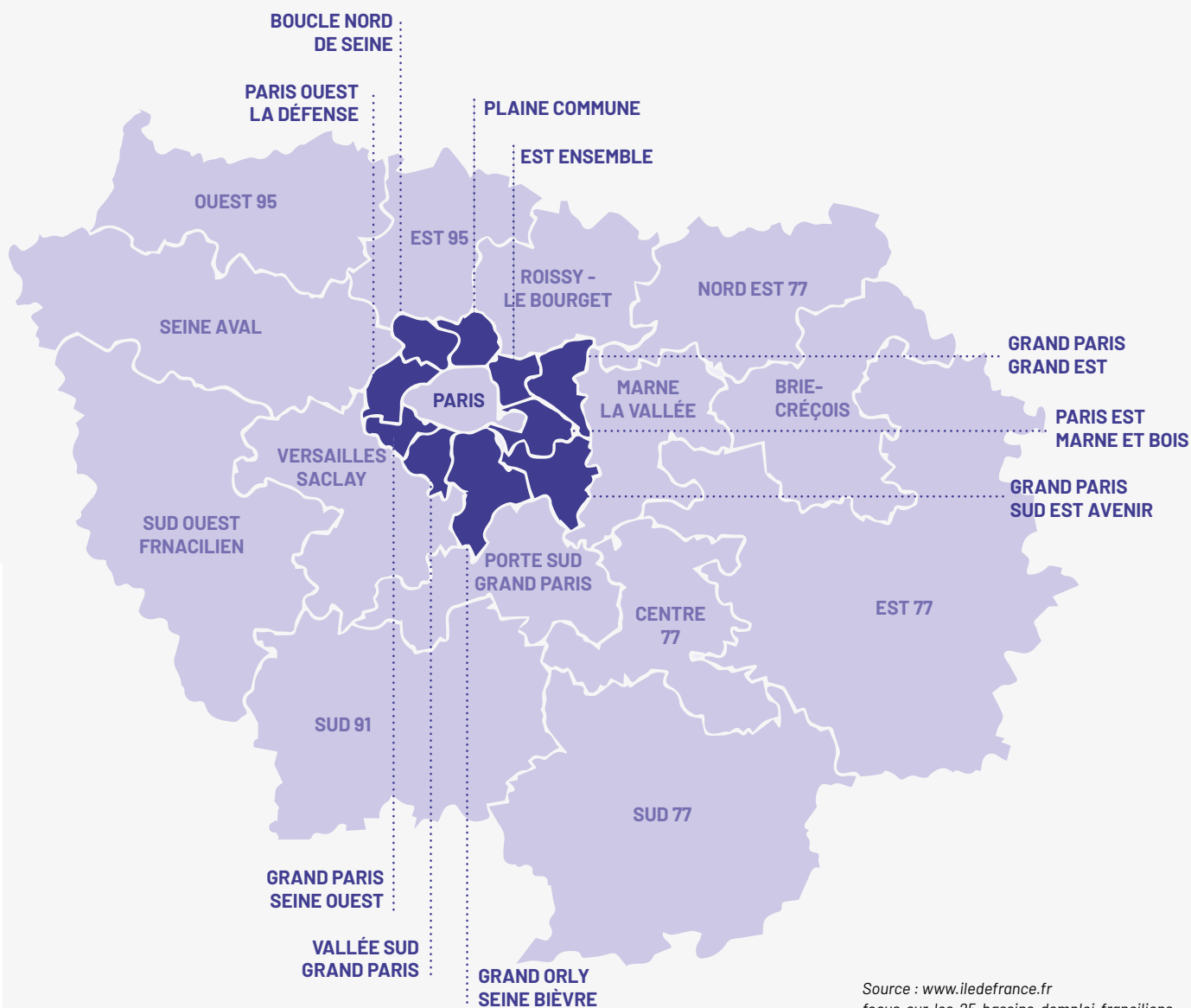
**CEP et parcours
des bénéficiaires
en région
Île-de-France**

L'Île-de-France : Les dynamiques territoriales

1. LE MAILLAGE TERRITORIAL FRANCILIEN AU SERVICE DE L'ORIENTATION ET DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI

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 est de rendre plus efficaces et cohérentes les actions des politiques publiques.

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



Source : www.iledefrance.fr
focus-sur-les-25-bassins-demploi-franciliens



« Ouverte le 1^{er} janvier 2023, l'Agence régionale de la promesse républicaine, Oriane, s'est construite sur un mode collaboratif et partenarial au service d'une nouvelle dynamique d'animation et de coordination de l'écosystème régional de l'orientation et de l'insertion. L'Agence Oriane propose 3 types de service opérationnels ou en cours de développement à destination de l'ensemble des franciliens de 12 à 60 ans et plus.

- **Accéder à un guichet unique de l'orientation** permettant à tous les Franciliens en recherche d'information d'être dirigé sur le bon interlocuteur. Si de nombreuses actions seront mises en place dans le cadre de l'orientation initiale, d'autres seront déployées à l'adresse des adultes en reconversion en les orientant vers les opérateurs du CEP et les dispositifs proposés par Transitions Pro avec notamment le PTP¹, la VAE² ou le certificat Cléa.
- **Mobiliser les entreprises franciliennes** pour l'insertion des jeunes, trouver plus facilement un stage, une formation, un emploi dans le cadre d'un parcours renforcé est aussi l'un des objectifs prioritaires de l'Agence.
- Elle entend enfin **contribuer au raccrochage des jeunes collégiens**, lycéens, étudiants ou apprentis en les remobilisant et en assurant le suivi de chacun.

Oriane poursuivra la politique d'animation des SPRO au sein des 25 bassins d'emploi et assurera le secrétariat de la commission SPRO du CREFOP, dans la lignée de la Stratégie régionale d'information et d'orientation tout au long de la vie. Le CEP étant délivré dans le cadre du SPRO (dont la Région coordonne les opérateurs depuis 2014), l'intérêt d'Oriane pour ce dispositif est total, de même que sa participation au groupe de travail CEP mené par Transitions Pro Île-de-France et aux ateliers de professionnalisation des conseillers. »

Anne PERE-BRILLAULT

Secrétaire générale en charge de l'orientation
de l'Agence de la Promesse Républicaine

1. PTP : Projet de Transition professionnelle.

2. VAE : Validation des Acquis de l'Expérience.

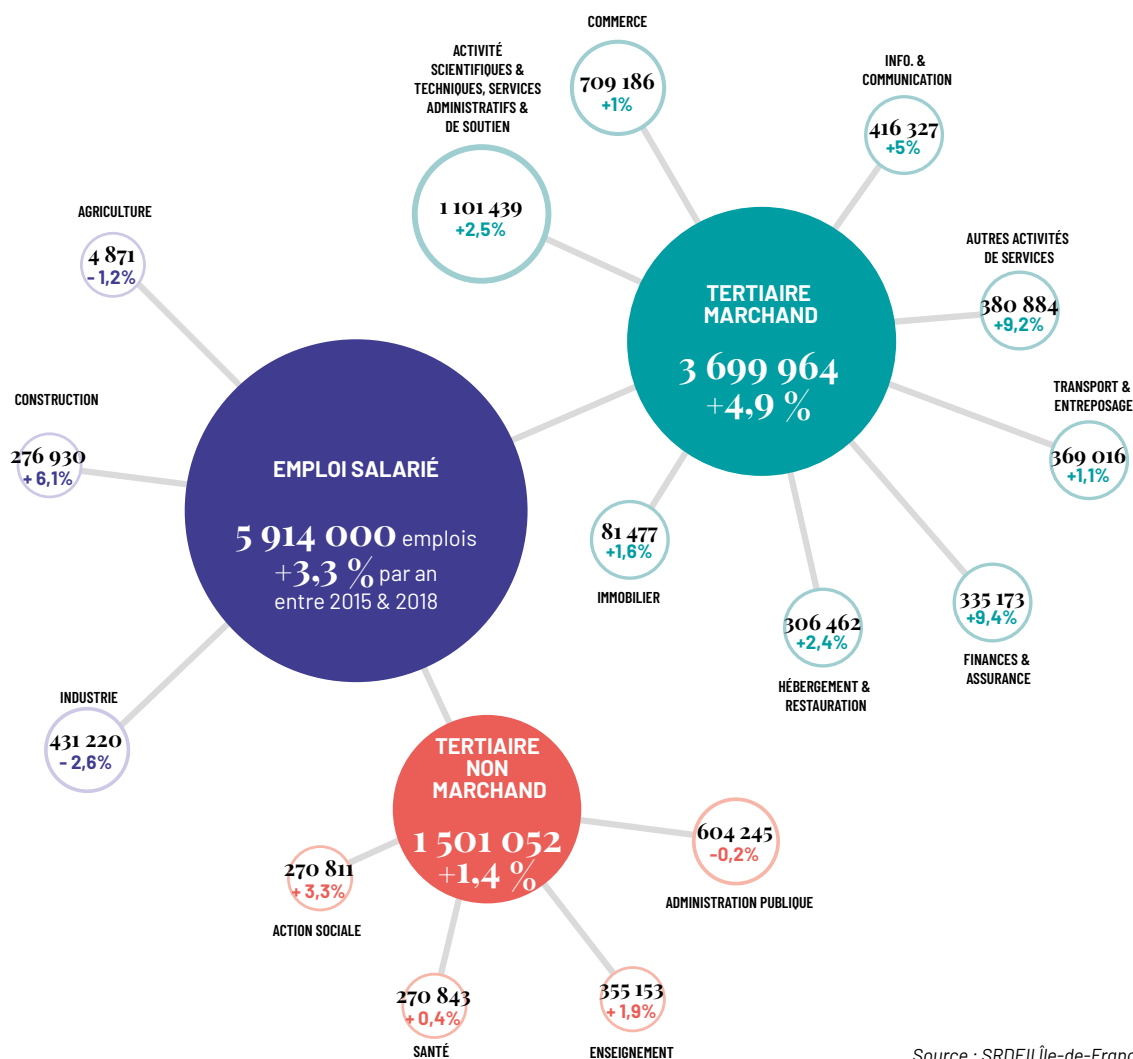
2. UNE ÉCONOMIE DYNAMIQUE, PORTÉE PAR LES ACTIVITÉS DE SERVICE

Première région économique française, la région Île-de-France contribue à 31,7% du PIB français¹. Le PIB par habitant francilien est près de 2 fois supérieur au PIB par habitant français. Le niveau de vie est également meilleur que la moyenne métropolitaine, avec un revenu disponible francilien 17,2% supérieur au reste du territoire.

En 2022, le secteur tertiaire représente 87,5% de l'emploi des salariés franciliens, contre 80,9% au niveau national. Il est en grande partie porté par les activités de service.

La dynamique de l'emploi en Île-de-France est tirée par des métiers porteurs, le plus souvent de niveau cadre, dans l'informatique, l'information-communication, la gestion des entreprises, le soin aux personnes ou la recherche et développement². Les emplois y sont en moyenne plus qualifiés que dans la plupart des autres régions.

Répartition des emplois salariés en Île-de-France par grands secteurs en 2019 et évolution entre 2006 et 2019



Source : SRDEII Île-de-France 2022-2028 - Région Île-de-France

1. PIB : produit intérieur brut.

2. Les métiers en 2030 : quelles perspectives de recrutement en région ? | DARES (travail-emploi.gouv.fr)

La situation de l'emploi des franciliens suit les mêmes tendances que le reste du territoire métropolitain : le nombre de DEF³ au 1^{er} trimestre 2023 a été marqué par une diminution de 7,4 % en un an en Île-de-France, contre une diminution de 5,8 % en France métropolitaine⁴. Le taux de chômage est un peu moins élevé en région, avec 6,9 % de chômage, contre 7,2 % au niveau national⁵.

Pôle emploi, bientôt transformé en France Travail, assure l'accompagnement des publics demandeurs d'emploi, notamment dans le cadre du Conseil en Évolution Professionnelle. Réparties sur les 8 départements franciliens, Pôle Emploi compte 125 agences accueillant les bénéficiaires du CEP. La Seine-Saint-Denis est le département qui en compte le plus avec un total de 22 agences, puis viennent Paris et le Val-de-Marne avec respectivement 17 sites.

À noter que Pôle Emploi est, de très loin, l'opérateur le plus mobilisé sur le déploiement du Conseil en Évolution Professionnelle en France. En 2022, l'opérateur public enregistre 3 817 842 entrées CEP à l'échelon national, soit 86,5 % du total des entrées tous opérateurs confondus. En Île-de-France, ce chiffre s'établit à 624 227 entrées, soit quasiment 80 % du public francilien.

2023 : l'émergence de France Travail

Présenté en mars 2022 par le Président de la République, le projet de France Travail part du constat que si le niveau de chômage tend globalement à baisser depuis les années 1970 en France, il demeure pour un grand nombre de citoyens français de grandes difficultés à accéder à l'emploi, malgré les besoins des entreprises du territoire.

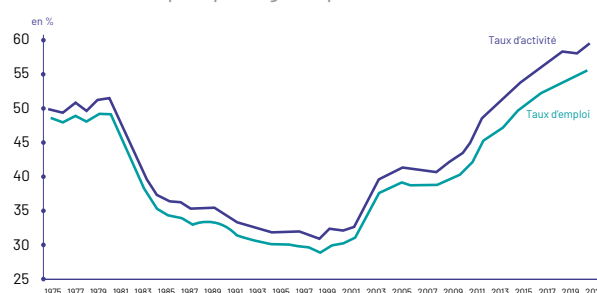
Fruit d'un travail de concertation, les ambitions pour France Travail ont été dessinées en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes et rendues publiques en avril 2023 au travers d'un rapport remis par le Haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises, Thibaut GUILLUY⁶ : le 1^{er} janvier 2024 verra l'entrée en vigueur de France Travail, qui se veut l'opérateur pour toutes les personnes en recherche d'emploi, pour répondre à l'enjeu actuel de l'« émiettement des acteurs et des procédures ».

France Travail ne se veut pas un simple changement de nom de Pôle Emploi, mais doit aboutir à la construction d'un réseau, dont la gouvernance stratégique, politique et financière serait assurée par l'État, les collectivités territoriales et les partenaires sociaux.

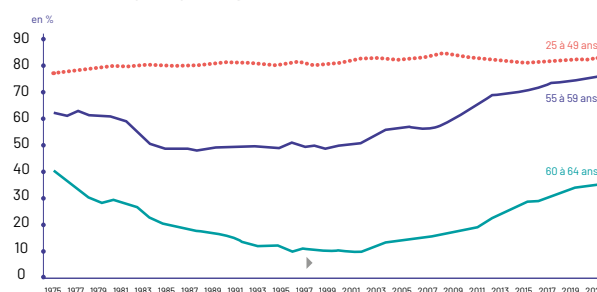
La situation de l'emploi des seniors en Île-de-France

En 2021, 56% des personnes de 55 à 64 ans sont en emploi et 59,7% en activité. Ces taux sont au plus haut depuis 1975'.

1. Activité & emploi par âge depuis 1975



2. Taux d'emploi par âge



Concept : emploi & activité au sens du BIT, âge atteint à la date de l'enquête.
Lecture : 1. En 2021, 59,7 % des personnes de 55 à 64 ans sont en activité et 56 % sont en emploi. 2. En 2021, 81,8 % des 25-49 ans sont en emploi.
Champ : population des ménages, France hors Mayotte.
Source : Insee, séries longues, enquêtes Emploi 1975-2021

En 2017, le taux d'emploi des seniors était significativement plus élevé en Île-de-France que dans le reste de la France métropolitaine : celui des 50-64 ans s'élevait à 69 % contre 61 % en France métropolitaine. Ceci s'explique en partie par la part plus importante de cadres parmi les actifs, qui restent plus longtemps en emploi et partent à la retraite plus tardivement². Pourtant, si le taux d'emploi des

3. Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
4. defm_ile-de-france_2023t1.pdf (drieets.gouv.fr)

5. L'essentiel sur... le chômage - INSEE, mars 2023
6. mission-de-prefiguration-france-travail-rapport-de-synthese-de-la-concertation-avril-2023.pdf (travail-emploi.gouv.fr)

seniors est en hausse depuis 2007, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté quasi continuellement entre le 1^{er} trimestre 2012 et le 3^e trimestre 2021 pour cette catégorie de la population, là où le taux de chômage global de la population française a plutôt diminué sur cette période³.

