

RAPPORT ANNUEL

LA MISSION DE SUIVI DU CEP
EN RÉGION OCCITANIE

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Occitanie

2022

Table des matières

P4



Preamble

- A. Rappel du contexte et des fondamentaux5
- B. Constats sur la mission de suivi et mise en oeuvre du CEP7

P10



La structuration et les modalités de réalisation de la mission de suivi et mise en oeuvre du CEP en Occitanie en 2022

- A. Cadre et finalités de la mission en région11
- B. Plan d'action partagé dans le cadre de mission 13

P16



Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région en Occitanie en 2022

- A. Le Territoire Occitanie et ses particularismes en quelques chiffres clés 17
- B. Le CEP en région Occitanie : des Offres de Services complémentaires à l'écoute des dynamiques territoriales et régionales23
- C. Les entrées en CEP.....39
- D. Les usages du CEP 44
- E. Le recours au CEP et les profils des bénéficiaires de l'accompagnement52

64



Les coopérations et événements partagés autour du CEP en Occitanie en 2022

88



Les effets du CEP sur les trajectoires professionnelles

- A. La sécurisation/fluidification des parcours professionnels et la satisfaction des bénéficiaires du CEP.....89
- B. Quelles articulations et quels impacts entre l'accompagnement CEP et les dispositifs portés par Transitions Pro Occitanie ?99

120



Axes d'amélioration et perspectives 2023 sur le déploiement du CEP en région

122



Conclusion

126

Annexes

Avant toute chose, nous tenons à remercier toutes les personnes qui en externe, ont contribué à la rédaction du présent rapport annuel, dont les 5 opérateurs du CEP. Les échanges, la dynamique de travail et les temps de travail collectifs ont progressivement nourri nos réflexions.

1

Préambule

Dans le sillage des précédents rapports, cette nouvelle édition confirme **l'effervescence partenariale** qui définit les contours du « **réseau CEP** » Occitanie.

Porteuse d'une approche résolument globale de sa mission, Transitions Occitanie a souhaité en retracer ici toute la profondeur.

Comme l'année précédente, ce suivi concerne deux niveaux d'observations et d'analyses :

- › Un **niveau opérationnel** : qui concerne toutes les actions ancrées dans les situations et pratiques réelles,
- › Un **niveau stratégique** : qui concerne la réflexivité commune sur le service CEP et son optimisation.

Les réflexions communes portent concrètement sur les perspectives et leviers de développement du recours au CEP, de la sécurisation et de la fluidification des parcours et des projets des actifs ; sous le prisme des dynamiques locales, **le CEP s'enracinant dans le territoire.**

A. [Rappel du contexte et des fondamentaux]

Créée le 1er janvier 2020, Transitions Pro Occitanie est une association paritaire, qui, à l'échelon régional anime et/ou finance certains dispositifs emploi / formation.

Son axe majeur de déploiement consiste à favoriser **la transition professionnelle et la reconversion des salariés du secteur privé** au travers de différents dispositifs complémentaires.

Pour ce faire, la structure mobilise ses ressources internes et les différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle gravitant autour de ces problématiques de « reconversion ».

Depuis un demi-siècle, **les nombreuses mutations économiques et sociales** ont fait évoluer les **besoins d'orientation des adultes en France**. C'est dans ce contexte que le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) a vu le jour en 2014, permettant à toute personne de bénéficier gratuitement d'un service, dont l'ambition est d'accompagner la **sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des publics**.

En effet, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), créé par les partenaires sociaux en 2013, instauré par la loi du 5 mars 2014 sur l'emploi, la formation et la démocratie sociale et conforté par la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé, proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

Le cas échéant, le CEP constitue un temps d'écoute et une opportunité d'élaborer, de formaliser et de mettre en oeuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences et

l'accroissement des aptitudes, l'accès à la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion ou la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc...

Étant un droit à l'accompagnement personnalisé à l'évolution professionnelle tout au long de la vie et offrant la capacité au bénéficiaire de faire ses propres choix sur son avenir professionnel, le CEP doit être une réalité tangible et accessible pour les actifs en emploi ou demandeurs d'emploi en tout point du territoire. Il constitue aussi un véritable espace sécurisé et un parcours d'appui pour la définition et la mise en oeuvre du projet professionnel, et permet en outre d'accéder à une diversité de ressources proposées par les partenaires locaux.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les différents décrets qui se sont succédés, ont permis d'encadrer les missions confiées aux associations Transitions Pro.

En ce sens, l'article D6323-20-4 article 2, modifié par le décret n° 2019-1439 du 23 décembre 2019, confère aux associations paritaires Transitions Pro "la mission d'information du public sur les opérateurs délivrant le CEP" et depuis peu le suivi de sa mise en oeuvre sur le territoire régional, prévus à l'article L. 6223-17-6.

Ce suivi donne lieu à la transmission annuelle d'un rapport à France compétences, réalisé sur la base d'observations d'analyses, et encadré par une méthodologie définie par France compétences, autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le CEP est une mission d'intérêt général encadrée par la loi du 5 mars 2014, confiée dès l'origine lors de sa création, à cinq structures :

- > **Le Pôle Emploi**, pour les demandeurs d'emploi,
- > **L'APEC**, pour les cadres (actifs salariés et demandeurs d'emploi) et jeunes diplômé(e)s (à partir du BAC+3)
- > **Le réseau des Missions locales**, pour les jeunes de moins de 26 ans,
- > **Les OPACIF** dont les Fongecif pour les salariés,
- > **Les Cap Emploi**, pour les personnes en situation de handicap.



Au-delà de ces 4 opérateurs de droit : Pôle Emploi, les Cap Emploi, l'APEC et les Missions locales, France compétences a désigné depuis le 1^{er} janvier 2020 des opérateurs régionaux, suite à un appel d'offre, dont le Réseau EVA, conformément aux règles de la commande publique et après avis du CREFOP.

En Occitanie, le Conseil en Evolution Professionnelle est donc délivré depuis le 1^{er} janvier 2020 par le Réseau EVA qui rassemble les CIBC, les chambres de métiers et de l'artisanat, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture. Le CEP ne fait plus partie des prérogatives/missions confiées aux Associations Transitions Pro depuis le 1^{er} janvier 2020.



CETTE MISSION DE SUIVI DU CEP EN OCCITANIE SE STRUCTURE EN COHÉSION :

> Avec les prérogatives de l'Etat sur le CEP :

- Au niveau national : définition du dictionnaire des données partagées et de leur mode de recueil (décisions, organisation opérationnelle et harmonisation des systèmes informatiques),
- Au niveau régional : facilitation des coopérations entre les opérateurs et notamment incitation à la réalisation d'actions de professionnalisation ou de communication conjointes ou à l'élaboration d'outils communs, dont la responsabilité revient principalement aux Transitions Pro (ou CPI), en lien avec les CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de l'Orientation et la Formation Professionnelle).

> Avec la mission confiée par l'Etat à France

compétences de suivi et d'évaluation de la mise en oeuvre du CEP (opérateurs de droit et de marché) au niveau national,

> Avec la mission des Régions de coordonner

les actions de l'ensemble des organismes participant au service public régional de l'orientation (SPRO), notamment les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle,

> Avec le CREFOP, instance régionale de

concertation qui rassemble les acteurs régionaux impliqués dans le développement de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle. Le rapport 2022 de suivi du CEP en Occitanie sera présenté en CREFOP le 20 octobre 2023.

B. [Constats sur la mission de suivi et mise en œuvre du CEP]

RETOURS EN OCCITANIE

Cette mission s'exerce avec la volonté de renforcer un collectif de travail constitué par les opérateurs du CEP et Transitions Pro Occitanie. Elle facilite la construction d'une culture commune et favorise le partage d'expérience.

En 2022, "Le pari de faire du CEP (tous opérateurs confondus) **un service public harmonisé** au niveau national » et en parallèle installé sur tous les territoires, en proximité des publics et des partenaires, reste un des objectifs majeurs.

Les bouleversements provoqués par la crise sanitaire en 2020 et les mutations économiques et sociales prégnantes témoignent de l'instabilité de notre environnement socio-économique et la **fragilité du paysage de l'emploi-formation**, mais permettent aussi de mettre en lumière le **nouveau rapport au travail** des français et leur **volonté de gérer différemment leurs trajectoires professionnelles**.

Le CEP étant une des « réponses individuelles à ces motivations de mobilité.

Deux postures se dégagent mais semblent se confondre dans les faits :

1. UNE POSTURE D'ENSEMBLIER :

Dans ce cas de figure, la mission de suivi est un moyen pour nouer des coopérations avec les opérateurs du CEP et bâtir des plans d'actions communs.

L'ATPRO se positionne comme « **animatrice** » des échanges et comme **lieu légitime de coordination sur la mission CEP**.

2. UNE POSTURE D'OBSERVATEUR :

Dans le cas présent, la mission de suivi vise en priorité l'observation des dynamiques

régionales et territoriales et la capitalisation des informations et outils entre opérateurs CEP (professionnalisation).

L'ATPRO se positionne ici comme un **lieu de ressources et d'information sur le CEP**.

L'année 2022 a permis de continuer d'asseoir notre posture auprès des opérateurs du CEP.

LE CONTEXTE DANS LEQUEL S'INSCRIT LE SERVICE CEP AU NATIONAL

En France, le contexte socio-économique est en perpétuelle mouvance. L'offre de service des opérateurs doit ainsi s'ajuster en fonction des **évolutions de la demande et des besoins de l'écosystème**. Le conseil délivré dans le cadre du CEP a justement pour objectif d'appréhender le projet professionnel en lien avec l'évolution des métiers et du marché du travail.

En d'autres termes, pour garantir la sécurisation et la fluidification des parcours, l'accompagnement CEP doit se délivrer en tenant compte à la fois des préoccupations du bénéficiaire et des besoins sur le territoire.

Trois transitions majeures ont engendré des mutations socio-économiques significatives ces dernières années et ont pu constituer des **axes de réflexion prioritaires** pour les opérateurs du CEP dans le cadre de la délivrance du service :

- > **La transition démographique** : Le vieillissement de la population constitue un enjeu de taille pour nombre de professions. Cela soulève, la nécessité d'accompagner les salariés « seniors » sur les questions de la formation, du maintien et du transfert des compétences,

> **La transition numérique** : Les métiers du numérique (informatique, télécommunications, traitement des données, experts en cybersécurité) représentent des métiers porteurs pour lesquels l'offre est supérieure à la demande sur un grand nombre de secteurs professionnels,

> **La transition écologique** : La transition écologique est une évolution vers un nouveau modèle économique et social qui apporte une solution globale et pérenne aux grands enjeux environnementaux de notre siècle et aux menaces qui pèsent sur notre planète. Elle est en passe de durablement modifier les métiers dans de nombreux secteurs. Les emplois progressent dans les principales filières qui favorisent la transition énergétique.

* Sources : Cahier des charges du CEP arrêté 2019 ; France Compétences, Les enseignements du marché « cep actifs occupés » 2020-2023, Synthèse, 2022 ; Note de synthèse Accompagner les transitions professionnelles : un défi collectif, France stratégie 2023.



2

La structuration et les modalités de réalisation de la mission de suivi et mise en œuvre du CEP en Occitanie en 2022

Cette troisième année d'observation et de suivi de la mise en œuvre du CEP en Occitanie a été l'occasion pour Transitions Pro Occitanie de poursuivre la compréhension du périmètre/ des activités de chaque opérateur et de comprendre leurs spécificités. Elle permet aussi d'asseoir la relation de confiance déjà instaurée, depuis plusieurs années, avec chacun d'entre eux et de renforcer les coopérations avec une bienveillance mutuelle.

En parallèle, cette année 2022 fut également une année d'appropriation du périmètre confié dans le cadre méthodologique impulsé par France compétences. Les contributeurs (les opérateurs du CEP) et la nouvelle chargée de mission de suivi CEP de Transitions Pro Occitanie ont collectivement contribué à ce travail d'observation.

A. [Cadre et finalités de la mission en région]

LE CADRE DE LA MISSION

EST

OBSERVATION

CAPITALISATION

ANALYSE RÉGIONALE

FORMALISATION DE RAPPORT

PEUT ÊTRE

ALERTE auprès de France Compétences

À définir par le CA
Périmètre et nature de l'alerte
Périodicité et modalités de remontées des alertes

N'EST PAS

AUDIT

CONTROLE

SUIVI DU MARCHÉ CEP-ACTIF OCCUPÉ

LOGIQUE ET FINALITÉS DE LA MISSION

La mission de suivi ne se résume pas à la seule rédaction du rapport remis à France compétences, les objectifs sont divers :

➤ Faire preuve d'une **logique d'observation, de description et d'analyse des dynamiques régionales et territoriales** liées au CEP,

➤ Enrichir le suivi et la mise en œuvre du CEP **au niveau national, par des analyses régionales :**

- qui tiennent compte des données et dynamiques régionales spécifiques,

- et qui sont harmonisées pour permettre des approches comparées.

➤ Faciliter **les coopérations** avec et entre les opérateurs et les **actions multipartenariales**, par des **actions conjointes de communication**, de **professionnalisation** des équipes, de co-construction d'outils, d'indicateurs, de **coanimation d'événements** en région...

➤ Favoriser l'**action coordonnée des acteurs** et des actions au service de la **fluidification et de la sécurisation des parcours des actifs en région**,

➤ Favoriser l'**optimisation de la mise en œuvre du CEP en région** et l'évolution professionnelle des publics,

➤ **Suivre les indicateurs** d'évaluation de la mission de conseil,

➤ Mission **d'information des associations Transitions Pro** afin de les **outiller** et qu'elles aient connaissance de l'**actualité des opérateurs CEP** et des parcours accompagnés,

➤ Rédiger un **rapport annuel** afin de présenter une synthèse des **analyses quantitatives et qualitatives** des réalisations/actions menées en région, les observations et/ou constats,

➤ Faciliter la **réactivité des opérateurs** face aux dysfonctionnements (s'il y a).

LE SUIVI PORTE SUR DEUX VOILETS, ON PARLE DE DÉCLINAISON « SOCLE » DU CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE LA MISSION :

► **Les coopérations des acteurs autour du CEP en région :** modalités de coopération, objets de coopérations, réalisations...

► **Les parcours CEP des actifs en région :** le recours au CEP, les usages du CEP, les parcours des bénéficiaires mobilisant le CEP.

► Pour prendre en compte la **spécificité des territoires** et la diversité des ressources mobilisables pour déployer cette mission selon les territoires, il est établi que :

- Toutes les associations Transitions Pro doivent à minima proposer une déclinaison « socle » de ce cadre,
- Les associations Transitions Pro, qui le souhaitent, peuvent également proposer des **approches complémentaires** à ce socle, concernant les modalités ou le périmètre du suivi.

C'est naturellement cette dernière option qui a été retenue : deux thématiques ont été ajoutées grâce à la dynamique collaborative initiée en région Occitanie :

- La promotion du CEP : des exemples d'actions de communication,
- Les effets du CEP sur la fluidification et la sécurisation des parcours des bénéficiaires.

UNE MISE EN OEUVRE CONCERTÉE EN RÉGION OCCITANIE :

Volonté affichée par tous les opérateurs du CEP et par Transitions Pro Occitanie de mener cette mission à bien, de respecter les attendus et de s'approprier son cadre méthodologique (cf plus haut).

Transitions Pro Occitanie est positionnée comme **le coordinateur** et le **lieu légitime d'échanges et de concertation** sur le déploiement de la mission de suivi du CEP en région Occitanie.

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP ne se résume pas à la seule rédaction du rapport annuel remis à France Compétences. La finalité de cette mission est d'initier collectivement une **vision prospective** de nos activités respectives dans une logique **d'amélioration continue**. Elle vise à poursuivre le déploiement du CEP en tant que **véritable service public de proximité et harmonisé** sur l'ensemble du territoire Occitanie.

B. [Plan d'action partagé dans le cadre de mission]

MISE EN ŒUVRE DE LA MISSION DE SUIVI CEP, EN OCCITANIE

Il a fallu faire preuve **d'agilité et d'adaptabilité**, lorsqu'en Mars 2023, la Directrice Générale en charge de la mission de suivi du CEP en Occitanie en 2022, quitte la structure.

C'est la Responsable du Pôle Information et Référente Partenariats qui a pris le relais de la mission en intérim dès mai 2023, en attendant le recrutement à temps plein d'un « Chargé de projet de suivi du CEP en Région ». Le « Chargé de projet de suivi du CEP » a pris ses fonctions en date du 20 juin 2023.

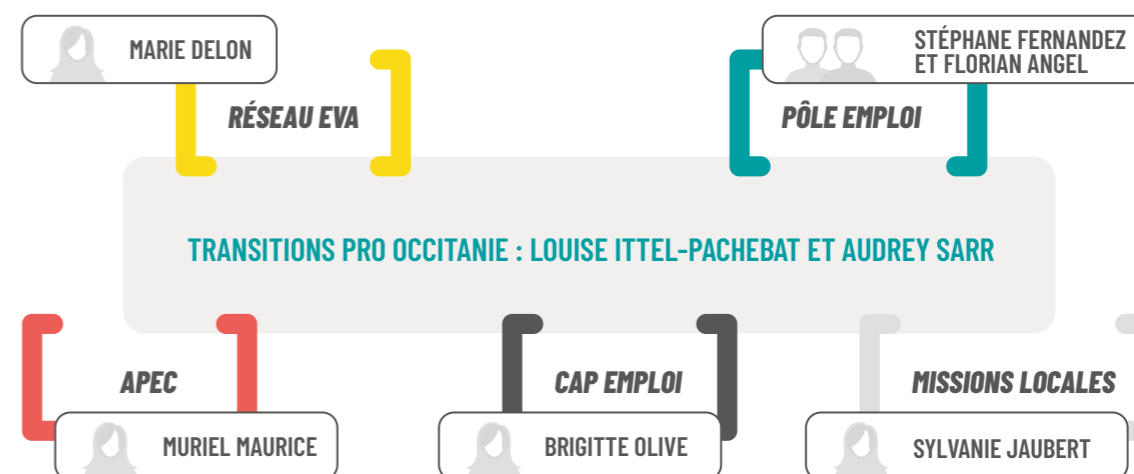
En Occitanie, la chargée de mission du suivi du CEP est l'interlocutrice privilégiée des cinq structures opératrices du CEP, en coordination avec la Responsable du Pôle Information et avec la Directrice Générale de Transitions Pro Occitanie. Il est à noter également que la gouvernance de Transitions Pro Occitanie est régulièrement associée/consultée sur ces sujets.

À partir de mai 2023, des échanges et des Comités de Pilotage (COPIL) ont à nouveau été initiés avec les 5 opérateurs du CEP (experts opérationnels ou directeurs de structure) afin de les informer du contexte particulier et dégradé d'exercice de la mission. Le but étant d'assurer une continuité de l'activité et de capitaliser sur le travail qui avait déjà été initié sur la mission durant l'année en cours. Un point a été réalisé sur l'existant et la volonté a rapidement été de recueillir l'adhésion des opérateurs sur les thématiques à traiter pour le rapport annuel 2022. Il a fallu faire preuve de réactivité compte-tenu du peu de temps qu'il restait pour produire le rapport annuel.

Une approche active et participative a été initiée auprès des parties prenantes dès la reprise de la mission, afin d'impulser une dynamique de travail collective et une **fluidité** dans les échanges inter-structures.

C'est dans ce contexte exceptionnel d'exercice de la mission que les axes de collaboration ont été identifiés de façon concertée et que progressivement Transitions Pro Occitanie a repris la coordination du groupe de travail.

LA COMPOSITION DU COPIL « SUIVI DU CEP EN RÉGION OCCITANIE »



4 THÉMATIQUES DE TRAVAIL IDENTIFIÉES, COLLECTIVEMENT, DANS LE CADRE DE LA MISSION

Le rapport annuel 2022 sur le suivi du CEP s'est en partie construit et alimenté autour de **quatre thématiques de travail**, co-identifiées par le COPIL composé des 5 opérateurs du CEP et Transitions Pro Occitanie. La volonté en Occitanie, a été d'intégrer dans le rapport annuel les contributions de chaque opérateur du CEP autour de ces thématiques. Nous précisons que certains opérateurs ont préféré se focaliser que sur les deux premiers axes.

OBJECTIFS DU PLAN D' ACTIONS PARTAGÉ :

- › Bâtir une **vision et une stratégie claire** en lien avec la mission,
- › Favoriser l'**émulation du collectif** autour de **domaines d'expertise**,
- › **Partager les réflexions** de façon **constructive**,
- › Impliquer les équipes et faire preuve de **transparence** sur l'avancée des travaux pour donner un **sens commun** au projet,
- › Etablir un **rétroplanning** en cohérence avec la mission à assurer et les attendus mutuels,
- › Rappeler régulièrement la **structuration de la mission**, son positionnement et sa méthodologie.

1.
LES COOPÉRATIONS
DES ACTEURS
AUTOUR DU CEP
EN RÉGION

2.
LE CEP
ET LES PARCOURS
DES BÉNÉFICIAIRES

3.
LA PROMOTION
DU CEP

4.
LES EFFETS
DU CEP SUR LA
FLUIDIFICATION ET
LA SÉCURISATION
DES PARCOURS DES
BÉNÉFICIAIRES



3

Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région en Occitanie en 2022

Le suivi des indicateurs du CEP et l'analyse des dynamiques régionales et nationales constituent des éléments fondamentaux de la mission de suivi de la mise en oeuvre du CEP.

Dans sa méthodologie, France compétences précise en effet que les Transitions Pro auront le rôle d'observateurs de leur région et cela plus particulièrement sur les sujets de l'usage et du recours du Conseil en Evolution Professionnelle (profils des actifs ayant recours à un accompagnement en CEP et principaux motifs de sollicitation du CEP).

Avant d'exposer nos analyses sur l'usage et le recours du CEP en Occitanie, il paraît primordial de pouvoir comprendre les particularités et le dynamisme du bassin d'emploi en région Occitanie d'une part, et les Offres de services portées par les différents opérateurs du CEP d'autre part.

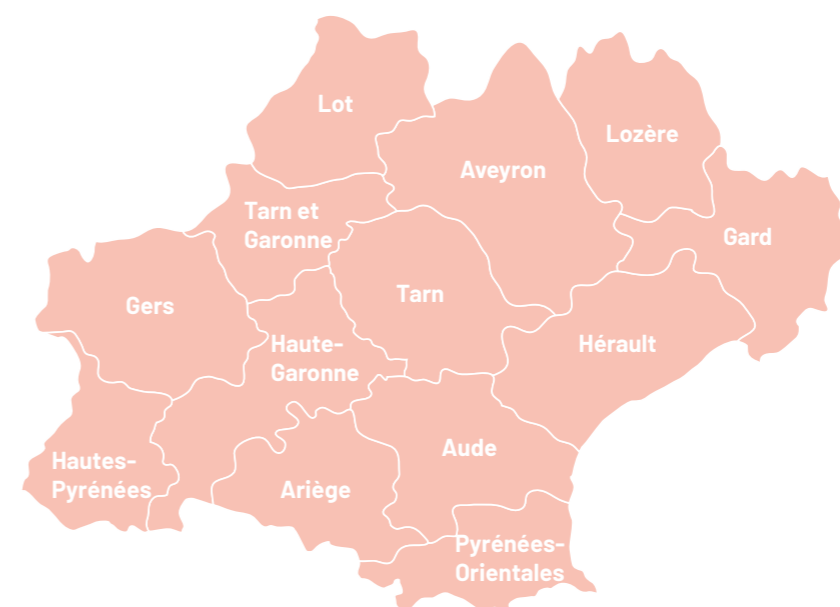


A. [Le Territoire Occitanie et ses particularismes en quelques chiffres clés]

En Occitanie, quelle photographie du bassin de l'emploi et du tissu économique peut-être observable ? Quelle mise en perspectives avec les analyses et les observations des activités de chaque opérateur du CEP sur le territoire ?

Au 1^{er} janvier 2019, 5 933 185 personnes habitent en Occitanie.

Avec une croissance de 0,7 % par an entre 2013 et 2019, l'Occitanie est, avec les Pays de la Loire, la région de métropole où la population augmente le plus vite sur cette période après la Corse. Ce dynamisme démographique est surtout porté par les migrations (+ 0,6 % par an sur la période).



> **Superficie : 72 700 km²**

13 départements

33 zones d'emploi

44 bassins d'emploi « Pôle Emploi »

Densité : **80 habitants au km²** Recensement 2017

> **Forte progression de 2012 à 2017 :**

+ 43 600 habitants par an (3^{ème} rang)

soit + 0,8 % par an contre une moyenne de

+ 0,4 % en France métropolitaine.

À noter qu'en 2020, l'Occitanie était la deuxième région de métropole la plus touchée par le chômage, après les Hauts-de-France. En 2020, le taux de chômage s'établissait à 9,3 % de la population active régionale, soit 1,3 point de plus qu'en moyenne en France.

EN 2021, LE DYNAMISME DE L'EMPLOI SE CONFIRME ET LE CHÔMAGE BAISSE



Au dernier trimestre 2021, l'emploi salarié progresse pour le quatrième trimestre consécutif en Occitanie comme en France. Fin décembre, la région compte 14 100 emplois de plus que fin septembre soit une hausse de 0,7 % contre + 0,4 % au niveau national. L'emploi dépasse son niveau d'avant-crise de 2,2 % en Occitanie, avec 44 800 emplois de plus que fin 2019. Sur le quatrième trimestre, l'emploi augmente fortement dans l'intérim et dans l'hébergement-restauration. Malgré une progression ce trimestre, l'emploi industriel reste inférieur à ce qu'il était avant-crise.

Le dynamisme de l'emploi se traduit par une nette baisse du taux de chômage ce trimestre : - 0,7 point pour s'établir à 8,8 % de la population active. Le nombre de demandeurs d'emplois de moins de 25 ans diminue fortement.

L'activité, approchée par le volume de travail rémunéré, dépasse son niveau d'avant-crise de 2,5 % au quatrième trimestre. La reprise reste contrastée selon les territoires. L'activité retrouve juste son niveau d'avant-crise en Haute-Garonne alors qu'elle est supérieure de 5 % dans l'Hérault et les Pyrénées-Orientales.



Séverine Bertrand, Jean-Paul Héran, François Hild, Noémie Morénillas, Fabien Steinmetz (Insee)

COUP D'ŒIL SUR LA DYNAMIQUE D'EMPLOI EN 2021 OCCITANIE

Principaux résultats de l'enquête BMO 2021 - Région Occitanie

> 246 580 projets de recrutement

- Baisse de 3,6 % par rapport à 2019
- Baisse importante dans l'industrie hors IAA (-28%) et l'hôtellerie-restauration (-15%)
- Hausse dans les secteurs de la construction et des services aux particuliers

> 28% des établissements envisagent de recruter en 2021 (cf. carte ci-dessous)

> 43% d'intentions d'embauche jugées difficiles

- Le secteur de la construction affiche le taux de difficulté de recrutement le plus important

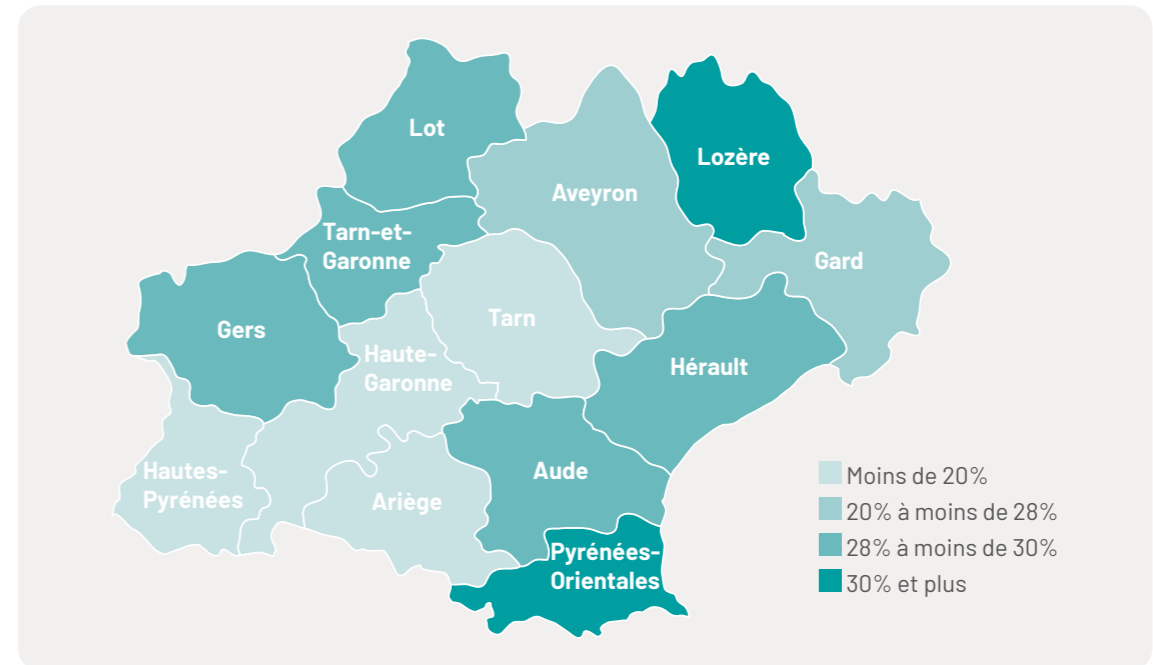
> 43% de projets de recrutement saisonniers

- Contre 32% au niveau national, dans une région marquée par le tourisme et l'agriculture

> 59% des projets d'embauche dans le secteur des services

PROJETS DE RECRUTEMENT ET PROPENSION À RECUTER PAR DÉPARTEMENT

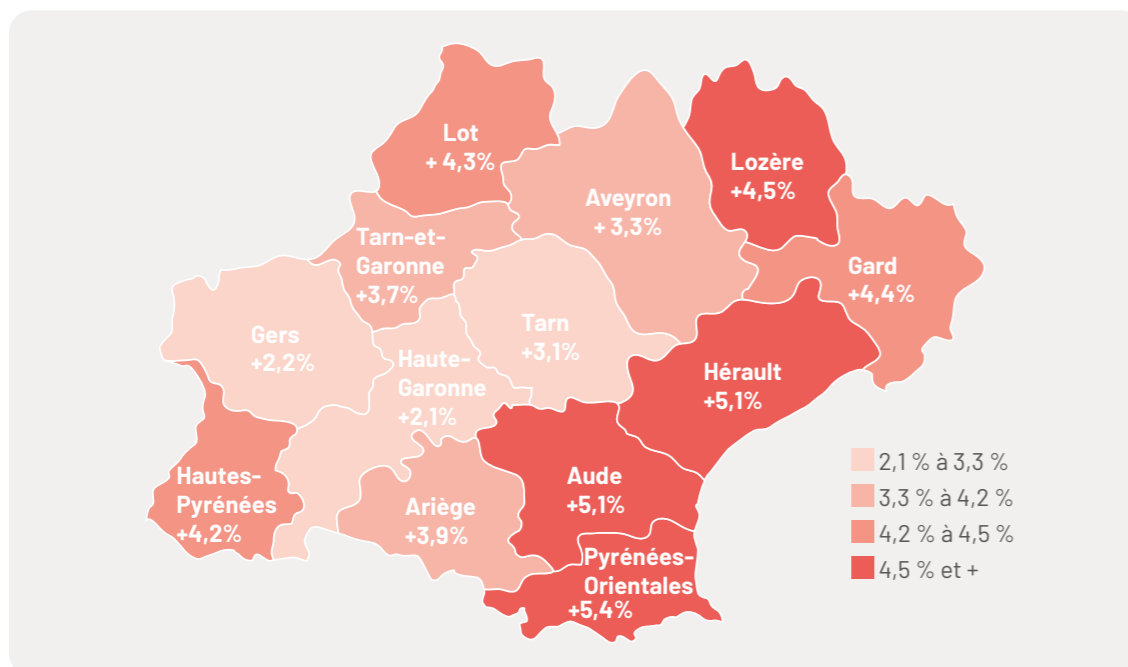
Source : Pôle Emploi



VARIATION ANNUELLE DE L'EMPLOI SALARIÉ EN OCCITANIE

PÉRIODE 2ÈME TRIMESTRE 2020/ 2ÈME TRIMESTRE 2021

Source : Pôle Emploi, INSEE - estimation d'emploi



L'EMPLOI CADRE EN OCCITANIE

En 2022, 289 430 cadres sont en poste. Ces opportunités se concentrent en toute logique dans les zones d'emploi de Toulouse et de Montpellier qui disposent des tissus économiques les plus denses avec respectivement 51% et 23% des offres d'emploi cadre. Très loin derrière, on retrouve les zones d'emploi de Nîmes (7% des offres), de Perpignan (3%) ou encore de Montauban (2%).