UNE PART IMPORTANTE DE MÉTIERS EN TENSION EN RÉGION FRANCILIENNE

En 2023, la région Île-de-France se situe en 1^{ère} position en termes de nombre de projets de recrutement (environ 525 000, selon l'enquête Besoins en Main d'Œuvre adressée par Pôle-Emploi chaque année aux établissements français). 55,1% d'entre eux sont considérés comme « difficiles » pour des motifs variés : nombre insuffisant de candidats, inadéquation des candidats avec les exigences du poste, manque de moyens financiers ou encore déficit d'image dont pâtit la profession.

Parmi les secteurs qui expriment un fort besoin de recrutement figurent ceux des « services scientifiques, techniques, administratifs et de soutien », mais aussi ceux de « l'hébergement-restauration » et de la « construction »⁴.

Au-delà des besoins en recrutements importants dans certains métiers, la région est marquée par une part importante de métiers en tension⁵. En 2019, 1/3 de l'emploi régional représente des métiers en forte tension en région, soit 1,7 million : parmi eux, les services répondant à des besoins de proximité, les métiers de la construction et du bâtiment et les cadres à dominante technique⁶. La zone d'emploi de Paris concentre près des deux tiers des effectifs régionaux dans ces métiers. En 2019, les métiers en tension de « catégorie 5 », selon l'indice de tension le plus élevé défini par la DARES, sont au nombre de 93 en région, sur 180 métiers en tout. Ils représentent 1 678 100 emplois au total.

Dans l'objectif de répondre à ces tensions de recrutement, l'association Transitions Pro Île-de-France a rendu applicable au 1^{er} janvier 2023 le principe de priorisation de financement des PTP visant des métiers « à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent ». 3 points de priorité sont ainsi accordés aux projets déposés en Commission Paritaire d'Instruction (CPI). Depuis le 1^{er} juillet 2022, Transitions Pro Île-de-France organise également des jobdating thématiques afin de cibler les bénéficiaires d'un PTP en recherche d'emploi et de les mettre en lien avec des entreprises recruteuses.



1. Les seniors sur le marché du travail en 2021 - DARES Résultats n°2, janvier 2023

2. Les seniors, plus souvent en emploi en Île-de-France et dans l'Ouest de la France - Insee Focus, n° 144 - Février 2019

3. chiffrescles2022_livre_web_vf.pdf (drieets.gouv.fr)

4. Pole emploi BMO 2023 (pole-emploi.org)

5. Métier en tension : métier pour lequel il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi ; les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant à s'insérer, ou bien l'écart est faible.

6. INSEE- n°152 - Les métiers en forte tension en Île-de-France - Avril 2022

LE CEP : UN SERVICE ENCORE FAIBLEMENT IDENTIFIÉ PAR LES ACTIFS FRANCILIENS

Publiée par Centre Inffo en février 2023, la 4^e édition du baromètre de la formation professionnelle montre que la **confiance des actifs dans leur avenir professionnel est en baisse** (1/3 des actifs concernés). Pour certaines populations (jeunes, CSP+), une impression d'évolution rapide de leur métier renforce cette incertitude⁷. Face à celle-ci, un actif sur deux pense à changer d'emploi. Pour 35 % d'entre eux, ce projet se matérialiserait dans les deux années à venir. **Un actif sur cinq (21%) est actuellement en train de préparer sa reconversion professionnelle.**

Outil clé pour l'accompagnement à la reconversion professionnelle, **le CEP n'est pas encore bien identifié par les actifs franciliens** : en 2023, 45 % des actifs français âgés de 18 ans et plus en France ont déjà entendu parler du CEP. Seuls un peu moins de la moitié d'entre eux (44 %) savent bien ce dont il s'agit, les autres ne le connaissent que de nom. Cela représente une augmentation de 2 points par rapport à 2022, et de 6 points par rapport à 2021.

Simultanément, entre 2022 et 2023, la notoriété du PTP s'est légèrement améliorée : 59 % des actifs franciliens ont déjà entendu parler du « CPF de transitions professionnelles »⁸, soit 2 points de plus que l'année précédente.

Les autres dispositifs délivrés par Transitions Pro Île-de-France gagnent également peu à peu en notoriété : 36 % des actifs français déclarent connaître le dispositif CléA, quand ils n'étaient que 29 % en 2021. Le cap des 90 % a été atteint dans la connaissance du Bilan de Compétences, et même si l'augmentation reste faible entre 2020 et 2023, 83 % des actifs déclarent connaître la VAE⁹.

UNE PLUS FORTE ASPIRATION À LA CRÉATION D'ENTREPRISE EN ÎLE-DE-FRANCE QUE DANS LES AUTRES RÉGIONS

En 2021, les créations d'entreprises dans le secteur marchand ont progressé en Île-de-France (+ 10 %), après une année 2020 en demi-teinte (+3,6%)¹⁰. Dans leur majorité, il s'agit de création de micro-entreprises. Les services, le commerce, le transport, l'hébergement et restauration sont les secteurs les plus représentés parmi les créations d'entreprises. En 2021, ce sont 282 000 nouvelles entreprises qui ont vu le jour en Île-de-France.

La dynamique de création d'entreprise en Île-de-France s'apprécie notamment à travers la mobilisation du dispositif Démissionnaire, délivré par Transitions Pro IDF en étroit maillage avec les opérateurs CEP des salariés (APEC, Groupement Évolution et Cap Emploi) et Pôle Emploi.

Selon une étude publiée en janvier 2023 par Transitions Pro Île-de-France¹¹, le nombre de dossiers déposés a augmenté de 23 % de 2020 à 2021, tandis que le nombre de demandes de création d'entreprise a augmenté de 70 % au cours de la même période.

En 2021, la proportion de dossiers Démissionnaire à des fins de création ou reprise d'entreprise est supérieure de 12 points par rapport au reste de la France, **reflet de la dynamique forte de la région dans la création d'entreprise** par rapport au reste de la France.

UN MARCHÉ CEP ACTIFS OCCUPÉS DÉSORMAIS STRUCTURÉ EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

Mandaté depuis 2020 par France Compétences pour le déploiement du CEP à destination des actifs occupés dans 6 régions (Bretagne, Centre-Val-de-Loire, Hauts-de-France, Normandie, Pays de la Loire et Île-de-France), **Groupement Évolution a accompagné en Île-de-France 23 482 salariés et travailleurs indépendants** en 2022, pour un taux de satisfaction de 91 % des bénéficiaires¹².

En 2020, Groupement Évolution a reçu **15 795 actifs occupés**, soit une augmentation de 48,7 % en 2 ans. En France, ce sont près de 80 000 actifs occupés qui ont été accompagnés par le Groupement Évolution sur les 6 régions, et **155 709 actifs tous opérateurs privés confondus**.

L'Île-de-France représente 15,1% des accompagnements d'actifs occupés en France en 2022.

7. 4^e édition du Baromètre de la formation et de l'emploi 2023 (Centre Inffo / CSA) - Centre Inffo (centre-inffo.fr).

8. Ancien nom du Projet de Transition Professionnelle.

9. Validation des Acquis de l'Expérience

10. Insee Conjoncture Île-de-France n° 39 - Juin 2022.

11. Étude sur le dispositif démissionnaire - Témoignages et Bilan 2022 - Transitions Pro Île-de-France, janvier 2023

12. Source : Bilan_CEP_IDF (bilan-2022-cep.fr)

Répartition du département de résidence des bénéficiaires

Paris	Seine-et-Marne	Seine-S'-Denis	Haut-de-Seine
3531	3310	2993	2799
15%	14%	13%	12%
Val-de-Marne	Yvelines	Essone	Val-d'Oise
2756	2746	2718	2491
12%	12%	12%	11%

Nombre de bénéficiaires accompagnés sur chaque site



Source : Bilan 2022 du CEP Île-de-France, Groupement Évolution Île-de-France

L'évaluation de la mission CEP Actifs occupés (2022)

Trois ans après son lancement, le service CEP actifs occupés s'est progressivement structuré.

En 2022, France Compétences a commandé la réalisation d'une évaluation du service qui s'est déroulée entre mai et novembre. Celle-ci salue les choix et modalités d'organisation et de structuration des accords-cadres qui ont permis d'installer un service de qualité. Elle affirme que le déploiement du service par les opérateurs ainsi que les modalités de pilotage, ont permis un déploiement rigoureux mais souple et un bon équilibre des impulsions au service du recours et de la qualité.

Il demeure néanmoins plusieurs enjeux majeurs pour la période qui s'ouvre. Le prochain marché gagnera à ajuster les règles de gestion et à assouplir les « frontières » entre niveaux de service pour permettre au CEP de mieux s'adapter à la diversité des demandes et des besoins. Il gagnera par ailleurs à préciser certaines exigences tout en maintenant pour les opérateurs un espace pour expérimenter et organiser l'adaptation du service aux évolutions permanentes des besoins. Enfin, le prochain marché gagnera à ajuster l'équilibre économique, le premier marché (conclu sur la période janvier 2020 - décembre 2023) ayant permis l'installation du service dans des conditions de souplesse favorables à la qualité du service, en tenant notamment compte d'un recours aujourd'hui mieux connu. Plus globalement, il apparaît que la structuration du marché et le pilotage de l'activité des opérateurs n'a pu suffire à faire vivre l'ambition du CEP, à développer le recours et à diversifier les usages possibles. Le besoin d'amplification de la promotion du CEP auprès des actifs occupés semble faire consensus¹.

1. Les enseignements du marché « cep actifs occupés » 2020-2023 – France Compétences, janvier 2023.

3. DE FORTES DISPARITÉS PARMIL LES ACTIFS FRANCILIENS

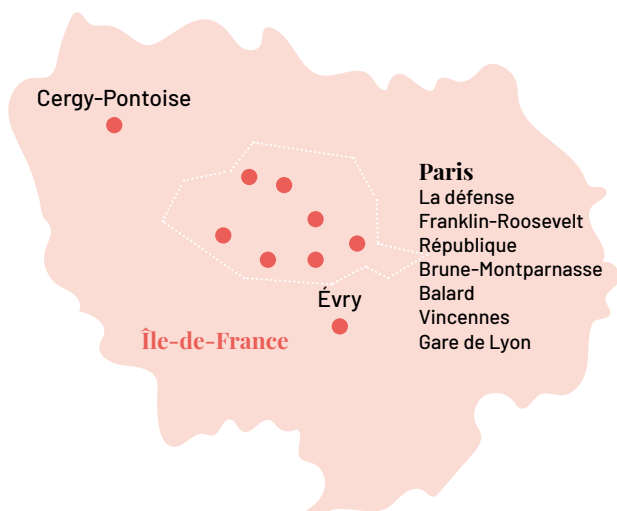
UNE FORTE PROPORTION DE CADRES PARMI LES ACTIFS FRANCILIENS

L'Île-de-France est la région qui comptabilise le plus d'actifs qualifiés en France : **46 % des franciliens ont un niveau scolaire au minimum bac+2**, contre 37% au national². Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont fortement représentés dans la région : **31% des actifs franciliens sont cadres**, contre seulement 18,4% en France métropolitaine. La région concentre en outre à elle-seule **34% des cadres français en 2022**.

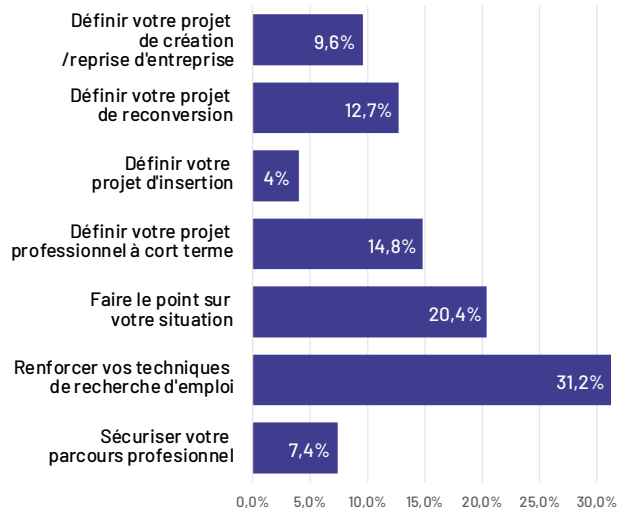
Cette concentration fait de l'APEC, structure clé pour l'accompagnement des cadres, un **opérateur majeur pour le CEP en région Île-de-France**. En effet, le poids de celle-ci en nombre de cadres et jeunes diplômés ayant eu recours aux services de conseil de l'APEC en 2022 représente **36,2% de la totalité du territoire métropolitain**.

L'Île-de-France est la région qui comptabilise le plus d'actifs qualifiés en France

Répartition des 9 Centres APEC en région francilienne

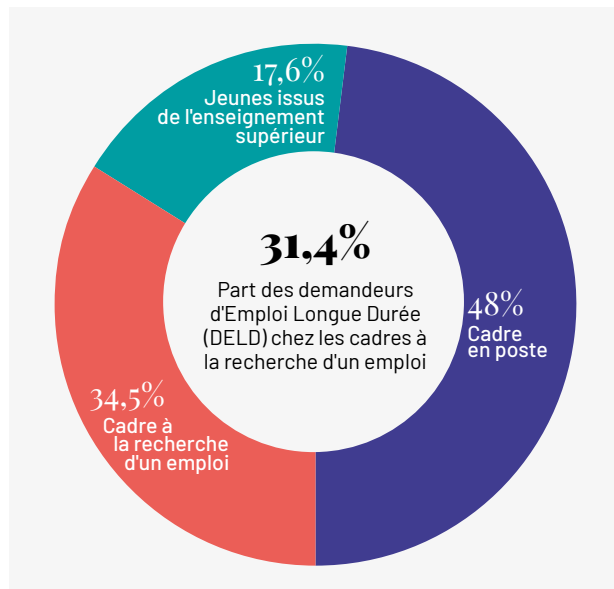


Clients CEP - Par niveau & objectifs principal



En 2022, **39 580 actifs ont entamé un accompagnement CEP avec l'APEC**, pour un taux de satisfaction client de 93%. **59%** des bénéficiaires étaient **des femmes**, pour un **âge moyen de 39,6 ans**. L'Île-de-France représentait **38,7%** des accompagnements réalisés par l'opérateur, tous territoires confondus : **102 252 cadres ont bénéficié du CEP par l'APEC en France métropolitaine**.

Répartition des bénéficiaires par catégorie



Source : Direction Administrative et Financière Apec, avril 2023. On a toujours 48% de personnes en poste mais des petites inflexions sur les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi.

2. idf_pacte_regional_20190404...pdf (travail-emploi.gouv.fr)
3. chiffrescles2022_livre_web_vf.pdf (drieets.gouv.fr)
4. CC2022-BD.pdf (cci-paris-idf.fr)
5. Rapport annuel 2022 - APEC.

6. Reconversion professionnelle des cadres : 6 grandes motivations qui appellent des accompagnements différents - APEC décembre 2022.
7. Rapport annuel 2022 - APEC.
8. Reconversion professionnelle des cadres : 6 grandes motivations qui appellent des accompagnements différents - APEC décembre 2022.

LES JEUNES FRANCILIENS : DE FORTES DISPARITÉS ENTRE DES JEUNES QUALIFIÉS ET TOURNÉS VERS L'APPRENTISSAGE D'UNE PART, ET UN SENTIMENT D'« ABANDON » DANS LES QPV D'AUTRE PART

Des jeunes franciliens (16-25 ans) fortement qualifiés et tournés vers l'apprentissage...

Au 1^{er} janvier 2022, l'INSEE comptabilise près de 1,6 million de jeunes âgés de 16 à 25 ans dans la région francilienne, soit 13% de la population régionale. Paris et la Seine-Saint-Denis sont les deux départements qui concentrent le plus grand volume de jeunes avec respectivement 20% et 14% de l'ensemble des jeunes franciliens de 16 à 25 ans résidant en Île-de-France.

L'Île-de-France est la première région étudiante nationale. L'édition 2022 des chiffres clés sur les jeunes franciliens face à l'emploi de la DRIEETS² Île-de-France, Défi métiers et l'ARML montre que les jeunes actifs en formation (apprentis, stagiaires, salariés sous contrat de qualification) représentent 15% des jeunes de 16 à 25 ans (contre 12% en France). La proportion de jeunes qualifiés en Île-de-France est par ailleurs bien supérieure à celle au niveau national : 42% ont au minimum un niveau Bac +2 contre 31% pour la France.

En 2021, 137 350 jeunes apprentis franciliens ont débuté un contrat d'apprentissage, soit 70 000 de plus qu'en 2019. Cette forte croissance, entamée après l'entrée en vigueur de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, a été favorisée par les mesures de soutien financier prises par les pouvoirs publics lors de la crise sanitaire.

Cette croissance du nombre de contrats d'apprentissage touche tous les niveaux de formation, mais profite particulièrement aux diplômés de l'enseignement supérieur (7 apprentis parisiens sur 10).

Le plus faible pourcentage de jeunes au chômage (8% contre 11% en France) témoigne d'une meilleure insertion des jeunes franciliens sur le marché du travail. Il existe toutefois des disparités entre les départements : la part de chômage des jeunes est supérieure à la moyenne en Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis et dans le Val-d'Oise (respectivement 10%, 11% et 10%).

... mais des inégalités importantes sur le marché du travail pour les jeunes franciliens

Si l'Île-de-France est l'une des régions les plus dynamiques de France, elle est également la plus inégalitaire. De profondes disparités économiques et sociales se sont renforcées entre Paris et les petites et grandes couronnes. Plusieurs parties de la région affichent des taux de pauvreté supérieurs à 20% quand le taux de pauvreté médian est de 15% en Île-de-France. Les écarts de rémunération sont également bien plus grands qu'au niveau national.

Dans certains territoires connaissant une vulnérabilité et une fragilité de leur tissu économique, notamment les zones rurales et les QPV, un sentiment de « décrochage » voire d'abandon prédomine (manque de commerces, services, emplois industriels, etc.)³.

**La proportion de
jeunes qualifiés en
Île-de-France est
par ailleurs bien
supérieure à celle au
niveau national...**



Pour accompagner la montée en compétences et favoriser l'accès à l'emploi des publics peu qualifiés des QPV, Transitions Pro Île-de-France a entrepris depuis octobre 2022 une expérimentation à Meaux, un des QPV d'Île-de-France : l'installation d'une permanence chaque 1^{er} mercredi du mois dans les locaux de la Maison de l'Emploi Mission Locale Nord-Est 77 doit rendre plus accessible l'information sur les dispositifs de Transitions Pro, à destination des salariés et des entreprises. Ces permanences sont aussi l'occasion de créer davantage de liens avec les structures d'insertion professionnelle de proximité (dont opérateurs CEP localement présents) qui peuvent ainsi se faire le relai des dispositifs de reconversion.

1. QPV : Quartier Prioritaire de la Ville

2. DRIEETS : Direction Régionale et Interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

3. CR2022-029.pdf (iledefrance.fr)

4. Drieets, Défi Métiers, ARML, Chiffres clés

« Les jeunes franciliens face à l'emploi » Edition 2022.

Selon l'enquête Emploi 2020, les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) représentent 12% des Franciliens âgés de 16 à 29 ans, contre 14% en France⁴. Cela représente près de 270 000 jeunes, dont 59% ont moins de 26 ans. En 2020, par rapport à 2019, on note une **hausse des effectifs de jeunes en situation de NEET (+5 points de pourcentage)**, qui s'explique par la **situation de la crise sanitaire et économique** au cours de laquelle les jeunes ont été plus **durement frappés par le chômage et l'impossibilité de suivre certaines formations**.

En 2023, on comptabilise également **15 000 apprentis en rupture de contrat sans solution** et **24 000 étudiants** qui ont abandonné leurs études et quitté l'enseignement supérieur sans diplôme⁵.

Parmi les NEET de moins de 26 %, 52% sont au chômage au sens du BIT⁶, 15% sont dans le halo autour du chômage (ils souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement d'emploi ou ne sont pas disponibles) et 33% sont inactifs hors halo, étude ou formation.

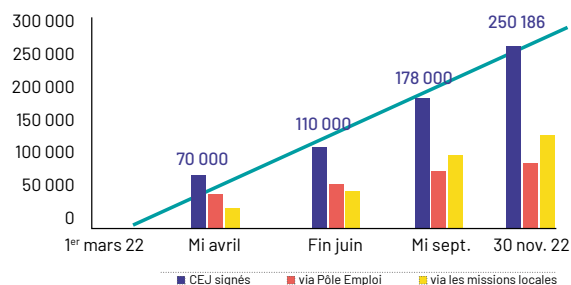
Les Missions Locales, opérateur de l'accompagnement des jeunes franciliens dans leur évolution professionnelle

Chargées d'accompagner les jeunes de 16 à 25 ans déscolarisés ou en difficulté d'insertion professionnelle, **les Missions locales ont vu le nombre d'accompagnements augmenter de 14% en 2021 par rapport à 2020**, conséquence de la crise économique et sanitaire.

2022, année de lancement du Contrat d'Engagement Jeunes (CEJ)

2022 a marqué la première année du déploiement du contrat d'engagement jeune (CEJ)⁷, qui remplace et élargit le dispositif Garantie Jeunes depuis mars, par les Missions Locales et Pôle Emploi. Dans son 1^{er} rapport d'étape remis en décembre 2022⁸, le conseil d'orientation des politiques de jeunesse dresse un **bilan quantitatif positif, saluant les efforts « considérables » produits par Pôle Emploi et les Missions Locales**. Durant cette première partie de l'année, **250 186 jeunes âgés de 16 à 25 ans ont signé un contrat d'Engagement Jeune**, chiffre en constante progression depuis le lancement du dispositif.

Évolution du nombre de contrats signés depuis le lancement du CEJ⁹



... des efforts supplémentaires à fournir concernant les jeunes...

Les bénéficiaires sont particulièrement jeunes tout d'abord, avec **74% des signataires en Missions Locales ayant moins de 21 ans**. Plus particulièrement, **89% d'entre eux ont un niveau de qualification inférieur au bac** (en dessous du CAP / BEP) : dans les Missions Locales, **90% ont un niveau maximum baccalauréat**, et **44% ne disposent d'aucun diplôme**.

Le rapport souligne **des efforts supplémentaires à fournir concernant les jeunes** particulièrement éloignés de l'emploi et confrontés à des difficultés sociales prononcées.

En 2022, 50 926 jeunes ont bénéficié d'un CEP orienté par les Missions Locales en Île-de-France. Cela représente 15,1% du total des accompagnements réalisés par les Missions locales en France (337 138 entrées)¹⁰.

Par ailleurs, seuls 2,2% des jeunes ayant recours au CEP via les Missions Locales sont issus de Zones rurales, et 28% sont issus de QPV.

Les Missions Locales bénéficient d'un fort ancrage local permettant un accompagnement au plus proche des jeunes et de leurs lieux de vie. En 2021, la région compte **68 Missions Locales et plus de 120 antennes**. **La Seine-Saint-Denis (93), le Val-de-Marne (94) et la Seine-et-Marne (77)** sont les trois départements qui comptent le plus grand nombre de sites d'accueil, respectivement 14, 11 et 11.

5. L'agence Oriane doit "donner de la cohérence et de la lisibilité" au... (aefinfo.fr)

6. BIT : Bureau International du Travail

7. Contrat d'engagement jeune : un bilan quantitatif positif, mais encore... (aefinfo.fr)

8. Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) 1er rapport d'étape | vie-publique.fr

9. Figure issue du rapport d'étape du COJ

10. Période CEP 2022 - source I-Milo

4. PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : FOCUS SUR CE PUBLIC EN RÉGION

Une amélioration de l'accès au marché du travail pour les personnes en situation de handicap

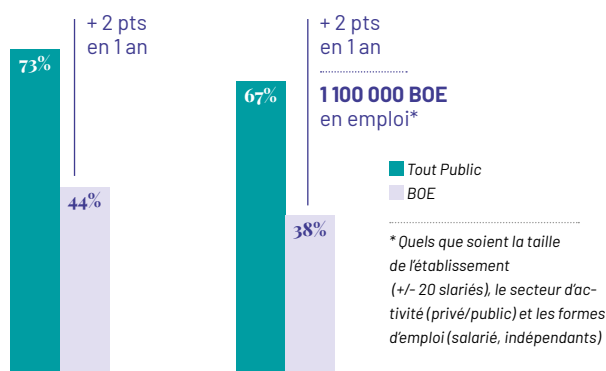
En France, les personnes en situation de handicap connaissent un accès à l'emploi plus difficile que le reste de la population : leur taux de chômage est 2 fois plus élevé que la moyenne métropolitaine, s'élevant en 2020 à 14% contre 8% en moyenne. Leur niveau de qualification est globalement plus faible que celui de la population en général. En Île-de-France, 33% des demandeurs d'emploi reconnus Travailleurs Handicapés ont un niveau de qualification infra 3 (infra CAP), contre 19% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi¹.

L'emploi des personnes en situation de handicap connaît une amélioration depuis quelques années. En France, 2,9 millions de personnes disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap, ce qui correspond à 7,2% de la population de 15 à 64 ans. Ce chiffre est significatif car le taux de personnes disposant de cette reconnaissance a augmenté de 10% en 1 an seulement.

Observatoire de l'emploi et du handicap, AGEFIPH, Juin 2022

Les taux d'activité et taux d'emploi des BOE et du public

	Tout public	Travailleurs handicapés
Taux d'activité (actifs occupés + chômeurs) / population totale	73%	44%
Taux d'emploi actifs occupés / population totale	67%	38%



Source : emploi et chômage des personnes handicapées Observatoire de l'emploi et du handicap, AGEFIPH, Juin 2022



À la fin juin 2022, le chômage des personnes en situation de handicap était à son plus bas niveau depuis 7 ans : leur nombre a diminué de 20 000 en 1 an, 50 000 en 3 ans. Le nombre de DEBOE² recrutés au 1^{er} semestre 2022 (ou retour à l'emploi) a augmenté de 13% en 1 an, et la part de DEBOE en chômage de longue durée a diminué de 4 points de pourcentage en 1 an. Par ailleurs, la part des personnes en situation de handicap dans les retours à l'emploi atteint désormais 5,1% contre 4,4% un an auparavant.

Dans le cadre du CEP, l'opérateur spécialisé dans l'accompagnement des publics en situation de handicap est le réseau Chéops, à travers le réseau des Cap Emploi. Les actifs dont le handicap constitue le frein principal à l'emploi ou à la formation sont la cible prioritaire de Cap Emploi. Dans une logique inclusive, tous les opérateurs du CEP peuvent être mobilisés dans l'accompagnement des publics en situation de handicap. Le meilleur repérage des situations permet d'identifier l'opérateur le mieux adapté selon les difficultés rencontrées par les personnes.

En Île-de-France, 22 sites des Cap Emploi accueillent les bénéficiaires du CEP. Ils sont répartis sur les 8 départements franciliens, avec une plus forte présence sur les sites de Seine-et-Marne (5 sites), des Hauts-de-Seine (4 sites) et de la Seine-Saint-Denis (4 sites).

En 2022, Cap emploi enregistre au total 138 967 entrées CEP au niveau national, soit une diminution de 7,1 points par rapport à 2021. À contrario, en Île-de-France, le réseau comptabilise 12 887 entrées, soit une augmentation de 34,8% par rapport à 2021.

1. idf_pacte_regional_20190404...pdf (travail-emploi.gouv.fr)

2. DEBOE : Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.



Le recours au CEP : caractéristiques régionales et inter-régionales

DES DONNÉES À ANALYSER CETTE ANNÉE AVEC PRÉCAUTION

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

La méthodologie établie par France compétences confère aux associations Transitions Pro un rôle d'observateur de leur région, en particulier sous l'angle du recours et des usages du CEP et des parcours des bénéficiaires mobilisant le CEP.

L'année 2022 devra néanmoins, tout comme 2021 et 2020, être observée avec réserve, en tenant compte à nouveau du caractère très imparfait des relevés transmis par France compétences au sein des 18 régions de déploiement de la mission.

FRANCE COMPÉTENCES APPORTE LES PRÉCISIONS SUIVANTES¹ (ATELIER DU 20 AVRIL 2023) :

Le fichier de données 2022 s'appuie sur d'autres sources que les années précédentes.

	Source privilégiée par le réseau
APEC	Système d'information de l'APEC
CAP Emploi	Systèmes d'informations de Pôle emploi et de l'Agefiph
France compétences	Système d'information de France compétences
Missions locales	AGORA
Pôle emploi	Système d'information de Pôle emploi

Ce changement de sources engendre des problèmes de ruptures de séries. Par conséquent, les volumes globaux d'entrées en CEP ne sont pas comparables dans le temps.

Malgré la pluralité de sources, les définitions de chacune des variables présentes dans le fichier sont homogènes entre les 5 réseaux d'opérateurs. Dans son contenu, le fichier mis à disposition contient des enrichissements, sur le profil des bénéficiaires (BOE) et les motifs de recours au CEP (entretien professionnel, démission, objectif assigné au CEP) en particulier, mais aussi des appauvrissements (disparition des variables « Aiguillage » et « Secteur d'activité »).

Les remarques formulées par chaque opérateur en lien avec les jeux de données diffusés en 2023

L'APEC précise que : « les données fournies sont extraites de son système d'information. Elles traduisent son activité complète au titre du CEP. Elles comprennent les périodes rejetées par Agora pour des raisons techniques (2,5% pour NIR incorrect + 19,5% pour absence de fourniture du NIR par le bénéficiaire).

Pôle emploi mentionne que : « en raison d'incohérences constatées dans la restitution des données sur les caractéristiques des bénéficiaires extraites d'AGORA, Pôle emploi a mis à disposition un jeu de données alternatif ».

Le réseau des Cap emploi précise que : « du fait des soucis d'accrochage tardif à la plateforme, des exports en masse des reprises d'antériorité (pas le temps nécessaire pour corriger les erreurs), [le réseau] a souhaité soumettre un jeu de données concurrent à celui d'Agora afin d'être en phase avec ce qui est traité réellement sur les territoires par les Cap emploi.

Pour les demandeurs d'emploi suivis par le Cap emploi, les exports ont été gérés par Pôle emploi qui a rencontré des soucis d'envois en très grand nombre vers Agora. De plus, les envois des CEP de Cap emploi ont été intégrés au flux des demandeurs d'emploi de Pôle emploi que sur les mois de mars/avril 2023, ce qui représente donc un décalage avec le réel. ».

« Pour les salariés, il y a une part significative des erreurs d'export liées au titulaire non trouvé (pb combinaison NIR/nom ou salariés qui ne voulaient pas le communiquer). »

Pour les données des opérateurs régionaux (Groupement Évolution en Île-de-France), il est précisé que : « pour 2022, France compétences choisit de diffuser les données issues de son SI de Gestion EVOL, plutôt que les données partagées au sein d'Agora. (...) Or, si l'accrochage à Agora est désormais effectif et l'échange de données stabilisé, l'écart entre les données d'entrées pour le CEP actifs occupés présentes sur AGORA et celles présentes sur le SI de Gestion Evol de France compétences était, au moment de l'exploitation d'Agora à des fins de suivi CEP tous opérateurs en mars, encore de l'ordre de 10%.