Source : <https://corporate.apec.fr/emploi-cadre-en-occitanie.html>

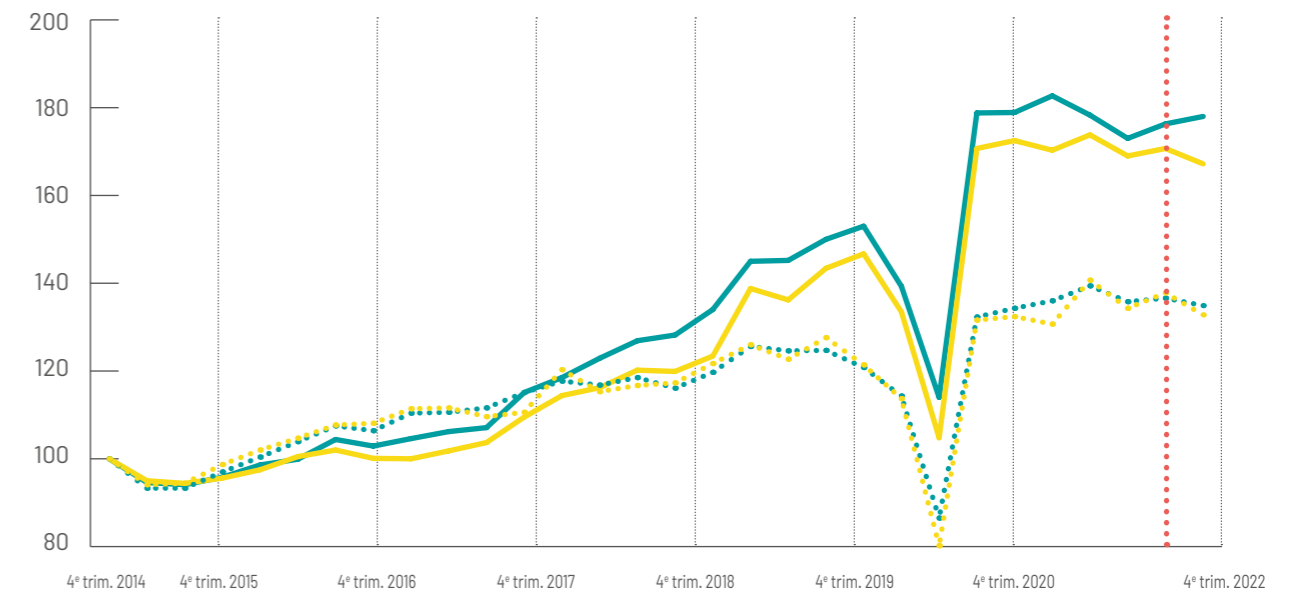
LE NIVEAU D'ÉDUCATION EN OCCITANIE

En 2019, près d'un habitant sur deux, âgé de 15 ans ou plus et non scolarisé, possède au minimum un diplôme de niveau bac en Occitanie. Si la part des diplômés de l'enseignement supérieur est importante en Occitanie, les écarts sont forts entre départements : de 43 % en Haute-Garonne à 24 % dans l'Aude, le Tarn-et-Garonne et l'Ariège.

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4301249>

L'ÉVOLUTION SIGNIFICATIVE DU NOMBRE DE CRÉATIONS D'ENTREPRISES EN OCCITANIE

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6434765>



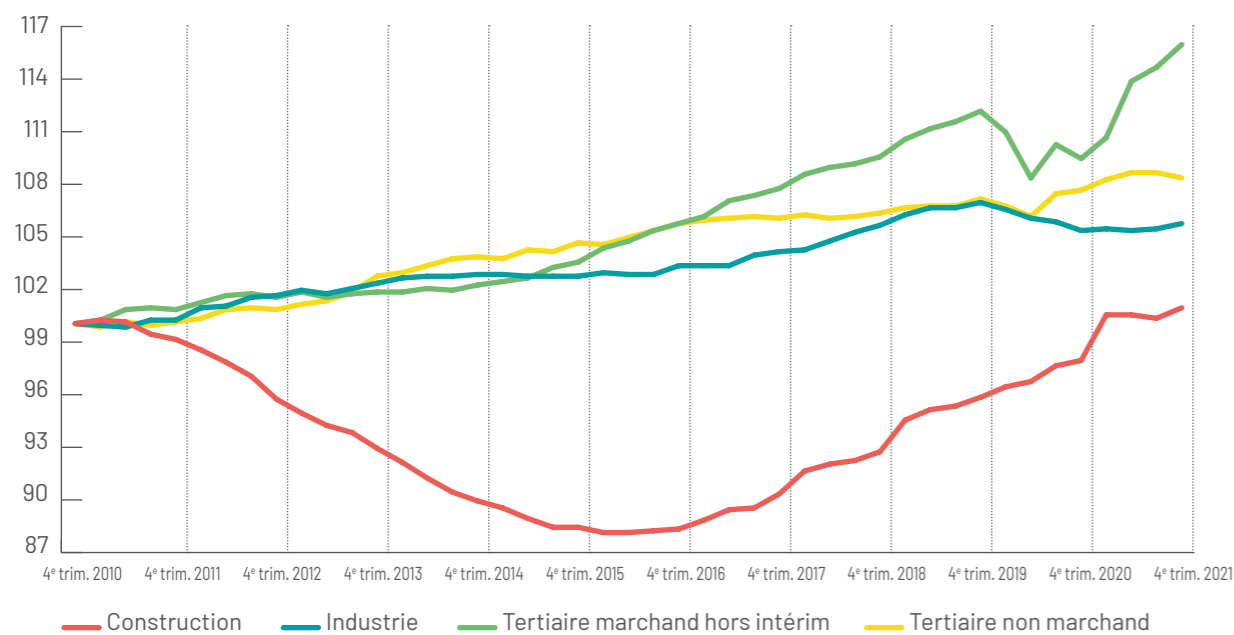
..... Occitania hors micro-entrepreneurs France entière hors micro-entrepreneurs
——— Occitania y compris micro-entrepreneurs ——— France entière y compris micro-entrepreneurs

Note : données trimestrielles corrigées des variations saisonnières (CVS).
 Champ : ensemble des activités marchandes hors agriculture.
 Source : Insee, REE (Répertoire des Entreprises et des Établissements - Sirene).

L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR EN OCCITANIE

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6434765>

indice base 100 au 4^e trimestre 2010



Notes : données révisées ; données CVS, en fin de trimestre.

Champ : emploi salarié total.

Sources : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Urssaf, Dares, Insee.

LISTE DE FAMILLES DE MÉTIERS PORTEURS ET/OU EN DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN OCCITANIE ÉTABLIE PAR LE CREFOP OCCITANIE EN DÉCEMBRE 2022 :

En 2022 Occitanie, les trois métiers pour lesquels les tensions sont les plus fortes sont les suivants : **Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques ; Géomètres ; Couvreurs.**

Ces métiers sont présents dans le top 10 des métiers en tension en France. En revanche, les trois métiers dont la tension au niveau national est la plus forte n'appartiennent pas au top 10 de l'Occitanie.

TOP 10 DES MÉTIERS EN TENSION

Source : DARES, Les tensions sur le marché du travail en 2021

OCCITANIE

Métiers (code et libellé FAP 225)

M2Z90 : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques

B6Z70 : Géomètres

B2Z44 : Couvreurs

V1Z80 : Infirmiers

L4Z81 : Techniciens des services comptables et financiers

G1Z71 : Techniciens experts

B2Z43 : Charpentiers (bois)

B7Z91 : Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)

D2Z40 : Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons

G1Z70 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

FRANCE

Métiers (code et libellé FAP 225)

1 D6Z70 : Techniciens en mécanique et travail des métaux

2 C2Z71 : Dessinateurs en électricité et en électronique

3 D1Z40 : Régleurs

4 M2Z90 : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques

5 B7Z91 : Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)

6 B6Z70 : Géomètres

7 B2Z44 : Couvreurs

8 C2Z70 : Techniciens en électricité et en électronique

9 B6Z73 : Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)

10 D2Z41 : Tuyauteurs

B. [Le CEP en région Occitanie : des Offres de Services complémentaires à l'écoute des dynamiques territoriales et régionales]

Des difficultés demeurent à « faire comprendre ce qu'est le CEP » dans un contexte où les offres de service des différents opérateurs apparaissent **hétérogènes** et qu'il n'existe pas de véritable « **universalité du service rendu** ».

Quels types **d'offres de service et modèles organisationnels** permettent de répondre de manière pertinente et efficiente, pour les actifs occupés, aux exigences et aux finalités du CEP telles qu'établies dans le cahier des charges du CEP défini par l'arrêté de mars 2019 (cf Annexe 1).

Le CEP est accessible pour les actifs en emploi et demandeurs d'emploi, sur tout le territoire Occitanie. Les offres de services des opérateurs sont spécifiques à chaque type de public. Reste la question de l'**uniformité** des offres de services et de leur **complémentarité** pour répondre aux besoins et attentes du public qui évoluent.

Malgré des **priorités partagées**, l'offre de services CEP est relativement disparate et évolutive entre les 5 opérateurs ce qui peut rendre complexe l'appréhension du « **périmètre** » CEP.

CONSTAT : LE CEP EN RÉGION > UNE MÊME FINALITÉ MAIS PLUSIEURS FAÇONS DE DÉLIVRER LE SERVICE.

Quelles complémentarités, **articulations et synergies** existent entre les différentes offres de services des opérateurs du CEP pour répondre aux besoins des publics sur la région Occitanie ? Quelles finalités sont visées ? Quelles limites sont observables ?

Ce qui est certain, c'est que les **complémentarités** existantes entre les différentes offres de service des CEP, mettent en évidence l'importance des actions autour de l'**aiguillage coordonné des publics, pour renforcer le recours au CEP et sécuriser les parcours.**

L'OFFRE DE SERVICES DES MISSIONS LOCALES

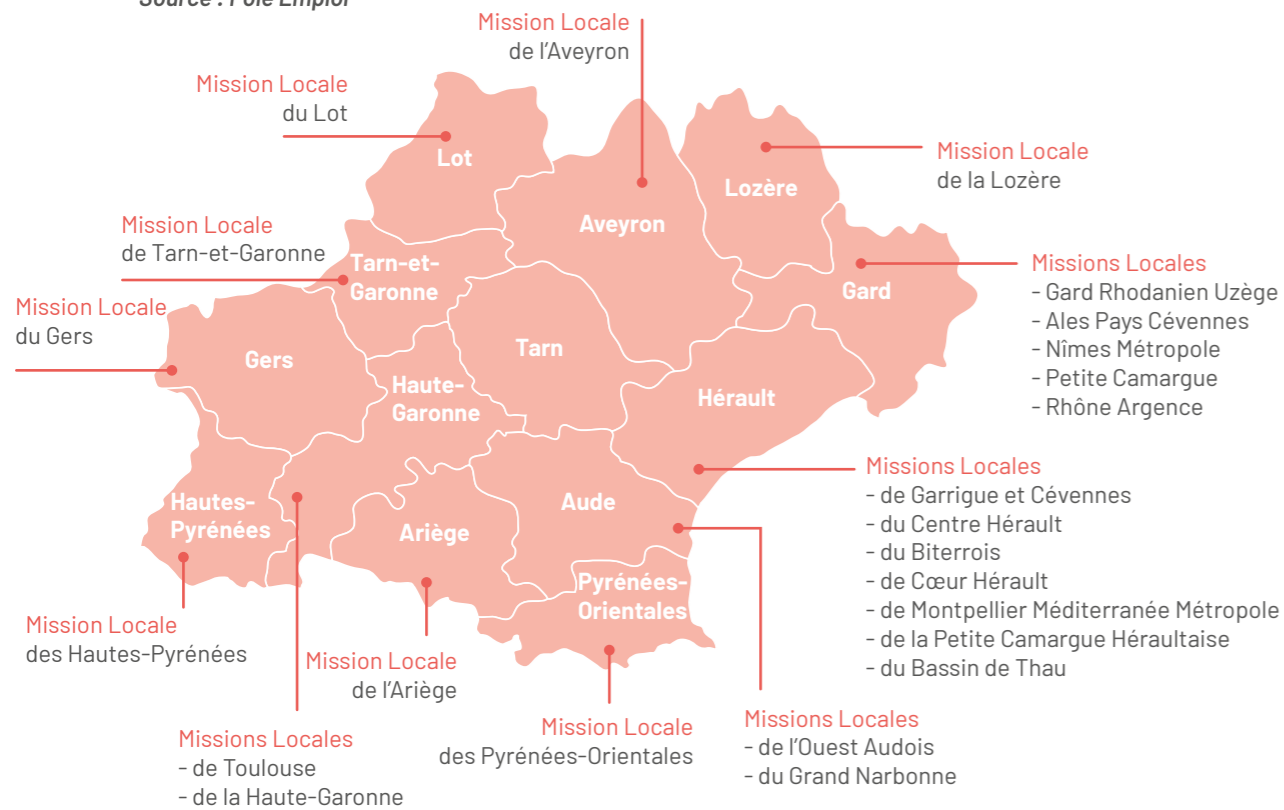
Sources : *Chiffres clés 2022 des Missions Locales d'Occitanie, contributions de l'opérateur CEP (ARML), site internet Missions Locales Occitanie ; Rapport annuel de suivi du CEP 2021*

Dans le cadre de la mission de suivi du CEP, la collaboration s'effectue avec l'**Association régionale des Missions Locales d'Occitanie (ARML)**, car cette dernière coordonne le réseau des Missions Locales d'Occitanie, accompagne celles-ci dans le déploiement des dispositifs publics, renforce la professionnalisation du réseau et concourt au développement des projets du territoire.

En Occitanie, **26 Missions Locales, soit près de 1500 professionnels**, se mobilisent au quotidien en faveur de l'insertion, l'orientation et l'autonomie des jeunes. Cette mobilisation permet de proposer **600 points d'accueil** pour les jeunes sur la région.

LE RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES OCCITANIE

Source : Pôle Emploi



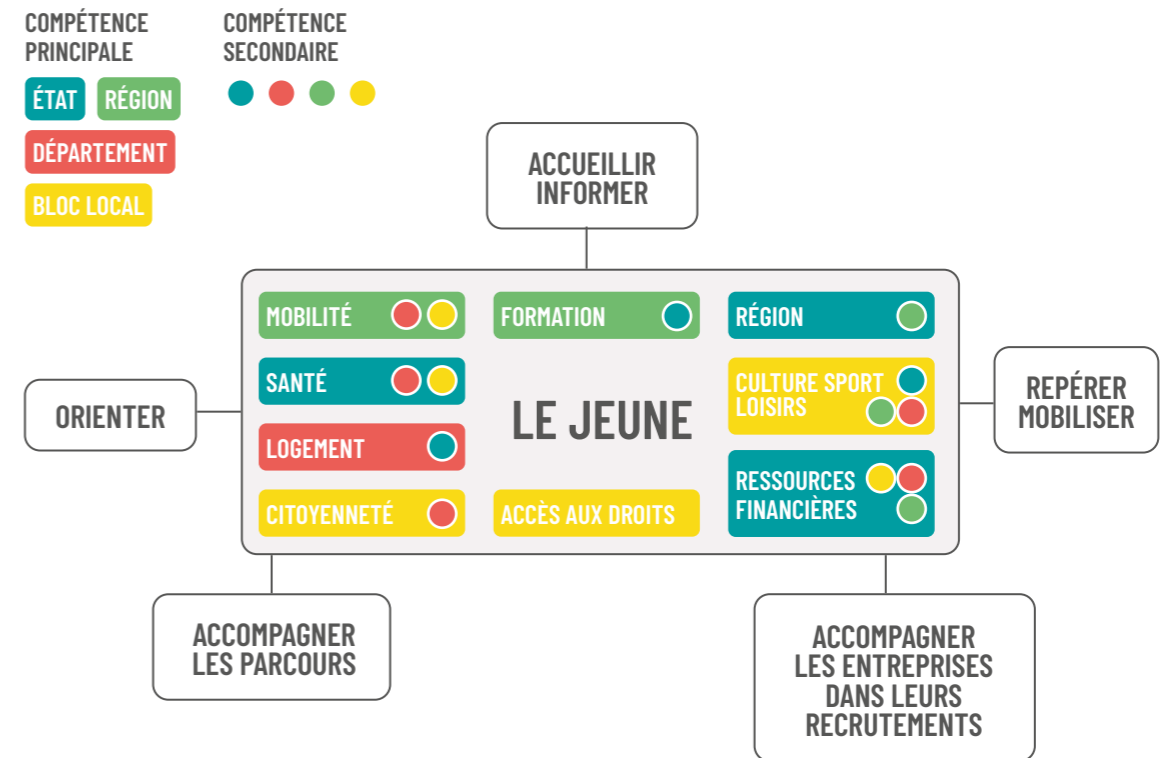
Les Missions Locales, fortes de leurs 40 années d'expérience dans l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie, exercent sur l'ensemble du territoire national et régional une **mission de Service Public de l'Emploi** (avec les DREETS et Pôle Emploi) qui consiste à accompagner **les jeunes non scolarisés de 16 à 25 ans** dans leur **parcours d'insertion professionnelle et sociale**.

Elles proposent également aux **entreprises** une offre de service (valorisation des métiers, conseil au recrutement, placement de candidats et suivi dans l'emploi). Aucun conseiller n'est dédié qu'au CEP en Missions Locales. Néanmoins, tous les conseillers en relation avec les jeunes sont susceptibles de les accompagner, de les conseiller et de les soutenir afin de mettre en œuvre et

de formaliser une stratégie visant l'évolution ou l'orientation professionnelle.

En outre, les Missions Locales ont la particularité de proposer un **accompagnement global** de leur public, couvrant un champ large de besoins : santé, logement, emploi, orientation (conseil, découverte des secteurs et des métiers, tests et mises en situation), formation (programmes du Conseil Régional, de Pôle emploi et des branches professionnelles) ou alternance, mobilité (aide au permis, déplacements, mobilité internationale), création d'entreprise...

Cet accompagnement global facilite la **levée des freins périphériques** à l'insertion pour ainsi favoriser la construction d'un projet professionnel adapté aux besoins et aux aspirations des jeunes.



En Occitanie, cet accompagnement complet est assuré du fait de l'implantation des Missions Locales sur l'ensemble du territoire et d'une collaboration avec des acteurs régionaux et/ou organismes/institutions au sein de l'écosystème de l'emploi et la formation.

L'accompagnement CEP débute dès l'entrée dans le **cadre de parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) ou du contrat d'engagement jeune (CEJ)** qui s'inscrit dans la continuité du plan 1 jeune 1 solution mis en place en juillet 2020.

Le contrat PACEA est un dispositif constitué de phases d'accompagnement pour l'élaboration d'un parcours d'insertion. Ce dispositif s'accompagne d'une aide financière.

Il remplace la Garantie jeunes depuis le 1^{er} mars 2022 et est mis en œuvre par les missions locales et Pôle emploi.

Cette action de collaboration favorise **l'aiguillage coordonné des publics** et ainsi la délivrance d'un accompagnement **adapté**.

En 2022, le réseau des Missions Locales a également porté **le projet « Horizons Occitanie »** en tant que lauréate du Plan d'Intégration Professionnel des réfugiés.

De ce fait, 14 missions locales sur 10 départements se sont engagées à accompagner de jeunes réfugiés sur diverses thématiques (formation qualifiante, mise à l'emploi, mobilité, logement...)

L'OFFRE DE SERVICES DE PÔLE EMPLOI :

Sources : site internet de Pôle emploi, Actualités Pôle emploi, contributions de Pôle emploi, rapport annuel de suivi du CEP 2021

Pôle emploi, œuvre au quotidien, au niveau national et régional, **pour faciliter le retour à l'emploi** des demandeurs d'emploi et offrir aux entreprises des **réponses adaptées à leurs besoins de recrutement**. En ce sens, cet organisme exerce une **mission de Service public de l'Emploi**.

Le réseau Pôle emploi en Occitanie comprend **77 agences** réparties au sein de **8 Directions territoriales** et près de **1800 conseillers mobilisés sur le CEP**. De plus, près de **100 psychologues du travail** répartis de façon homogène sur l'ensemble du territoire délivrent une offre de service spécialisée à destination des publics les plus fragilisés et les plus éloignés de l'emploi.

90 % du personnel de Pôle emploi réalise ses missions dans une agence de Pôle emploi,

au contact des demandeurs d'emploi, des entreprises, des élus, des institutionnels, des partenaires et des acteurs locaux. Ce déploiement régional auprès de différentes parties prenantes de l'écosystème emploi-formation permet de considérer, lors de l'accompagnement, l'ensemble des besoins du bénéficiaire et ainsi de participer à la **levée des freins de retour à l'emploi** (mobilité, santé, garde d'enfants, etc.).

Depuis 2017, Pôle Emploi Occitanie s'est investi au niveau **local, territorial et régional**, dans la mise en pratique du CEP. Le déploiement et la réalisation du CEP ont fait **évoluer les pratiques** des conseillers, ont permis le développement de nouveaux outils et l'installation de **nouvelles synergies** avec les partenaires.

Un **diagnostic** est réalisé dès l'inscription d'une personne en tant que demandeur d'emploi. Ce diagnostic permet d'identifier le projet professionnel à définir ainsi que les **points d'appui** et besoins de la personne. Ce diagnostic permet d'établir un plan d'action.

Dès lors que la personne n'a pas de projet clairement identifié ou a défini un projet mais n'a pas la capacité d'identifier et de conduire ses démarches de façon autonome, le conseiller lui propose de l'accompagner dans le cadre du CEP. **L'accompagnement CEP peut donc débiter dès lors que le demandeur d'emploi est inscrit auprès de Pôle emploi.**

Le projet professionnel est travaillé et **ajusté tout au long du parcours** dans une logique de **co-construction** entre le conseiller et le bénéficiaire. À cela s'ajoutent des prestations (ateliers, accompagnements, rendez-vous, accueil téléphonique...) réalisées en interne ou en externe (prestataires) et des outils (sites internet, questionnaires, formations digitales courtes).

Ces services complémentaires sont catégorisés selon les besoins et le type de projet du demandeur d'emploi : orientation professionnelle (aide à l'élaboration du projet professionnel/projet de formation), recherche d'emploi (préparation des candidatures, préparation à l'entretien d'embauche, informations/outils sur le marché du travail), création/reprise d'une entreprise, construction d'un projet professionnel à l'international.

En outre, ces services peuvent s'effectuer sous diverses formes et sous différentes modalités

(présentiel ou distanciel) pour être accessibles à tous.

Ces modalités d'accompagnement permettent de fournir un **accompagnement personnalisé et de proximité pour les bénéficiaires, principes même du CEP.**

Le croisement entre **l'approche par les compétences** et le CEP permet aux conseillers de soutenir la **construction de trajectoires professionnelles cohérentes avec les évolutions du marché du travail** et de favoriser, ainsi, une mobilisation encore plus pertinente de **la formation.**

Pôle Emploi estime qu'une approche par les compétences, par rapport à une approche par métier, constitue une **réponse aux problématiques d'appariement entre offre et demande d'emploi.** Aussi, pour répondre aux évolutions du marché du travail et des pratiques de recrutement, Pôle Emploi et ses conseillers en évolution professionnelle entendent s'appuyer sur cette nouvelle approche par les compétences permettant d'identifier les savoir-faire, savoirs et qualités professionnelles et ne pas rester assujéti au référentiel opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

Cette approche par les compétences mobilisée par les conseillers CEP va être complétée par un travail sur les **formations et la transférabilité** de ces compétences, la **réduction des offres d'emploi non pourvues et les nouveaux modes de recrutement.**

L'approche par compétences est soutenue par la loi « Avenir Professionnel » de 2018 et fait partie intégrante de l'accompagnement CEP.

De plus, pour aller plus loin dans la satisfaction des besoins en recrutement sur les secteurs les plus touchés par les tensions, en 2022, Pôle emploi a préparé et mis en œuvre des **« viviers sectoriels ».**

De ce fait, trois secteurs les plus en tension, l'hôtellerie-restauration, les transports de voyageurs et de marchandises ainsi que la santé et l'action sociale ont fait l'objet d'un plan ciblé et orienté **« solutions ».**

Ce plan vise à améliorer la **satisfaction des offres d'emploi à pourvoir** dans ces secteurs, notamment sur les métiers ciblés, par le placement de demandeurs d'emploi. Pour cela et pour gagner en efficacité, il a été nécessaire de

constituer au niveau de chaque agence un « vivier sectoriel » de demandeurs d'emploi intéressés par ces métiers et immédiatement « employables », ou en capacité de les exercer moyennant une adaptation rapide.

Aujourd'hui les tensions de recrutement perdurent et restent un enjeu majeur, sur lequel Pôle emploi renforce son action depuis 2021 dans l'ensemble des régions (signature de la convention de partenariat avec l'AFT Transport logistique).

Aussi, en 2022, Pôle emploi a construit un **réseau de référents formation** (conseillers ressources présents dans chacune d'agences) qui font le lien avec leurs collaborateurs, les équipes de directions, les acteurs locaux (entreprises, Unités territoriales, organismes de formation).

De plus, ancré dans la perspective des chantiers initiés par le gouvernement (Objectif Plein Emploi) Pôle emploi propose un **appui via des ateliers d'animation pour la démarche VAE.**

Mais encore, Pôle emploi a en 2022 adapté son offre, particulièrement en matière **d'orientation professionnelle : des ateliers** sont organisés dans chaque agence de Pôle emploi. Par exemple, « Initier son évolution professionnelle », « Focus compétences », ou bien ou encore « Se préparer à la validation des acquis de son expérience ». Des prestations d'accompagnement sont également dispensées par les **psychologues du travail** des équipes de Pôle emploi, ou par des prestataires externes. En 2022, ce sont plus de 18 800 bénéficiaires qui ont profité de ce type de services en Occitanie.

Il est important de préciser également que, le Pôle Emploi propose dans son offre de services la prestation **Activ 'Projet** qui permet d'élaborer ou confirmer un projet. Prestation qui s'inscrit dans le cadre du CEP pour aider le bénéficiaire à construire un ou plusieurs projets professionnels à partir d'un accompagnement personnalisé. Activ 'projet est réalisé soit par un prestataire en externe, soit par les psychologues du travail de Pôle emploi, et peut être activé à tout moment de l'accompagnement.

Pour finir, Pôle emploi Occitanie par **l'Observatoire de Pôle emploi** Occitanie s'attèle également à transmettre des données et informations sur ces thématiques notamment par la rédaction d'articles. Ces différentes actions qui favorisent le partage d'informations permettent aux conseillers et au grand public de s'informer sur les dynamiques du marché de l'emploi et donc sur les **opportunités existantes en région.**

La digitalisation et la transformation numérique restent par ailleurs **une priorité** du Pôle Emploi dans la valorisation de son offre de services.

Quelques exemples « terrain » d'actions et prestations déployées en région par le Pôle Emploi :

- En novembre 2022, lors du Salon emploi mobilité publique, Pôle emploi a coanimé un **webinaire** sur la thématique des mobilités professionnelles dans la Fonction publique,
- En décembre 2022, Pôle emploi est intervenu lors du **séminaire Fonction publique hospitalière** pour les RH référent CEP à Narbonne afin de présenter et d'échanger sur le service CEP dans le cadre de mobilité interne.

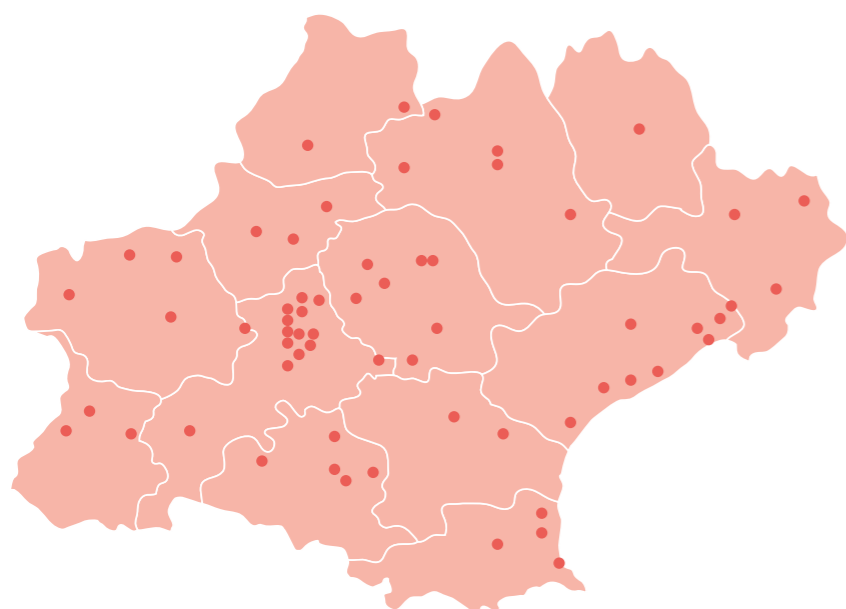
L'OFFRE DE SERVICES DU RÉSEAU EVA :

Sources : Contributions du Réseau EVA Occitanie, Bilan chiffré 3 ans de CEP actifs occupés 2020-2022 (France Compétences) ; Rapport annuel de suivi de la mise en œuvre du CEP en région Occitanie en 2021

En Occitanie, le conseil en évolution professionnelle est délivré depuis le 1^{er} janvier 2020 par le réseau EVA, rassemblant les **CIBC, les chambres de métiers et de l'artisanat, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture.**

En 2022, le service a pu être délivré sur **62 villes** de la région (**100 sites d'accueil**) et par les **151 conseiller(e)s** habilités par France compétences. De nouveaux lieux d'accueil ont été ouverts dans les divers bassins de vie et d'emploi de la région, et avec une réactivité de service (premier rendez-vous pris sous **10,4** jours en moyenne).

En France, fin 2022, **685 sites et permanences** sont ouverts pour les actifs occupés (hors agents publics) sur l'ensemble des départements français. Le nombre de conseillers a également, au niveau national, augmenté pour absorber le nombre de recours au CEP.



DANS LE CADRE DU CEP, LE RÉSEAU EVA RÉALISE SEPT TYPES DE SERVICES :

Catégories de services	1 ^{er} niveau de conseil	2 nd niveau de conseil
Écoute/échange	37,1 %	17,4 %
Information	58,8 %	24,9 %
Appui au dépôt d'un dossier (PTP, démissionnaire, TransCo...)	2,0 %	26,6 %
Appui à la mobilisation de prestations ou services complémentaires	2,1 %	3,6 %
Appui à l'élaboration de projet professionnel		21,0 %
Appui à l'élaboration de projet compétences		4,8 %
Ingénierie financière de projet		1,6 %

Catégories de service délivré, en pourcentage, selon les niveaux de conseil.

Source EVOL, extraction du 2 mai 2023, données du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022.

L'objectif du premier niveau de conseil du CEP, délivré par le réseau EVA en Occitanie, est d'établir un état des lieux partagé de la situation de la personne, et de lui délivrer, le cas échéant, une information de premier niveau, personnalisée et adaptée à ses besoins et sa demande, et d'assurer **un espace neutre, d'écoute et d'échange.**

Le second niveau de conseil du CEP, délivré par le réseau EVA en Occitanie, permet d'informer le bénéficiaire dans le cadre d'une **réflexion sur sa trajectoire professionnelle.** Il constitue également un **appui clé** pour l'élaboration d'un projet professionnel et le dépôt d'un dossier auprès de Transitions Pro Occitanie (si l'accompagnement débouche sur le dépôt d'un dossier).

Les membres du Réseau EVA se positionnent comme véritables **interlocuteurs de confiance** qui délivrent un **service d'accompagnement personnalisé** et accessible à tous.