1. Issues des éléments de présentation lors de l'atelier de suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau régional, le 20 avril 2023

Cet écart résulte du calendrier de finalisation de la reprise d'antériorité sur Agora pour les périodes CEP 2022 antérieures à l'accrochage effectif. Les dernières opérations, qui nécessitent une vérification du NIR et une actualisation des informations le cas échéant quand certains bénéficiaires ne sont pas reconnus, n'ont pas pu être finalisées avant début avril. »

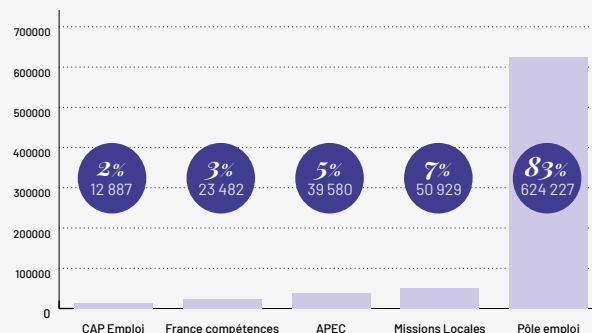
L'UNML alerte sur la qualité des données : « Pour le réseau des Missions Locales, tout entrée en dispositif national initialise automatiquement une période CEP. Afin d'envoyer les informations du CEP sur AGORA, le NIR du jeune doit être certifié AGORA via l'API de la CDC dans I-Milo. Sur l'ensemble des dispositifs nationaux initiés en 2022, nous avons 73 % des NIR certifiés. Il y a donc 27 % des CEP en Mission Locale qui ne sont pas représentés sur ces chiffres ce qui peut expliquer de potentiels écarts entre les données AGORA et les données issus d'I-Milo.

Cependant, des difficultés d'alimentation au-delà des seules problématiques de la certification du NIR sont observées sans pour autant que nous puissions en identifier précisément les causes. En effet, nous observons dans notre SI I-Milo un total général de 337 139 périodes CEP débutées en 2022 contre 197 650 selon AGORA. Soit un écart d'environ 42 % au niveau national et qui peut être plus ou moins important selon les régions. »



1. LE RECOURS AU CEP EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE

En 2022, un peu plus de 750 000 entrées en CEP ont été enregistrées, tous opérateurs confondus. Comme pour les autres régions, Pôle emploi est de loin le premier opérateur du CEP : 83% des entrants sont accompagnés par ce dernier.



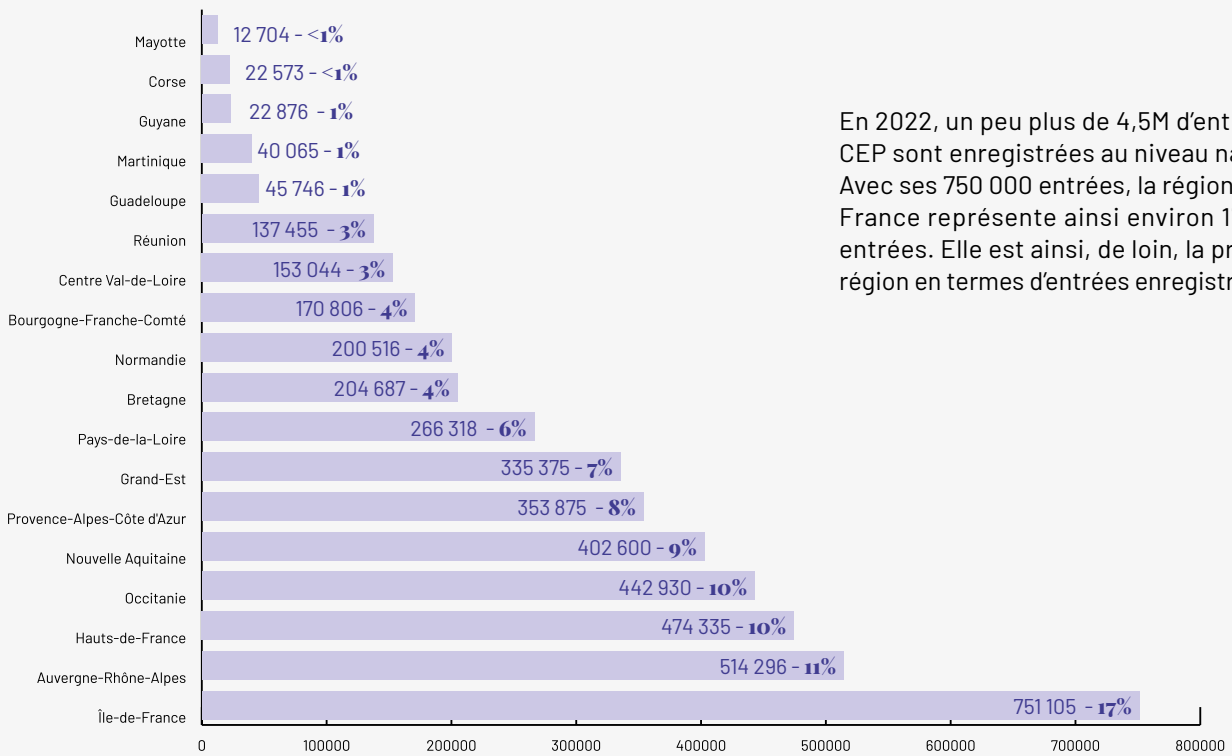
Source : entrées APEC, Cap Emploi, France compétences et Pôle emploi : sources multiples, livraison Transitions Pro ; entrées Missions Locales : extraction I-Milo. Traitements Sauléa - Champ : Île-de-France, 2022

2. LA MOBILISATION DU CEP EN RÉGION ÎLE-DE-FRANCE : PERSPECTIVE COMPARÉE

Précisions sur les données utilisées dans cette partie

Les éléments présentés ci-après s'appuient sur un traitement des données des entrées en CEP en 2022 fournies par France compétences – sources multiples, livraison Transitions Pro pour les opérateurs APEC, Cap emploi, opérateurs privés, Pôle emploi. Les données relatives aux entrées en CEP en Missions locales sont issues des données collectées au sein de I-Milo.

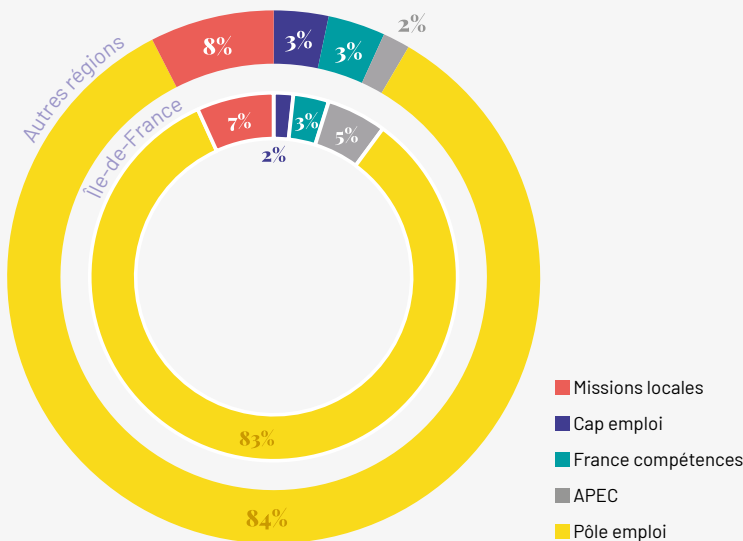
Entrées en CEP enregistrées en 2022 (pour APEC, CAP Emploi, France compétences, Pôle emploi)



En 2022, un peu plus de 4,5M d'entrées en CEP sont enregistrées au niveau national. Avec ses 750 000 entrées, la région Île-de-France représente ainsi environ 17% des entrées. Elle est ainsi, de loin, la première région en termes d'entrées enregistrées.

Source : entrées APEC, Cap Emploi, France compétences et Pôle emploi : sources multiples. Missions locales : I-Milo. Traitements Sauléa - Champ : national, 2022

Comparaison des entrées par opérateurs pour la région Île-de-France et les autres régions



Comparée aux autres régions, l'Île-de-France se caractérise par un poids plus important de l'APEC comme opérateur (5% des entrées en Île-de-France en 2022, contre 2% pour le reste des régions). Ce constat n'est pas surprenant, il correspond au profil de l'emploi francilien, marqué par un poids plus important de l'emploi des cadres par rapport aux autres régions). Indice de cette sur-représentation des cadres, l'Île-de-France est la région comptant le plus grand nombre de consultants APEC : plus d'un quart de leurs effectifs se situent en région francilienne.

Source : entrées APEC, Cap Emploi, France compétences et Pôle emploi : sources multiples. Missions locales : I-Milo. Traitements Sauléa - Champ : national, 2022



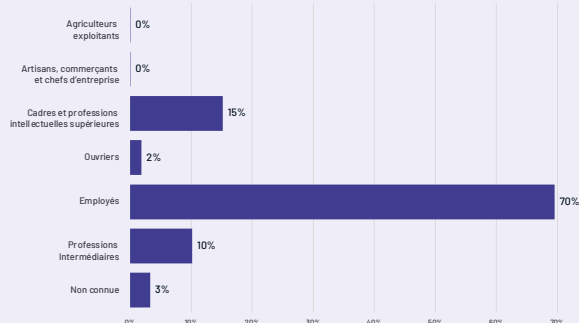
Les publics du CEP : caractéristiques régionales et nationales en 2022

PRÉCISIONS SUR LES DONNÉES UTILISÉES DANS CETTE PARTIE

Les éléments présentés ci-après s'appuient sur un traitement des données des entrées en CEP en 2022 fournies par France compétences – sources multiples, livraison Transitions Pro. Les données relatives aux entrées enregistrées au sein des Missions locales sont imparfaites et ne peuvent être exploitées. Les données sur les profils des bénéficiaires accompagnés par Cap emploi ne sont pas renseignées. De fait, les éléments présentés ci-après ne concernent que les bénéficiaires accompagnés par l'APEC, les opérateurs privés et Pôle emploi.

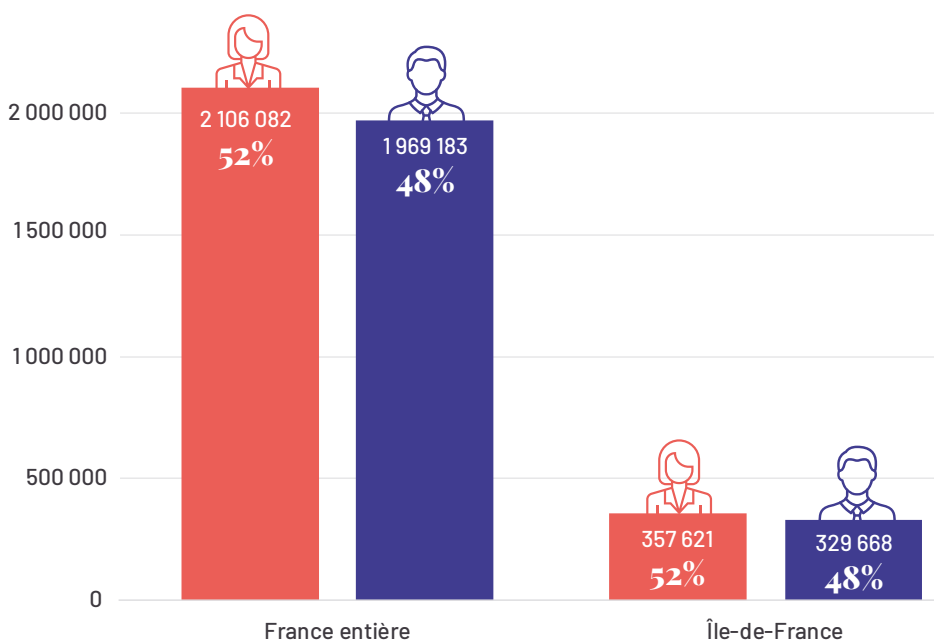
La variable « catégorie socio-professionnelle » n'est exploitable que pour les personnes en CEP au sein du Groupement Évolutions. Près des deux tiers (70%) des personnes entrées en CEP au sein du Groupement sont des employés. Les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 15% des entrants. Les ouvriers (2%), les artisans, commerçants, chefs d'entreprises (moins de 0,5%) et les agriculteurs exploitants (moins de 0,5%) sont présents de façon plus marginale.

Catégorie socio-professionnelle des personnes accompagnées en CEP par le Groupement Evolution, 2022



Source : entrées France compétences : sources multiples. Traitements Sauléa - Champ : Île-de-France, 2022.

Répartition des entrants en fonction du sexe, 2022



Source : entrées APEC, France compétences et Pôle emploi : sources multiples. Traitements Sauléa - Champ : national, 2022.

En 2022

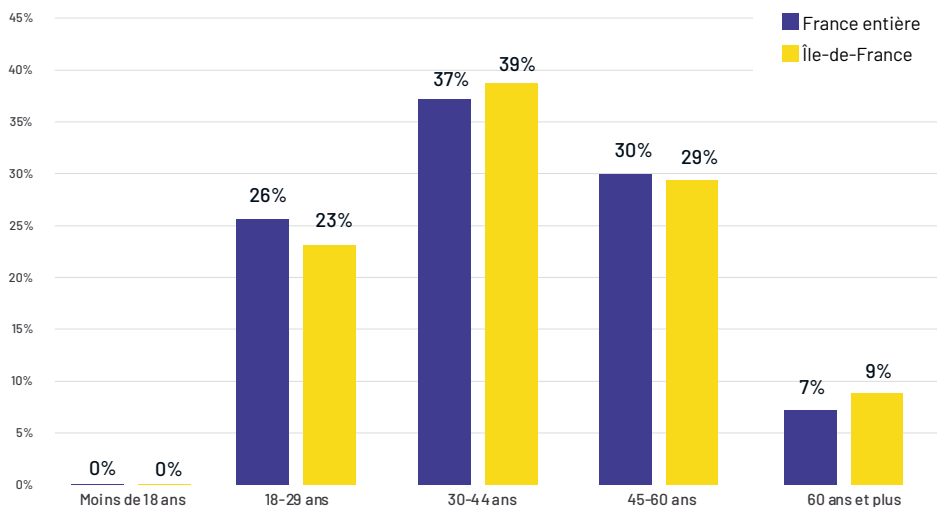
environ **52%** des entrants en CEP sont des femmes au plan national.

Cette proportion est similaire en Île-de-France.



La comparaison des entrées en Île-de-France et au plan national en 2022 permet de dresser les constats suivants :

Répartition des entrants en fonction de l'âge, 2022



Source : entrées APEC, France compétences et Pôle emploi : sources multiples. Traitements Sauléa - Champ : national, 2022

En Île-de-France comme au plan national **30-44 ans** regroupe le plus d'entrants en CEP.

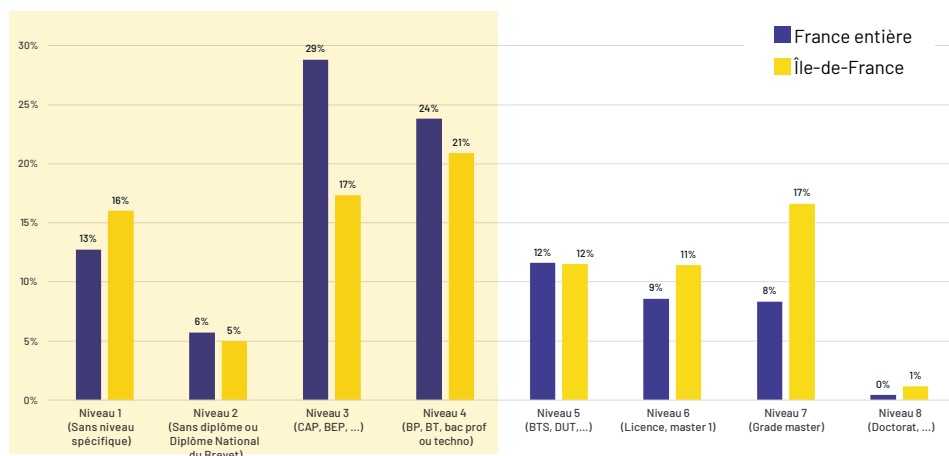
En 2022, **39%** des entrants franciliens (37% au plan national) ont entre **30 et 44 ans**

Les entrants franciliens semblent légèrement plus âgés¹ que les entrants au niveau national **26%** des entrants au niveau national ont **-30 ans**, contre **23 ans** en Île-de-France

À l'inverse, **39%** des entrants franciliens ont entre **30 et 44 ans** (contre 37% au niveau national)

9% ont **+ 60 ans** (contre 7% au niveau national)

Répartition des entrants selon le niveau de qualification, 2022



Source : entrées APEC, France compétences et Pôle emploi : sources multiples. Traitements Sauléa - Champ : national, 2022. Précaution de lecture : nous retirons de l'analyse les bénéficiaires dont le niveau de qualification est « non renseigné », soit 40% de l'échantillon

Les entrants en CEP en Île-de-France sont caractérisés par un niveau de qualification en moyenne supérieur à celui observé chez les entrants au niveau national.