France compétences, en tant coordinateur du CEP pour les opérateurs régionaux, définit des **prérogatives pour le déploiement du CEP.**

En ce sens, France Compétence n'autorise pas qu'un bénéficiaire bénéficie à la fois d'un accompagnement CEP chez un opérateur et chez un autre. Ainsi, au démarrage du service, le réseau EVA ainsi que les autres opérateurs s'assurent que le bénéficiaire n'est pas déjà été accompagné par un autre opérateur du CEP. De plus, en cours d'accompagnement, il n'est pas autorisé qu'une personne accompagnée puisse bénéficier en parallèle d'un service CEP auprès d'un autre opérateur. Néanmoins, Cela n'exclut pas les **coopérations et la complémentarité des offres de services** et il est possible de réaliser un premier niveau d'accompagnement CEP avec le réseau EVA et de poursuivre le second niveau avec un autre opérateur (ou inversement). Aussi, les autres opérateurs CEP ont été rencontrés par le réseau EVA afin d'être informés sur les offres de service réciproques (CHEOPS Occitanie, APEC, ARML, Pôle Emploi) et sur les orientations réciproques des publics au regard de leurs situations ou de leurs statuts.

Dans une volonté de mettre en place un aiguillage coordonné des publics, des positionnements ont également été arbitrés au niveau national par **France compétences.** Par exemple :

> **Pour les personnes en situation de handicap :** **6 %** des bénéficiaires du réseau EVA étaient bénéficiaires d'une obligation d'emploi travailleur handicapé en 2022 (ou en cours de

reconnaissance). Il a été convenu au niveau national que le réseau EVA pourrait accompagner les personnes en situation de handicap dès lors que le **handicap n'a pas de retentissement sur la vie professionnelle** et le projet professionnel du bénéficiaire ; autrement, le bénéficiaire sera accompagné par Cap emploi au regard de son expertise sur ces situations. Cette posture a également été confirmée au niveau régional suite à une rencontre entre le réseau EVA et le délégué régional Cheops. Aussi, si le réseau EVA accueille un bénéficiaire en situation de handicap et que le retentissement de ce handicap est important, le bénéficiaire sera orienté vers les services de Cap emploi à l'issue de l'aiguillage ou bien à l'issue du premier niveau de conseil. Il arrive notamment que certains bénéficiaires soient réorientés vers les services de Cap emploi afin de bénéficier des services d'accompagnement « **maintien dans l'emploi** » ou bien afin de bénéficier d'une prescription **PSOP** par exemple. Régulièrement, le Réseau EVA accueille des bénéficiaires orientés par Cap emploi (lorsque le handicap n'a pas d'impact sur le projet professionnel de la personne).

> **Pour les salariés-cadres :** Les bénéficiaires accueillis par le Réseau EVA sont systématiquement informés qu'ils peuvent bénéficier d'un accompagnement par **l'Apec.** Pour autant, le choix de l'opérateur est laissé au bénéficiaire. Aussi, en 2022, **9 %** de nos bénéficiaires étaient cadres. Lorsque les conseillers du Réseau EVA, en accord avec le bénéficiaire, constatent que l'offre de service de l'Apec serait plus adaptée, l'accompagnement en niveau 2 peut se poursuivre avec l'Apec.

> **Pour les salariés demandeurs d'emploi :** Près de **6 %** des bénéficiaires du Réseau EVA en 2022 étaient également inscrits à Pôle emploi. France compétences impose au réseau de n'accompagner les salariés inscrits à Pôle emploi que lorsqu'ils sont dans un **accompagnement « suivi »** chez Pôle emploi, c'est-à-dire lorsqu'ils ne bénéficient pas déjà d'un accompagnement CEP délivré par Pôle emploi. Pour autant, les bénéficiaires du Réseau EVA peuvent mobiliser les services en libre accès de Pôle emploi lorsque cela est pertinent (emploi store...). Il arrive également que les **bénéficiaires du Réseau EVA soient réorientés par Pôle emploi** afin de mobiliser des prestations spécifiques ou des aides particulières.

> **Pour les salariés de 25 ans et moins :**

En 2022, cela représente **6 %** des bénéficiaires. Ces bénéficiaires accueillis par le Réseau EVA sont systématiquement informés qu'ils peuvent bénéficier d'un accompagnement par les **missions locales**. Pour autant, le choix de l'opérateur est laissé au bénéficiaire, mais le réseau EVA s'assure que le bénéficiaire n'a pas déjà été accompagné dans le cadre du CEP par une mission locale. **À noter que les missions locales et Pôle emploi étant explicitement exclus par les textes de l'accompagnement CEP des publics démissionnaires**, le réseau EVA peut accompagner exceptionnellement les

salariés de 25 ans et moins même s'ils sont déjà accompagnés par une Mission Locale. Enfin comme précédemment évoqué, quand un besoin plus « **social** » (santé, logement, mobilité...) est identifié, le jeune est orienté vers la Mission Locale pour un accompagnement plus précis sur ce point.

Cet aiguillage coordonné des publics met en exergue les synergies et complémentarités existantes entre les opérateurs du CEP et permet de rendre plus efficient l'accompagnement délivré et donc de favoriser la sécurisation et fluidification des parcours.

L'OFFRE DE SERVICES DE L'APEC :

Sources : contributions de l'Apec ; site internet de l'Apec ; Rapport annuel de suivi du CEP en région Occitanie en 2021

L'APEC, AU SERVICE DE L'EMPLOI CADRE

> L'Apec, organisme paritaire et territorial accompagne à la fois des cadres et des entreprises

> Opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle pour les cadres au niveau national et régional, **l'Apec accompagne tous les publics cadres quelque soit leur situation face à l'emploi :**

- > Les salariés en poste en réflexion sur leur évolution, leur reconversion
- > Les cadres en situation de recherche d'emploi
- > Les salariés démissionnaires avec un projet de reconversion professionnelle et/ou de création/reprise d'activité

> **L'Apec dispose d'un réseau de + de 500 consultants sur l'ensemble du territoire national, répartis sur 50 centres**

L'Apec en quelques chiffres clés (2022)

Service de conseil :
156 197 bénéficiaires de services conseil de 21 180 entreprises accompagnées dont 83,2 % de TPE PME

Service en ligne :
744 772 utilisateurs actifs du site + de 150 000 offres en ligne tous les jours

En 2022, au niveau national, l'Apec dénombre **744 772 utilisateurs actifs du site** avec + de **150 000 offres en ligne**.

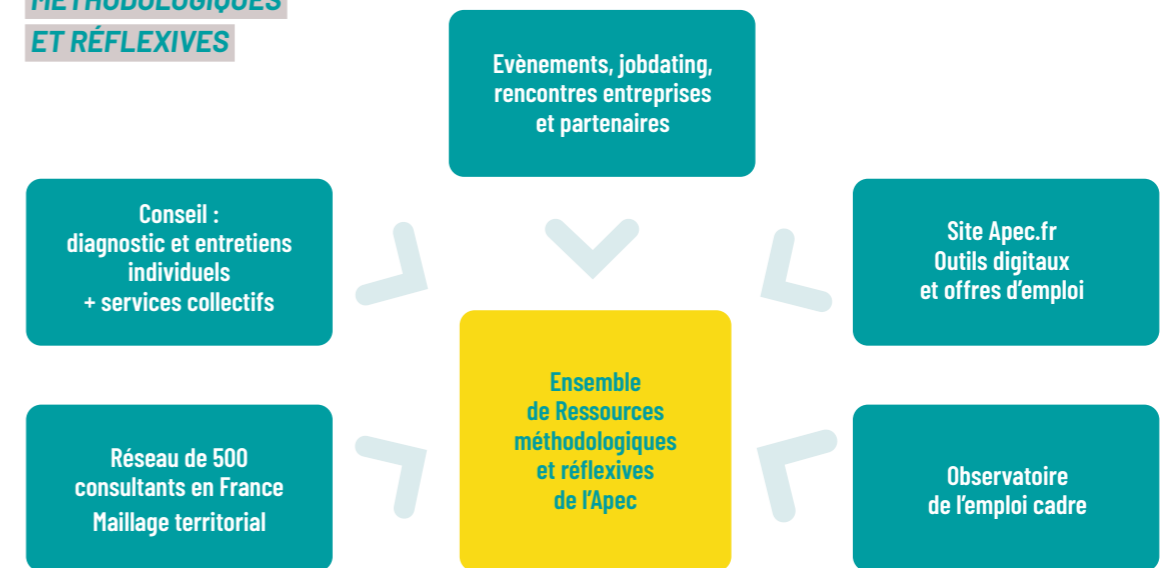
En Occitanie, ce sont **48 collaborateurs** qui accompagnent les cadres, les jeunes diplômés et les entreprises dans la réussite de leur projet, à Montpellier, Nîmes et Toulouse.

Par l'accompagnement de ce public et des entreprises, l'Apec agit pour **fluidifier le marché de l'emploi des cadres sur le territoire régional et national**. En effet, cet opérateur du CEP rassemble tous les facteurs d'action pour rendre possible la **rencontre entre les besoins de**

recrutement des entreprises et les aspirations des talents qu'elles recherchent (cf Annexe 4).

Les missions principales de l'Apec supportent cet objectif : accompagner les **évolutions professionnelles** des cadres et jeunes diplômés tout au long de leur vie professionnelle, aider à la réussite des **recrutements-cadres** au sein des entreprises, apporter un éclairage sur le marché de l'emploi-cadre. En d'autres termes, l'Apec joue un rôle essentiel sur le **marché des compétences-cadres et jeunes diplômés** avec l'ensemble de ressources méthodologiques et réflexives qu'elle mobilise :

DES RESSOURCES METHODOLOGIQUES ET RÉFLEXIVES



L'APEC accompagne ses publics dans la réflexion/définition/préparation/réussite de leur projet de reconversion, de projet de création/reprise d'entreprise et de projet professionnel à court terme, quel que soit leur situation face à l'emploi.

Pour ce faire, en cohérence avec le cahier des charges du CEP, l'accompagnement CEP de l'Apec dispense un **diagnostic de situation approfondi**.

Ce diagnostic permet de passer des attentes aux besoins du bénéficiaire, mais également de travailler les aspirations et besoins en corrélation avec les évolutions du marché du travail et des métiers (**niveau 1 CEP**). Il se met en place

avant tout avec des rendez-vous individuels (distanciels et présentiels), puis d'autres services complémentaires. L'objectif étant d'apporter un **appui à la prise de recul** sur la situation professionnelle et le projet professionnel du bénéficiaire.

Aussi, l'Apec assure un parcours de conseil ajusté (**niveau 2 CEP**) qui a diverses finalités :

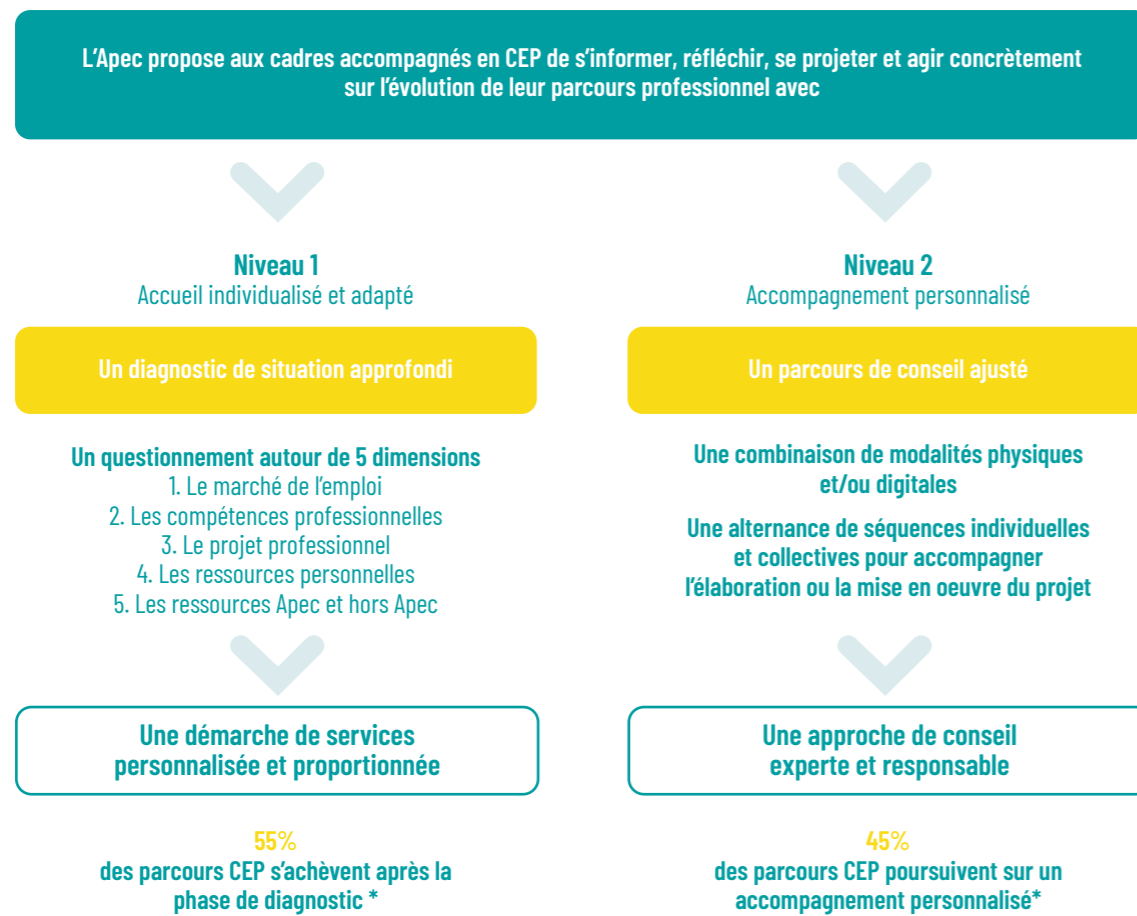
- > Renforcer sa connaissance sur l'évolution des métiers, du marché de l'emploi et des opportunités d'emploi-cadre dans son territoire (s'informer),

- > Développer sa capacité à faire des choix éclairés sur sa situation et son environnement professionnel (se projeter),
- > Bénéficier d'un lieu ressource/de soutien/ d'écoute pour prendre le temps de réfléchir et être outillé dans son projet (réfléchir),
- > Être mis en relation avec des personnes-ressources, prestataires et financeurs pour son projet et/ou réaliser un plan d'action pour faciliter la concrétisation (agir).

Dans le conseil personnalisé (**niveau 2**), centré sur l'**ingénierie de parcours** du bénéficiaire, l'Apec par les rendez-vous individuels avec un conseiller, facilite la **construction d'un parcours personnalisé**, en constante **interaction** avec les

bénéficiaires. C'est l'occasion pour les consultants d'échanger avec les bénéficiaires sur l'opportunité et la pertinence de recourir, le cas échéant, à des prestations complémentaires (webinaires, ateliers, entretiens spécifiques, formation, création d'entreprises). Celles-ci peuvent, en cohérence avec la démarche de projet des bénéficiaires, permettre de formaliser un bilan de leurs compétences ou de tester leurs souhaits dans le **ww d'une mise en situation en milieu professionnel**. Dans ce cadre, les personnes actives bénéficient d'un accompagnement personnalisé pour découvrir la réalité du terrain et ainsi enrichir leurs représentations, de l'environnement professionnel et des métiers, ainsi que des parcours de formation envisageables en fonction de leur projet professionnel.

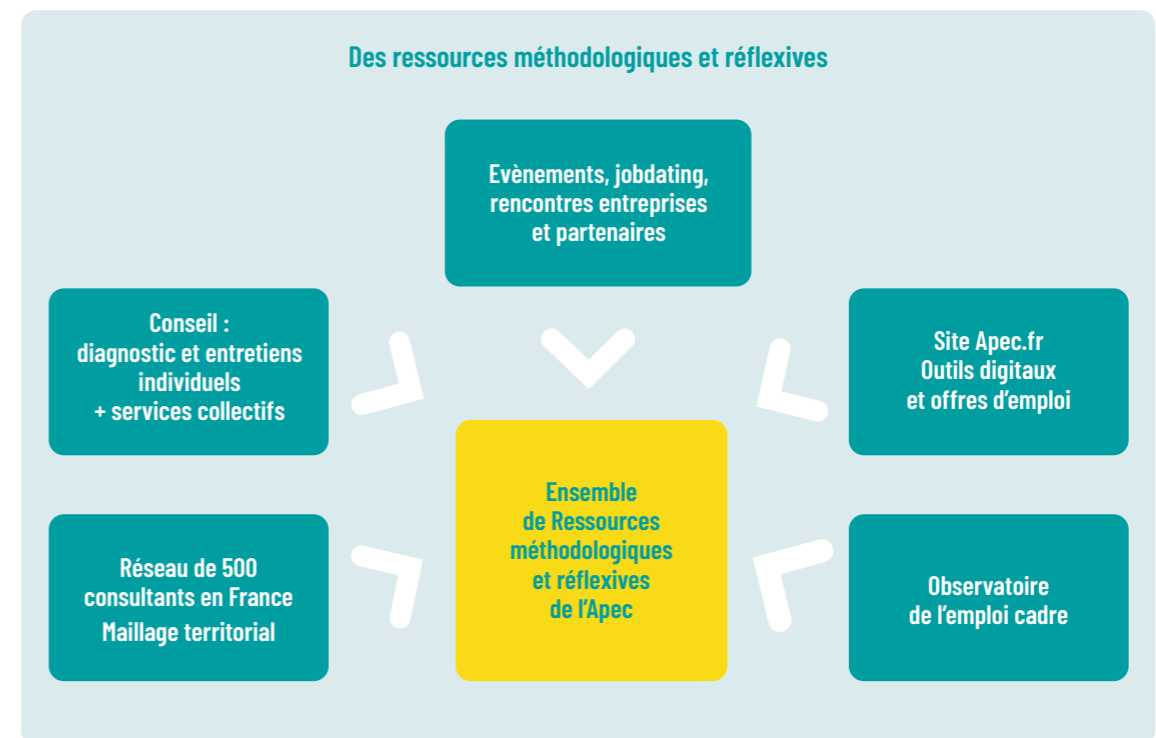
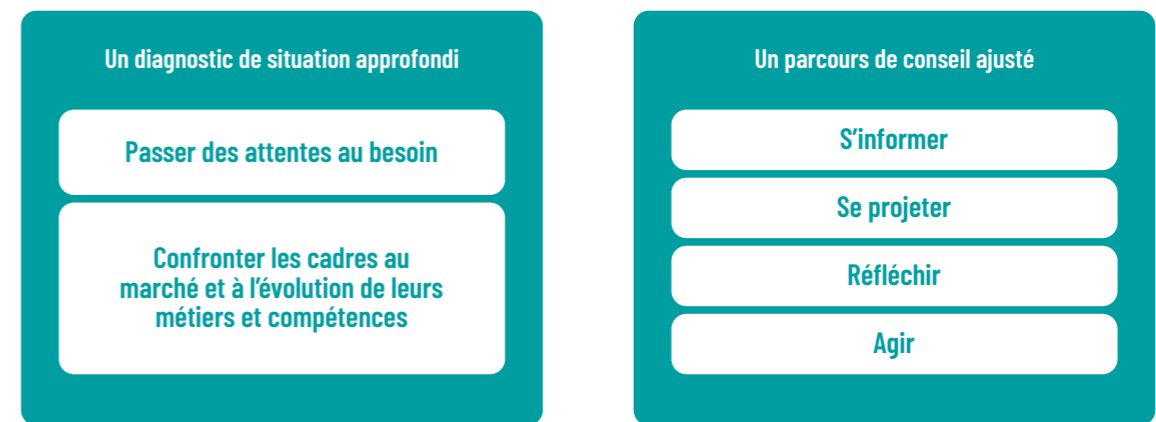
LE CEP AVEC L'APEC AUJOURD'HUI, ...



*Source Apec sur base des parcours achevés

...C'EST BÉNÉFICIER D'UN SERVICE COMPLET POUR CONCRÉTISER SON PROJET D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE,

- > Renforcer **sa connaissance sur l'évolution des métiers, du marché** de l'emploi et des opportunités d'emploi cadre dans son territoire
- > Développer sa **capacité à faire des choix éclairés** sur sa situation et son environnement professionnel
- > Bénéficier d'un outillage spécifique pour **avancer dans son projet d'évolution**
- > Être **mis en relation avec des prestataires** et financeurs pour mon projet



L'Apec n'est pas juge de la pertinence ou de la légitimité d'un projet ou d'une envie de formation : elle se positionne en **tiers neutre, confrontant et bienveillant** afin de permettre aux cadres de faire des **choix éclairés**.

Les accompagnements CEP APEC donnent lieu à **la réalisation d'un document de synthèse** formalisé par les consultants et les cadres pour permettre aux cadres de continuer à agir de façon organisée après la fin du service :

- > **Effet miroir** de la reformulation et passage de l'implicite à l'explicite,
- > Retracer les **jalons essentiels** de leur cheminement et/ou ce qu'ils retiennent du travail mené avec les consultants,
- > Bénéficier d'un plan d'action qui leur donne de la **visibilité** et des **repères** sur les étapes dont ils seront les acteurs,
- > Un plan d'action particulièrement clair sur le « reste à faire » notamment à propos du montage financier du projet de formation et des alternatives en cas de difficultés.

Aussi, l'Apec inscrit l'accompagnement aux entreprises dans le cadre du service CEP. En 2022, plus de **21180 entreprises** ont été accompagnées dont **83,2 % de TPE/PME** (données nationales de l'Apec, tirées des contributions de l'opérateur).

Plus précisément, l'Apec propose aux entreprises une **démarche d'information et de conseil**. Cette démarche se divise en deux champs d'action :

Optimiser les entretiens professionnels et développer les compétences

Intégrer le CEP dans les pratiques RH pour **anticiper l'évolution des métiers et des besoins en compétences**

Informier et conseiller les entreprises sur les **différents dispositifs** de formation, d'immersion, de reconversion ou de transition associés

Accompagner la mise en place du CEP comme outil de dialogue social

Faciliter la **mobilité interne**

Mieux appréhender les **motivations et moteurs** des collaborateurs

Mobiliser les salariés dans leurs **besoins de reconversion**

Fidéliser les talents, notamment en période de fortes tensions de recrutement

Cet opérateur du CEP apporte une analyse, une connaissance et des outils indispensables aux **stratégies de recrutement des entreprises**.

Pour finir, il est important de préciser que L'Apec, par **l'Observatoire du marché de l'emploi cadre par régions**, s'attèle également à transmettre des données et informations sur ces thématiques notamment par la rédaction d'études. Ces différentes actions qui favorisent le partage d'informations permettent aux conseillers et au grand public de s'informer sur les dynamiques du marché de l'emploi et donc sur les **opportunités existantes en région**.

L'OFFRE DE SERVICES DU CAP EMPLOI :

Sources : *contributions de cet opérateur, Rapport d'activité Cheops 2022 ; Rapport du suivi du CEP 2021*

En France, il existe **98 « Organismes Placement spécialisés » (OPS)** Cap emploi. L'expertise des Cap emploi, acteurs au service de l'emploi, se fonde sur le champ de la **compensation du handicap** et de **l'accompagnement au rétablissement**. Elle permet donc l'identification et l'analyse experte de la situation « **handicap et emploi** », au regard des besoins exprimés par les **personnes, les employeurs ou les partenaires**.

En cohérence avec **l'évolution des politiques publiques**, le périmètre d'intervention des Cap emploi est régie par une **convention pluriannuelle nationale co-signée** par la **DGEFP, l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle Emploi et Cheops**. Les Cap emploi sont délégataires d'une **mission de service public de l'emploi** sur l'ensemble de leurs missions (accompagnement vers et dans l'emploi).

En complémentarité avec autres acteurs de droit commun, les Cap emploi contribuent au développement d'une **société plus inclusive** pour les personnes en situation de handicap.

L'offre de services des Cap emploi est identique sur l'ensemble du territoire Français. Néanmoins, l'organisation interne au sein de chaque Cap emploi diffère pour s'adapter à la taille, aux caractéristiques, et à la démographie de chaque département.

Certains Cap emploi, notamment ceux qui interviennent dans les départements à forte densité de population, s'organisent en **équipes spécialisées**. D'autres vont privilégier la **polyvalence** de leurs équipes de manière à pouvoir intervenir au plus près des publics ciblés. Cette exigence d'adaptation peut parfois générer des niveaux d'appropriation, ou de traçabilité différente. C'est la raison pour laquelle, en 2022, les Cheops œuvrent pour formaliser l'activité des

conseillers au travers d'un **référentiel commun de compétences et d'expertises**. Le référentiel de compétences sera livré en 2023 afin d'assurer la cohérence avec le rome 4.0 diffusé en mars 2023.

L'expertise des Cap emploi s'appuie donc sur deux champs de compétences spécifiques :

- > La compensation du handicap,
- > La réponse au besoin de rétablissement.

Le rapprochement avec Pôle Emploi au sein des Lieux Uniques d'Accompagnement (LUA) et l'évolution des Services de Prévention et de Santé au travail (SPST - loi santé au travail du 02/08/2021) ont permis de préciser les modalités d'intervention des Cap emploi :

L'expertise des Cap emploi à destination des personnes, est délivrée :

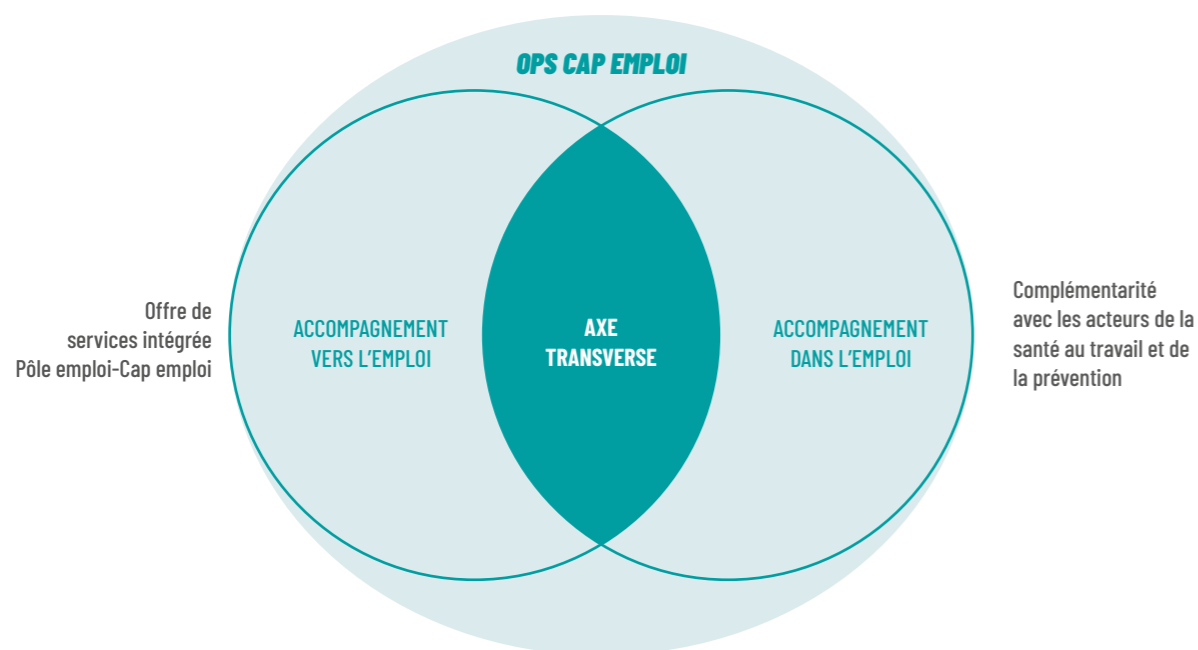
- > Au service de la sécurisation des parcours professionnels,
- > Pour les personnes dont le handicap nécessite un accompagnement spécialisé et adapté à la singularité des besoins,
- > Compte tenu de la nature spécifique du handicap ou de la complexité de la situation qu'il génère au regard de l'emploi.

L'expertise des Cap emploi à destination des employeurs s'exerce :

- > Pour accompagner les employeurs dans leurs problématiques de recrutement, de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle,
- > Dans le respect du protocole employeurs validé par l'Etat, l'Agefiph, le Fiphfp, Pôle emploi et Cheops.

Les missions se divisent en 3 catégories :

- > Accompagnement vers l'emploi,
- > Accompagnement dans l'emploi,
- > Les missions transverses (communication, partenariat et information-sensibilisation des employeurs)



Le conseil en évolution professionnelle fait partie des missions des institutions et organismes mentionnés au 1^o bis de l'article L. 5311-4, désignant ainsi le Cap emploi comme opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Le Cap emploi délivre le CEP, en **complémentarité** des autres opérateurs désignés par la loi, lorsque le handicap est un **frein à l'évolution professionnelle**, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6111-6-1 du même code. Le CEP sera délivré par Cap Emploi pour maintenir dans l'emploi ou en emploi.

Favoriser la réassurance : L'accompagnement assuré par les Cap emploi, en tant que service CEP, se veut aussi participer au développement de la confiance en soi, on parle de « **réassurance** ».

Comme précité, les Cap emploi n'ont pas vocation à accompagner tous les actifs (Demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants) en situation de handicap dans le cadre du CEP. L'intervention du Cap emploi se fait en cohérence avec les publics cibles définis dans la **convention pluriannuelle d'objectifs** et les besoins liés à la relation handicap/emploi. L'accompagnement sera initié dès lors que le handicap ou l'état de santé est un élément majeur à prendre en compte et nécessite une expertise emploi/handicap. Si ce n'est pas le cas, une réorientation vers l'opérateur **de droit privé** sera éventuellement proposée.

En effet, comme évoqué précédemment, l'aiguillage coordonné des publics établi entre le réseau EVA, Cap emploi et Pôle emploi induit que, selon la situation et les besoins du bénéficiaire, celui-ci peut, avec son accord, être **redirigé vers un autre opérateur du CEP**.

Ainsi, les Cap emploi s'engagent pour délivrer un **service CEP de qualité par la collaboration et la synergie établie avec d'autres partenaires**. En 2022, le rapprochement entre les Cap emploi et Pôle emploi (**Lieu Unique d'Accueil**) est entré dans sa phase de généralisation.

L'accompagnement proposé par le Cap emploi se fonde donc sur l'identification et l'analyse experte de la situation « handicap et emploi », au regard des besoins exprimés par les personnes, mais aussi par les employeurs ou les partenaires. Le CEP est mobilisé lorsque la personne est à l'initiative de la demande

Le Cap Emploi conseille et accompagne également les **employeurs** du secteur privé ou public dans leurs problématiques de recrutement et de maintien dans/en emploi, quel que soit leur effectif, qu'ils soient soumis ou non à l'obligation d'emploi.

On note aussi que l'employeur peut être associé au projet avec l'accord du bénéficiaire de l'accompagnement.

Compensation et rétablissement, deux notions fondamentales pour l'intervention des Cap emploi aujourd'hui :

Les conseillers Cap emploi effectuent un important **travail d'évaluation et de diagnostic** afin de mesurer l'impact du handicap sur la situation de travail et d'identifier **les risques d'inaptitude**, en vue **d'adapter le service délivré**. L'ingénierie de parcours tient en le fait d'établir des projets ou pistes d'actions alternatifs face à un risque d'inaptitude. En d'autres termes, le conseiller favorise les choix professionnels autonomes en ouvrant le champ des possibles sur les possibilités post-inaptitude.

> La Compensation :

La compensation est la solution apportée à une déficience, permettant de limiter l'impact des exigences environnementales, à l'origine de la situation de handicap en milieu professionnel, au regard des aptitudes de la personne. Les compensations peuvent être de plusieurs ordres : réglementaires, financiers, sanitaires, organisationnels, techniques, humains.

Les besoins liés à la compensation visent à sécuriser, corriger les facteurs environnementaux incompatibles avec le handicap, ou adapter l'organisation en fonction des limitations de capacité (déficience organique, environnement, habitudes de vie, interactions sociales).

> Le rétablissement :

Le rétablissement est la reconstruction qui suit une maladie ou un accident. C'est un processus qui permet de retrouver une capacité à agir et à être acteur de son propre parcours.

La mise en œuvre de ce processus nécessite pour la personne concernée :

- Une bonne connaissance de son handicap, des besoins et des capacités,
- Une appropriation des limites imposées par la déficience,
- L'abandon d'un sentiment de victime et d'incompétence (ex : être accompagné sur la posture, la confiance en soi, pour favoriser l'acceptation d'un handicap),
- La capacité à décider par soi-même et non du fait du handicap.

> Le rétablissement est :

- Relatif : le rétablissement est variable en fonction des individus,
- Progressif : un processus qui permet de retrouver des capacités sur une période plus ou moins longue, il comprend cinq étapes (D'après Andresen, Caputi et Oades -2006) :
 - Temps de retrait : profond sentiment de perte et de désespoir,
 - Prise de conscience : réalisation que tout n'est pas perdu, qu'une vie intéressante est possible et retour du sentiment de pouvoir agir,
 - Reconstruction : reprise en main de sa vie, travail actif pour restaurer une identité positive et des objectifs,
 - Préparation : bilan des forces et des faiblesses et début des efforts d'acquisition des compétences pour se rétablir,
 - Croissance : autogestion de la maladie, résilience et restauration de l'image de soi pour un parcours de vie choisi car significatif pour soi,
- Une appropriation des incidences du handicap et une forme de maîtrise de la situation.

> Le rétablissement n'est pas :

- Une disparition du handicap : les limitations subsistent mais elles sont appréhendées différemment,
- Un déni du handicap : le handicap est plutôt bien connu par la personne.

En 2022, Cheops Occitanie a initié, en coopération avec l'Université Paul-Valéry Montpellier 3 et l'Université Toulouse - Jean Jaurès, la conception et la mise en place d'une **formation professionnelle sur le rétablissement**. La formation a pour finalité de valoriser l'expertise professionnelle des participants pour une reconnaissance au sein de leur structure d'emploi, ainsi qu'auprès de leurs collègues de Pôle Emploi. Elle vise ainsi à référencer et à **faire évoluer les pratiques d'accompagnement des personnes en situation de handicap** pour lesquelles les mesures de compensation ne sont pas suffisantes.

Cheops a organisé, lors de ses universités d'été 2022, la formation de l'ensemble des conseillers des Cap emploi de la région. Au total plus de 200 conseillers Cap emploi ont été formés à l'accompagnement du processus de rétablissement par les équipes pédagogiques des deux universités.

Pour finir, pour sécuriser les parcours, les Cap Emploi peuvent, en outre utiliser l'offre de l'AGEFIPH appelée « Prestations Personnalisées Spécifiques » (PPS). Ces prestations permettent d'identifier les compensations nécessaires par l'analyse individuelle de la situation de handicap au regard du projet envisagé (entrée en formation, en emploi, etc...). Ces PPS sont déployées dans toute la Région. Elles sont financées par l'AGEFIPH et portées par des organismes possédant une expertise éprouvée sur les cinq types de handicap.

EN RÉSUMÉ

La **complémentarité** des offres de services des opérateurs et les **synergies** existantes, semblent favoriser le déploiement d'un **service CEP de qualité et personnalisé**. En effet, l'**aiguillage coordonné** des différents publics témoigne de l'**interconnaissance** des services respectifs des opérateurs, mais aussi de l'**esprit collaboratif** présent entre les opérateurs CEP en Occitanie.

En outre, les opérateurs du CEP aiguillent les bénéficiaires vers les services de Transitions Pro Occitanie, si la situation ou les besoins du bénéficiaire le requièrent et inversement, Transitions Pro Occitanie réorientent systématiquement les bénéficiaires vers les opérateurs du CEP si le projet n'a pas été identifié ou construit. Le fait d'aiguiller les bénéficiaires

vers l'opérateur du CEP adapté et compétent garantit un **accompagnement renforcé** et une **fluidification et sécurisation des parcours** des bénéficiaires.

Aussi, la **diversité des Offres de Services** des opérateurs CEP en Occitanie permet de délivrer des accompagnements multimodaux (mise en pratique, formation/apprentissage, temps de prise de recul/de réflexion) réalisés en individuel et en collectif et en présentiel ou à distance ; et témoigne de l'énergie qui a été déployée par les opérateurs du CEP pour **rendre accessible la globalité des services évolutifs à tous les publics, sur l'ensemble du territoire**.



C. [Les entrées en CEP]

Avec la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », les ambitions affichées sont doubles : il s'agit d'une part de **développer le recours au CEP des actifs occupés** du secteur privé, et d'autre part de **promouvoir un CEP de qualité**.

« Le Conseil en Evolution Professionnelle » **est accessible à tout actif quel que soit son statut**. Ses bénéficiaires sont en conséquence les personnes en recherche d'emploi, indemnisés ou non, les salariés du secteur privé à temps complet ou partiel, les travailleurs indépendants, artisans de professions libérales, ou autoentrepreneurs, et les salariés du secteur public, fonctionnaires titulaires, contractuels ou vacataires. Le CEP également ouvert aux étudiants et retraités lorsqu'ils occupent ou recherchent un emploi »,

Comme évoqué, chaque structure opératrice du CEP informe ses usagers **sur l'existence des quatre autres opérateurs**. Les candidats sollicitant un CEP ont toutefois le choix de leur accompagnateur compte-tenu du champ d'action de chacun.

Le conseiller qui démarre un accompagnement CEP doit s'être assuré en amont que le bénéficiaire n'est pas déjà engagé dans un accompagnement CEP avec un autre opérateur. Le cas échéant, l'accompagnement ne pourra pas être délivré.

Grâce à une meilleure **interconnaissance des services des opérateurs**, fruit des actions qui ont pu être mises en place en Occitanie sur l'année 2022 et dans la continuité de l'année 2021, l'aiguillage des bénéficiaires vers l'opérateur CEP adapté et compétent est garanti. En 2022, les erreurs d'aiguillage sont beaucoup plus rares qu'en 2020 ou 2021.

Il est important de préciser que les opérateurs du CEP aiguillent également les publics vers les services de Transitions Pro Occitanie, si la situation ou les besoins de la personne le requièrent.

Aujourd'hui l'**aiguillage coordonné des publics** en lien avec la complémentarité des offres de services permet de garantir un **accompagnement**

renforcé et une **fluidification des parcours** des bénéficiaires.

Les **transformations socio-économiques** et la **mutation du monde professionnel** ont un impact significatif sur le marché du travail, sur les aspirations des actifs concernant la gestion de leur carrière professionnelle et donc sur l'essence même du CEP.

En parallèle :

- > **L'augmentation des actions de communication** mises en place par les opérateurs du CEP auprès des publics et des entreprises,
- > et les **coopérations et collaborations** florissantes sur l'année 2022,
- > ont eu des **répercussions directes sur le recours** au CEP en Occitanie.

Avant d'exposer et d'analyser les éléments chiffrés sur le recours au CEP (et sur d'autres thématiques dans le présent rapport) : **AGORA** est une plateforme digitale gérée et mise en œuvre par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Elle a pour fonction de collecter, partager et faciliter le traitement quotidien des informations nécessaires à chaque acteur qui en a l'usage et constituer un référentiel des données de la formation professionnelle.

Or sur 2022, le niveau d'accrochage à Agora est donc encore disparate en fonction des opérateurs CEP et de leurs spécificités (l'année 2022 est encore une année de transition pour les opérateurs), et a cela a pu impacter par ricochet le recueil des données, leur compilation et leur harmonisation (période de stabilisation des organisations pour certains et incertitude sur la mobilisation et la coordination/synchronisation des systèmes d'information pour d'autres).

L'accrochage à Agora a donc nécessité des ajustements techniques et complémentaires, et a engendré pour la majorité des opérateurs du CEP la **transmission d'un jeu de données concurrent** / alternatif à celui d'Agora, **extrait de leur propre système d'information**. L'objectif étant de pallier les certaines problématiques d'accrochage à la plateforme Agora.

Il est à noter que dans le cadre de la mission, France compétence nous transmet les « données brutes » concernant l'activité des 5 opérateurs du CEP ainsi qu'une notice explicative de lecture des données. Ces données chiffrées sont donc extraites d'Agora ou des systèmes d'information des opérateurs du CEP, et une fois exploitées, elles nous permettent d'arriver à des constats tels que présentés dans le présent rapport ; sans indications/ éléments probants complémentaires qui permettraient de mieux comprendre la situation globale et d'affiner la cohérence et l'analyse de ces données.

Les données 2022 nationales et régionales, exploitées dans le rapport sont donc à contextualiser et France compétences et les opérateurs du CEP soulignent les grandes précautions à prendre pour analyser ces données, **qui ne reflètent donc que des tendances (régionales et structurelles)**, et pas toujours les réalités opérationnelles de l'activité des opérateurs du CEP !

Transitions Pro Occitanie a d'ailleurs remonté dans les axes d'amélioration de la mission, le fait que le système d'accrochage à Agora n'était pas pleinement opérationnel, et qu'il pourrait sans conteste dans les années à venir permettre une analyse plus fine des données sur le CEP, et apporter un éclairage plus net.

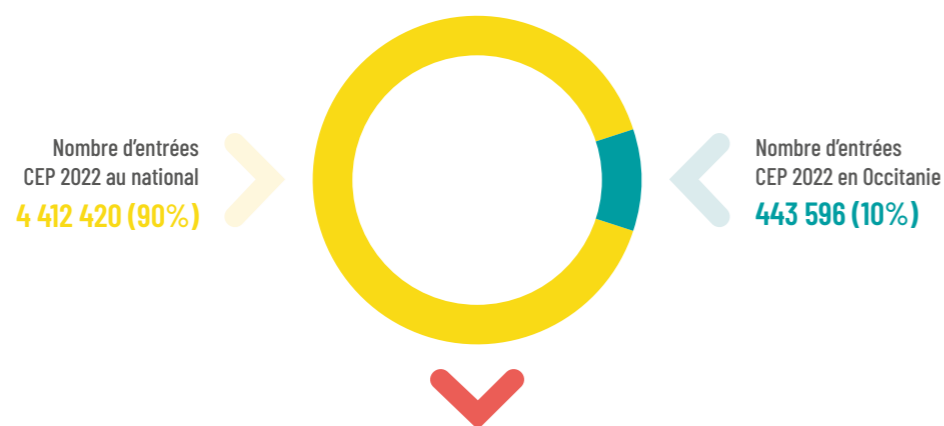
Les données ci-dessous sont donc à contextualiser (cf Annexe 2 sources 2022 privilégiées par réseau).

Le Conseil en Évolution Professionnelle joue un **rôle crucial dans le développement des carrières professionnelles** des bénéficiaires :

- > En 2022, **443 596 accompagnements CEP** tout opérateur confondu et tout dispositif confondu ont été délivrés en Occitanie, c'est **73,71** points de % en plus qu'en 2021,
- > En 2022, **4 412 420 accompagnements CEP** tout opérateur confondu ont été délivrés au national, c'est **72.29** points de % en plus qu'en 2021.

NOMBRES D'ENTRÉES EN CEP EN 2022 TOUT OPÉRATEUR CONFONDU

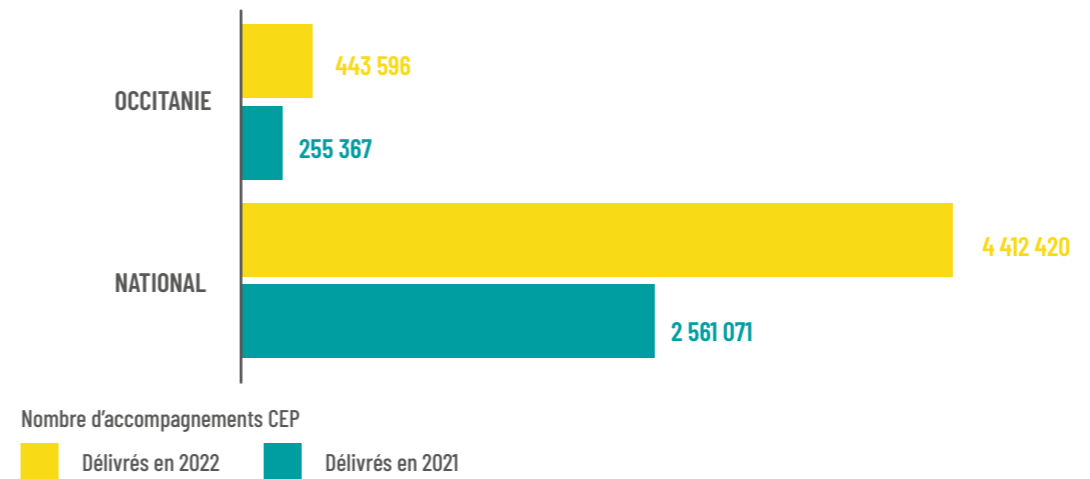
*Sources : Contributeurs multiples (Apec, Agora, Pôle emploi, Agefiph, France Compétences) – traitement France compétences. Champ : Région Occitanie et France entière, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP.



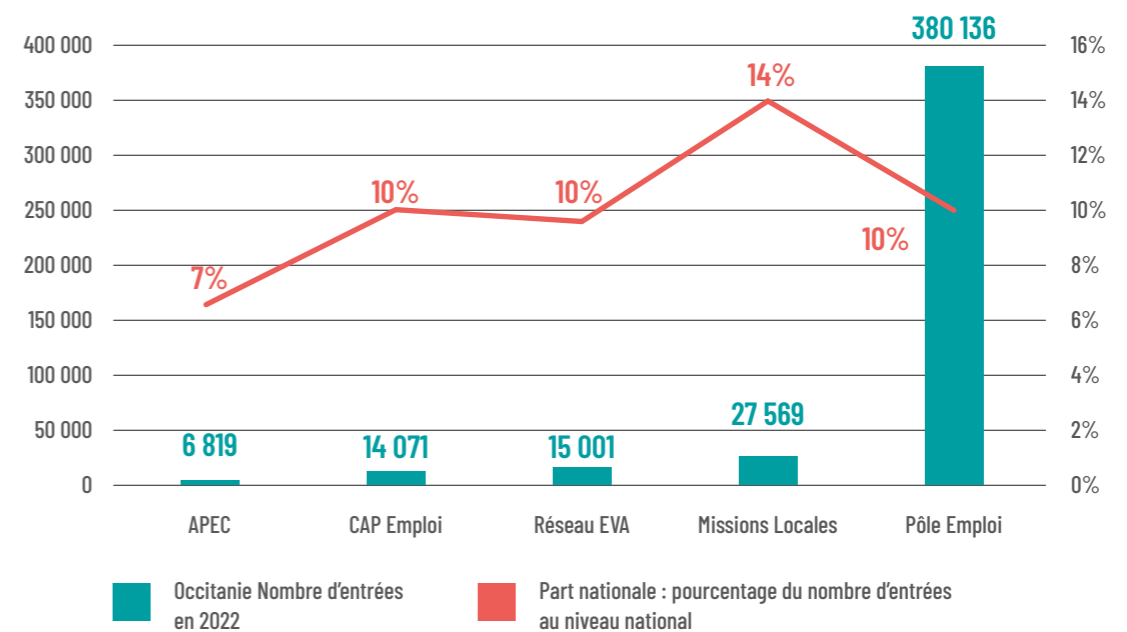
Le nombre d'entrées en CEP en Occitanie représente donc 10% du nombre d'entrées en CEP au niveau national. On constate une stabilité de ce poids par rapport à 2021.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCOMPAGNEMENTS CEP DÉLIVRÉS EN OCCITANIE ET AU NATIONAL DE 2021 À 2022 - TOUT OPÉRATEUR CONFONDU

Sources : Contributeurs multiples (Apec, Agora, Pôle emploi, Agefiph, France Compétences) – traitement France compétences. Champ : Région Occitanie et France entière, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP.



NOMBRES D'ENTRÉES EN CEP PAR OPÉRATEURS EN OCCITANIE EN 2022



- > En Occitanie, le Réseau EVA assure 9.63% des accompagnements CEP délivrés à l'échelle nationale par ce même réseau,
- > En Occitanie, le Cap Emploi assure 10.13% des accompagnements CEP délivrés à l'échelle nationale par ce même réseau,
- > En Occitanie, l'Apec assure 6.67% des accompagnements CEP délivrés à l'échelle nationale par ce même réseau,
- > En Occitanie, Missions Locales assure 13.95% des accompagnements CEP délivrés à l'échelle nationale par ce même réseau.
- > En Occitanie, Pôle Emploi assure 9.95% des accompagnements CEP délivrés à l'échelle nationale par ce même réseau,

De plus, pour une meilleure compréhension de ces données, il est important de préciser qu'en 2022, la quasi-totalité des accompagnements CEP délivrés en LUA par les Cap emploi aux demandeurs d'emploi BOE, est comptabilisée dans les statistiques du Pôle emploi car rattachée au système d'information du Pôle emploi (et non du Cap emploi). Autrement dit, toutes les informations concernant la délivrance du CEP pour les demandeurs d'emploi sont fournies par le pôle emploi, y compris pour les demandeurs d'emploi BOE accompagnés par les Cap emploi en LUA.

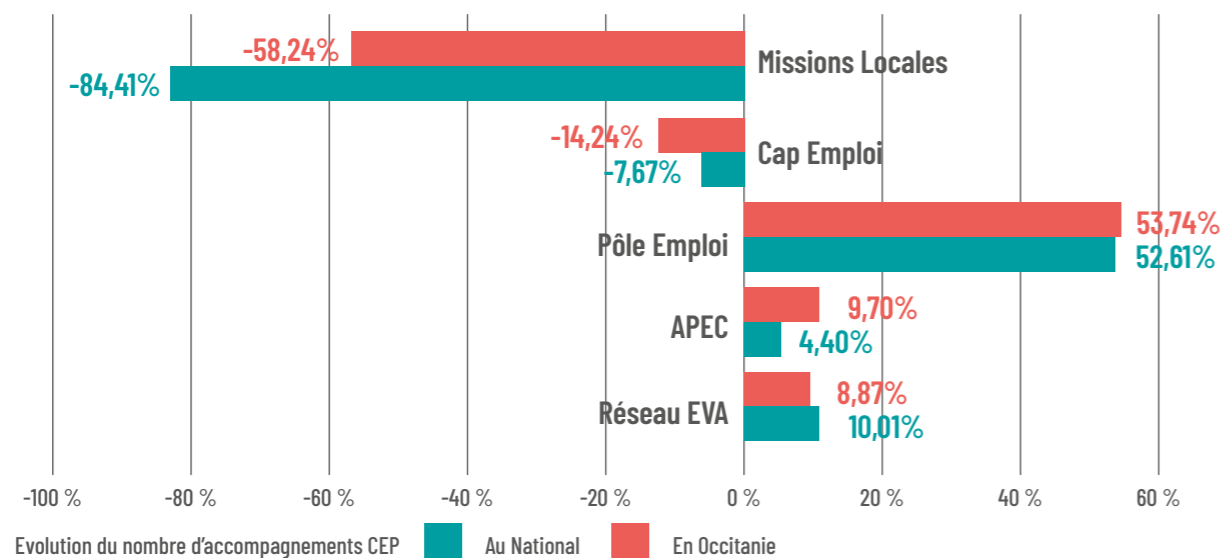
Dans cette même logique, pour les salariés et travailleurs indépendants BOE dont l'objectif est de ne pas perdre un emploi, les entrées en CEP sont comptabilisées dans le système d'information parcours H de l'Agefiph.

Les Cap emploi ne maîtrisent donc plus l'extraction directe de leurs données CEP.

Les 14 071 accompagnements CEP délivrés par les Cap emploi en Occitanie représentent donc uniquement les BOE salariés (comptabilisés via parcours H de l'Agefiph), et donc qu'une partie des accompagnements sur l'ensemble des accompagnements délivrés par le Cap emploi en 2022.

Cette problématique de granularité liée à l'existence de plusieurs SI différents, peut entraver la réalité des données pour le Pôle emploi et le Cap emploi. Ces éléments chiffrés sont donc à prendre avec précaution dans la suite du présent rapport, car peuvent présenter un décalage significatif avec le réel.

ÉVOLUTION EN % DU NOMBRE D'ACCOMPAGNEMENTS CEP DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEURS AU NATIONAL ET EN OCCITANIE DE 2021 À 2022



Comment expliquer la baisse du nombre d'accompagnements CEP délivrés au national et au régional par le Cap emploi ?

Nous avons croisé le regard avec le Cap emploi et tirons les mêmes constats : contrairement à 2022, sur 2021, les entrées en CEP délivrées par les Cap emploi aux demandeurs d'emploi BOE, sont bien remontées dans le SI du Cap emploi et ont donc été comptabilisées dans les statistiques du Cap emploi et non du Pôle emploi. Cela justifiant la baisse significative du nombre d'accompagnements CEP délivrés par le Cap emploi en 2022 comparé à 2021. La période transitoire d'installation des LUA et de la stabilisation des SI, vient bien sûr appuyer ces observations.

Comment expliquer la baisse très significative du nombre d'accompagnements CEP délivrés au national et au régional par les Missions Locales ?

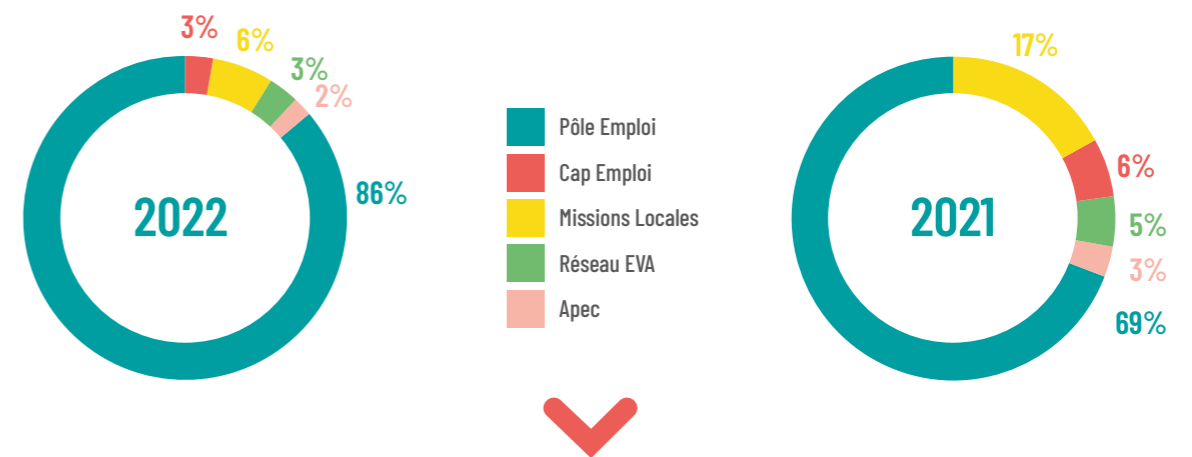
Nous avons croisé le regard avec les Missions Locales et la piste de réflexion qui a pu s'en dégager :

> L'instruction DGEFP du 17 mai 2018 relative à la mise en œuvre du PACEA et de la Garantie Jeunes précise que « tout jeune en PACEA est considéré en démarche CEP ». La Garantie Jeunes était un accompagnement intensif, phase du PACEA. La Garantie Jeunes a été remplacée par le CEJ en mars 2022 mais n'est plus considérée dans le système d'information des Missions Locales comme une phase du PACEA, et donc la Garantie Jeunes n'est plus comptabilisée dans les statistiques du CEP.

> Dans la logique, il faudrait cependant la prendre en compte, dans les entrées en CEP. Venant donc expliquer cette baisse notable du nombre d'entrées en CEP pour les Missions Locales entre 2021 et 2022.

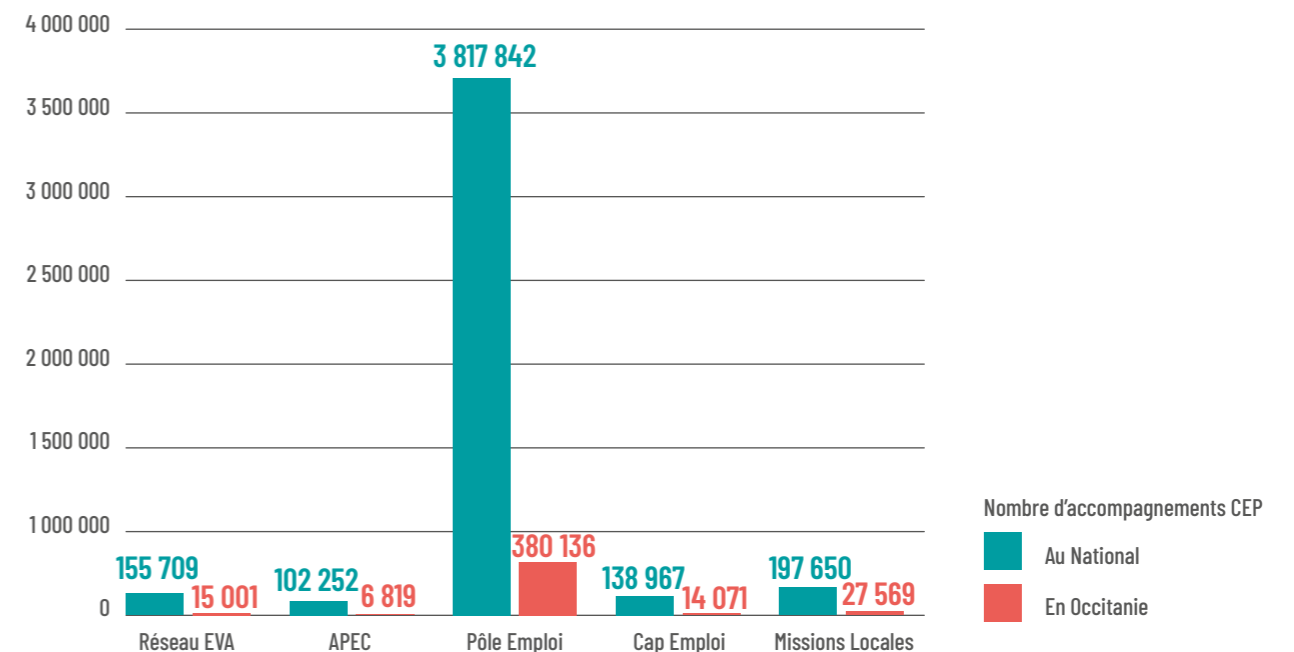
VENTILATION DES ACCOMPAGNEMENTS CEP DÉLIVRÉS SUR 2021 ET 2022

% DES ENTRÉES EN CEP PAR OPÉRATEUR EN OCCITANIE



Une répartition des entrées en CEP par opérateur quasi similaire sur l'année 2021 et 2022.

NOMBRE D'ACCOMPAGNEMENTS CEP DÉLIVRÉS PAR OPÉRATEUR AU NATIONAL ET EN OCCITANIE EN 2022



Au niveau régional et national, on constate des disparités au niveau des accompagnements par opérateurs, compte-tenu de la typologie des publics gérés (CSP), de leurs spécificités et de leurs besoins dans l'écosystème.

Concernant le Pôle Emploi, on considère dans cette étude, que 100% des bénéficiaires du CEP que ce soit au niveau national ou en région Occitanie, ont mobilisé le CEP pour trouver un emploi (cf plus explications partie II. B). Cela explique cette prédominance forte du recours au Pôle Emploi en Occitanie et au national, compte-tenu du nombre de demandeurs d'emploi significatif sur le territoire Français en 2022.

Le poids de l'accompagnement CEP est plutôt homogène pour les opérateurs Réseau Eva et Cap Emploi.

D. [Les usages du CEP]

Le Conseil en Evolution Professionnelle est un véritable tremplin du projet en connexion avec les dispositifs Transitions Pro et leurs critères de motivation/ d'évaluation (cohérence du projet, pertinence du parcours et perspectives d'emploi).

Les usages ou motifs de sollicitation du CEP sur la région Occitanie témoignent d'une part de l'environnement socio-économique complexe auquel nous sommes confrontés et de la volonté des publics de s'impliquer dans l'évolution de leur vie professionnelle.

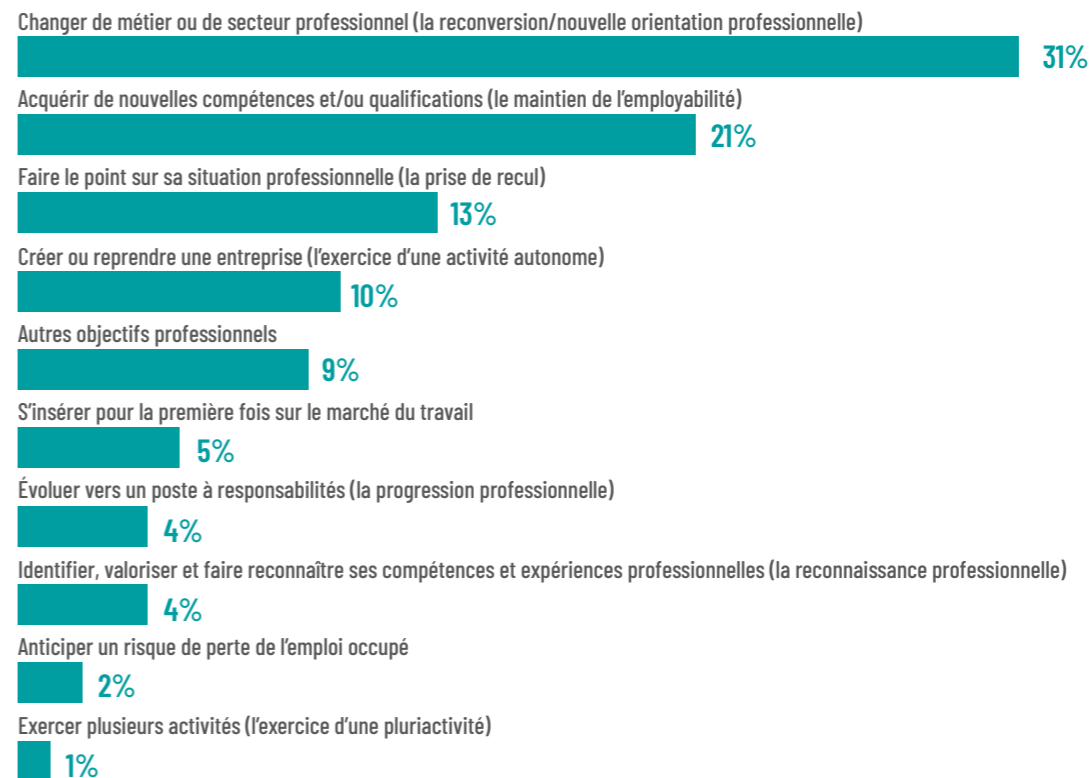
Le service CEP permet de répondre à des demandes variées : changer de métier ou de

secteur professionnel (la reconversion/la nouvelle orientation professionnelle), acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité), faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul), créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome), s'insérer pour la première fois sur le marché du travail (l'insertion professionnelle), évoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)...

La question ici est de savoir quels sont les principaux motifs de sollicitation du CEP en région Occitanie et plus largement en France ?

MOTIFS DE SOLLICITATION DU CEP EN FRANCE EN 2022

(hors motif : trouver/retrouver un emploi)



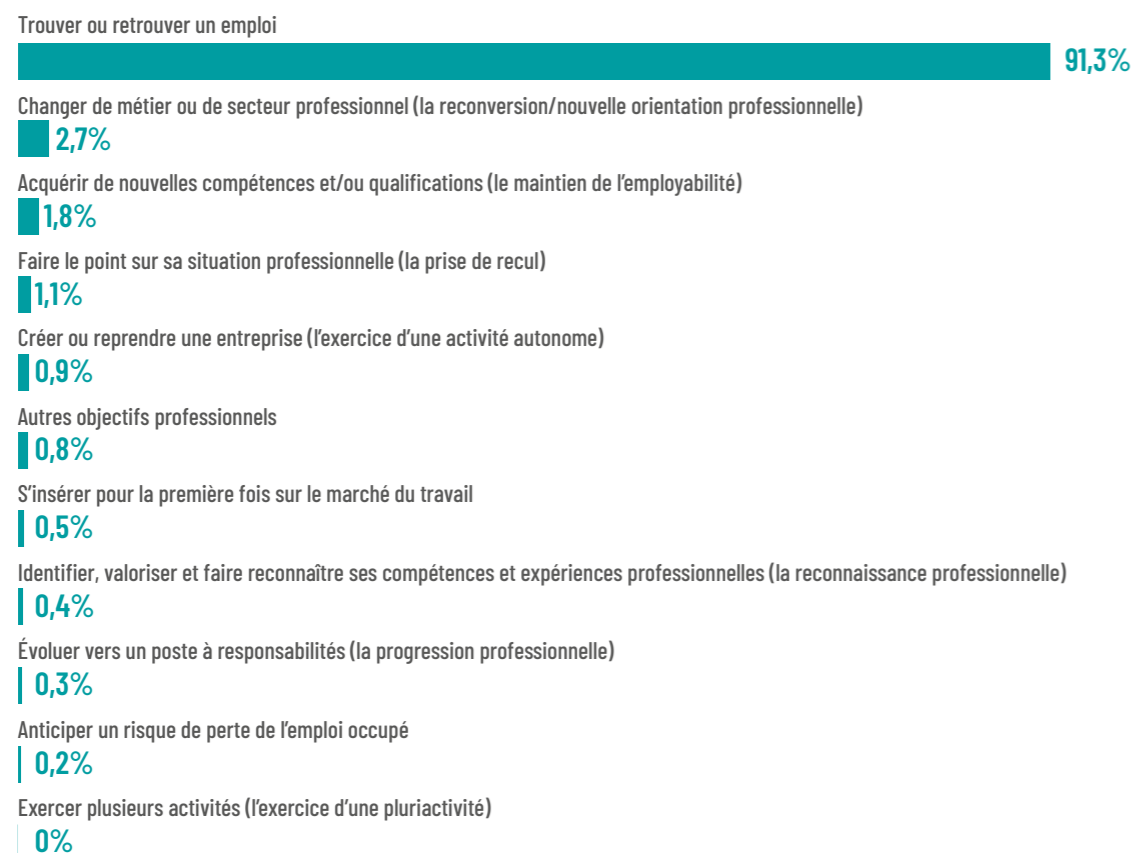
Sources : Contributeurs multiples (Apec, Agora, Pôle emploi, Agefiph, France Compétences) – traitement France compétences. Champ : France entière, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP (hors Cap emploi)



En France, lorsque l'accompagnement CEP n'est pas délivré pour trouver un emploi, il est principalement mobilisé pour un projet de reconversion ou une nouvelle orientation professionnelle (31 %) et pour acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications professionnelles (21 %).