Ainsi, **48%** des entrants ont un niveau de qualification inférieur au bac au niveau national - contre **38%** en Île-de-France.

À l'inverse, **29%** des entrants franciliens ont un niveau de qualification équivalent à la licence ou supérieur -

Cette population représente **17%** des entrants au niveau national

1. Ces données ne présentent pas les données relatives aux entrants suivis par les Missions locales et Cap emploi

Les objectifs assignés au CEP : priorités et disparités régionales, regard sur le Groupement Évolution

1. LES OBJECTIFS CITÉS PAR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES EN ÎLE-DE-FRANCE

En Île-de-France, en 2022, les principaux objectifs visés par les entrants en CEP (pour les entrants suivis par l'APEC ou Groupement Évolution) sont :

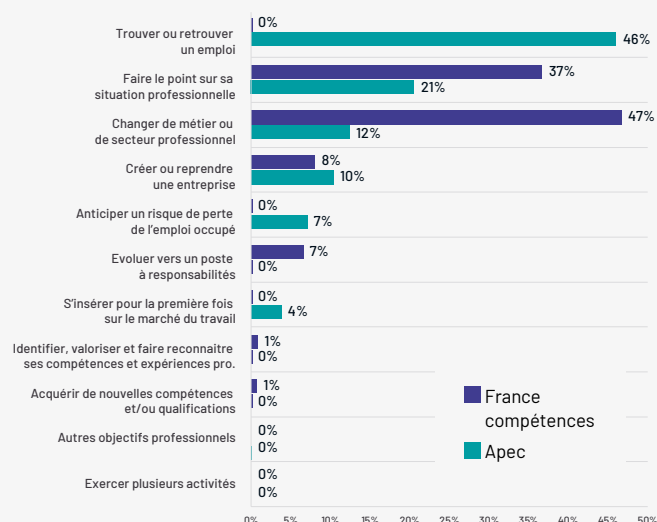
- Trouver ou retrouver un emploi (29% des entrants) ;
- Faire le point sur sa situation professionnelle (27% des entrants) ;
- Changer de métier ou de secteur professionnel (25% des entrants).

À l'inverse, certains objectifs sont cités de façon très marginale :

- Évoluer vers un poste à responsabilités (2%) ;
- S'insérer pour la première fois sur le marché du travail (2%) – nous rappelons ici que ces objectifs sont ceux cités par les entrants accompagnés par l'APEC ou Groupement Évolution. Les personnes accompagnées par les Missions locales ne sont pas représentées, ce qui peut expliquer la faible représentation de cet objectif ;
- Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (moins de 1%) ;
- Exercer plusieurs activités (moins de 1%).



Objectifs des entrants en CEP (APEC et Groupement Évolution) en Île-de-France, 2022



Source : entrées APEC et France compétences : sources multiples. Traitements Sauléa - Champ : Île-de-France, 2022.

L'analyse des objectifs visés en fonction des opérateurs accompagnants permet de mettre en lumière plusieurs différences entre les publics accompagnés par l'APEC et ceux accompagnés par Groupement Évolution :

- Près de la moitié des personnes accompagnées (46%) par l'APEC mobilisent le CEP pour trouver ou retrouver un emploi, quand cette proportion est très faible (moins de 1%) pour les personnes accompagnées par Groupement Évolution ;
- À l'inverse, près de la moitié (47%) des personnes suivies par Groupement Évolution mobilisent le CEP pour changer de métier ou de secteur professionnel, ce qui n'est le cas que pour 12% des personnes accompagnées par l'APEC ;
- Les motivations des personnes accompagnées par l'APEC semblent plus variées que celles des personnes accompagnées par Groupement Évolution. Ainsi, 2 motivations (« changer de métier ou de secteur professionnel » et « faire le point sur sa situation professionnelle ») sont citées par 84% des personnes accompagnées par Groupement Évolution. À l'inverse, 4 motivations (« trouver un emploi », « faire le point sur sa situation professionnelle », « changer de métier ou de secteur professionnel », « créer ou reprendre une entreprise ») représentent 89% des objectifs cités par les personnes accompagnées par l'APEC.

2. COMPARAISON DES OBJECTIFS CITÉS PAR LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES AU NIVEAU DES RÉGIONS COUVERTES PAR GROUPEMENT ÉVOLUTION

Groupe Évolution est l'opérateur retenu pour la mise en œuvre du CEP des actifs occupés dans les régions Bretagne, Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Île-de-France, Normandie et Pays-de-la-Loire. Une analyse des objectifs que cherchent à atteindre les publics accompagnés en CEP par cet opérateur dans les régions qu'il couvre permet de mettre au jour des spécificités du public francilien :

	Bretagne	Centre Val-de-Loire	Hauts- de-France	Île-de- France	Normandie	Pays- de-la-Loire
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Changer de métier ou de secteur professionnel	53%	59%	61%	47%	54%	49%
Créer ou reprendre une entreprise	15%	18%	16%	8%	18%	17%
Faire le point sur sa situation professionnelle	19%	11%	12%	37%	13%	16%
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Trouver ou retrouver un emploi	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications	3%	3%	1%	1%	2%	9%
Autres objectifs professionnels	1%	1%	1%	0%	1%	1%
Evoluer vers un poste à responsabilités	7%	6%	7%	7%	9%	4%
Exercer plusieurs activités	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles	1%	1%	2%	1%	2%	4%

Source : entrées France compétences : sources multiples. Traitements Sauléa - Champ : national, 2022.

- L'objectif « changer de métier ou de secteur professionnel » est l'objectif le plus cité par les entrants en CEP, quelle que soit la région étudiée. L'importance de cet objectif est néanmoins moins marquée en Île-de-France que dans les autres régions couvertes par Groupe Évolution (47% en Île-de-France contre 54% en moyenne sur l'ensemble des régions) ;
- 37% des entrants franciliens déclarent mobiliser le CEP pour « faire le point sur leur situation professionnelle ». Nous constatons que ce chiffre est significativement supérieur à ce qui est observé dans les autres régions (18% en moyenne pour les régions couvertes par Groupe Évolution) ;

- Seuls 8% des entrants franciliens déclarent mobiliser le CEP pour « créer ou reprendre une entreprise » (moyenne pour les régions couvertes par Groupe Évolution : 16%). Si ces écarts sont significatifs, nous manquons encore à ce stade d'éléments pour pouvoir les interpréter finement.

Retour d'expérience : la parole aux bénéficiaires du CEP qui ont recouru aux dispositifs de transitions pro île-de-france

1. PRÉCAUTION MÉTHODOLOGIQUE

Les entretiens réalisés auprès des bénéficiaires du CEP qui ont eu recours aux dispositifs de Transitions Pro Île-de-France ont suivi plusieurs objectifs : mettre en avant les modalités de connaissance et de recours du CEP ; avoir un retour d'expérience sur l'accompagnement ; cibler les apports du service, et capter une appréciation générale sur l'expérience vécue.

Afin de sélectionner les bénéficiaires à interroger, un échantillonnage a été effectué auprès de personnes ayant recouru au CEP avant ou pendant leur démarche de prestation avec Transitions Pro Île-de-France. Pour repérer les profils, quelques critères clefs ont été retenus à partir de l'examen des caractéristiques de la population cible : âge, sexe, contrat de travail, dispositif mobilisé, opérateur sollicité. Sur la base de ces dernières, une pondération a été effectuée afin de qualifier les profils à interroger, à la suite de laquelle un « picking aléatoire » a été opéré, pour retenir 5 personnes par profil afin de sécuriser la prise de contact.

2. LES ENSEIGNEMENTS TRANSVERSES ISSUS DE TÉMOIGNAGES DE BÉNÉFICIAIRES

LE CEP CONNU GRÂCE AUX RECHERCHES PERSONNELLES DES BÉNÉFICIAIRES ET À L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

Les entretiens avec les bénéficiaires nous apprennent tout d'abord que le CEP est, en général, connu à la suite de recherches personnelles sur les dispositifs existants à mobiliser pour la reconversion professionnelle. Ces recherches sont entreprises lorsque le souhait de reconversion ou de création d'entreprise est déjà présent dans l'esprit des futurs bénéficiaires.



« Je m'étais renseigné pour démissionner, j'avais pour projet de créer mon entreprise. J'ai tapé des mots clé et j'ai découvert ces dispositifs, notamment le Dispositif Démissionnaire. Pour la première fois dans ma vie je respectais tous les critères ! »

Entretien avec Baptiste¹, bénéficiaire du Dispositif Démissionnaire, accompagné par l'APEC

L'environnement professionnel peut lui aussi avoir un rôle dans l'information sur le CEP : la communication par un collègue ou par le service RH à la suite d'une sollicitation du bénéficiaire sur les dispositifs existants. Pour une personne, le CEP a été suggéré par la psychologue du travail, et complété par des recherches personnelles.



« C'est un de mes collègues qui m'a conseillé de parler de ma situation à la personne qui s'occupe des formations dans ma boîte. [...] C'est là qu'elle m'a parlé de Transitions Pro et du CEP. »

Entretien avec Charlotte, bénéficiaire du PTP, accompagnée par l'APEC

1. Les noms des bénéficiaires interrogés ont été modifiés pour préserver leur anonymat

UNE GRANDE DIVERSITÉ DE MOTIFS PRÉSIDANT LE RECOURS AU CEP

La mobilisation du CEP et des dispositifs de Transitions Pro Île-de-France est motivée par une grande diversité de situations :

- Des conditions de travail peu satisfaisantes, notamment au regard de la carrière effectuée dans l'entreprise. Cela peut mener à la volonté de changer d'employeur et de métier, tout en gardant les compétences de base ;
- De mauvaises conditions de travail, jusqu'à une situation de burn-out, peuvent également mener le bénéficiaire à se réorienter professionnellement ;



« Ce n'est pas que je voulais changer de travail, mais le métier est très dur et je ne tenais plus. J'ai réfléchi à ce que je pouvais faire, avec une psychologue du travail. »

Entretien avec Fabienne, bénéficiaire d'un PTP, accompagnée par Groupement Évolution.

- Le désir de quitter son entreprise pour des raisons « éthiques » et de se mettre à son compte pour être plus en phase avec ses convictions a également été évoqué, via la mobilisation du dispositif démissionnaire ;
- La volonté d'évoluer d'un travail alimentaire à une reconversion vers un secteur d'activité choisi.



LA DISPONIBILITÉ DES CONSEILLERS EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE SOULIGNÉE PAR LES BÉNÉFICIAIRES

Globalement, une très bonne expérience avec les conseillers CEP a été relevée : la disponibilité du conseiller a été soulignée à plusieurs reprises (hors rendez-vous fixés, sur les périodes de vacances pour des situations urgentes, etc.)



« Malgré le fait qu'il y avait des moments où ce n'étaient pas nos jours prévus pour avancer sur le dossier, je l'ai contacté sur ses vacances sur un téléphone personnel, il s'est libéré pour moi, s'est rendu disponible. S'il ne me répondait pas, j'allais recommencer à zéro, et il était hyper dispo pour me répondre, m'apporter des réponses. »

Entretien avec Martine, bénéficiaire du CEP, accompagnée par Groupement Évolution

N.B : Les échanges éventuels avec les chargés d'accueil et orientation de Transitions Pro Île-de-France sont également très appréciés, la clarté et la précision des réponses apportées ont été soulignées.

LE CEP COMME OUTIL DE SÉCURISATION DU PROJET PROFESSIONNEL, ET D'INTROSPECTION

Tout d'abord, le CEP permet, pour les bénéficiaires, un accompagnement utile et sécurisant sur le volet administratif. Des corrections, des conseils sur les motivations à mettre en avant, sur des formulations, etc. ont été apportés sur le dossier en cours par le conseiller. Cet apport a été perçu comme un vrai plus par les bénéficiaires.



« Ça s'est bien passé, j'ai eu de très bons conseils de la part de mon conseiller. C'est plus pour la formulation et la mise en forme du dossier que je perçois une vraie valeur ajoutée. »

Entretien avec Sébastien, bénéficiaire d'un DF, accompagné par Groupement Évolution

Un des principaux apports repérés sur le CEP est le fait de s'assurer de la viabilité de son projet professionnel, et ainsi d'éviter la perte de temps face au remplissage du dossier.

Au-delà de l'aspect « pratique » de s'assurer de la viabilité du projet, le CEP permet pour certains une « introspection », sur leurs projets et ambitions, et une prise de recul.



« Il y a une introspection et une rétrospective sur soi-même qui est très bénéfique, qui fait réfléchir sur soi. On est amenés à voir les points positifs sur soi-même, il y un travail sur pourquoi j'en suis arrivée là. »

Entretien avec Fabienne, bénéficiaire d'un PTP, accompagnée par Groupement Évolution.

LE CEP, UN DISPOSITIF QUI GAGNERAIT À ÊTRE PLUS LARGEMENT CONNU

Les bénéficiaires du CEP interrogés ont systématiquement affirmé qu'ils recommanderaient le CEP à leur entourage : il est perçu en effet comme un outil pertinent pour tous les actifs en quête de reconversion professionnelle.



« Il y a des collègues au travail qui se plaignaient de leurs conditions de travail. Moi je leur parlais de ça, du dispositif PTP et du CEP. C'est quelque chose qui n'est pas connu du tout, beaucoup de monde ne sait pas qu'après quelques années on a le droit à une formation, le CPF, Transitions pro et tout ça. »

Entretien avec Martine, bénéficiaire du CEP, accompagnée par Groupement Évolution

Les bénéficiaires soulignent toutefois que trop peu de personnes connaissent le dispositif dans leur entourage. Les pistes identifiées par les bénéficiaires interrogés pour faire connaître le CEP au plus grand nombre portent sur la communication en entreprise, plutôt que sur la communication grand public : un ciblage plus fin des salariés permettrait d'améliorer la notoriété auprès des publics cibles.



Les articulations du CEP aux dispositifs de Transitions Pro Île-de-France : une comparaison inter-opérateurs

Précisions sur les données utilisées dans cette partie

Les éléments présentés ci-après s'appuient sur un traitement des données contenues dans les bilans des conventions signées entre Transitions Pro Île-de-France et l'APEC, Cap emploi et Groupement Évolution.

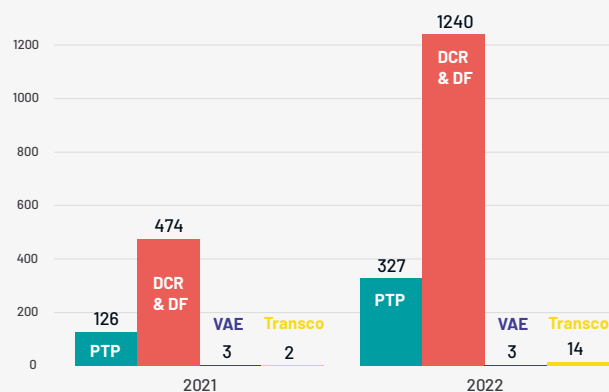
Pour faciliter leur lecture, il importe de rappeler que le nombre de dossiers déposés à Transitions Pro Île-de-France a augmenté entre 2021 et 2022. Près de 10 000 dossiers en 2021 et 11 216 en 2022. Cette augmentation s'explique au regard de l'augmentation du nombre de dépôt de dossiers pour le dispositif Démissionnaire (+35% : 2 886 en 2022, 1 026 en 2021), ainsi que, toute proportion gardée, du nombre de certificats CléA délivrés (+ 18% : 2 200 en 2022, 1 802 en 2021) et nombre de VAE déposées (+ 26% : 957 en 2022, 706 VAE en 2021).