FOCUS AU NATIONAL

MOTIFS DE RECOURS AU CEP EN FRANCE EN 2022



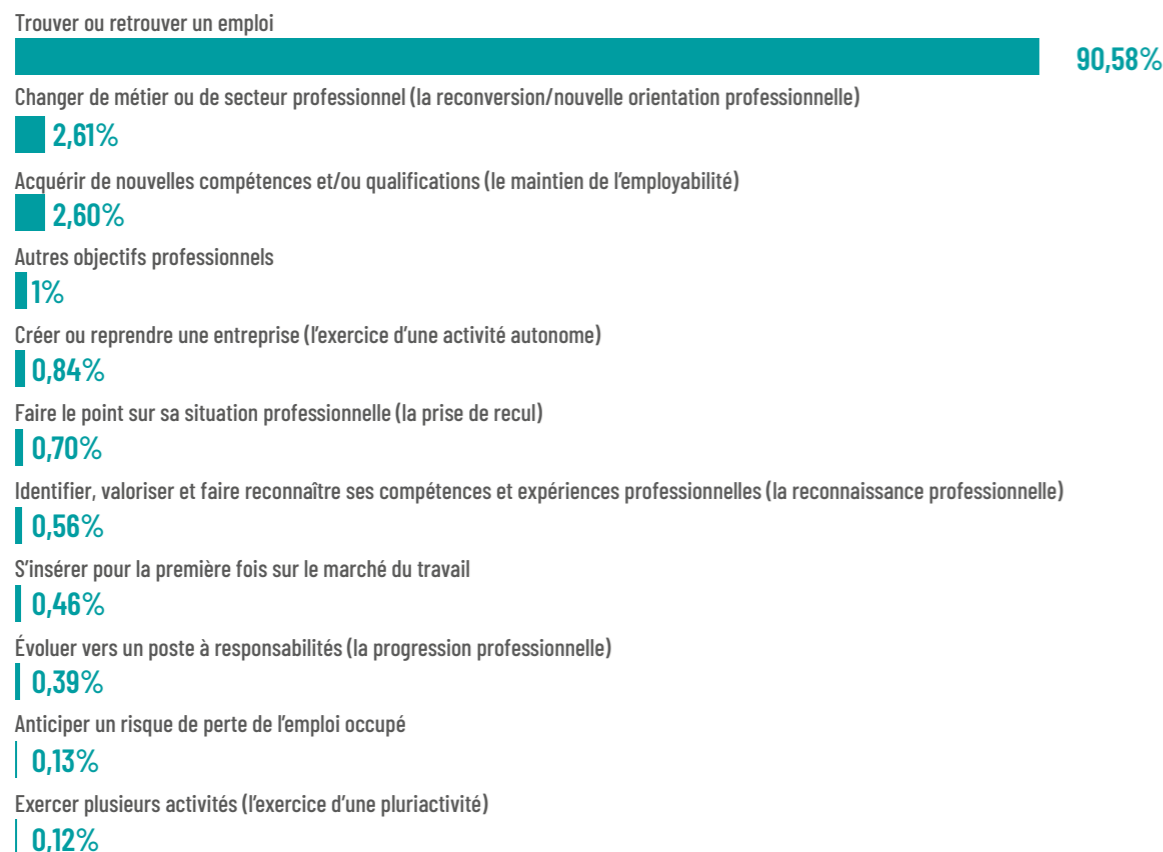
Champ : France entière, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP (hors Cap Emploi). Sources : Contributeurs multiples (Apec, Agora, Pôle emploi, Agefiph, France Compétences) – traitement France compétences. Champ : France entière, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP (hors Cap emploi).



En France en 2022, les personnes sollicitent le CEP principalement dans le cadre de la recherche d'un emploi (91,3 %).

FOCUS EN OCCITANIE

MOTIFS DE RECOURS AU CEP EN FRANCE EN 2022



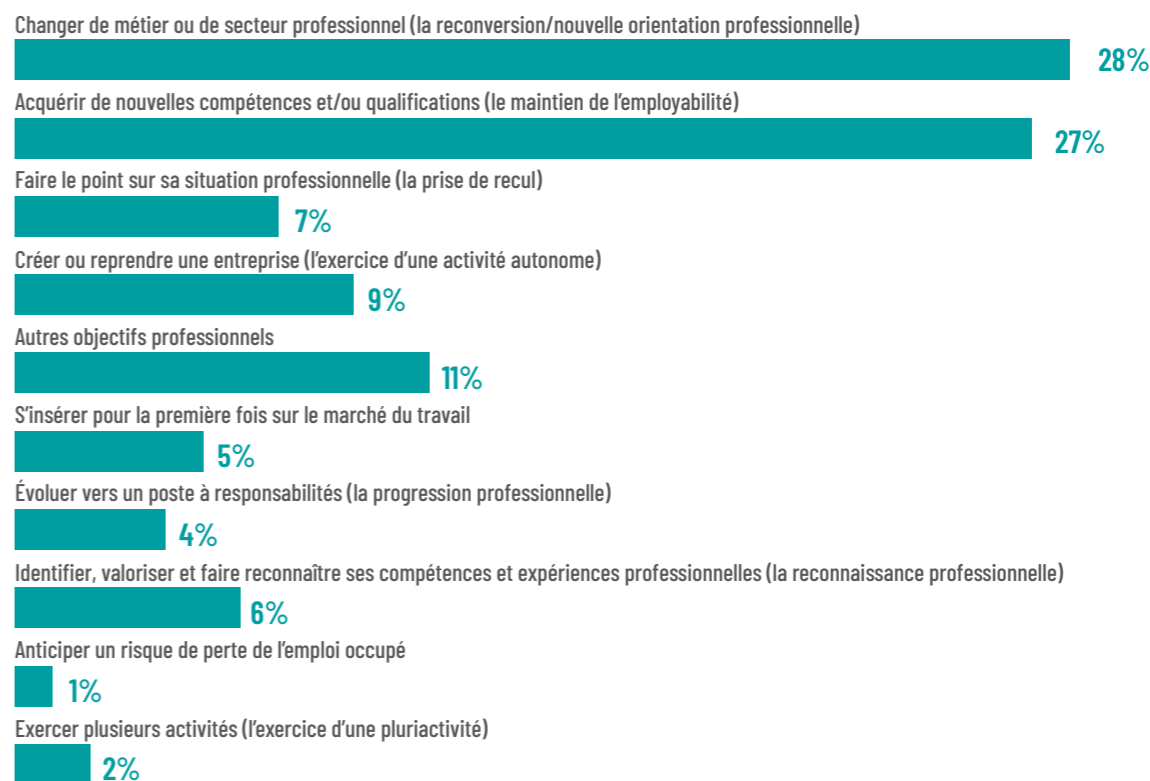
Sources : *Contributeurs multiples (Apec, Agora, Pôle emploi, Agefiph, France Compétences) – traitement France compétences. Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP (hors Cap emploi).*

En Occitanie, en 2022, les personnes utilisent le CEP principalement dans le cadre de la recherche d'un emploi (90,58 %).

Des tendances similaires concernant les motifs de sollicitation sont observées au niveau national et régional.

MOTIFS DE SOLLICITATION DU CEP EN OCCITANIE EN 2022

(hors motif : trouver/retrouver un emploi)



Sources : *Contributeurs multiples (Apec, Agora, Pôle emploi, Agefiph, France Compétences) – traitement France compétences. Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP (hors Cap emploi)*

En Occitanie, lorsque l'accompagnement CEP n'est pas délivré pour trouver un emploi, l'accompagnement CEP est principalement mobilisé pour un projet de reconversion, pour une nouvelle orientation professionnelle (28 %), et pour acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications professionnelles (27 %). Ce qui concorde avec les tendances nationales.

Ces données permettent également de mettre en évidence que le CEP est peu utilisé pour prévenir une situation de rupture (anticiper un risque de perte de l'emploi occupé : 2 % en France ; 1 % en Occitanie).

En Occitanie, le CEP est moins mobilisé par rapport à l'ensemble du territoire national, pour faire le point sur sa situation professionnelle (13 % en France ; contre 7 % en Occitanie). Même constat pour le motif de sollicitation créer ou reprendre une entreprise (10 % en France ; 9 % en Occitanie).

L'analyse qui ressort de ces constats est que le CEP gagnerait à être connu en tant que service de référence pour tout conseil professionnel, quelles que soient les étapes dans le processus de maturation du projet. Selon le cahier des charges du CEP, l'accompagnement des personnes tout au long de leur vie professionnelle constitue un levier essentiel au service de la sécurisation des parcours et du développement de l'autonomie. Ce constat rejoint celui établi dans le document de France Compétences « Les

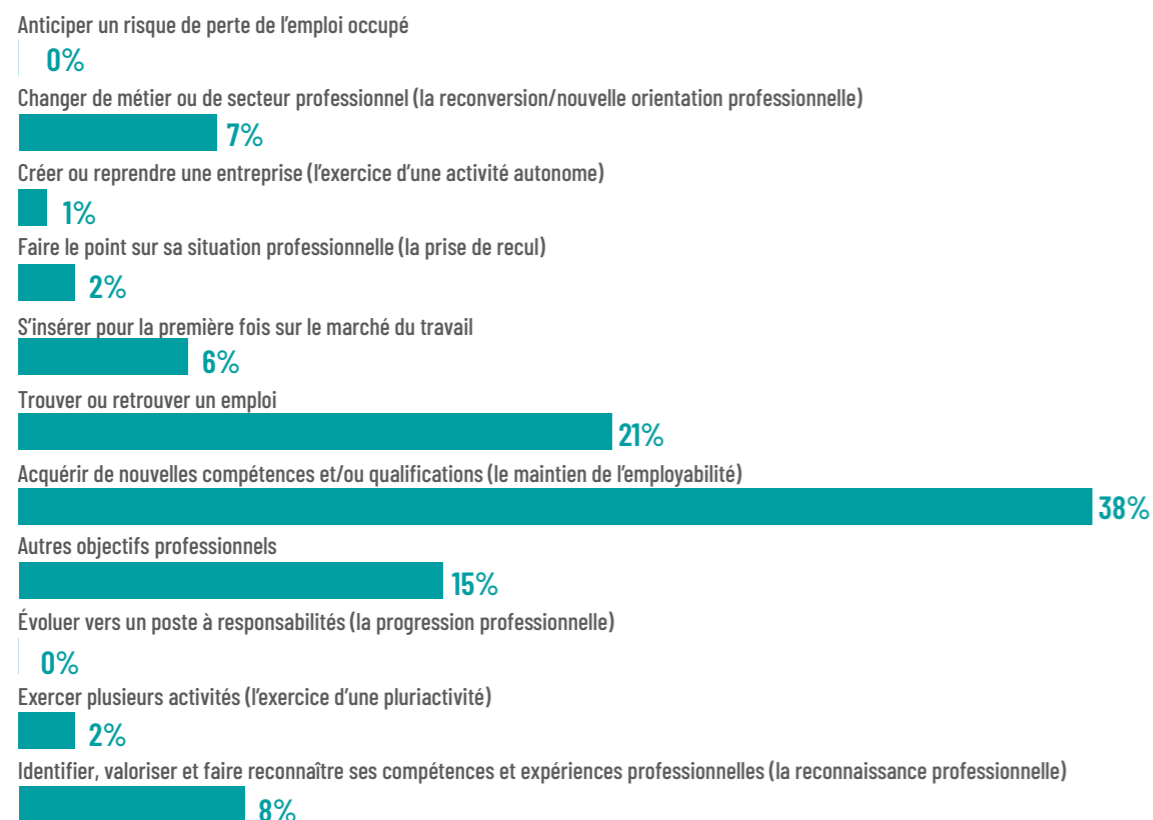
Enseignements du marché « CEP actifs occupés » 2020-2023 : la communication sur le CEP et l'usage du CEP par les actifs occupés, sont aujourd'hui essentiellement centrés sur le fait que le CEP constitue aujourd'hui un véritable appui/tremplin en amont d'une demande de financement dans le cadre d'un projet de reconversion.

Maintenant qu'une analyse macro sur les usages du CEP en Occitanie et national a été réalisée, qu'en est-il des motifs de sollicitation du CEP par opérateurs ?

LES MOTIFS DE SOLLICITATION DU CEP EN OCCITANIE EN 2022 POUR LES MISSIONS LOCALES

Pour rappel, en 2022, les Missions Locales ont délivré en Occitanie 27 659 accompagnements CEP contre 197 650 au national.

MOTIFS DE SOLLICITATION DU CEP POUR LES MISSIONS LOCALES



Sources : Contributeurs AGORA – traitement France compétences ; Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour le Réseau Eva.

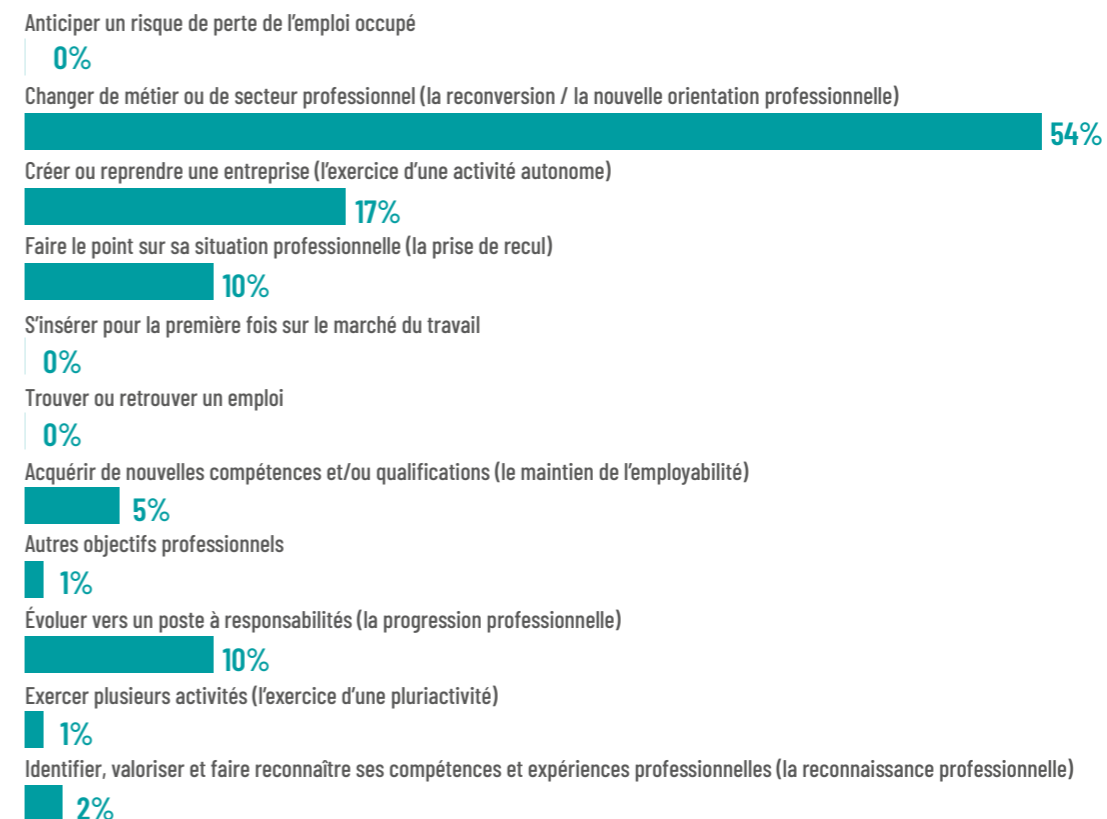
Les bénéficiaires du CEP délivrés par le Réseau Missions Locales, souhaitent principalement acquérir de nouvelles compétences ou qualifications. Cela a du sens au vue de la typologique de publics gérés par cet opérateur (moins de 26 ans ayant peur d'expérience professionnelle).

Il est à noter, que Les Missions Locales apportent aussi aux bénéficiaires des informations sur l'accès aux droits sociaux, au logement, à la santé, sur les aides financières et les activités culturelles... pour faciliter la réalisation du projet professionnel.

LES MOTIFS DE SOLLICITATION DU RÉSEAU EVA EN OCCITANIE EN 2022

Pour rappel, en 2022, le Réseau EVA a délivré en Occitanie 15 001 accompagnements CEP contre 155 709 au national.

MOTIFS DE SOLLICITATION DU CEP POUR LES ACTIFS OCCUPÉS



Sources : Contributeurs AGORA – traitement France compétences ; Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour le Réseau Eva.

Une poursuite des sollicitations habituelles concernant le Réseau EVA : les bénéficiaires mobilisent principalement le CEP pour changer de métier ou de secteur professionnel.

LES MOTIFS DE SOLLICITATION DE L'APEC EN OCCITANIE EN 2022

Pour rappel, en 2022, l'Apec a délivré en Occitanie 6 819 accompagnements CEP contre 102 252 au national.

MOTIFS DE SOLLICITATION DU CEP POUR LES CADRES OU LES JEUNES DIPLÔMÉS (BAC+3)

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé

7%

Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)

18%

Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)

13%

Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)

14%

S'insérer pour la première fois sur le marché du travail

4%

Trouver ou retrouver un emploi

45%

Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)

0%

Autres objectifs professionnels

0%

Évoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

0%

Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)

0%

Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)

0%

Source : Contributeur APEC – traitement France compétences ; Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour l'Apec.

LES MOTIFS DE SOLLICITATION DU CAP EMPLOI EN OCCITANIE EN 2022

NB : Pas de données Agora sur les motifs de sollicitation des Cap Emploi.

En 2022, le Cap Emploi a délivré en Occitanie 14 071 accompagnements CEP contre 138 967 au national.

Pour rappel, le CAP Emploi délivre le CEP, en **complémentarité** des autres opérateurs, lorsque le **handicap est un frein à l'évolution professionnelle**, sous réserves des dispositifs l'article L.611-6-1.

L'intervention du CAP Emploi se fait en cohérence avec les publics cibles définis dans la **convention pluriannuelle d'objectifs des Cap Emploi** et les besoins liés à la **relation handicap/emploi**.

Cap Emploi intervient auprès des actifs pour des besoins liés à la santé :

- > Accompagner des projets d'évolution professionnelle nécessitant une **compensation du handicap**,
- > Accompagner les personnes contraintes à une transition professionnelle, interne ou externe, afin de définir et mettre en œuvre un nouveau projet professionnel **compatible avec le handicap**.

L'ensemble des Cap Emploi de la Région notent un besoin capital d'accompagnement de la part des salariés, en corrélation avec une **orientation des Services de Prévention et santé au Travail** parfois qualifiée d'exponentielle.

LES MOTIFS DE SOLLICITATION DU PÔLE EMPLOI EN OCCITANIE EN 2022

Pour rappel, en 2022, le Pôle Emploi a délivré en Occitanie 380 136 accompagnements CEP contre 3 817 842 au national.

Pour rappel, lors de l'inscription en tant que demandeur d'emploi, le conseiller réalise un diagnostic approfondi pour identifier les besoins et atouts du demandeur d'emploi et va aborder avec lui de façon constructive : son projet professionnel, sa stratégie de recherche d'emploi, l'efficacité des techniques de recherche d'emploi mobilisées ou identifiées.

- > Dès lors que le demandeur d'emploi n'a pas de projet clairement identifié ou a défini un projet mais n'a pas la capacité d'identifier et conduire ses démarches il bénéficiera d'un accompagnement CEP.
- > **Concernant le Pôle Emploi, on considère donc dans cette étude, que 100% des bénéficiaires du CEP que ce soit au niveau national (3 817 842 personnes) ou en région Occitanie (380 136 personnes), ont mobilisé le CEP pour trouver ou retrouver un emploi.**

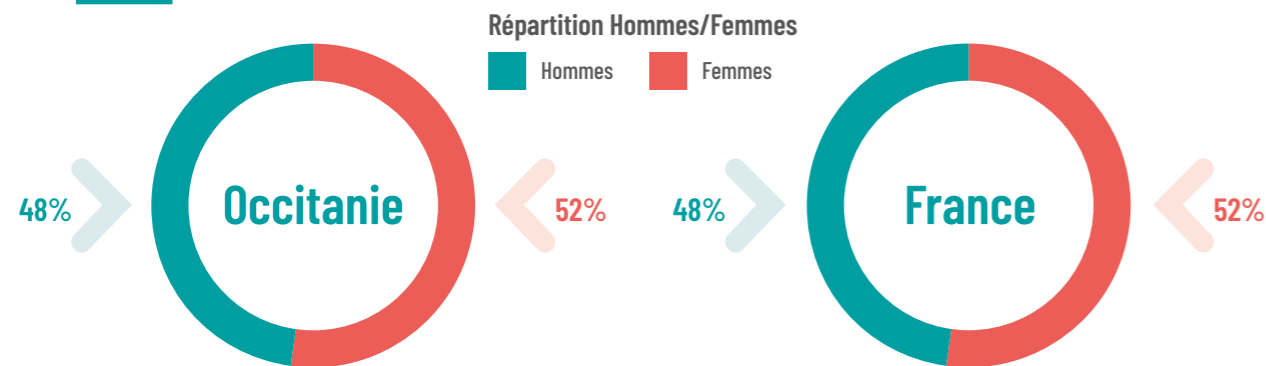
E. [Le recours au CEP et les profils des bénéficiaires de l'accompagnement]

Le nombre d'entrées en CEP ainsi que l'usage du CEP ont été étudiés en région Occitanie et au National. Le questionnaire qui subsiste concerne le profil des bénéficiaires ayant recours au CEP en 2022, en Occitanie et au National.

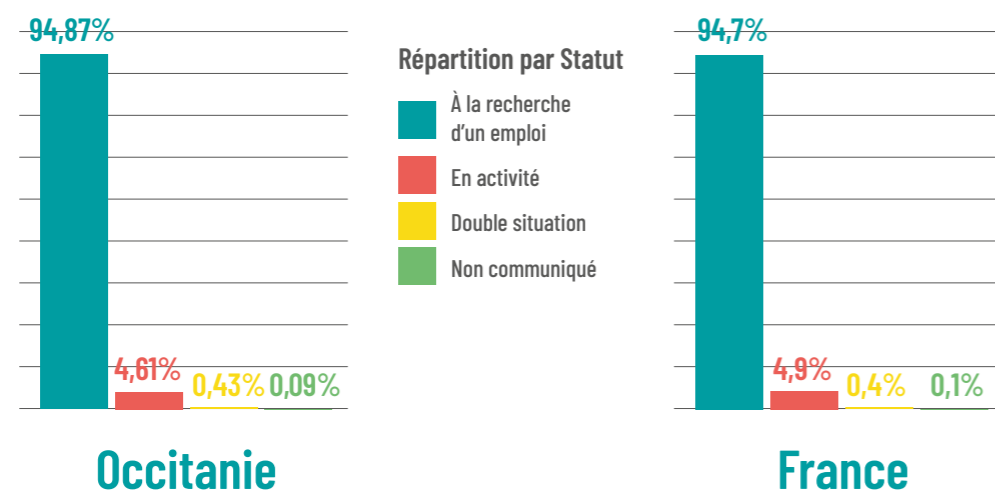
Sources des figures ci-dessous : Contributeurs multiples (Apec, Agora, Pôle emploi, Agefiph, France Compétences) - traitement France compétences ; Champ : Région Occitanie et France entière, ensemble des entrées en CEP en 2022 des opérateurs du CEP (hors Cap emploi, sauf pour les données sur le statut des bénéficiaires)

ANALYSE MACRO DU RECOURS TOUT OPÉRATEUR CONFONDU

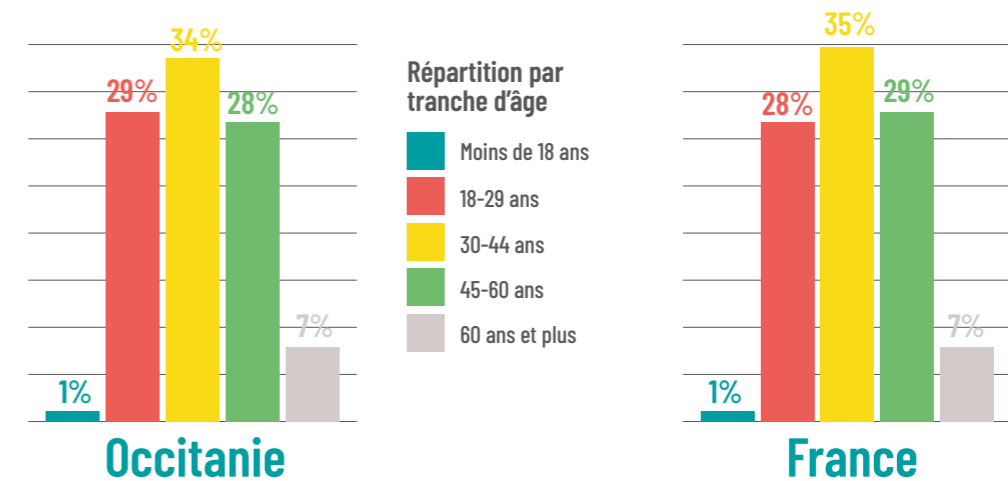
LE SEXE



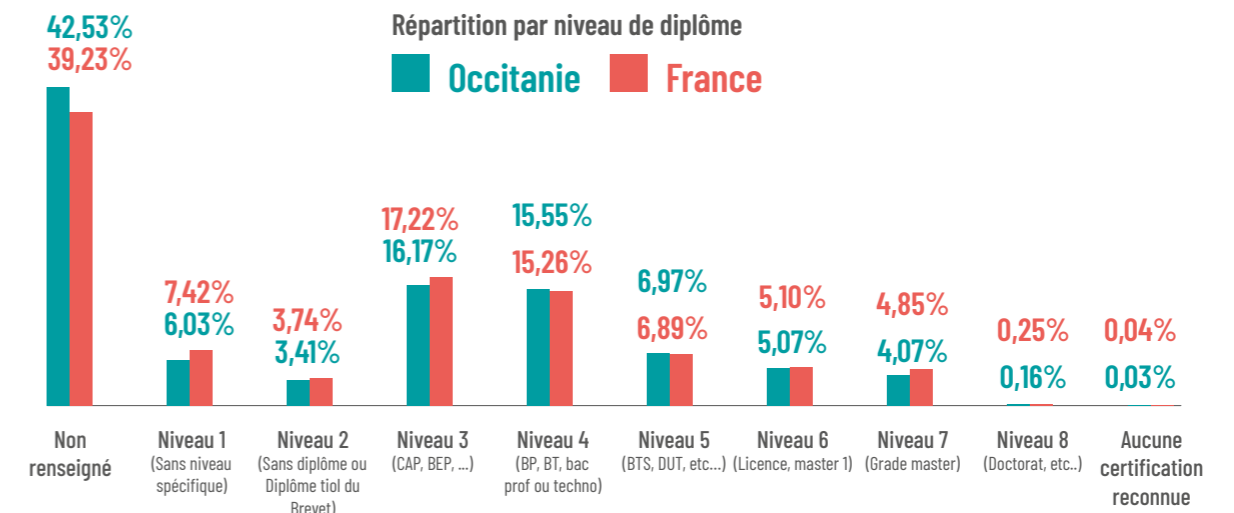
LE STATUT



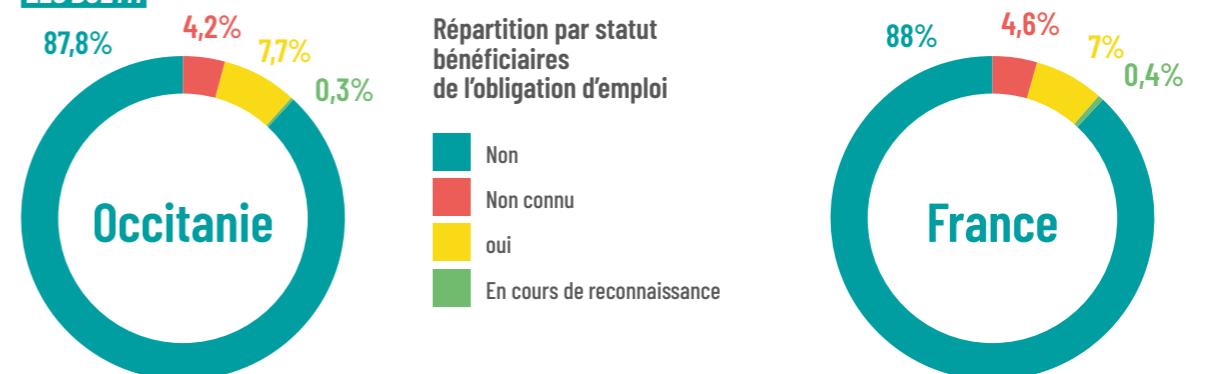
L'ÂGE



LE NIVEAU DE DIPLÔME



LES BOETH



> Pour résumer, sur l'année 2022, voici le profil type d'un bénéficiaire du CEP, tout opérateur confondu :

- En France : Une femme, à la recherche d'un emploi, entre 35-44 ans, de niveau 3 de diplôme (CAP, BEP - anciennement niveau 5), qui n'a pas le statut de BOETH, qui mobilise le CEP pour en 1 trouver un emploi, en 2 changer de métier ou de profession, en 3 acquérir de nouvelles compétences ou qualifications (maintenir son employabilité),

- En Occitanie : Une femme, à la recherche d'un emploi, entre 35-44 ans, de niveau 3 de diplôme (CAP, BEP - anciennement niveau 5), qui n'a pas

le statut de BOETH), qui mobilise le CEP pour en 1 trouver un emploi, en 2 changer de métier ou de profession, en 3 acquérir de nouvelles compétences ou qualifications (maintenir son employabilité).

- Concernant le profil type, que ce soit au niveau national ou régional, lorsque le bénéficiaire n'est pas à la recherche d'un emploi, la CSP la plus largement représentée est celle de de l'employé.

En 2022, les deux profils bénéficiaires du CEP, que ce soit à l'échelle régionale ou nationale, sont donc tout à fait identiques.

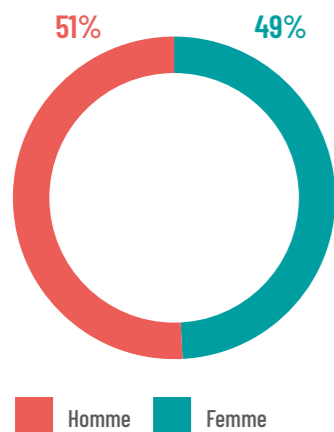
ET DE FAÇON PLUS MICRO, QU'EN EST-IL DES PROFILS DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP PAR OPÉRATEURS, EN OCCITANIE EN 2022 ?

LE PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP DÉLIVRÉ PAR LES MISSIONS LOCALES

Sources des figures ci-dessous : Contributeurs AGORA – traitement France compétences; Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour les Missions Locales

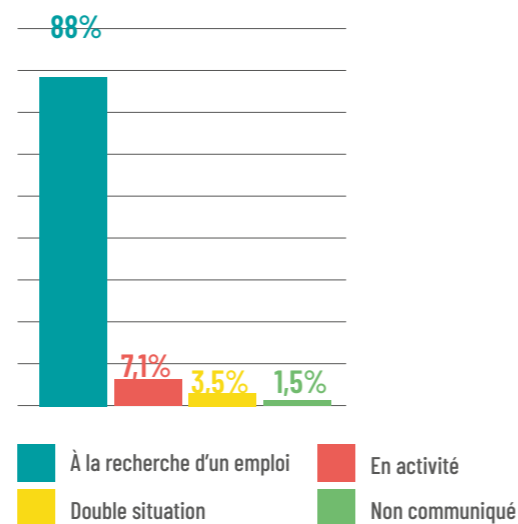
LE SEXE

Répartition Hommes/Femmes



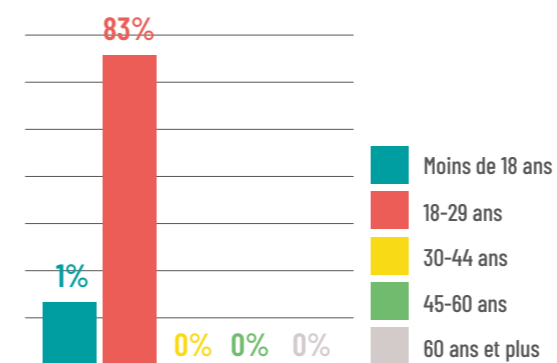
LE STATUT

Répartition par Statut



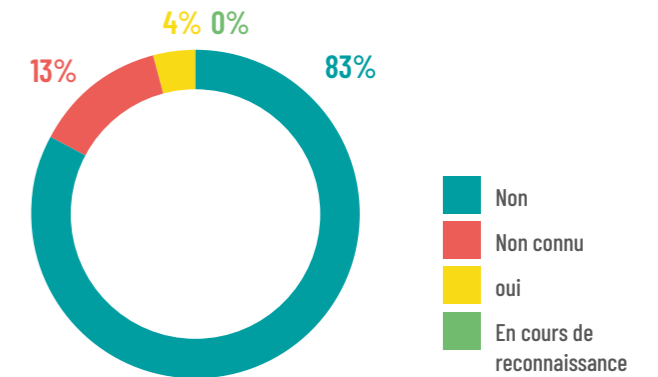
L'ÂGE

Répartition par tranche d'âge



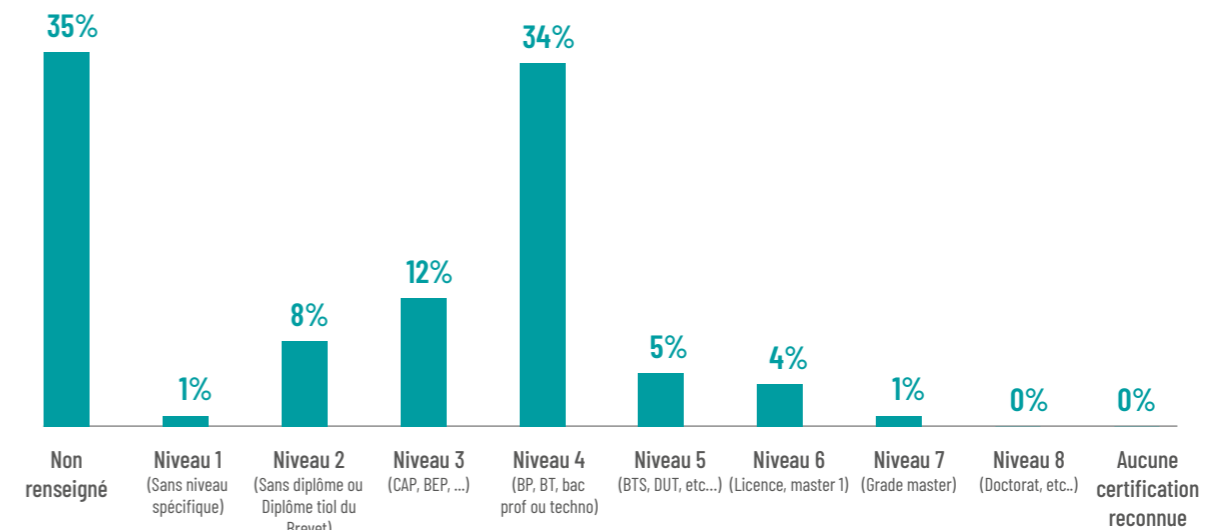
LES BOETH

Répartition par statut bénéficiaires de l'obligation d'emploi



LE NIVEAU DE DIPLOME

Répartition par niveau de diplôme



En raison de l'accrochage des données pour l'année 2022, les données collectées pour les Missions Locales n'indiquent pas les catégories socioprofessionnelles des bénéficiaires du CEP en Occitanie en 2022



Profil type d'un bénéficiaire du CEP en Occitanie pour les Missions Locales :

Un homme, non BOETH, à la recherche d'un emploi, qui a entre 18-29 ans, de niveau 4 de diplôme (BT, BP, BAC professionnel ou technologique).

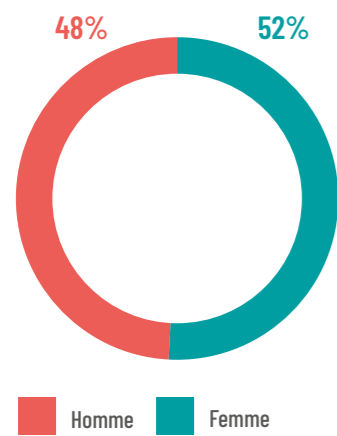
LE PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP DÉLIVRÉ PAR LE PÔLE EMPLOI

Sources des figures ci-dessous : Contributeurs Pôle emploi – traitement France compétences ; Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour Pôle emploi

Pour rappel, les CEP délivrés par les Cap Emploi aux demandeurs d'emploi en Lieux Uniques D'accompagnement (LUA), sont comptabilisés par le Pôle Emploi et intégrés dans les statistiques du Pôle Emploi (et non des Cap Emploi).

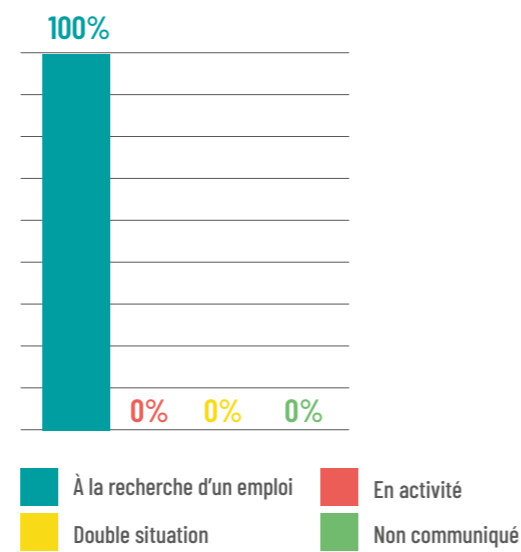
LE SEXE

Répartition Hommes/Femmes



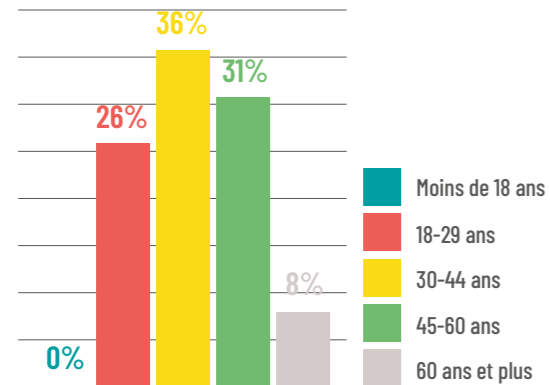
LE STATUT

Répartition par Statut



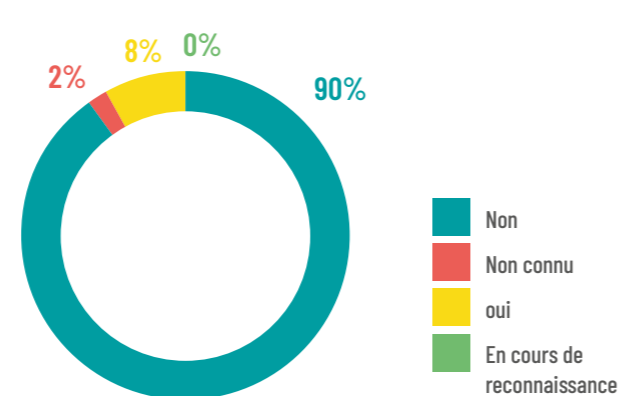
L'ÂGE

Répartition par tranche d'âge



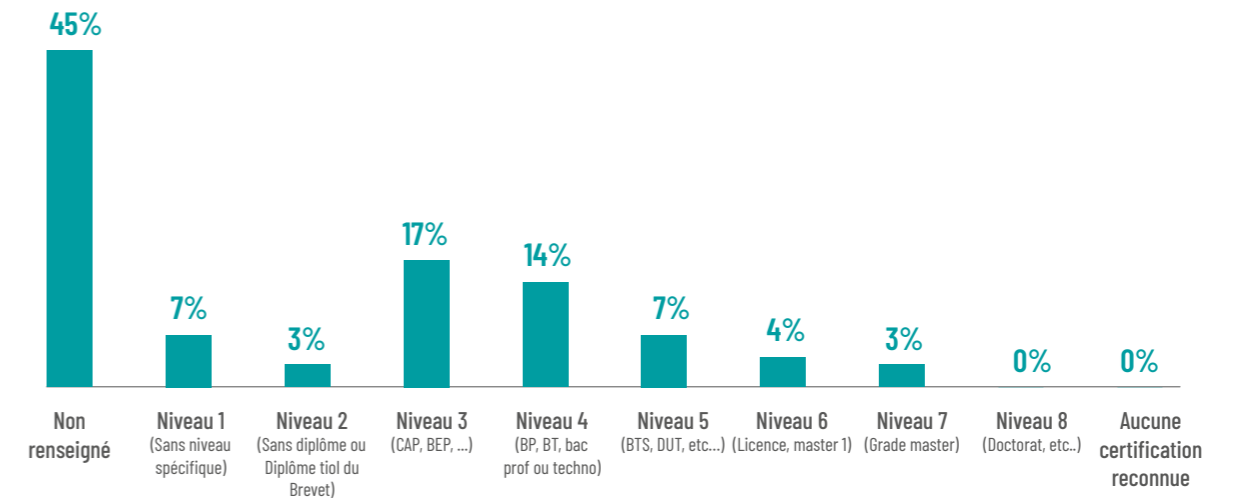
LES BOETH

Répartition par statut bénéficiaires de l'obligation d'emploi



LE NIVEAU DE DIPLOME

Répartition par niveau de diplôme



En raison de l'accrochage des données pour l'année 2022, les données collectées pour Pôle emploi n'indiquent pas les catégories socioprofessionnelles des bénéficiaires du CEP en Occitanie en 2022.

Profil type d'un bénéficiaire du CEP en Occitanie pour le Pôle Emploi :

Une femme, non BOETH, à la recherche d'un emploi, qui a entre 30-44 ans, de niveau 3 de diplôme (CAP, BEP).

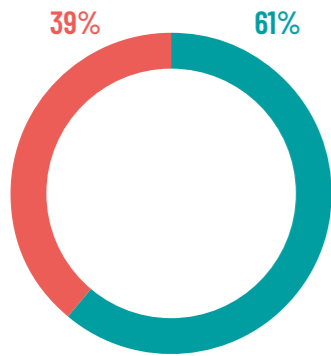
On note aujourd'hui que les demandeurs d'emploi qui demeurent sans emploi ont besoin davantage d'accompagnement, notamment pour surmonter les contraintes personnelles qui entravent leur évolution et leur insertion professionnelle.

LE PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP DÉLIVRÉ PAR LE RÉSEAU EVA

Sources des figures ci-dessous : Contributeurs France Compétence – traitement France compétences ;
Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour le Réseau EVA

LE SEXE

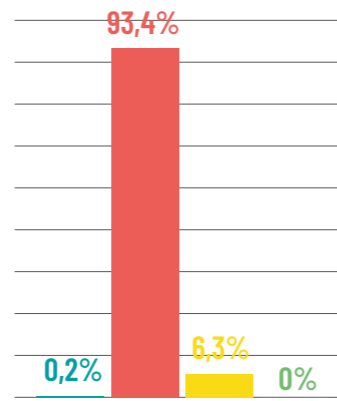
Répartition Hommes/Femmes



■ Homme ■ Femme

LE STATUT

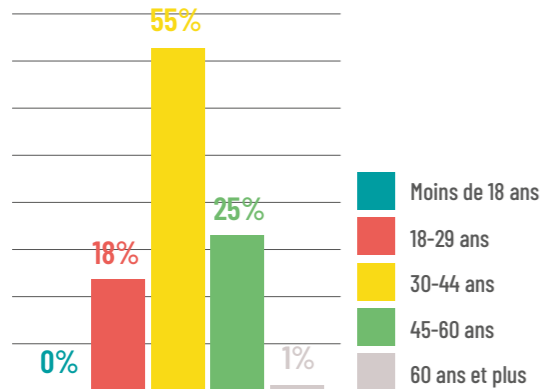
Répartition par Statut



■ À la recherche d'un emploi ■ En activité
■ Double situation ■ Non communiqué

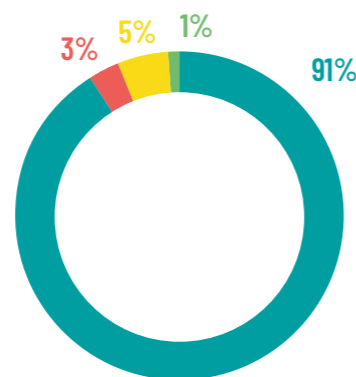
L'ÂGE

Répartition par tranche d'âge



LES BOETH

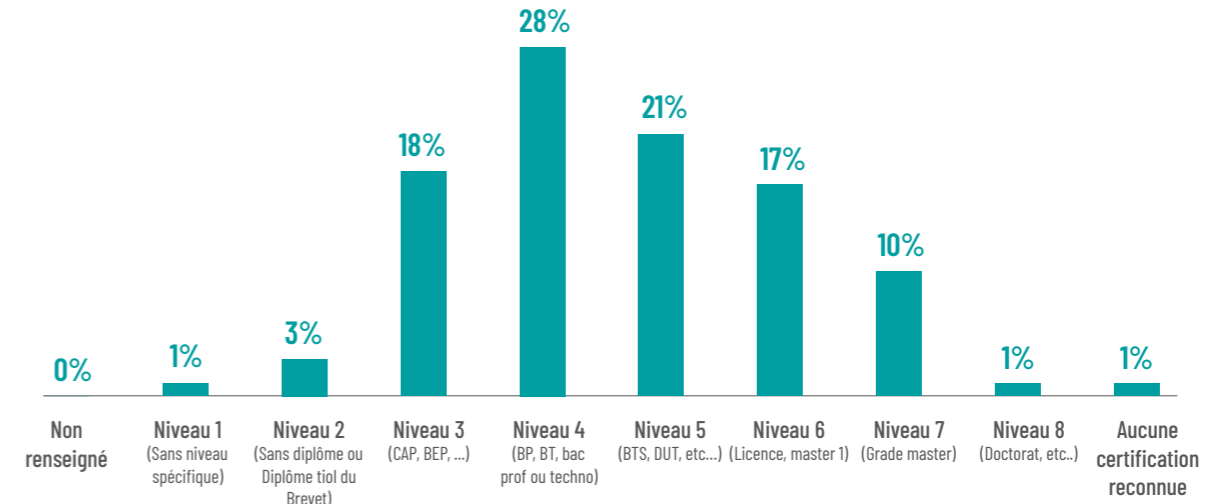
Répartition par statut bénéficiaires de l'obligation d'emploi



■ Non ■ Non connu
■ oui ■ En cours de reconnaissance

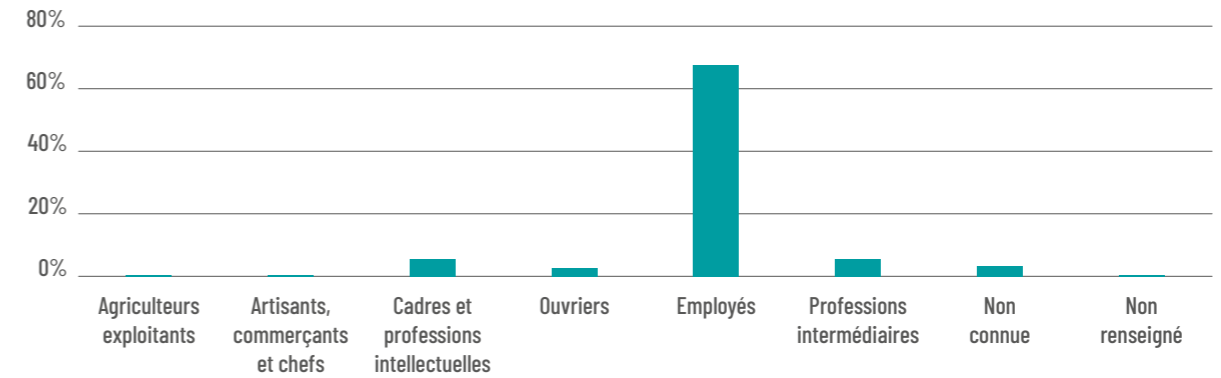
LE NIVEAU DE DIPLOME

Répartition par niveau de diplôme



LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Répartition par catégorie socio-professionnelle



Profil type d'un bénéficiaire du CEP en 2022 en Occitanie pour le Réseau EVA :

Une femme, non BOETH, en activité en tant qu'employée, qui a entre 30-44 ans, de niveau 4 de diplôme (BP, BT, BAC professionnel ou technologique).

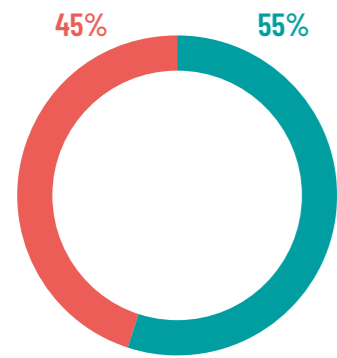


Le Bilan CEP chiffré des actifs occupés 2020-2022 délivré par France Compétences, met également en avant qu'au niveau national le service est sollicité principalement, par des actifs occupés, par des femmes avec le statut d'employé dans le secteur de la santé et de l'action sociale, du commerce ou des industries manufacturières.

LE PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP DÉLIVRÉ PAR L'APEC

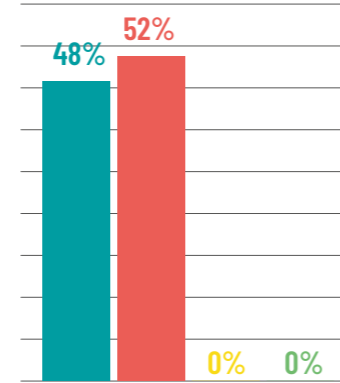
Sources des figures ci-dessous : Contributeurs APEC - traitement France compétences ; Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour l'Apec- les données concernant les BOETH sont non renseignées

Répartition Hommes/Femmes



■ Homme ■ Femme

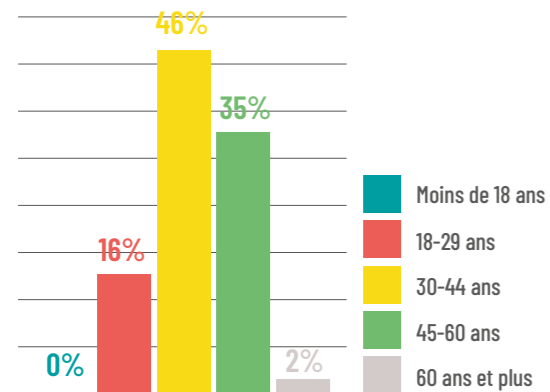
Répartition par Statut



■ À la recherche d'un emploi ■ En activité
■ Double situation ■ Non communiqué

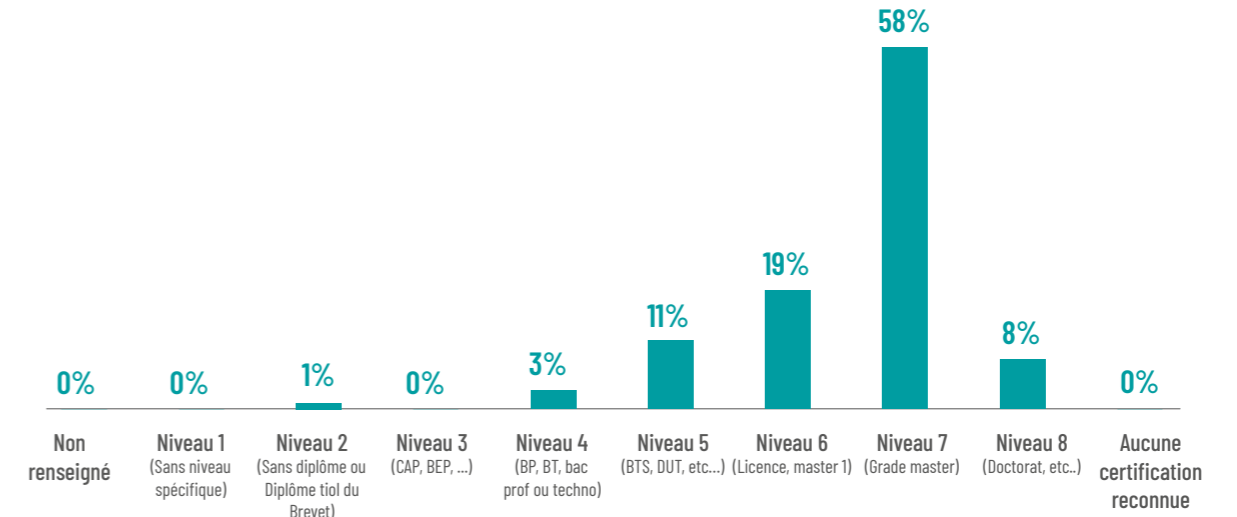
L'ÂGE

Répartition par tranche d'âge



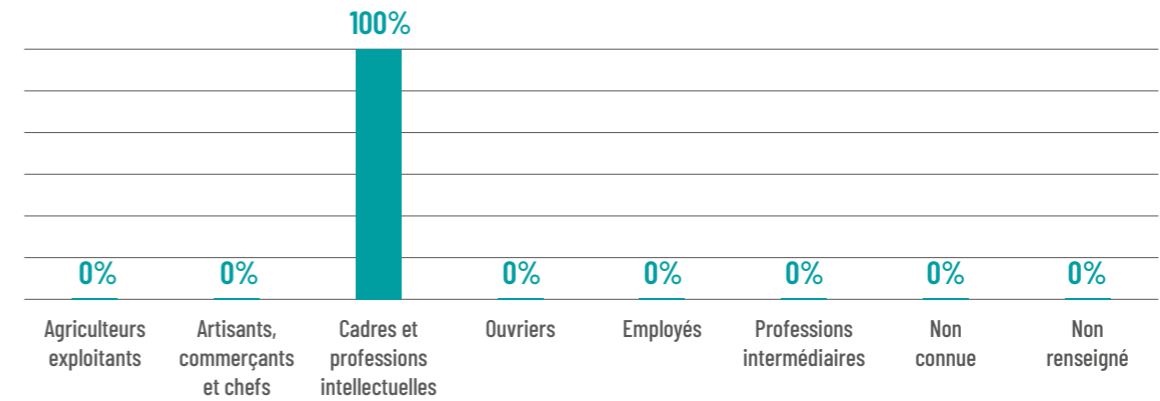
LE NIVEAU DE DIPLOME

Répartition par niveau de diplôme



LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Répartition par catégorie socio-professionnelle



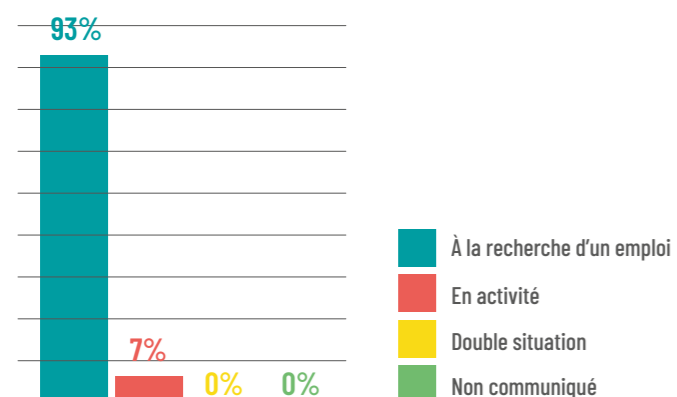
➤ **Profil type d'un bénéficiaire du CEP en 2022 en Occitanie pour l'APEC :**
Une femme, en activité en tant que cadre ou profession intellectuelle supérieure, qui a entre 30-44 ans, de niveau 7 de diplôme (Master).

LE PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP DÉLIVRÉS PAR LE CAP EMPLOI

Sources de la figure ci-dessous : Contributeurs Agefiph et Pôle emploi – traitement France compétences ; Champ : Région Occitanie, ensemble des entrées en CEP en 2022 pour Cap emploi

Pour rappel, les CEP délivrés par les Cap Emploi aux demandeurs d'emploi en Lieux Uniques D'accompagnement (LUA), sont comptabilisés par le Pôle Emploi et intégrés dans les statistiques du Pôle Emploi (et non des Cap Emploi).

Répartition par Statut



La majorité des publics ayant recours au CEP Cap Emploi en Occitanie sont en recherche d'emploi. La corrélation peut être faite avec les situations de désinsertion professionnelle et de rupture dans les parcours auxquelles sont confrontées les publics cibles de cet opérateur (BOETH, inaptitude...). Le PTP restant un dispositif clé pour ces publics pour garantir la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Un travail de fond sur l'élargissement du champ d'application de la Convention Agefiph a été porté par TRANSITIONS Pro Occitanie et l'Agefiph durant l'année 2022 ; afin que davantage de bénéficiaires puissent être éligibles à la convention de partenariat et ainsi bénéficier d'un cofinancement dans le cadre de leur projet PTP.

Convention AGEFIPH et Transitions Pro Occitanie

Partenariat qui s'inscrit dans le cadre partenarial établi en 2022 entre l'Agefiph, Certif Pro et les AT Pro pour anticiper, faciliter et amplifier l'accès aux Projets de Transition Professionnelle (PTP) en faveur des personnes en situation de handicap.

Objectifs et enjeux du partenariat :

- Cofinancement à hauteur de 70% du coût pédagogique des actions PTP,
- Mobiliser les interlocuteurs internes et externes utiles à la mise en œuvre de solutions nécessaires pour compenser les conséquences du handicap,
- Sécuriser les parcours professionnels, maintenir dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle en connexion avec les opérateurs du CEP Cap Emploi,
- Mettre en place des actions coordonnées en région pour renforcer la coopération partenariale et favoriser la connaissance mutuelle des 2 réseaux.

Conditions d'éligibilité :

- Les personnes cumulant un titre de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi Travailleur Handicapé, BOETH, avéré ou en cours, et une inaptitude médicale, avérée ou en cours ;

À partir de septembre 2023, élargissement de la convention Agefiph avec une condition supplémentaire d'accès au cofinancement

- Les personnes BOETH, avéré ou en cours, accompagnés par Cap Emploi au titre du Conseil en Evolution Professionnelle, CEP.

Objectif chiffré projeté sur 2023 : doubler le nombre de dossiers PTP bénéficiaires de cette convention.



4

Les coopérations et événements partagés autour du CEP en Occitanie en 2022

Les coopérations et les rencontres sont une occasion d'**acculturation**, voire un moyen de participer au développement d'une **identité CEP**.

Afin d'être le plus **agile** possible en faveur des bénéficiaires du CEP, les coopérations entre acteurs, sont primordiales.

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP, désormais bien installée en région Occitanie, permet de témoigner des coopérations nombreuses établies sur l'année 2022.

Le développement d'une **interconnectivité** entre les opérateurs CEP et Transitions Pro Occitanie participe au renforcement du maillage territorial pour répondre aux sollicitations des actifs, dans une logique de **sécurisation** et de **fluidification des parcours professionnels**.

Collaborer avec les **partenaires locaux** est essentiel pour délivrer un accompagnement CEP adapté et de qualité.

Les différents acteurs soulignent l'**intérêt des collaborations et coopérations tissées autour du CEP au sein de l'écosystème régional**, et en apprécient les bienfaits, tant opérationnels que stratégiques.

Cette démarche participative s'inscrit dans un **environnement régional riche et actif**.

Principales finalités de ces coopérations en Occitanie, initiées autour du CEP :

- › **Décliner en région des politiques publiques emploi et formation,**
- › Favoriser la **coordination** des acteurs et des actions au service de la **fluidification et de la sécurisation des parcours,**
- › **Optimiser** les trajectoires professionnelles des actifs,
- › **Lever des freins d'accès** à la formation ou à l'emploi,

- › Mobiliser des **compétences** et des **offres de services complémentaires** pour des publics et des besoins spécifiques,
- › Renforcer le **partage de culture commune et l'interconnaissance des acteurs,**
- › **Professionaliser et outiller** les opérateurs du CEP pour faciliter l'assimilation de nos dispositifs et leurs conditions de mise en œuvre,
- › Faciliter l'**acculturation** mutuelle,
- › Créer des **synergies et de la coordination** autour des offres de services du CEP,
- › Répondre **opérationnellement et stratégiquement** à nos attentes partagées,
- › **Mutualiser et capitaliser sur les expertises** respectives de chacun dans le secteur de l'emploi/formation et les mettre à profit,
- › Renforcer l'**aiguillage coordonné** des publics vers l'opérateur du CEP compétent,
- › Accélérer la **communication** autour du CEP et favoriser sa notoriété,
- › **Promouvoir l'accès de tous les actifs au service CEP.**

Comme évoqué précédemment, il est important de renforcer la notoriété du CEP pour qu'il devienne un des **acteurs de référence** en matière d'évolution professionnelle et pour améliorer la lisibilité du service.

Quelles sont les modalités et objets des coopérations en Occitanie en 2022 ?

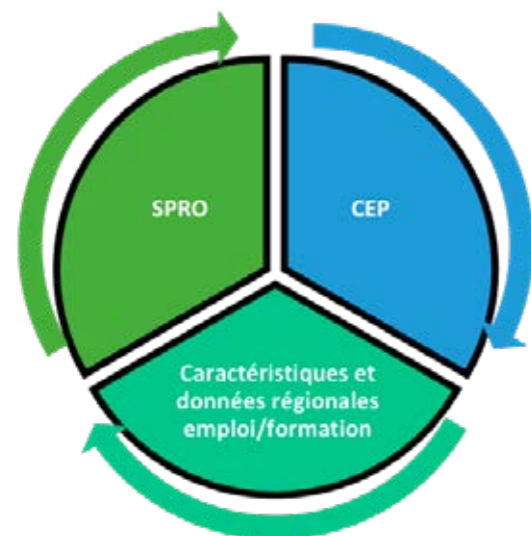
Ils sont divers : réunions de partage d'information, comités de pilotage, rencontres bilatérales, outillage et professionnalisation croisée, événements partagés et actions de communication, conventions de partenariats... Cette partie IV a pour objectif de mettre en exergue l'ensemble des réalisations assurées en Occitanie.

Quelles dynamiques et actions ont été entreprises en Occitanie dans une logique collaborative et inclusive ?

En Occitanie, la mission de suivi du CEP s'inscrit autour de coopérations d'ores et déjà construites de longue date (pour certaines), unissant des contributions riches et surtout complémentaires, avec les partenaires ci-dessous :

- > **Les cinq opérateurs du CEP,**
- > **La DREETS Occitanie** (la Direction régionale de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités) qui peut intervenir notamment sur la coordination des opérateurs CEP avec Transitions Pro, particulièrement en 2020 avec la mise en place du dispositif **PRP** et en 2021 avec le déploiement du dispositif **Transitions Collectives**,
- > Les **DARP** (les Délégués à la Reconversion Professionnelle) en Occitanie qui sont les interlocuteurs privilégiés des entreprises sur le terrain,
- > **Le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)** -Conseil Régional Occitanie,
- > Nos partenaires **institutionnels** comme l'**Agefiph** et nos partenaires **territoriaux** comme l'**OPCO Santé** ou l'**OPCO EP** (Entreprises de Proximité).