Le nombre de dossiers de Projet Transition Professionnelle (PTP) financés a cependant connu un léger reflux cette année (-10% : 5 430 en 2022, 5 967 en 2021), de même que le nombre de dossiers TransCo déposés (- 27% : 44 en 2022, 56 en 2021).

Pour rappel, le recours au CEP n'est pas systématique dans le cadre du PTP. En 2022, 45% des personnes sont accompagnées en CEP en amont d'un PTP.

1. LES DOSSIERS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR L'APEC

Dossiers présentés par des personnes accompagnées par l'APEC entre 2021 et 2022

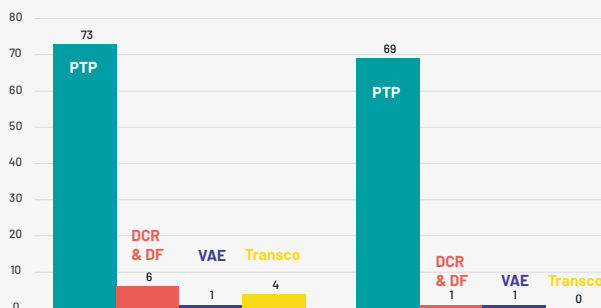


Le nombre de dossiers présentés par des personnes accompagnées par l'APEC augmente fortement pour les dispositifs PTP (+260%) et Dispositif Démissionnaire (+262%) entre 2021 et 2022 ;

Le nombre de dossiers présentés par des personnes accompagnées par l'APEC stagne ou augmente mais reste, en volumes, moindre pour les dispositifs VAE et Transco.

2. LES DOSSIERS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR CAP EMPLOI

Dossiers présentés par des personnes accompagnées par Cap emploi entre 2021 et 2022

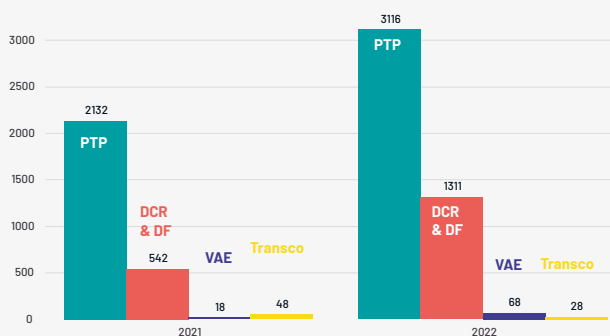


Le nombre de dossiers présentés par des personnes accompagnées par Cap emploi diminue très légèrement entre 2021 et 2022 pour l'ensemble des dispositifs étudiés.



3. LES DOSSIERS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR GROUPEMENT ÉVOLUTION

Dossiers présentés par des personnes accompagnées par le Groupement Evolution entre 2021 et 2022



Le nombre de dossiers présentés par des personnes accompagnées par Groupement Évolution augmente fortement pour les dispositifs PTP (+46%) et DCR & DF (+142%) entre 2021 et 2022 ;

Le nombre de dossiers présentés pour les VAE connaît également une forte augmentation (+377%) mais reste, en volumes, peu important (68 dossiers présentés en 2022) ;

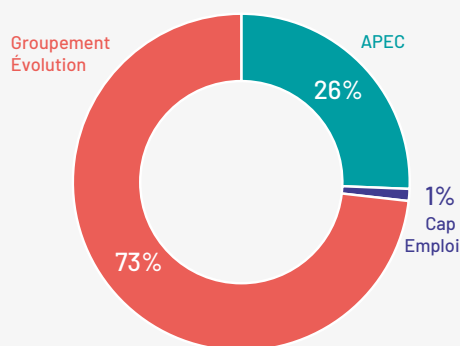
Le nombre de dossiers présentés pour le dispositif Transco diminue entre 2021 et 2022 et est, en volumes, peu important (28 dossiers présentés en 2022).



4. COMPARAISON ENTRE OPÉRATEURS

En 2022, 4 523 dossiers ont été déposés auprès de Transitions Pro Île-de-France par des personnes accompagnées par Groupement Évolution (quel que soit le dispositif), 1 584 par des personnes accompagnées par l'APEC et 71 par Cap emploi ;

Dossiers présentés en fonction de l'opérateur (2022)



Les personnes accompagnées par Cap emploi déposent quasi-exclusivement des dossiers pour mobiliser le dispositif PTP (97% en 2022) ;

Les dispositifs démissionnaires et PTP représentent respectivement 78% et 21% des dossiers déposés par les personnes accompagnées par l'APEC ;

La proportion est presque inversée pour les personnes accompagnées par Groupement Évolution. Ainsi, le dispositif PTP représente 69% des dossiers déposés par les personnes accompagnées par cet opérateur, et les dispositifs démissionnaires 29%.

Une enquête inédite : rappel des objectifs et éléments de méthode

1. LES OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

Pour cette nouvelle édition, Transitions Pro Île-de-France a engagé une enquête à la fois qualitative et quantitative. Celle-ci comporte 3 volets :

- 2 à destination des salariés afin de mieux cerner à la fois les effets du CEP sur les trajectoires professionnelles, mais aussi les logiques de son non-recours ;
- 1 à destination des organismes de formation afin de percevoir leur connaissance sur le dispositif.

Les axes d'exploration de ces trois volets d'enquête sont explicités dans le tableau ci-après :

Enquêtes	Axes d'exploration
Les effets du CEP sur les trajectoires professionnelles	<ul style="list-style-type: none">• Les objectifs du CEP et leurs atteintes ;• Les dispositifs mobilisés pendant ou après l'accompagnement CEP ;• Les changements survenus depuis la fin de l'accompagnement CEP ;• Le changement de statut (avant le CEP / au moment de l'enquête) ;• La perception de la situation professionnelle (avant/après) l'accompagnement CEP ;• Les apports socio-professionnels de l'accompagnement CEP.
Les logiques du non-recours au CEP	<ul style="list-style-type: none">• Information de l'existence du CEP avant la démarche Transitions Pro ;• Degré de connaissance du CEP avant la démarche Transitions Pro ;• Les canaux de connaissance du CEP• Intention de prendre rendez-vous avec un conseiller CEP / les raisons de la non-prise de « rendez-vous » ;• Tentative de contact avec un conseiller CEP avant la démarche Transitions Pro Île-de-France / les raisons du non-aboutissement de la démarche ;• Connaissance des dispositifs d'évolution professionnelle actuels / meilleure connaissance de ces dispositifs pour envisager le recours au CEP ;• Utilité a posteriori du recours au CEP.
Les modes de connaissance du CEP par les organismes de formation.	<ul style="list-style-type: none">• Connaissance du CEP ;• Canaux de connaissance du CEP ;• Perception du degré d'information sur le CEP des stagiaires ;• Perception du degré d'information sur le CEP des équipes pédagogiques / perception du degré d'information des équipes supports / accompagnement.

2. UNE ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE ADMINISTRÉ PAR INTERNET

Cette enquête a reposé sur l'administration d'un questionnaire en ligne, via l'outil VOXCO, entre avril et mai 2023.

Trois principaux fichiers de contacts, extraits du système d'information de Transitions Pro Île-de-France, ont été mobilisés à cet effet :

- Le premier volet de l'enquête, dédié à l'impact du CEP sur les parcours, a concerné des salariés accompagnés par un CEP qui ont déposé un dossier (tout dispositif confondu) examiné par la CPI[1] de Transitions Pro Île-de-France durant l'année 2022. Au total, 1 257 personnes ont répondu au questionnaire, sur une base de 5 752 personnes interrogées (intervalle de confiance 95% [1 195, 57 ; 1 318, 43])
- Le second volet de l'enquête, consacré au « non-recours » au CEP, s'est adressé à des salariés non-accompagnés par un CEP qui ont déposé un dossier (PTP, VAE) examiné par la CPI de Transitions Pro Île-de-France durant l'année 2022. Au total, 381 personnes ont répondu au questionnaire, sur une base de 3 680 personnes interrogées (intervalle de confiance 95% [344, 78, 417, 22])

À noter que les personnes contactées ont préalablement donné leur accord auprès des services de Transitions Pro Île-de-France pour être recontactées ultérieurement dans le cadre d'enquêtes statistiques, dans le cadre du respect des normes RGPD.

- Le troisième volet de l'enquête a porté sur le rapport au CEP des organismes de formation référencés par Transitions Pro Île-de-France, c'est-à-dire ayant bénéficié d'un financement. Sur la base d'un fichier de 1 350 contacts, 186 organismes ont répondu au questionnaire. Les services RH et les responsables de formation ont été les principaux interlocuteurs de l'enquête.



Les effets du CEP sur les trajectoires professionnelles : des modalités d'accompagnement aux changements

Caractéristiques des répondants et des modes d'accompagnement

L'enquête a concerné des personnes bénéficiaires d'un accompagnement CEP qui ont déposé un dossier, tous dispositifs confondus, à Transitions Pro Île-de-France en 2022.

Les personnes répondantes sont à 58% des femmes. Deux tiers sont âgés de 30 à 44 ans. Leur niveau d'étude est élevé (70% ont au moins un niveau Bac +2, dont 19% avec un niveau Bac+5). Les cadres et professions intermédiaires (43%) et les employés (30%) sont fortement représentés.

Les principaux départements de résidence des répondants sont : Paris (16%), Seine-et-Marne (14%), Yvelines (13%) et Hauts-de-Seine (13 %).

58% des répondants ont été reçus par un CEP de Groupement Évolution IDF et 26% de l'APEC. Ils sont moins de 16% à avoir été accueillis par des conseillers des 3 autres structures : (8% Pôle emploi 4% Mission Locale et 4% Cap emploi). Les publics accueillis par ces derniers sont moins présents sur les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France car ils nécessitent d'être en emploi au moment de la demande.

Les personnes répondantes ont été accompagnées dans pratiquement 1 cas sur 2 par un CEP d'une agence de Tingari, puis par ID Formation (12%) et l'Association paritaire CEP IDF (10%).

36% ont bénéficié d'un accompagnement CEP sur une période comprise de 2 à 3 mois, 22% pour une période de plus de 3 mois. 22% ont bénéficié en revanche d'un accompagnement CEP d'une durée inférieure à 120 jours.

80% des personnes répondantes ont achevé leur accompagnement CEP en 2022, 11% en 2021 et 8% en 2023.

1. DES MOTIFS DE RECOURS AU CEP VARIÉS ET SOUVENT COMBINÉS

Les bénéficiaires du CEP ont été interrogés sur les motifs de leurs recours au CEP. Comme le montre le tableau ci-dessous, les raisons de recours sont multiples et les bénéficiaires en expriment plusieurs. Les motifs de recours les plus fréquemment évoqués sont « obtenir un soutien pour l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle » (48%), « changer de métier » (36%) et « être aidé pour obtenir un financement » (24%).

Les objectifs visés à travers le recours au CEP	Objectifs visés
Obtenir un soutien pour l'élaboration de votre projet d'évolution professionnelle	48%
Changer de métier	36%
Créer ou reprendre une entreprise	17%
Être aidé à obtenir un financement	24%
Trouver des solutions face à une situation professionnelle insatisfaisante	15%
Trouver une formation	14%
Autre élément	3%
Prendre du recul sur votre situation professionnelle	8%
Préparer votre entretien professionnel	3%

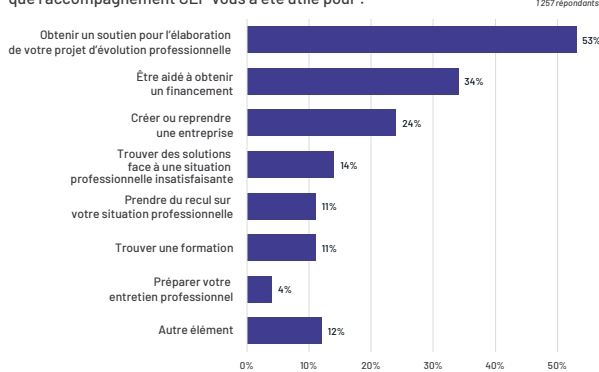


2. UN ACCOMPAGNEMENT CEP JUGÉ UTILE DANS L'ATTEINTE DES OBJECTIFS VISÉS PAR LES BÉNÉFICIAIRES

L'enquête montre ensuite que 53% des répondants ont jugé l'accompagnement CEP « utile » pour « obtenir un soutien dans l'élaboration de leur projet d'évolution professionnelle ». Cette proportion correspond aux trois quarts des répondants qui ont déclaré poursuivre principalement cet objectif au démarrage de leur accompagnement CEP.

Ces premiers résultats semblent indiquer que l'accompagnement CEP permet l'atteinte des principaux objectifs visés par les personnes au démarrage de leur démarche, en particulier en termes de construction de leur projet d'évolution et de recherche de financement pour concrétiser son aboutissement.

Avec le recul de plusieurs mois, diriez-vous que l'accompagnement CEP vous a été utile pour :



Nombre total supérieur à 100% car la question est à réponses multiples.

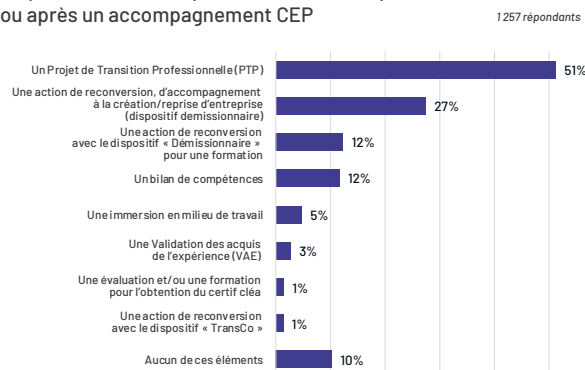


3. UN ACCOMPAGNEMENT CEP QUI ENCOURAGE LA MOBILISATION DES DISPOSITIFS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

En complément de l'accompagnement (pendant ou après), l'enquête montre que :

- 51% des bénéficiaires du CEP ont suivi un Projet de Transition Professionnelle (PTP) pendant ou après le CEP.
- 27% des bénéficiaires du CEP ont suivi une action de reconversion, d'accompagnement à la création / reprise d'entreprise dans le cadre d'un dispositif Démissionnaire pendant ou après le CEP.
- 12% des bénéficiaires du CEP ont par ailleurs suivi une formation dans le cadre d'un dispositif Démissionnaire pendant ou après le CEP. Ils sont également 12% à avoir eu recours à un bilan de compétences pendant ou après le CEP.

Dispositifs mobilisés par les bénéficiaires pendant ou après un accompagnement CEP



Total supérieur à 100% car la question est à réponses multiples et 243 répondants ont mobilisé au moins 2 dispositifs.

Lorsque l'on questionne le rôle du CEP dans la mobilisation de ces dispositifs (« auriez-vous envisagé sans accompagnement du CEP ? »), 41% des répondants répondent « oui », 33% répondent « non » et 25% déclarent « ne pas savoir ».

Parmi les répondants qui ont mobilisé un dispositif pendant ou après leur accompagnement CEP, 60% ont déclaré ne pas le connaître avant le démarrage de l'accompagnement.

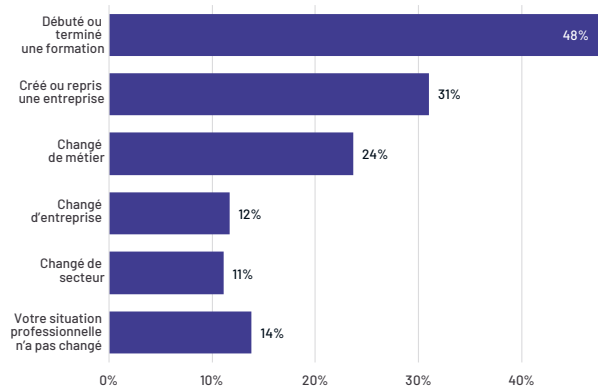
4. UNE DYNAMIQUE DE CHANGEMENT QUI CONCERNE PLUS DE TROIS BÉNÉFICIAIRES DU CEP SUR QUATRE

Les changements survenus depuis la fin de l'accompagnement CEP sont également investigués. Au global, 86% des répondants ont vécu un changement de situation professionnelle au terme de leur accompagnement.