1. LE SPRO : INSTANCE RÉGIONALE DE CONCERTATION ET DE PARTAGE



La région Occitanie participe à la **coordination des acteurs** du service de l'emploi En région Occitanie. Ainsi, il a été mis en place le **Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)**

notamment dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) 2022-2028.

Ce contrat est l'instrument central de définition, planification et coordination des politiques régionales en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.

Le Public Régional de l'Orientation (SPRO) est **actif** et fonctionne avec la participation de tous les opérateurs CEP et autres prescripteurs. Il est composé des membres de droit, de membres labellisés et de partenaires associés.

En qualité de membre de droit, Transitions Pro Occitanie a signé, en 2020, **la charte du Service Public Régional de l'Orientation**.

A ce titre, Transitions Pro Occitanie est invitée à participer aux instances territoriales de la Région avec les autres parties prenantes.

Ces instances régionales sont le lieu **privilegié d'échanges et de concertation** entre les différents acteurs de l'emploi/formation du territoire. Ce réseau de professionnels a pour ambition de permettre à chaque personne de la région Occitanie d'être informée sur les formations, l'emploi, les dispositifs et les financements existants.

Transitions Pro Occitanie participe donc activement au SPRO de l'Occitanie et souhaite **inscrire ses actions en articulation avec la Région et les opérateurs du CEP**.

2. DES OUTILS FONCTIONNELS ET OPÉRATIONNELS MIS EN PLACE PAR TRANSITIONS PRO OCCITANIE

- > Conception du « **circuit du dossier PTP dématérialisé** », très prochainement disponible sur notre site internet, permettant :
 - D'accompagner et outiller principalement le bénéficiaire mais aussi l'organisme de formation et l'employeur tout au long de la démarche en leur facilitant la compréhension de la vie du dossier de son ouverture à sa finalisation,
 - De leur donner de la visibilité sur nos attentes et le fonctionnement du dossier PTP dématérialisé en lien avec notre outil,

- De sensibiliser les parties prenantes sur l'importance des délais et sur leur interdépendance dans la constitution du dossier,
- Et de sécuriser le projet du bénéficiaire jusqu'à l'importation du dossier complet et finalisé (des 2 ou 3 volets) et ainsi favoriser le **taux de transformation des dossiers PTP financés**.

> Élaboration et mise à disposition sur notre site internet d'une **Foire Aux Questions (FAQ)** pour répondre aux questions régulières des bénéficiaires, des organismes de formation, des employeurs et des acteurs de l'emploi/formation et de l'orientation ; sur nos dispositifs, leurs conditions de mise en œuvre, les fonctionnalités de l'outil dématérialisé, le cadre réglementaire....

> Création et mise à disposition sur notre site internet du **baromètre de la commission** pour donner de la visibilité aux différentes parties prenantes sur les taux d'acceptation et de validation des dossiers présentés en commission tout dispositif confondu.

> Mise en place **d'un simulateur de calendrier de dépôt de dossiers** sur le site de Transitions Pro Occitanie, dont l'objectif est de faciliter l'appropriation du fonctionnement du calendrier de dépôt de dossiers, par les bénéficiaires principalement et par les professionnels de l'emploi formation. Il suffit de rentrer les dates d'entrées en formation et le calendrier affiche automatiquement la recevabilité ou pas du dossier : « dossier dans les délais ou hors délai ».

3. DES ÉCHANGES LIMPIDES ENTRE LES OPÉRATEURS DU CEP ET TRANSITIONS PRO OCCITANIE

Des **échanges réguliers par téléphone ou par mails** pour assurer le traitement de problématiques spécifiques, de cas individuels ou non ; ou pour mettre en place des interventions/coanimations tout au long de l'année.

Des **référénts techniques, un Responsable Partenariats** et une **chargée de projet suivi du CEP** restent à disposition pour fluidifier et centraliser les échanges avec les opérateurs du CEP, qu'ils soient opérationnels (articulation du CEP avec nos dispositifs) ou politiques.

4. DES INTERVENTIONS ASSURÉES PAR TRANSITIONS PRO OCCITANIE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

> **Assurer des permanences territoriales mensuellement (sauf sur août) sur toute l'Occitanie (92 permanences territoriales programmées en 2022 sur un maillage de 21 territoires sur l'ensemble des 13 départements.** Notre présence terrain permet de renforcer d'une part notre dynamique d'informations **au plus près** des bénéficiaires et partenaires de l'emploi formation et d'autre part la **notoriété et l'image de marque** de la structure, sur toute l'Occitanie.

> **Œuvrer en faveur d'une meilleure lisibilité du rôle de Transitions Pro Occitanie et d'une meilleure appropriation de nos dispositifs, afin d'outiller les professionnels dans leur rôle d'accompagnement du public.**



Il est à noter que lors de chaque intervention, Transitions Pro Occitanie éclaire/insiste sur les éléments probants à apporter au dossier en lien avec les trois critères d'appréciation du dossier : Cohérence du projet, pertinence du parcours et perspectives d'emploi. Le lien est également fait sur l'articulation de ces 3 critères avec les priorités régionales et nationales établies par France Compétences.

Le CEP est le véritable tremplin du projet en connexion avec les dispositifs financés par Transitions Pro Occitanie et les trois critères d'appréciation du projet.

Le bénéficiaire acteur de son projet, doit véritablement adopter une posture de démonstration et alimenter son dossier au service de ces trois critères pour maximiser ses chances de réussite. Le rôle du CEP et la qualité de la synthèse d'accompagnement sont donc primordiaux pour donner vie au projet.

> **Avec le Pôle Emploi**

Renforcement de la coopération et de la coordination de nos traitements respectifs avec les Pôle Emploi du bassin Toulousain et Montpellierain : intervention de Transitions Pro Occitanie sur ses missions, ses dispositifs (PTP et Démissionnaire majoritairement) et leurs conditions de mise en œuvre.

Transitions pro Occitanie a effectivement pu intégrer dès 2021 les traditionnelles « **réunions opérationnelles du mardi** » (en Visio) des Pôle Emploi de plusieurs départements. Portée de l'intervention très importante pour Transitions pro Occitanie car elle donne accès à un **maillage territorial stratégique**. En 2022 et dans la continuité de 2021, Transitions Pro Occitanie est intervenue sur 2 « réunions du mardi » : le 25/10/22, et le 15/11/22.

Les opérateurs ont beaucoup apprécié la démarche et ont jugé les interventions utiles et les échanges constructifs.

Courant 2022, d'autres animations ont également eu lieu cette fois en **en présentiel** auprès de différentes Agences Pôle Emploi : Agence de Saint-Jean le 19/05/23 (présentation du PTP et du dispositif démissionnaire) et Agence de Villefranche le 28/06/23 (intervention sur le PTP assurée auprès des psychologues du travail de différents Pôle Emploi du secteur Toulousain). Animations enrichissantes avec de l'interactivité entre parties prenantes.

> Avec l'Agefiph et Cap emploi

Objectifs de l'intervention assurée le 22/02/22 par Transitions Pro Occitanie auprès de l'Agefiph et des Cap Emploi de chaque département :

- Faciliter l'appropriation du dispositif PTP par les Cap Emploi (cadre du guide de prise en charge PTP, conditions d'éligibilité, conditions de mise en œuvre etc...),
- Eclairer les Cap Emploi et l'Agefiph sur **nos attentes en matière d'argumentaire sur les 3 critères d'évaluation et de financement des projets PTP**.
- Favoriser la visibilité et faciliter la compréhension de notre convention de partenariat avec l'Agefiph (**extension de la convention, conditions d'éligibilité, modalités de cofinancement sur les parcours éligibles...**),
- Répondre aux différents **questionnements opérationnels** qui avaient été recensés en amont de l'intervention, en lien avec des cas individuels ou non.

- Echanges sur les solutions opérationnelles que l'on pourrait envisager pour répondre aux besoins et aux contraintes spécifiques de leurs publics confrontés à des situations particulières (arrêts de travail, inaptitude...),

> Dans une logique similaire (car même typologie de publics), Transitions Pro Occitanie est intervenue en visioconférence le 08/03/22 auprès des collaborateurs de **l'Agence Régionale de Santé Occitanie** pour présenter le PTP et les spécificités de la convention Agefiph.

> **Coanimation avec le Réseau EVA** auprès des employeurs grands-comptes adhérents de l'OPCO Unification, lors d'une matinée RH organisée par Unification le 18 octobre 2022 à Toulouse, puis le 20 octobre 2022 à Montpellier. Objectifs de la coanimation : présenter le PTP et ses spécificités aux employeurs et adhérents et **mettre en visibilité l'interconnexion et la complémentarité** de nos activités avec les opérateurs du CEP.

> Avec les Missions Locales

Intervention assurée en visioconférence auprès des conseillers de la Mission Locale de Nîmes 22 novembre 2022. Objectifs de l'intervention :

- Faciliter l'appropriation du dispositif PTP et démissionnaire par les Missions Locales (cadre du guide de prise en charge PTP, conditions d'éligibilité, conditions de mise en œuvre etc...),
- Les éclairer sur **nos attentes en matière d'argumentaire sur les 3 critères d'évaluation ou de financement des projets démissionnaire et PTP**,
- Lever les potentiels irritants opérationnels via un temps de questions/réponses.

> Avec l'Apec

Animation assurée sur le dispositif démissionnaire auprès des collaborateurs de l'Apec dans les locaux de l'Apec Toulouse le 5 décembre 2022, dont les finalités étaient **de faciliter l'assimilation** du dispositif démissionnaire et de ses spécificités et attendus en attendus en matière d'argumentaire, et de répondre aux **questions opérationnelles et réglementaires** sur la mise en œuvre du dispositif.

> Ces rencontres auront permis notamment :

- **D'éclairer et fluidifier** la compréhension sur les attendus partagés,
- Mettre en lumière les leviers pour renforcer la **sécurisation et la fluidification des parcours** des publics (dont ceux pour lesquels une notion d'immédiateté liée au reclassement ou au maintien dans l'emploi rentre en considération dans l'accompagnement),
- **Redimensionner et redynamiser** nos relations et actions partenariales.

Exemple de coopération projetée sur 2023 :

Coanimer les animations du CARIF-OREF sur la transition professionnelle des salariés avec le Réseau EVA.

5. EVÉNEMENTS PARTAGÉS ENTRE OPÉRATEURS DU CEP ET TRANSITIONS PRO OCCITANIE

> Les Semaines de l'Evolution Professionnelle

Transitions Pro Occitanie a participé activement aux **semaines de l'évolution professionnelle**, qui se sont déroulées du 10 au 21 octobre 2022, et qui consistent à proposer des webinaires d'information sur des thématiques ciblées au **grand public et aux entreprises**.

L'organisation de ces semaines est portée notamment par le **Réseau EVA et l'Apec**.

Organisateurs

A, le Groupement Evolution, BGE Guyane, Anthea RH Corse et Aksis Martinique en collaboration avec nos partenaires nationaux et régionaux.

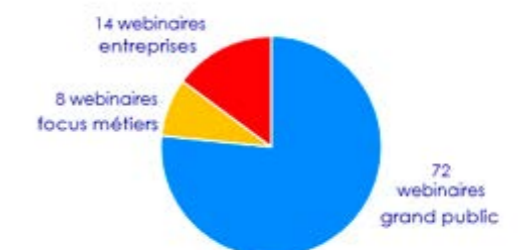


Cet événement national, initié depuis 2020, a grandement participé à la **promotion du CEP** sur les territoires. Pour le public, les principaux participants à cet événement sont les salariés (cadres) du secteur privé (26,8 %), les salariés du secteur privé (hors cadre) (21 %) et les personnes en recherche d'emploi (19 %).

Partenaires nationaux et régionaux 2022



En Occitanie, **426 personnes** ont assisté à cet événement. Ce dernier a demandé une collaboration rapprochée entre les opérateurs CEP (Cap emploi, Apec, Réseau EVA) et les partenaires mobilisés pour cet événement (OPCO, Transitions Pro Occitanie, etc.).



L'Apec a animé 20 webinaires sur les thèmes suivants « Le CEP : un outil au service de l'entreprise », « Je valorise mon expérience mon senior », « Je prépare mon entretien professionnel pour évoluer dans mon entreprise ». Transitions Pro Occitanie et le Réseau EVA ont coanimé plusieurs webinaires à destination du public tels que « Je souhaite valoriser mes compétences et mon expérience » ; « Je souhaite me reconverter » et « Je souhaite en savoir plus sur les métiers d'avenir ». L'Occitanie est arrivée en **5^{ème} position** au national grâce à ses taux de participation aux webinaires.

Le type de webinaires au SEP de 2022 (au national)

> **Les Journées Portes Ouvertes de Transitions Pro Occitanie**



Transition Pro Occitanie a organisé ses **journées portes ouvertes** sur les sites de Toulouse et Montpellier, le 9 novembre 2022 à l'occasion de la journée nationale de la reconversion. Au programme de cet événement, des réunions et des ateliers à destination des salariés, des employeurs, des organismes de formation et des acteurs de l'emploi. Cet événement représente l'occasion de **promouvoir l'offre de service de Transitions Pro Occitanie et le service CEP**. Le Réseau EVA et l'Apec étaient présents pour capter les publics et délivrer de l'accompagnement CEP sur place.

> **Le Forum « Clés d'Avenir »**



Transitions Pro Occitanie et l'OPCO des **Entreprises de Proximité (OPCO EP)** ont organisé « **Le forum Clés d'Avenir** » le 30 septembre 2022, avec le soutien de la DREETS et de la Région Occitanie et en partenariat avec **l'ensemble des acteurs de la mobilité professionnelle**. Ce

forum gratuit et ouvert à tous était un lieu de rencontre pour les publics ayant un projet de reconversion professionnelle, de formation, de création ou reprise d'entreprise et les organismes et institutions pouvant les appuyer dans cette démarche. Divers profils d'actifs ont participé à cet événement : salariés (CDI, CDD, intérim...) et demandeurs d'emploi. Ce forum était également ouvert aux **entreprises** afin que les employeurs puissent trouver de l'information et des réponses concernant leur gestion des ressources humaines.

L'ensemble des opérateurs du CEP et nos partenaires se sont mobilisés sur cet événement via la tenue d'un stand et **l'animation de plusieurs ateliers thématiques** pour certains (coanimation Transitions Pro Occitanie et Pôle Emploi sur l'atelier « La formation : un levier dans mon parcours de reconversion, dispositifs, prise en charge et rémunération des demandeurs d'emploi et démissionnaires »- et animation d'ateliers assurée par le Réseau EVA sur le CPF, le CEP et la reconversion professionnelle).

Ce forum régional constituant une action de coopération entre Transitions Pro Occitanie et les 5 opérateurs CEP a permis de promouvoir le service CEP en tant que véritable **acteur clé dans le processus de transition professionnelle**.

Ce forum a comptabilisé environ **1300 visiteurs** : 100 participants à la cérémonie d'ouverture, 240 participants aux ateliers, 90 participants aux « pitch reconversion » et 450 visiteurs sur le forum/stand. Cette journée a été ponctuée de 3 tables rondes, d'une quinzaine d'ateliers pratiques, ainsi que de nombreux témoignages et retours d'expériences de reconversions professionnelles et créations d'entreprises.

> **Le COPIL démissionnaire**

Espace de collaboration et de réflexion, le COPIL démissionnaire est piloté trimestriellement par la **DREETS** et Transitions Pro Occitanie. Les opérateurs du CEP y sont conviés.

Ses enjeux : assurer un suivi des dossiers démissionnaires, suivre les accompagnements engagés, nourrir les échanges autour des **freins et leviers** pour les reconversions des salariés et les créations/reprises d'entreprises, construire collectivement des réponses manquantes dans l'articulation et le déploiement du dispositif.

6. DES ACTIONS DE COMMUNICATION POUR FAVORISER LA NOTORIÉTÉ DU CEP

Selon l'article 4.1 du Cahier des charges du Conseil en évolution professionnelle (Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du Code du travail), le CEP fait l'objet d'une **promotion à l'initiative des opérateurs** qui informent leur **public**, les **employeurs** et les **instances représentatives du personnel** au niveau des branches professionnelles et de l'entreprise.

Les Commissions Paritaires interprofessionnelles régionales (CPI), les organisations syndicales et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi que les **pouvoirs publics** peuvent se saisir de la promotion du CEP.

Retour de France compétences sur les leviers qui ont encouragé le recours et la promotion du CEP en 2020 au niveau national :

- > Des **opérateurs du CEP plutôt dynamiques** en matière de promotion et de partenariats en région et un « bouche à oreille » réel,
- > Des impulsions plus fortes de la part des **pouvoirs publics**,
- > Une **communication publique** accrue du Ministère du travail pour promouvoir le CEP,
- > Une mise en visibilité du CEP à l'occasion de la communication sur **Transitions Collectives**,
- > Une mise en visibilité du CEP sur la Home Page du site et de l'application « Mon compte formation »,
- > Des **partenaires** impliqués sur les enjeux de transition/ reconversion **qui informent** et orientent.

La promotion du CEP est donc véritablement un axe à développer, autant au niveau des bénéficiaires que des entreprises et de leur **service RH**. Le CEP ne doit pas « s'arrêter à la porte de l'entreprise ».

De plus, au regard de la mutation constante du marché de l'emploi et des bouleversements économiques et sociaux auxquels nous sommes régulièrement confrontés, il est essentiel de continuer à renforcer par divers moyens la notoriété du CEP dans le paysage de l'emploi/ formation.

Les entreprises sont des acteurs majeurs

pour agir en amont de toutes transitions professionnelles effectives pour faciliter la réflexion, l'analyse et la construction du projet. En effet, dans sa note de synthèse de 2023 **France Stratégie** souligne la nécessité de **réarmer** et clarifier le rôle des entreprises et des branches professionnelles dans la sécurisation des parcours professionnels des salariés, au moyen d'un **dialogue social renforcé**, mais également d'un meilleur accompagnement de la part des pouvoirs publics.

Ainsi, le CEP est un **outil de dialogue constructif** entre l'entreprise et ses salariés et participe à la sécurisation des parcours professionnels.

En d'autres termes, il s'agit par les actions de promotion du CEP de faire **évoluer l'image et l'identité du CEP** pour le présenter comme un **service adaptable à l'évolution des besoins des actifs et de l'écosystème**.

Transitions Pro Occitanie informe très régulièrement ses publics via divers canaux, sur le rôle des différents opérateurs CEP, ainsi que sur leur **valeur-ajoutée** dans la validation du financement du dossier ou dans la validation du projet :

- > Sur les réseaux sociaux et le site internet en relayant des actualités,
- > Lors des événements partagés assurés en 2022,
- > Lors des réunions d'information collectives et ateliers sur les dispositifs, à destination des bénéficiaires ou des partenaires emploi/ formation,
- > Lors des rendez-vous individualisés (en distanciel ou en présentiel) dispensés aux bénéficiaires,
- > Par l'aiguillage des personnes vers l'opérateur du CEP compétent :
 - dès la première prise de contact téléphonique ou physique afin que les publics soient accompagnés au mieux dans la définition et la construction de leur projet de transition professionnelle au regard de leur situation individuelle,
 - lors des Salons TAF ou événements divers,
 - Par la mise à disposition des flyers des opérateurs CEP sur nos 2 sites (Toulouse et Montpellier).

L'aiguillage coordonné des publics assuré par les différents opérateurs du CEP et Transitions Pro

Occitanie favorise par ricochet la promotion du CEP et son bon déploiement sur le territoire.

En 2022, plus de **25 000** personnes ont été informées sur le CEP via Transitions Pro Occitanie.

En outre, il est important de souligner que depuis 2021, le déploiement du dispositif **Transitions Collectives** a permis à Transition Pro Occitanie d'accroître ses opportunités de communication autour du CEP ; tout en asseyant une nouvelle posture « d'apporteur de solutions RH » auprès des **entreprises**.

Quels moyens et actions de promotion du CEP sont-ils mis en place par les différents opérateurs pour favoriser la notoriété du CEP en région Occitanie en 2022 ? Quelques exemples

> Les Missions Locales

Pour le réseau des **Missions Locales** en Occitanie la promotion du CEP ne se fait pas en tant que tel. Toutefois, par la **délivrance de services de qualités** (informant, conseillant, accompagnement les publics selon leurs besoins et aspirations professionnelles), les Missions Locales participent à la promotion du conseil en évolution professionnelle.

La **réputation et l'implantation forte** des Missions Locales au sein du territoire Occitanie permettent sa promotion auprès des jeunes. En effet, les personnes accompagnées connaissent principalement les services des Missions Locales par leur entourage (famille, amis) (**62 %**).

Pôle emploi redirige également les jeunes vers les Missions Locales (**11 %**) (données tirées du Baromètre de satisfaction initié par l'Association Régionale des Missions Locales d'Occitanie).

C'est le moment de recruter un jeune talent !

LES + DE LA MISSION LOCALE

Faciliter le recrutement des candidats

Évaluer et former vos besoins en compétences et en recrutements

- Collaborer avec votre grille de compétences
- Aller au-delà de la sélection de la fiche de poste et compétences
- Offrir un offre dans le réseau
- Créer un accompagnement personnalisé
- Créer une mission locale
- Organiser des ateliers de recrutement

Vous informer et vous conseiller sur LES BESOINS EN RECRUTEMENTS adaptés à vos besoins

- Les besoins qualitatifs précis
- Les différents types de contrats
- Les démarches à réaliser avant d'être recruté
- La formation à envisager

Vous informer et conseiller sur LES FORMATIONS

- Faire référence sur les besoins et dispositifs de formation
- Faire référence à l'offre de formation
- Présenter les besoins, l'impact de la formation et les futurs conseils

En 2022, le réseau des Missions Locales a développé **un kit de communication national à destination des entreprises**, qui a été décliné régionalement et qui présente l'offre CEP des Missions Locales sous l'axe de l'accompagnement et de la préparation au projet, en amont d'un recrutement.

> Le Réseau EVA

Le réseau EVA en Occitanie s'est attelé en 2022 à promouvoir ce service d'accompagnement sur l'ensemble du territoire auprès des actifs mais pas que, et a mis en place en ce sens plusieurs actions de promotion du service.

Le bénéficiaire a connu le service par :	
Une action de communication ciblant les actifs	27%
Son entourage (ami, collègue, famille)	15%
Le site « mon compte formation »	15%
Son employeur ou son supérieur hiérarchique	5%
Une organisation syndicale	0,2%
Un autre organisme	38%
Pôle Emploi	12%
Transitions pro	7%
Opérateur du CEP sollicité	4%
Organisme de formation	4%
Autre	4%
Organisme risques et santé au travail	2%
Organisme social	2%
Autre opérateur régional du CEP (actifs occupés)	1%
OPCO	1%
CAP Emploi	1%
Missions Locales	0,3%
Organismes du SPRO (hors opérateurs CEP)	0,2%
APEC	0,1%
AGEFIPH	0%

Connaissance du service par le bénéficiaire :

- **27%** des bénéficiaires ont eu connaissance du service CEP grâce à une **action de communication** ; en effet, le réseau EVA a mis en œuvre plusieurs actions de promotion du service en 2022 (campagnes digitales, campagnes d'affichage urbain, campagnes sur les replays TV, campagnes sur des sacs à pain et sur les sacs à pharmacie).

- **15%** des bénéficiaires ont eu connaissance du service par leur **entourage**.

15% des bénéficiaires ont eu connaissance du service grâce **au site CPF** qui met en avant le CEP.

- Les **partenaires** jouent également un rôle dans l'information sur le service puisque **12%** des bénéficiaires ont connu le service grâce à Pôle Emploi, **7%** grâce à Transitions Pro, **4%** par un organisme de formation. Au total, c'est **38%** des bénéficiaires qui ont connu le service grâce à un partenaire (tous partenaires confondus).

En revanche, la notoriété du CEP auprès des **employeurs** semble être un **axe de développement** pour l'année 2023. En effet, seulement **5 %** bénéficiaires suivis par le réseau EVA ont connu l'offre de services de cet opérateur par le biais de l'employeur (Bilan 2022 CEP Réseau EVA Occitanie).

> Le Réseau EVA s'est déjà emparé du sujet et a mené plusieurs actions de promotion du service auprès des entreprises :

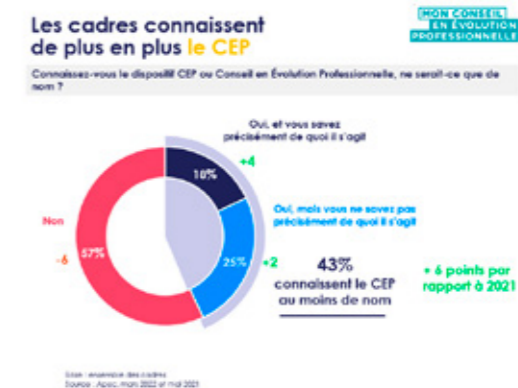
- L'ensemble des **OPCO** ont été rencontrés avec une présentation du service CEP auprès de leurs conseillers emploi formation, afin que ces derniers puissent relayer l'information auprès de leurs adhérents. Un partenariat plus approfondi a été noué avec **l'OPCO SANTE, UNIFORMATION et OCAPIAT** (avec une convention de partenariat signée au niveau national). Le partenariat avec l'OPCO SANTE et Uniformation se traduit par l'organisation chaque année d'un webinaire d'information à destination de leurs adhérents, ainsi que par l'animation de réunion d'information auprès des salariés (sur demande de leurs adhérents). Transitions Pro Occitanie et le Réseau EVA, ont coanimé à Toulouse et Montpellier deux réunions d'information pour présenter leurs missions et dispositifs respectifs auprès des adhérents grands-comptes d'Uniformation. **La réalisation d'actions de coopération avec les OPCO favorise la notoriété**

du CEP auprès des entreprises.

- Une **campagne de prospection téléphonique auprès de responsables RH** de 900 entreprises entre 100 et 500 salariés a été initiée en Occitanie, pour leur faire connaître le CEP (cette prospection a été réalisée par un prestataire externe, mutualisée avec les autres régions du Réseau EVA). Cette campagne sera reconduite au cours de l'année 2023.
- Un événement national mis en place depuis octobre 2020, initié par le réseau EVA et l'APEC : **« les semaines de l'évolution professionnelle »**, avec comme évoqué des webinaires à destination des entreprises.
- Un événement régional organisé par le réseau EVA à destination des entreprises **« le CEP : un service gagnant-gagnant pour les entreprises et les salariés »**. Coanimé avec l'APEC. Sur une semaine (du 30 mai au 3 juin), 26 réunions d'information ont été organisées sur l'ensemble des départements de la région (un webinaire et une réunion présentielle dans chacun des 13 départements).

> L'Apec

L'Apec s'implique également dans la promotion du CEP en 2022, notamment auprès des cadres, qui de connaissent de plus en plus le service :



De plus, l'Apec comptabilise plusieurs types d'actions de communication pour développer la notoriété du CEP :

Principaux événements communication 2022



> Exemple de communication Relations médias mises en place par l'Apec en 2022 :

- Référencement payant pour gagner en visibilité en tant qu'opérateur régional et national du CEP,
- Réalisation de communiqués de presse et de conférences de presse auprès de journalistes (ex. Communiqué de presse, en date du 29 septembre 2022, sur le lancement de la 3^{ème} édition des semaines de l'évolution professionnelle).

> Exemple de communication « clients » (entreprises et public) mises en place par l'Apec en 2022 :

- Des vidéos grand public sur le dispositif démissionnaire et le témoignage d'un cadre ayant pu mener à bien un projet de reconversion grâce au CEP,
- L'Apec, tout comme les autres opérateurs du CEP, prend en compte l'impact retentissant des réseaux sociaux pour toutes actions de communication.

> De ce fait, les réseaux sociaux ont constitué un levier d'information sur le CEP et de mobilisation pour les SEP :

- Des posts réguliers sur les 14 pages LinkedIn de l'Apec ont été effectués :



- Pour les entreprises, deux communications dans la newsletter BtoB ont été réalisées afin d'inciter les entreprises à faire accompagner, via le CEP, leurs salariés en questionnement. En effet, l'Apec propose aux entreprises d'envoyer une **newsletter mensuelle** aux entreprises destinée à informer les entreprises des études, des services et de l'actualité de l'Apec.

> Exemple de communications corporate (partenaires et institutionnels) mises en place par l'Apec en 2022 :

- L'Apec a développé la visibilité de ses actions régionales en tant qu'acteur du CEP par les pages régionales de son site internet (en juin 2022). Une page double est consacrée au CEP dans le rapport annuel 2022 de l'Apec avec une mise en valeur des chiffres régionaux.

> Exemples d'actions de communication mises en place en interne par l'Apec en 2022 :

- Actions de renforcement de l'information entre collaborateurs et collaboratrices (notamment les consultants et consultantes de l'Apec),
- L'Apec a aussi réalisé un support d'information ciblée auprès des présidents et présidentes des comités paritaires régionaux afin qu'ils amplifient la communication sur le CEP dans les régions.

> Transitions Pro Occitanie

Outre l'**aiiguillage systématique** des bénéficiaires vers les opérateurs du CEP compétent, Transitions Pro Occitanie contribue à la promotion du CEP sur le territoire en mettant à disposition sur ses deux sites, les **flyers des opérateurs du CEP** (qui sont-ils et quelles sont leurs offres de services).

Et inversement, partage auprès des 5 opérateurs du CEP des outils de communication de Transitions Pro Occitanie (flyers sur les dispositifs et offre de services, carnets de bord...), afin qu'ils les mettent à disposition dans leurs locaux.

7. LES PARTENARIATS INITIÉS POUR ENRICHIR ET CONNECTER LES PÉRIMÈTRES D'INTERVENTION DES OPÉRATEURS DU CEP ET DE TRANSITIONS PRO OCCITANIE

Les conventions de partenariat qui vont être décrites ci-après ont été réfléchies et formalisées conjointement.

Elles visent notamment :

- > **L'orientation coordonnée** et l'accompagnement renforcé des publics,

- > **L'optimisation du conseil**, de l'accès à l'information et du financement des formations, et la coordination des offres de services,
- > Une **synergie** potentielle sur certaines de nos activités ou traitements qui servent des intérêts partagés, le développement, par des actions concertées, de coopérations efficaces, l'amélioration de l'efficacité des actions et des moyens respectifs, par la **rationalisation** des processus, lorsque ces derniers nécessitent d'être en lien,
- > La mise en place d'**indicateurs** de suivi quantitatifs et qualitatifs.

> L'Apec

En septembre 2020, Transitions Pro Occitanie et l'APEC ont signé une convention de partenariat dans lequel les deux structures s'engagent à optimiser les démarches d'évolution et de transition professionnelle des salariés cadres.

Ce partenariat se donne pour objectif d'accélérer le déploiement d'actions communes sur l'ensemble du territoire afin de sécuriser et fluidifier les parcours des salariés cadres et jeunes diplômés. Le deuxième objectif est de poursuivre le travail initié entre les deux structures en renforçant l'accès d'un plus grand nombre d'actifs, à nos dispositifs, appuyé par un accompagnement CEP afin de maximiser les chances de réussite des cadres dans leur démarche de reconversion professionnelle.

> Le Carif Oref

En mars 2021, afin de favoriser l'utilisation des ressources territoriales, sectorielles, de rendre plus lisible l'analyse des besoins en emploi et en qualifications, et de pouvoir bénéficier de travaux et d'études territorialisées, un partenariat a été signé entre Transitions Pro Occitanie et le Carif Oref. Transitions Pro Occitanie mènera à ce titre des actions conjointes dans le cadre du programme d'animation et de professionnalisation du Carif Oref.

> Le Réseau EVA

Signature d'une convention de partenariat, en avril 2021 entre le réseau EVA et Transitions Pro Occitanie

Ce partenariat vise à répondre aux besoins et attentes de nos publics communs, en mettant en place une coopération, articulée autour de 3 finalités majeures :

- Dans l'intérêt du public salarié de la région, faciliter le recours aux services du CEP pour optimiser l'accessibilité aux dispositifs de transition professionnelle gérés par Transitions Pro Occitanie. Pour cela, assurer une promotion réciproque des offres de services respectives qui se complèteraient,
- Coopérer dans l'intérêt de la sécurisation et la fluidification des parcours des actifs salariés, en connexion avec les dispositifs mis œuvre dans le cadre de la démarche de reconversion,
- Affirmer la complémentarité des actions de Transitions Pro Occitanie et de l'Opérateur régional CEP des salariés et indépendants.