Parmi ces changements :

- 48% ont débuté ou terminé une formation
- 31% ont engagé la création ou la reprise d'une entreprise
- 24% ont engagé un changement de métier

Changements survenus depuis la fin de l'accompagnement CEP



1 257 répondants
Total supérieur à 100% car la question est à réponses multiples, et 276 répondants ont indiqué un double changement

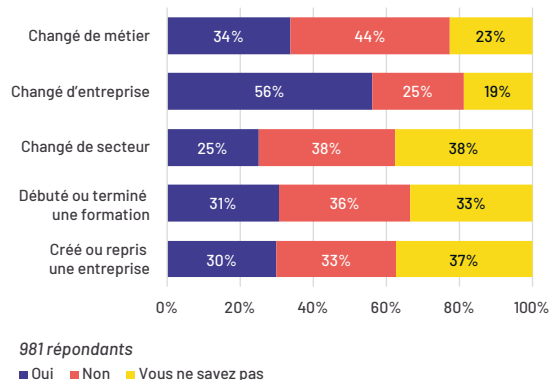
Lorsque l'on questionne la contribution du rôle du CEP dans ce changement (« Auriez-vous connu une telle évolution sans accompagnement CEP ? »), 33% des répondants déclarent associer ce changement à l'accompagnement CEP et 36% n'associent pas ce changement au CEP.

5. LA CONTRIBUTION PERÇUE DE L'ACCOMPAGNEMENT CEP AUX CHANGEMENTS

Dans le détail, si l'on interroge le lien entre évolution professionnelle et accompagnement CEP, on constate que :

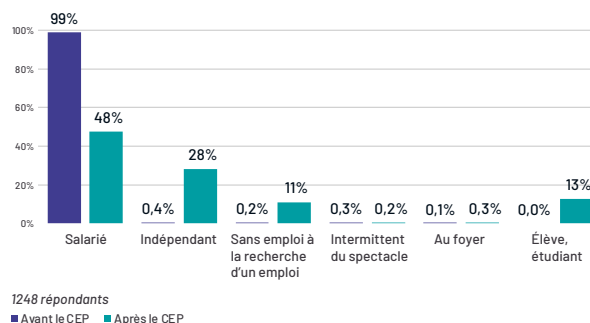
- 44% des répondants qui ont changé de métier déclarent qu'ils n'auraient pas connu une telle évolution sans l'accompagnement CEP.
- À l'inverse, 56% des personnes qui ont changé d'entreprise n'associent pas leur évolution professionnelle à l'accompagnement CEP.
- Pour les autres changements, c'est plus d'un tiers des répondants qui estime que l'accompagnement CEP était la condition de leur changement de situation.

Auriez-vous connu une telle évolution sans accompagnement CEP ?



Si l'on aborde le changement de statut avant et après le CEP (moment de l'enquête), on remarque que 58% des répondants ont connu un changement de statut entre le moment de leur accompagnement CEP et celui de l'enquête : 28% déclarent avoir le statut d'indépendant, 11% sont à la recherche d'un emploi et 13% ont un statut scolaire.

Changement de statut avant/après le CEP



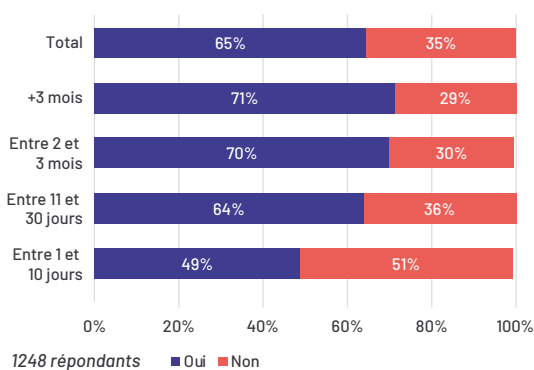
70% des répondants jugent leur situation actuelle plus satisfaisante que celle précédant l'accompagnement CEP, tandis qu'ils sont 27% à la juger ni meilleure, ni moins bonne.

À noter que 65% des répondants, soit quasiment 2 personnes sur 3, attribuent leur évolution à l'accompagnement CEP.

6. UNE DYNAMIQUE DE CHANGEMENT QUI S'AMPLIFIE À MESURE DE LA DURÉE DE L'ACCOMPAGNEMENT CEP

Dans le détail, on constate que plus la durée d'accompagnement CEP est importante et plus l'attribution de l'évolution professionnelle à l'accompagnement CEP est forte.

Diriez-vous que cette évolution est attribuable à l'accompagnement CEP ?
En fonction de la durée d'accompagnement CEP



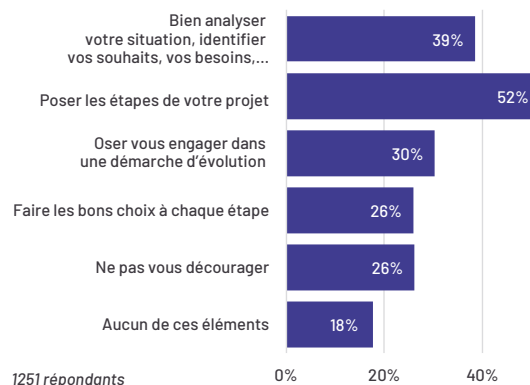
Ainsi, comme le montre le tableau, 70% et plus des répondants qui ont connu un changement au terme de leur accompagnement CEP ont bénéficié d'un accompagnement long (2 mois et plus), tandis que ceux qui ont bénéficié d'un accompagnement très court (entre 1 ou 10 jours) sont nettement moins nombreux (49%) à avoir déclaré un changement au terme de leur accompagnement CEP.

7. LES APPORTS DE L'ACCOMPAGNEMENT : D'ABORD POSER LES ÉTAPES DU PROJET, ENSUITE, BIEN ANALYSER LA SITUATION, LES ASPIRATIONS ET LES BESOINS

Lorsque l'on interroge les bénéficiaires du CEP sur les apports de leur accompagnement, on note que :

- > 52% déclarent que le CEP les a aidés à poser les étapes de leur projet
- > 39% à bien analyser leurs situations, leurs souhaits et besoins
- > 30% à « oser s'engager dans une démarche d'évolution ».

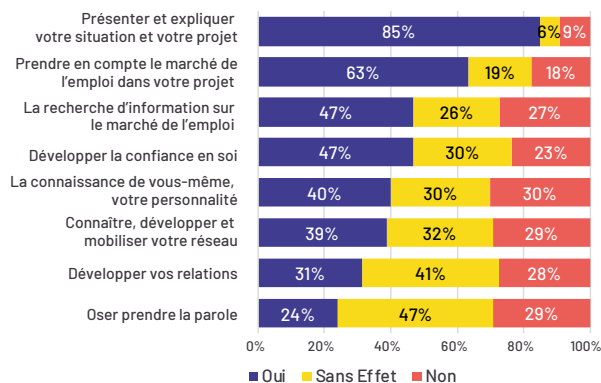
Diriez-vous que l'accompagnement CEP vous a aidé à :



Total supérieur à 100% car la question est à réponses multiples.

Les apports de l'accompagnement s'apprécient également dans un quart des cas à « faire les bons choix à chaque étape » et à « ne pas se décourager », ce qui souligne l'éventail des apports du CEP dans la construction des parcours ;

Diriez-vous que le CEP vous a permis de vous améliorer dans :



Clef de lecture : 85% des personnes accompagnées ont répondu « Oui » pour indiquer que le CEP leur a permis de s'améliorer pour présenter et expliquer sa situation et son projet.

En complément des aides apportées pour faire évoluer la situation, l'accompagnement CEP permet des apports socio-professionnels pour les bénéficiaires :

- > 85% estiment que le CEP leur a permis de s'améliorer pour présenter et expliquer leur situation et projet,
- > 63% pour prendre en compte le marché de l'emploi dans leur projet. Ce sont les principaux apports du point de vue des bénéficiaires.

Là encore, le CEP a permis des apports complémentaires en faisant bénéficier de toutes ces aides à au moins un quart des participants, jusqu'à 85% des répondants.

La question du non-recours : registres d'explication

Caractéristiques des répondants

La seconde partie de l'enquête a concerné des personnes qui n'ont pas eu recours au CEP avant de déposer leur dossier PTP ou VAE¹ à Transitions Pro Île-de-France en 2022.

Les personnes répondantes sont à 54% des hommes. 59% sont âgés de 30 à 44 ans, tandis que 32% ont entre 45 à 59 ans.

49% d'entre elles ont un niveau d'étude égal ou supérieur à BAC+2 (12% ont un niveau BAC +5). 22% ont un niveau BAC (12% général / 10% professionnel) et 29% ont un niveau infra BAC.

La part des employés représente 41% de la population répondante, 33% sont des cadres ou des professions intermédiaires. Les ouvriers et les artisans / commerçants représentent respectivement 14% et 4% des répondants.

Les principaux départements de résidence sont : la Seine-et-Marne (14%), Seine-Saint-Denis (14%) et Val de Marne (14%). 10% résident à Paris, 10% dans les Yvelines et 11% dans les Hauts-de-Seine.

1. UNE LOGIQUE DU NON-RECOURS QUI S'EXPLIQUE PRINCIPALEMENT PAR UNE MÉCONNAISSANCE DU CEP DANS DEUX CAS SUR TROIS

Pour explorer la question du non-recours au CEP, une première question a concerné la connaissance par le public de l'existence du CEP avant de débiter leur démarche auprès de Transitions Pro Île-de-France.

À la question « Étiez-vous informé de l'existence du CEP avant d'engager votre démarche avec Transitions Pro Île-de-France ? », deux tiers des répondants ont déclaré ne pas en avoir été informés.



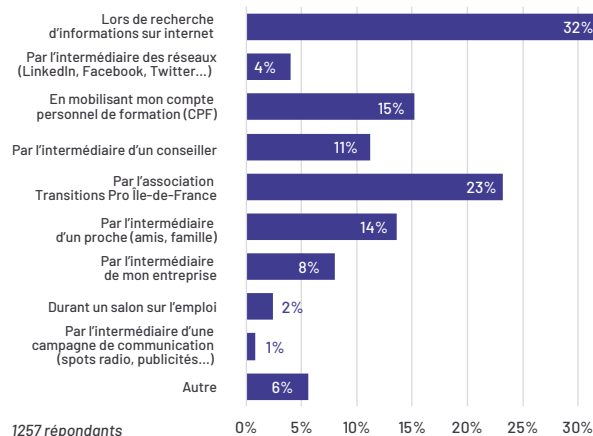
1. Dispositifs où le CEP n'est pas obligatoire

2. PARMIS LES « NON-RECOURANTS » AU CEP, UNE CONNAISSANCE DU CEP QUI EMPRUNTE DES CANAUX MULTIPLES

Parmi le tiers des « non-recourants » au CEP qui ont mentionné « avoir connaissance de l'existence du CEP » en amont de leur démarche auprès de Transitions Pro Île-de-France :

- > 32% ont déclaré l'avoir connu lors de recherche d'information sur internet ;
- > 23% par l'intermédiaire de l'association Transitions Pro Île-de-France ;
- > 15% par la mobilisation du CPF.

Les canaux de connaissance du CEP

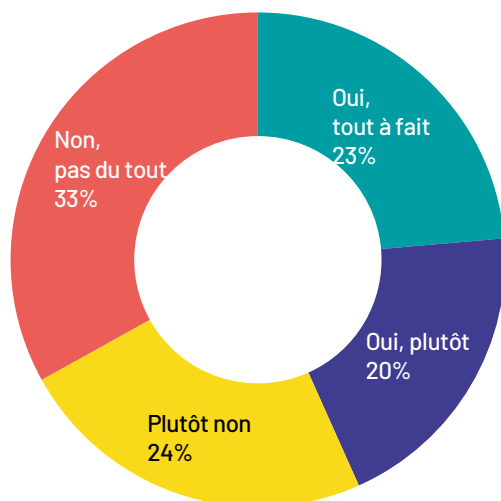


3. UN NON-RECOURS QUI SE JUSTIFIE AU REGARD DE MOTIFS VARIÉS, PRINCIPALEMENT DÛ AU MANQUE D'INFORMATIONS

Pour explorer les motifs du non-recours au CEP, l'intention de la prise de rendez-vous avec un conseiller CEP en amont du recours au dispositif de Transitions Pro Île-de-France a été questionnée.

Ainsi, à la question : « avant d'engager votre démarche avec Transitions Pro Île-de-France, aviez-vous envisagé l'idée de prendre rendez-vous avec un conseiller CEP ? », 43% des non-recourants au CEP ont répondu oui (23% « oui, tout à fait » ; 20%, « oui, plutôt »).

Avant d'engager votre démarche avec Transitions Pro Île-de-France, aviez-vous envisagé l'idée de prendre rendez-vous avec un conseiller CEP ?



127 répondants

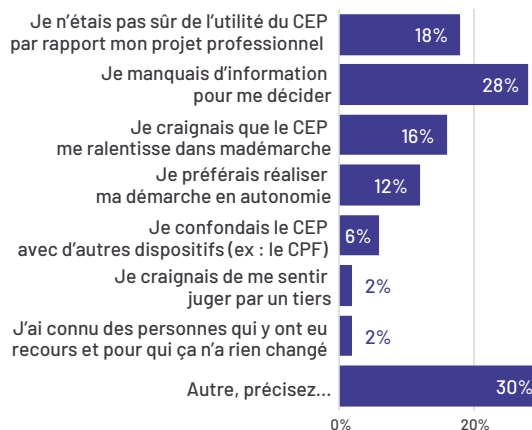
Au regard de ce résultat, l'enquête a ensuite visé à approfondir l'hypothèse d'un « empêchement » au déclenchement d'un CEP.

Ainsi, au 43 % des répondants ayant déclaré avoir envisagé l'idée de prendre rendez-vous avec un conseiller CEP mais ne l'ayant pas fait, les raisons de la « non-prise de rendez-vous » ont été approfondies.

Sur ce point, à la question « pour quels motifs n'avez-vous pas pris rendez-vous ? » :

- 28% ont déclaré « manquer d'informations pour se décider » ;
- 18% ont déclaré « ne pas être sûr de l'utilité du CEP par rapport à leur projet professionnel » ;
- 16% ont déclaré « craindre un ralentissement de leur démarche » et 16% ont souligné « préférer réaliser leur démarche en autonomie ».

Les raisons de la non-prise de rendez-vous



57 répondants

Ces résultats invitent à formuler quelques pistes de réflexion :

- > D'abord, les deux premiers motifs avancés par les répondants (incertitude sur l'utilité du CEP et manque d'information) indiquent l'importance des éléments informationnels sur le CEP au moment de la décision d'y recourir. On peut supposer que dans 3 cas sur 5, une meilleure connaissance du CEP aurait pu stimuler son recours.
- > Ensuite, les deux autres motifs (craindre d'un ralentissement et autonomie dans sa démarche) indiquent que le non-recours au CEP n'est pas toujours le produit d'une carence informationnelle. Il peut également découler d'un choix de la personne en vue d'optimiser la réussite de son projet.
- > Enfin, il est à noter que 30% des répondants n'ont pas engagé de prise de rendez-vous avec un conseiller CEP pour des raisons « autres », non formulées par l'enquête. Ces raisons sont diverses : une connaissance tardive du CEP, un délai précoce de dépôt de dossier à Transitions Pro Île-de-France, la réalisation d'un précédent dispositif (ex : Bilan de compétence), ou encore une demande d'annulation du rendez-vous par l'employeur.

3. DES DÉMARCHES « EMPÊCHÉES » DANS 1 CAS SUR 5

Une seconde piste d'exploration a été privilégiée pour explorer les motifs du non-recours au CEP, à savoir les « empêchements » rencontrés par celles et ceux ayant souhaité y recourir, sans y parvenir avant le dépôt de leur dossier chez Transitions Pro Île-de-France.

Ainsi, à la question : « Avant d'engager votre démarche avec Transitions Pro Île-de-France, aviez-vous tenté de recourir au CEP ? », 21% de répondants ont répondu « oui », soit 27 personnes sur 126.

Plusieurs motifs ont été mis en avant pour justifier ces démarches non-abouties, comme un délai de rendez-vous trop long (18%), une absence de réponse à leur demande de rendez-vous (14%), ou encore des horaires peu compatibles à leurs disponibilités (9%).

Le CEP au prisme de l'offre de formation

Les caractéristiques des répondants

Pour ce troisième volet de l'enquête, 186 organismes de formation référencés par Transitions Pro Île-de-France, c'est-à-dire ayant bénéficié d'un financement, ont répondu au questionnaire. Les principaux interlocuteurs sont les services RH et les responsables de formation de ces organismes.

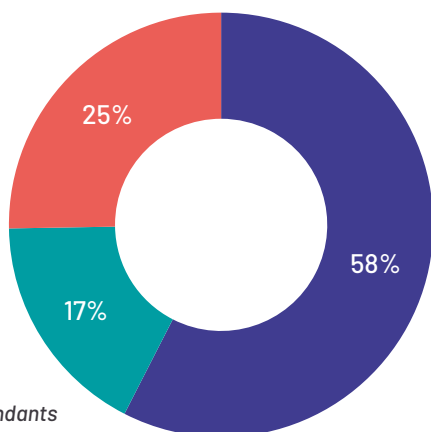
Les secteurs de formation couverts sont variés. Les principaux sont la santé, le social et les services à la personne (35%), les secteurs du Transport et de la logistique (17%), le Commerce (15%) et le bâtiment (8%).

Les publics accueillis sont principalement par ordre décroissant : des apprentis (33%), des demandeurs d'emploi (28%) et des salariés / indépendants (27%).

1. UNE ABSENCE DE CONNAISSANCE DU CEP PARI LES ORGANISMES DE FORMATION DANS UN CAS SUR QUATRE

Pour cette enquête, la connaissance du CEP par les organismes de formation a été explorée. À la question « Avez-vous déjà entendu parler du CEP », 58% des répondants, soit environ 3 OF sur 5, ont répondu positivement, tandis que 25% ont déclaré « ne pas avoir entendu parler du CEP ». 17% des répondants ont par ailleurs précisé « avoir entendu parler du CEP » mais sans avoir une connaissance précise du dispositif.

Avez-vous déjà entendu parler du Conseil en évolution professionnelle (CEP) ?



186 répondants

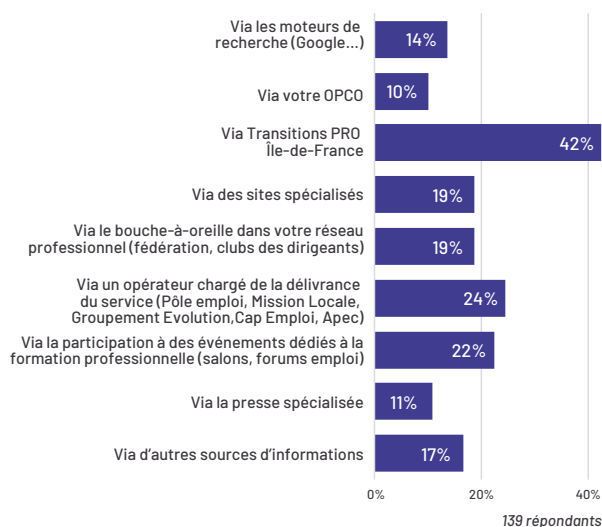
- Non
- Oui, et je vois bien ce dont il s'agit
- Oui, mais je ne vois pas vraiment ce dont il s'agit

2. LE CEP CONNU À TRAVERS LES TROIS PRINCIPAUX CANAUX D'INFORMATION : TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE, LES OPÉRATEURS DU CEP ET LES ÉVÈNEMENTS

L'enquête a également permis de qualifier les canaux d'information à travers lesquels les organismes de formation interrogés ont connu le CEP. À la question « comment avez-vous connu le CEP » :

- 42% ont déclaré avoir connu le CEP via Transitions Pro Île-de-France ;
- 24% via un opérateur chargé de la délivrance du service ;
- 22% via la participation à des événements dédiés à la formation professionnelle (salons, forums emploi).

Comment avez-vous connu le CEP ?

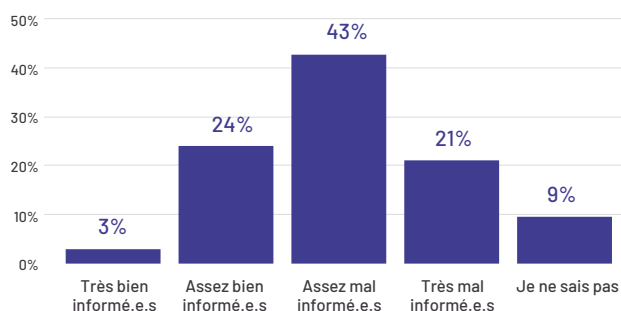


Total supérieur à 100% car la question est à réponses multiples.

3. DES STAGIAIRES CONSIDÉRÉS COMME INSUFFISAMMENT INFORMÉS SUR LE CEP

L'enquête interroge également la perception des OF sur la connaissance supposée des stagiaires et candidats du CEP. Ainsi, à la question : « Pensez-vous que vos stagiaires et candidats sont aujourd'hui suffisamment informés sur le CEP ? », 43% des répondants jugent que les stagiaires et candidats sont « assez mal informés » et 21% les jugent « très mal informés ».

Perception du degré d'information sur le CEP par les stagiaires et candidats



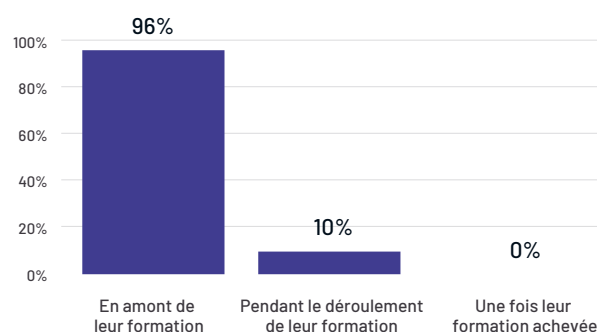
138 répondants

4. UNE INFORMATION SUR LE CEP DÉLIVRÉE EN INTERNE DANS PLUS D'UN CAS SUR DEUX, MAJORITAIREMENT EN AMONT DU DÉMARRAGE DES FORMATIONS

Si le constat d'une information insuffisante sur le CEP chez les stagiaires et candidats est partagé par un peu moins des deux tiers des organismes de formation, ils sont au total 54% à déclarer proposer de l'information sur le CEP à destination de leurs publics.

Comme l'illustre le tableau ci-après, parmi ces organismes de formation (54% de l'échantillon total), cette information est essentiellement délivrée en amont du démarrage des formations données par ces organismes. Dans 10% des cas, cette information s'opère pendant le déroulement de la formation. Une « double information » (amont, pendant) est prévue par les organismes dans 5% des cas.

Période d'information sur le CEP des stagiaires



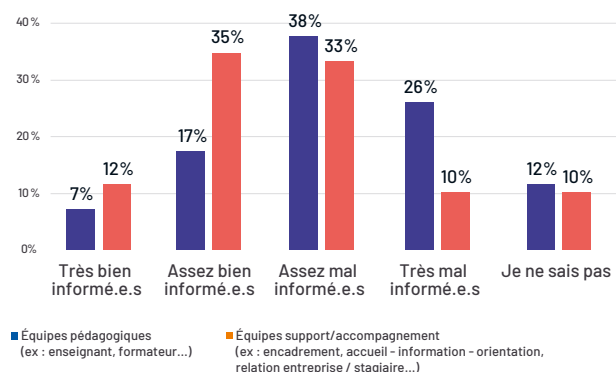
73 répondants

5. DES ÉQUIPES SUPPORTS PERÇUES COMME MIEUX INFORMÉES SUR LE CEP QUE LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES

Lorsque l'on compare le niveau d'information sur le CEP entre les équipes pédagogiques (ex : enseignant, formateur...) ou les équipes supports / accompagnement (encadrement, accueil-information-orientation, relation entreprise / stagiaire...), les réponses sont contrastées.

Dans l'ensemble, les équipes supports sont considérées comme étant mieux informées sur le CEP (47%) comparativement aux équipes pédagogiques (24%).

Perception du degré d'information sur le CEP



138 répondants

[1] CPI : Commission Paritaire d'Instruction.







04

CONCLUSION :
les perspectives
de la mission
et de sa
méthodologie

Prolongement et perspectives de la mission CEP

Dans cette partie, nous proposons de synthétiser plusieurs perspectives en faveur du déploiement du service CEP en région Île-de-France.

Les pistes formulées sont issues des nombreux échanges et observations menés tout au long de la rédaction de ce rapport de suivi de la mise en œuvre du CEP.

Pour rappel, cette rédaction a été nourrie grâce à la mobilisation active des partenaires opérateurs CEP et de la Région Île-de-France, mais également à celle des professionnels de Transitions Pro Île-de-France.

Elle a également reposé sur une capitalisation des réponses obtenues à travers l'enquête quantitative menée auprès des bénéficiaires des dispositifs de Transitions Pro Île-de-France (bénéficiaires du CEP ou non) et des organismes de formation de la région.



1. PROPOSITIONS POUR LE DÉPLOIEMENT DE LA MISSION DE SUIVI DU CEP : AMÉLIORER LA NOTORIÉTÉ DU CEP, DÉVELOPPER SON IDENTITÉ ET MAINTENIR LES DYNAMIQUES DE COOPÉRATION ENGAGÉES

Sur la base des entretiens menés auprès des partenaires du CEP (opérateurs et Région Île-de-France) d'une part, et des collaborateurs de Transitions Pro Île-de-France d'autre part, il nous a été possible de dégager des axes de développement pour la mission de suivi du CEP. Parmi ceux-ci :

Améliorer la notoriété du CEP, et son recours :

- Faire connaître le CEP, ses objectifs et ses apports : auprès du grand public d'une part via des salons, de la communication élargie en particulier sous l'angle de ses objectifs, ses modalités et ses apports ;
- Mais également auprès des entreprises, qui ne sont pas encore suffisamment informées du CEP. Il y a une nécessité à faire en sorte qu'elles perçoivent le CEP comme un outil pouvant les appuyer dans leur gestion des ressources humaines. Face à cet éloignement, le développement de l'axe entreprise est une priorité pour démontrer la complémentarité de nos offres de services et présenter nos structures comme des leviers dans la gestion des ressources humaines des entreprises ;
- Faire vivre le CEP à travers l'ensemble de l'écosystème travail - emploi - formation : développement des relations Transitions Pro Île-de-France avec les OPCO, les OF, les chambres consulaires, Cramif, Service de santé au travail, CSE, etc ;

- Donner au CEP un portage politique, par exemple au travers de France Travail, que les partenaires institutionnels portent davantage le sujet.

Développer une « identité CEP » dans un objectif de cohérence, d'harmonisation et de professionnalisation des conseillers :

- In fine, cela permettrait de faciliter les actions de coopération entre les acteurs de l'écosystème CEP, et de rendre pertinent le développement d'actions de coopération entre acteurs (salons, actions coordonnées à destination du public, des entreprises, etc.) ;
- Une harmonisation des pratiques au service d'une identité CEP : des actions de professionnalisation à destination des CEP qui permettraient de faire en sorte que les pratiques professionnelles et les postures soient partagées d'un conseiller à l'autre ;
- Le développement du partenariat avec les opérateurs pour lesquels ce n'est pas encore formalisé (Pôle Emploi).

Un outil en construction pour mener à bien les objectifs d'amélioration de la notoriété et de développement d'une identité CEP en harmonisant les pratiques des CEP : le Lab Pôle Emploi. Une session Lab, dont les modalités sont en construction, est prochainement prévue en septembre 2023.

1. Pour rappel, trois professionnels Transitions Pro Île-de-France (chargé d'accueil/orientation, chargé développement partenariats, chargé d'analyse) ont

été interviewés lors de l'élaboration de ce rapport. Ces entretiens ont complété utilement ceux menés auprès de la chargée de la mission de suivi CEP.



« Association Transitions Pro », ce n'est pas un terme connu, qui parle au grand public, mais 'Fongecif' oui. Il y a un enjeu de notoriété sur les noms de notre structure et de nos dispositifs.

Cette partie mission de suivi CEP a aussi un rôle énorme à jouer dans la communication sur notre rôle et nos dispositifs. Et dans l'autre sens, mieux nous connaître pour le CEP est également important pour comprendre nos attendus en termes de définition du projet professionnel ».

Entretien avec un chargé de développement partenarial, Association Transitions Pro Île-de-France.



« Il faut augmenter les liens avec les opérateurs, établir des relations grâce à des événements autour de l'emploi. Par exemple nous avons organisé au mois d'octobre une journée portes-ouvertes avec le Groupement Évolution au sein des locaux Transitions Pro : on avait pris le parti d'anonymiser les CEP, pour montrer au public qu'on met l'étiquette de côté et qu'on est tous au service des salariés en Île-de-France. C'est un exemple concret d'une co-participation à la promotion du CEP. »

Entretien avec un chargé d'analyses, Associations Transitions Pro Île-de-France.

2. PROPOSITIONS POUR UN RENFORCEMENT DES LIENS ENTRE LE CEP ET L'APPAREIL DE FORMATION : 6 AXES D'ACTION FORMULÉS PAR LES ORGANISMES DE FORMATION

EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Les organismes de formation ont été interrogés sur l'identification de pistes d'actions visant à renforcer les relations avec le Conseil en Évolution Professionnelle. Pour rappel, l'enquête a montré que la connaissance du CEP par les organismes de formation francilien n'était pas acquise. L'exploration des réponses à la question ouverte : « quelles pistes d'actions concrètes identifiez-vous pour renforcer vos relations avec le CEP ? » permet de dégager 6 grands axes d'actions, à savoir :

1. Interlocuteurs : avoir des référents / contacts dédiés et accessibles par secteur géographique sur le Conseil en Évolution Professionnelle, pour faciliter les échanges et l'orientation des candidats.
2. Information : mettre en place un système d'information « en continu » sur le CEP, comme une Newsletter, pour connaître les évolutions relatives à ses actualités, les dispositifs proposés par Transitions Pro, etc.
3. Outillage : fournir une fiche récapitulative du Conseil en Évolution Professionnelle, avec des informations claires sur son rôle (le CEP pour quoi ? Pour qui ?), le site

internet officiel et la liste des conseillers par secteur géographique (bassin d'emploi, département, région...).

4. Formation : mettre en place des formations pour permettre aux partenaires d'être pleinement informés sur le CEP (connaître le rôle du CEP, savoir vers qui orienter les bénéficiaires, identifier les acteurs pertinents, etc.).
5. Inter-connaissance : organiser des séminaires, tables rondes ou événements pour favoriser les échanges et interactions entre institutionnels (Opérateurs du CEP, OF, Transitions Pro...) : information, échanges de bonnes pratiques, points d'actualité de chaque institution ou de vigilance, etc.
6. Communication institutionnelle : renforcer la communication institutionnelle sur le Conseil en Évolution Professionnelle et tous les acteurs qui participent à l'écosystème CEP (Pôle Emploi, Missions locales, tous opérateurs et autres parties prenantes) – pour une communication large sur le CEP.

Ces actions permettront in fine d'améliorer la collaboration, de mieux orienter les candidats et de favoriser une meilleure compréhension des rôles et des missions du Conseil en Évolution Professionnelle.

TRANSITIONS
PRO Île-de-France

WWW.TRANSITIONS-PRO-IDF.FR