> L'Agefiph et le Cap Emploi :

Il est important pour Transitions Pro Occitanie de maintenir les liens historiques de collaboration. **En ce sens en mai 2020**, l'AGEFIPH et Transitions Pro Occitanie réaffirment leur volonté de renforcer leur partenariat historique pour anticiper, faciliter et accroître l'accès aux financements de Projets de Transition Professionnelle (PTP), en faveur des personnes en situation de handicap et/ou inaptes à leur poste de travail, nécessitant de ce fait une mobilité professionnelle.

L'intervention assurée par Transitions Pro Occitanie le **22/02/22** auprès de l'Agefiph et une trentaine d'agents du Cap Emploi de départements différents, a été stratégique pour nos coopérations partenariales facilitatrice d'un point de vue opérationnel, dans les relations que nous entretenons avec les Cap Emploi.

Suite à des réunions de travail avec l'Agefiph, un des axes d'amélioration identifié pour 2022 est de **favoriser l'aiguillage de ce type de publics** (RQTH/ inaptes), entrant dans le champ d'application de la convention, vers l'opérateur CEP « compétent » Cap Emploi (action Agefiph et Cap Emploi). En effet à ce jour, les profils sont à peine plus accompagnés par les Cap Emploi que par le Réseau EVA.

L'objectif de 2023 est d'étendre le champ d'application de la convention de partenariat pour que le double de bénéficiaires soit éligible à la convention et bénéficie d'un cofinancement sur l'action de formation. Le levier : élargir les

conditions d'accès des publics au cofinancement et ne pas se cantonner aux publics qui, aujourd'hui pour être éligibles à la convention de partenariat, doivent impérativement **cumuler une RQTH + inaptitude avérée ou en cours**, restreignant trop le champ des possibles.

> Signature de nouvelles conventions de partenariat pour Transitions Pro Occitanie en 2022 : partenariat avec l'OPCO EP, l'OPCO SANTE et l'Association de Lutte Contre l'illettrisme (ANLCI)

Les partenariats signés avec l'OPCO EP et l'OPCO Santé ont pour finalités de soutenir financièrement les reconversions professionnelles des salariés, de **répondre aux besoins en emploi** des secteurs couverts par ces OPCO, et de **promouvoir des métiers cibles** (porteurs ou en tension) ainsi que les offres de services respectives.

Le partenariat signé avec l'ANLCI a quant à lui pour objectif de **sensibiliser** d'une part les acteurs internes et les partenaires emploi/formation à l'illettrisme pour **faciliter le repérage des situations** et ainsi mieux les accompagner, et de faire connaître d'autre part les **actions et les dispositifs** permettant d'agir contre l'illettrisme.



Des partenariats récents qui constituent de nouvelles opportunités de collaborer avec les opérateurs du CEP, qui renseignent les publics et travaillent sur l'ingénierie pédagogique et financière des parcours professionnels.

8. COOPÉRATIONS SPÉCIFIQUES INITIÉES AUTOUR DU DISPOSITIF TRANSITONS COLLECTIVES ET À DESTINATION DES ENTREPRISES

> Contexte et Création du Pôle Innovation Développement Entreprises chez Transitions Pro Occitanie

Initié en 2021 par l'Etat et les partenaires sociaux, pour faire face en partie à la crise sanitaire et redresser l'économie et la dynamique de l'emploi, le dispositif Transitions Collectives (TransCo), s'adresse aux entreprises faisant face aux **mutations de leur secteur d'activité** et offre la possibilité aux salariés concernés,

de **se reconvertir vers un métier qui recrute localement**. L'accompagnement par les opérateurs du CEP est obligatoire pour ces salariés volontaires, et permet de **sécuriser leur reconversion**.

Chez Transitions Pro Occitanie, le **Pôle Innovation Développement Entreprises (IDE)**, a été créé en 2021. En effet, l'apparition des deux versions du dispositif TransCo (Transco « classique » et Transco Congés Mobilité), a permis à Transitions Pro Occitanie de se déployer auprès des entreprises et de renforcer son positionnement auprès d'organisations pouvant prescrire ce dispositif auprès de la cible salariée. La naissance de ce Pôle marque la volonté de Transitions Pro Occitanie de **diversifier ses activités** et de ne plus uniquement se positionner en tant que financeur de la formation professionnelle, mais comme « **apporteur de solutions RH** », favorisant la mise en relation avec les entreprises du bassin.

Ainsi, 2022 a été une année charnière qui a permis d'initier un certain nombre d'actions et de projets en collaboration avec les opérateurs du CEP, **partenaires privilégiés** (puisque experts) des transitions professionnelles de publics cibles. Le pôle IDE, en déploiement sur l'année 2022 a pu capitaliser sur les liens étroits déjà tissés avec les différents opérateurs du CEP.

> Modalités et objets de coopération

Cette année 2022 a donc permis de **structurer les collaborations opérationnelles avec les opérateurs du CEP**, notamment l'APEC et le Réseau EVA :

- Participation au pilotage de certains chantiers spécifiques,
- Plusieurs rencontres et réunions d'information ont été mises en place avec le Pôle IDE et les acteurs du CEP (préparées ensemble avec des présentations coconstruites et adaptées aux besoins des entreprises),
- Chaque accompagnement a fait l'objet d'échanges entre l'opérateur du CEP et Transition Pro, qui fait le lien avec l'entreprise engagée dans le dispositif TransCo,
- Chaque dossier de financement TransCo initié donne lieu à un échange entre le salarié et le Pôle IDE (qui s'appuie sur les instructeurs du dossier en question), pour s'assurer de la bonne complétude des éléments du dossier et ainsi sécuriser et fluidifier le parcours.

En outre, le dispositif TransCo impliquant un accompagnement CEP obligatoire, et TransCo CM, un accompagnement CEP conseillé ; chaque présentation à destination des entreprises ou des salariés, a amené Transitions Pro Occitanie à assurer **la promotion** :

- **Des autres dispositifs (PTP, démissionnaire, Cléa, VAE),**
- **Et des 5 acteurs du CEP.**

Les opérateurs du CEP agissent comme de véritables « **prescripteurs** » de l'action, en conservant bien sûr leur **obligation de neutralité** sur l'accompagnement/projet du bénéficiaire.

> Exemple d'actions spécifiques communes

DATE	PUBLIC
Mai 22	Entreprises des Pyrénées Orientales
PUBLIC	Entreprises des Pyrénées Orientales
OPERATEUR CEP	APEC
BUT	Présentation des dispositifs d'accompagnement pour les entreprises confrontées aux mutations économiques au cours d'un web atelier



> **Coopération au travers du dispositif TransCo : le cas Transfesa**

Entreprise espagnole implantée à Cerbères dans le 66, Transfesa est spécialisée dans le fret ferroviaire. Elle dispose d'une flotte de wagons à écartement variable qui permettent l'organisation du passage de trains transfrontaliers entre la France et l'Espagne qui, historiquement, n'ont pas le même écartement de rails. Le site de Cerbère possède une expertise en changement d'essieux, afin de permettre au train de traverser la frontière. Anticipant une hausse importante du trafic de fret ferroviaire, le gouvernement espagnol a décidé de passer à un écartement standard dans les prochaines années. **Ainsi, 30 emplois sur 50 sont menacés sur le site de Cerbère.**

Subissant actuellement un **déclin de son activité** et anticipant l'extinction annoncée de certains métiers sur ce site, l'entreprise a donc décidé de proposer le dispositif **Transco** à ses salariés en 2023. 20 salariés ont pu être accompagnés par le **Réseau EVA** et Transitions Pro Occitanie qui se sont mobilisés et coordonnés dans le cadre de projet.

> **Participation du Pôle IDE au Groupe de Travail National TransCo**

Groupe de travail porté par la Réseau des Transitions Pro, qui permet de partager autour du dispositif, de capitaliser sur les expériences de chacun, de lever certains freins opérationnels et de proposer des évolutions concernant l'outil métier.

> **Réunion de travail régulière avec les DARP et la DREETS Occitanie sur des projets de développement spécifiques. Il serait intéressant de mettre potentiellement en place une présentation du CEP auprès de ces acteurs.**

> **Ambition 2024 : Mettre en place un « Comité de Pilotage Régional Mobilité Professionnelle »**

Un Comité de Pilotage Régional Mobilité Professionnelle, tel qu'il existe en Région Auvergne Rhône Alpes, qui se réunirait mensuellement, et animé par Transitions, la DREETS, les OPCO et les opérateurs.

Les objectifs seraient de :

- Suivre le développement de TransCo, en tant que dispositif expérimental au service des mobilités professionnelles sur les bassins,
- Coconstruire des partenariats opérationnels pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises,
- Définir des réponses manquantes au niveau territorial/local etc...

> **La mise en place des Matinales de l'Entreprise**

C'est le **rendez-vous spécial entreprises** porté et organisé par Transitions Pro Occitanie. Idéal pour :

- Vous informer sur les solutions existantes à destination des employeurs et responsables RH
- Échanger avec d'autres professionnels confrontés aux mêmes problématiques locales.

20 entreprises étaient présentes aux matinales de Montpellier le 04/04/23. Une coanimation a été assurée avec le Réseau Eva. Prochaines Matinales à Toulouse le 17/10/2023, avec invitation de l'opérateur Apec.

> **La Plateforme Octopus**

Depuis fin d'année 2022, le service Accompagnement des Mutations économiques de la Direction de l'Emploi et du Travail de l'Hérault entame une réflexion auprès des acteurs économiques et de l'emploi/formation du bassin biterrois afin de participer à l'effort commun de développement de l'emploi sur le territoire. En 2023, la DDETS s'intègre aux initiatives issues de la Convention Terres d'opportunités industrielles, et porte le déploiement d'une **plateforme Transitions Professionnelles de Béziers & Ouest Hérault. Transitions Pro Occitanie et Pôle Emploi** font partie intégrante du groupe de travail et contribuent aux réflexions.

Cette démarche a vocation à servir une **gestion territoriale des emplois et des compétences**, et de promouvoir le dispositif **Transitions Collectives**, au travers d'actions opérationnelles au niveau du bassin d'emploi, dans le but de :

- **détecter les entreprises en mutation**, connaissant une transformation de leurs métiers
- leur proposer une **démarche d'anticipation** de leurs besoins en compétences,
- participer à la réduction des **métiers en tension**,
- accompagner les entreprises dans leur démarche de **structuration et développement des ressources humaines**.

La clé de la réussite de ces actions **repose sur le partage et la collaboration** entre les acteurs socio-économiques, sur la connaissance des enjeux et leviers du bassin, et sur les initiatives collectives.

> **Quelques chiffres TransCo en Occitanie**

Dossiers TransCO financés (dont 100% ont bénéficié d'un accompagnement CEP) :

- En 2021 : **3**
- En 2022 : **23**

48 dossiers TransCo ont été ouverts au total en Occitanie sur 2021 et 2022, certains n'ayant pas pu voir le jour pour diverses raisons, souvent propres aux bénéficiaires qui finalement : changent de projet, ne sont plus intéressés, ont déjà démissionné, retiennent l'option du licenciement économique quand elle s'offre à eux à la place de la mobilisation du dispositif TransCo etc....

9. COOPÉRATIONS INTEROPÉRATEURS, INTERCONNAISSANCE ET AIGUILLAGE DES PUBLICS

> **Le rapprochement de Pôle emploi, des Missions Locales et Cap emploi**

Sources : Note de synthèse Accompagner les transitions professionnelles : un défi collectif, France stratégie 2023 ; Rapport d'activité 2022 du Cheops ; Objectif Plein Emploi, Dossier de Presse, 2022 ; Rapport de synthèse de la concertation sur France Travail

> Les **partenariats existants entre les Missions Locales, Pôle emploi et Cap emploi** ont naturellement vu le jour car ils ont été encouragés par l'essence même de leurs propres activités. Les trois organismes fournissent en effet des services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des **demandeurs d'emploi** (Article L311-1 ; Modifié par Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 - art. 1). La coopération est contractualisée entre les Missions Locales et Pôle emploi dans le cadre du **Suivi délégué**. Un accord de partenariat renforcé signé entre les Missions Locales et Pôle emploi prévoit la possibilité pour Pôle emploi de déléguer aux Missions Locales le « projet personnalisé d'accès à l'emploi » (**PPAE**) de certains jeunes de moins de 26 ans que l'organisme accueille. Le réseau des Missions Locales est chargé de recevoir, suivre et mettre en œuvre un programme d'actions personnalisé pour les jeunes demandeurs d'emploi qui lui sont confiés par Pôle Emploi, afin de leur permettre d'accéder à une **insertion professionnelle et sociale durable**, en faisant des propositions adaptées à chaque individu en fonction des problématiques rencontrées.

> Depuis 2020, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi, par le **Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) en agence Pôle emploi**, disposent des services CEP de Pôle emploi et Cap emploi, que leur conseiller

« référent » soit issu de Pôle Emploi ou Cap emploi.

Ce rapprochement est également symbolisé par la mise en place d'un **système d'information commun** entre ces deux opérateurs CEP, celui de Pôle emploi.

En 2022, le **rapprochement entre les Cap emploi et Pôle emploi** est entré dans sa phase de généralisation pour favoriser une collaboration quasi quotidienne. Les 3 années de travail en commun ont permis de créer une **offre de services intégrée** à destination des personnes et des employeurs, de renforcer l'expertise et la **complémentarité des offres de services** de ces deux opérateurs, de mettre en place un pilotage efficace au niveau national et régional, mais, surtout, de mieux prendre en compte les besoins des personnes en **situation de handicap** et des **employeurs**.

Cette **synergie** a permis, au niveau national, une augmentation du **retour à l'emploi** des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) **(+11,2 % depuis 2021)**, une augmentation du **taux d'accès à l'emploi** des DEBOE **(+1,9 point depuis 2021)** et une augmentation des **recrutements** opérés par employeurs concernant les DEBOE **(+0,7 point depuis 2021)**.

De plus, des actions de professionnalisation ont été assurées en 2022 dans le cadre de ce rapprochement. **Une newsletter LUA**, délivrée par le comité éditorial Pôle emploi et Cap emploi, était diffusée mensuellement au profit de tous les conseillers LUA (Pôle emploi et Cap emploi).

> Aussi, en 2022, l'aboutissement du rapprochement entre Pôle emploi et Cap emploi a été illustré par **la nouvelle édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2022 (SEEPH)**. Pour cette Semaine de mobilisation, Pôle emploi et Cap emploi ont organisé ensemble de nombreuses actions concrètes pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Les équipes de Transitions Pro Occitanie étaient également présentes lors de ces SEEPH.

Le rapprochement entre les Missions Locales, Pôle emploi et Cap emploi va se poursuivre sur l'année 2023. La refonte des politiques de l'emploi et de la formation, notamment depuis la loi « Avenir professionnel de 2018 », ayant

pour objectif de **renforcer la concertation et la coopération à différentes échelles entre les membres de l'écosystème emploi-formation.**

► **La création de France Travail** s'inscrit également dans cette volonté. Portée par le Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion professionnelle, la politique France Travail est une transformation profonde des actions collectives pour atteindre le **plein emploi** et permettre ainsi l'accès de tous à **l'autonomie et la dignité par le travail.**

Ces relations de coopérations participent au partage d'informations et à l'outillage des acteurs du service public de l'emploi, permettant d'établir un **suivi réduisant les ruptures de parcours.**

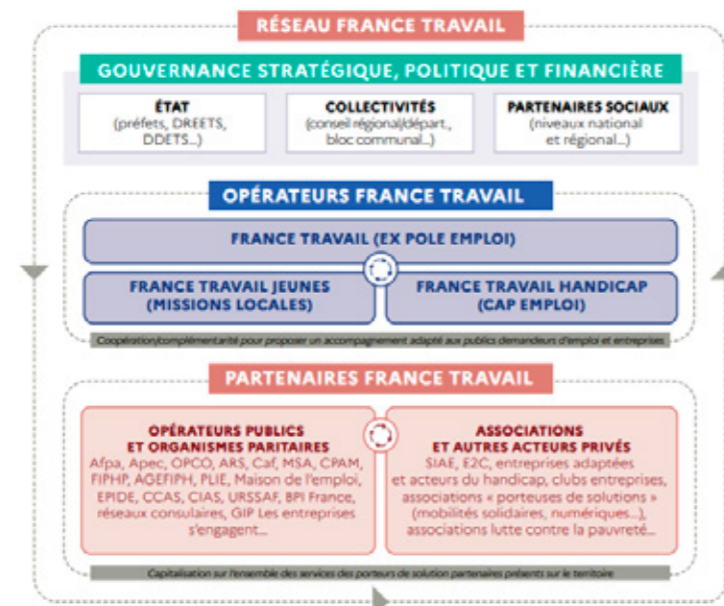
En septembre 2022, les travaux de la mission de concertation et de préfiguration relative à **France Travail** ont débuté. Dans cet esprit, pour le déploiement du projet France Travail, différentes parties prenantes sont associées : représentants des collectivités locales, les partenaires sociaux, les administrations et services, les bénéficiaires etc... Dans ce contexte, les opérateurs du CEP (particulièrement Missions Locales, Pôle emploi et Cap emploi) renforcent leurs relations afin de préparer les coopérations/complémentarités qui seront initiées dans le cadre de ce grand projet.

Lorsque le projet France Travail sera effectif (potentiellement à partir de 2026); **Pôle emploi, nommé France Travail, représentera l'opérateur ensemblier et coordinateur** des communs physiques, numériques et méthodologiques et sera l'animateur opérationnel du réseau et des plans d'action locaux France Travail.

Cela implique un changement de posture, en premier lieu pour Pôle emploi, sorte de « **colonne vertébrale opérationnelle du système** ».

On note également que la création du réseau France Travail permettra à l'Apec de travailler demain encore plus en complémentarité avec les autres opérateurs. L'Apec s'efforcera d'apporter sa contribution pour atteindre cet objectif : par exemple en travaillant à rendre son système d'information de demain davantage interopérable avec celui du futur France Travail, en contribuant à l'Académie France Travail pour partager certaines formations avec les autres acteurs du service public de l'emploi, ou encore en facilitant les parcours des bénéficiaires d'un opérateur à l'autre en fonction de leurs besoins, en intensifiant le recours direct à des outils utiles (POEC, FEST, Ouiform...), etc.

L'ensemble des acteurs mobilisés (collectivités, Apec, Afpa, E2C, Epide, OPCO, Plie, Maisons de l'emploi, associations, SIAE et acteurs du handicap, Agefiph, Fiphp, Caf, Cnam, réseaux et acteurs privés, etc.), « partenaires de France Travail », composeront ainsi avec les 3 opérateurs, le « réseau France Travail », une sorte d'équipe de France de l'insertion, de la formation et de l'emploi.



France Travail va venir considérablement modifier la délivrance du CEP.

En outre, il est important de souligner que France Stratégie dans sa note de synthèse de 2023 s'interroge sur la mise en place d'une **formation unique pour l'ensemble des conseillers CEP =>** le gouvernement souhaitent-ils axer ses réflexions autour de **l'universalité et l'uniformité du service CEP ?**

Pour finir, concernant les coopérations entre le Pôle Emploi, les Missions Locales et le Cap Emploi ; Le 17 novembre 2022, le **Cheops** (réseau des Cap Emploi) s'est mobilisé comme chaque année pour l'opération **Duoday**. Le **Pôle Emploi** s'est également associé à l'organisation de l'événement.

Cette journée représente une opportunité de rencontre pour **changer de regard et, ensemble, dépasser nos préjugés.** Au programme de cette journée une personne en situation de handicap compose un duo avec un professionnel, afin de découvrir son activité et de s'immerger dans son quotidien en entreprise.

Pour cet évènement national, **11506 employeurs** se sont inscrits (+26 % par rapport à 2021). Ils ont proposé 39219 offres de duos (+30 % par rapport à 2021).

LE CEP UN SERVICE GAGNANT-GAGNANT POUR LES SALARIÉS ET LES ENTREPRISES !

du 30 mai au 03 juin 2022

des réunions d'information en présentiel ou à distance

Relancez-vous des opportunités de reconversion offertes par le CEP !

Programme et itinéraires

www.mon-cep.org

34 189 personnes en situation de handicap se sont inscrites (+13 % par rapport à 2021) cette année, ce qui a permis d'enregistrer **20 746 duos** (+22 % par rapport à 2021).

Ajouté à cela, **3787 structures accompagnantes** se sont impliquées (+15 % par rapport à 2021) pour cet évènement.

Les équipes Cheops ont-elles-même accueilli 2 duos, pour faire découvrir les métiers d'assistante et de chargé de communication.

8814 duos ont été réalisés par les équipes Cap emploi - Pôle emploi au national et **1061 duos** formés sur la région Occitanie lors de la SEEPH (Région Occitanie arrivée seconde au niveau national juste après Ile de France). Cette journée a permis en parallèle de **resserrer les liens déjà établis dans le cadre du LUA.**

► **Evénements collaboratifs mis en place par le Réseau EVA et l'APEC : « Le CEP un service gagnant-gagnant pour les salariés et les entreprises »**

Du 30 mai au 3 juin 2022, un évènement régional a été organisé par le Réseau EVA avec le soutien de l'Apec à destination des **employeurs**. Cet évènement a permis la réalisation de **26 réunions d'information** (une réunion présentielle et un webinaire dans chacun des 13 départements de la région Occitanie). **10 webinaires** ont été coanimés par le Réseau EVA et l'Apec.

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle, tout pour les salariés et les entreprises !

Le service public de conseil en évolution professionnelle permet d'apporter à vos salariés des informations adaptées à leur situation pour les aider à clarifier leurs aspirations et à définir leurs souhaits professionnels. Ce service peut notamment les préparer à échanger de façon constructive avec vous afin d'envisager les possibilités au sein ou en dehors de l'entreprise.

réunions d'information de 1h30, en présentiel	diffusé(e) en webinaire
Arège mardi 31 mai, 09h30 à FOIX	jeudi 02 juin, 11h30
Auzat jeudi 02 juin, 09h00 à CARCASSONNE	jeudi 30 mai, 11h00
Auzonnet lundi 30 mai, 17h00 à ONET-LE-CHÂTEAU (RODEZ)	jeudi 02 juin, 17h00
Bard jeudi 02 juin, 09h30 à ALÈS	jeudi 02 juin, 16h00
Bess vendredi 03 juin, 09h30 à RIVEC (AUCH)	mardi 27 mai, 16h00
Castelnau-le-Lez jeudi 02 juin, 09h00 à TOULOUSE	jeudi 30 mai, 11h30
Castelnau-le-Vieil mardi 31 mai, 09h30 à BÉZIERS	jeudi 30 mai, 16h00
Catani jeudi 02 juin, 17h00 à CAHORS	jeudi 02 juin, 11h00
Clermont-le-Franc jeudi 30 mai, 09h30 à MENDÈS	vendredi 03 juin, 16h00
Combes mardi 31 mai, 09h30 à TARBES	mardi 27 mai, 16h00
Corchères jeudi 02 juin, 09h00 à RIVESALTES	jeudi 02 juin, 16h00
Correze lundi 30 mai, 17h00 à CUNAC (ALBI)	mardi 01 juin, 17h00
Correze mardi 30 mai, 17h00 à MONTAUBAN	vendredi 03 juin, 16h00

Le conseil en évolution professionnelle pour :

- améliorer les chances dans une évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou en dehors.
- apporter aux intérimaires des entreprises et salariés les conseils.
- aider les salariés à faire le point sur leur situation professionnelle.
- informer sur les dispositifs existants et leur mobilisation (état de compétences, VAE, projet de transition professionnelle, CPF, développement de compétences, formation, alternance, etc.)

Programme et itinéraires

www.mon-cep.org

L'objectif de ces temps d'information était de **renseigner les entreprises sur le CEP** et sur **les outils de l'évolution professionnelle** à la main de leurs salariés, afin qu'elles puissent s'en saisir et l'intégrer dans leurs stratégies RH.

Plusieurs partenaires ont participé à la promotion de l'évènement (**OPCO, CARSAT**, consulaires...). Le formulaire d'inscription a été consulté près de **8000** fois, **546** personnes se sont inscrites et **318** ont effectivement assisté à cet évènement.

• + Co-organisation des semaines de l'évolution professionnelle du 10 au 21 octobre 2022 (cf plus haut), portées par le Réseau EVA et l'Apec.

> Réseau EVA et Cap Emploi : travail sur l'aiguillage coordonné des publics

En 2021, un **séminaire** a été organisé entre le réseau EVA et les Cap Emploi dans le but de répondre aux questionnements des conseillers et de clarifier la situation concernant **l'aiguillage des publics** et sa coordination. En effet, la complémentarité des deux structures sur l'accompagnement CEP s'organise autour de **critères liés à la situation des personnes**, qu'il faut donc savoir identifier et traduire en amont de toute orientation vers l'opérateur CEP.

> Pôle Emploi et l'Apec : évolution autour de la PMSMP et actions de professionnalisation croisée

La coopération/articulation établie entre Pôle emploi et l'Apec et formalisée au niveau national, a permis la délégation de prescription pour la **Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) pour l'Apec**. L'Apec a signé 546 PMSMP entre le 09 novembre 2022 et le 27 septembre 2023.

Pôle emploi a réalisé 4 ateliers à destination des équipes Apec Occitanie : le 30 mai 2022 un atelier sur l'indemnisation, le 27 juin 2022 un atelier sur l'immersion professionnelle, le 12 septembre 2022 un atelier sur le dispositif Parcours Emploi Santé, et le 10 septembre 2022 un atelier sur les aides et mesures à l'embauche.

L'Apec a effectué 4 interventions à destination des conseillers Pôle emploi Occitanie dans le cadre des « RDV du mardi » : le 8 février 2022 Focus Plan Jeunes (1 jeune, 1 solution) et Demandeurs d'Emploi de Longue Durée (Nouveaux Horizons), le 24 mai 2022 Focus Services aux Cadres et

Jeunes Diplômés, le 7 juin 2022 Focus Services aux entreprises, et le 4 octobre 2022 Présentation du marché de l'emploi des cadres sur la filière Santé avec une focale sur le territoire de l'Hérault.

> Réseau EVA et Pôle Emploi : évolution autour de la PMSMP

La coopération établie entre Pôle emploi et le Réseau EVA, notamment par la **délégation de prescription pour la PMSMP** depuis 2020, a permis, en 2022, la réalisation de **557 PMSMP** par des bénéficiaires CEP du **réseau EVA**.

> Missions Locales et Pôle Emploi : Le séminaire Contrat d'Engagement Jeunes :

En 2022, en plus de son offre habituelle d'animation, l'Association Régionale des Missions Locales (ARML) a proposé des événements professionnels régionaux autour du Contrat Engagement Jeune (CEJ) :

- Le 12 avril 2022, l'ARML a organisé un webinaire d'information du **CEJ** à destination des partenaires au sens large (orientation, accompagnement, emploi, alternance, engagement...). **225** participants ont reçu une information ciblée sur le fonctionnement du CEJ et les articulations possibles entre les offres de service sur les territoires.

- Le 6 décembre 2022, l'ARML a organisé avec les Missions Locales d'Occitanie une journée d'échanges afin de mieux se connaître, développer et articuler l'offre sur les territoires dans le cadre de l'accompagnement intensif du CEJ. Les objectifs de ce séminaire étaient de permettre la rencontre entre le réseau des Missions Locales et des partenaires pour :
- Valoriser la raison d'être des Missions Locales dans l'accompagnement des jeunes,
- Favoriser les échanges entre les Missions Locales et leurs partenaires.

Pour l'année 2023, la DREETS Occitanie a demandé à l'ARML et à la Direction Régionale de Pôle Emploi de coorganiser ce séminaire dans le but de renforcer les coopérations entre les deux réseaux dans le cadre de la mise en œuvre du CEJ en Occitanie. Des ateliers opérationnels seront mis en place, pour :

- Échanger sur les points de collaboration entre Pôle emploi et Missions Locales sur différentes étapes du parcours CEJ,

- Et aborder par territoire les coopérations possibles des deux réseaux autour de l'accompagnement des jeunes en CEJ vers l'entreprise.

> Connaissance mutuelle

Le réseau EVA et l'APEC ont mis en place des temps de **rencontres interopérateurs** afin d'être informés sur leurs **offres de services respectives** et sur les **orientations des publics** au regard de leurs situations ou de leurs statuts. Ces actions de professionnalisation ont participé à la **notoriété du CEP** en Occitanie notamment pour les actifs occupés puisque les partenaires du Réseau EVA ont joué un rôle dans l'information sur le service.

10. PROFESSIONNALISATION DES OPÉRATEURS DU CEP

L'Etat encourage les coopérations entre les opérateurs et notamment incite à la **réalisation d'actions de professionnalisation ou de communication** conjointes.

La qualité du service rendu au bénéficiaire du conseil repose sur la capacité des opérateurs à **répondre à la diversité des besoins exprimés** par les publics potentiels du CEP et de leurs projets, conduits dans un **environnement socio-économique complexe**. Aussi, tous les opérateurs du CEP s'engagent à conduire des actions de professionnalisation et de développement des compétences de leurs personnels, par l'intermédiaire de leurs moyens internes au regard du présent cahier des charges. Les actions de professionnalisation des équipes doivent permettre au CEP d'adopter une **posture de facilitateur** qui repose sur la capacité de celui-ci à être à **l'écoute** et à **soutenir** la personne dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet.

En 2022, chaque réseau d'opérateur du CEP s'est attaché à **prioriser la montée en compétences de ses conseillers**.

> En France, **le réseau des Cheops** propose des formations pour les conseillers Cap emploi. Ainsi, **10 658** conseillers Cap emploi ont été formés en 2022 au niveau national. La majorité des formations porte sur la **connaissance du handicap**.

Cheops a également organisé un **séminaire** sur 3 jours au national pour monter en compétences les conseillers Cap emploi via la mise en place d'ateliers spécifiques.

> En France, la création de la **plateforme en ligne de Pôle emploi** constitue également une action de professionnalisation. Lancée en septembre 2020, cette plateforme digitale propose aujourd'hui plus de **160 contenus** pour **57 000 collaborateurs** et vient s'inscrire au plan stratégique de développement des compétences de Pôle emploi. L'objectif de la **E-Université** de Pôle emploi est d'accompagner chaque collaborateur afin qu'il dispose ou consolide les compétences nécessaires pour accroître la performance sociale et opérationnelle de Pôle Emploi, et qu'il devienne acteur de son développement.

> En 2022, pour ses consultants, l'**Apec** a mis en œuvre au national une **offre de professionnalisation** en présentiel et/ou distanciel comportant une articulation de moyens et d'intervenants complémentaires, pour sécuriser les compétences indispensables à la pratique du métier. Les actions de professionnalisation de l'Apec ont un **ancrage fort sur les priorités de son mandat de service public**. Elles permettent la connaissance des territoires et de leurs spécificités. Les actions de professionnalisation donnent accès :
- à des formations régionales spécifiques pour renforcer les synergies territoriales,
- à des formations ciblées pour mieux interagir avec les publics jeunes diplômés et les publics les plus éloignés de l'emploi,
- et à des apports théoriques et outils concrets pour développer sa capacité à innover et à expérimenter.



Ce type d'actions de professionnalisation se poursuivent pour l'année 2023. En effet, **l'accès à la E-université de Pôle emploi pour l'Apec** illustre l'implication des opérateurs CEP pour faciliter l'accessibilité à des informations et/ou des actions de formations pour les conseillers.

11. COOPÉRATIONS IMPULSÉES PAR LA RÉGION OCCITANIE ET LES ACTEURS LOCAUX

> Le Pacte pour l'Embauche :

Sources : contributions des opérateurs CEP et site internet de la Région Occitanie et document présentant cet événement régional

Le Pacte pour l'Embauche est une action de coopération régionale entre différents partenaires locaux qui a été mise en place en 2022 pour accompagner les actifs de façon collective et concertée dans leur recherche d'emploi et

pour répondre à la réalité des entreprises et aux besoins des bassins d'emplois.

Les 54 premiers partenaires et la Région Occitanie ont organisé ce Pacte pour lever trois grands types de freins à l'emploi :

- Les freins externes à l'entreprise : accompagner les habitants d'Occitanie en recherche ou en reprise d'emploi,
- Les freins dans le parcours : encourager la confiance en soi et le savoir-être en entreprise,
- Les freins internes à l'entreprise : accompagner les entreprises d'Occitanie qui rencontrent des difficultés de recrutement.

Plus exactement, le Pacte pour l'Embauche c'est 40 mesures avec 54 partenaires (opérateurs, syndicats, associations, etc.) mobilisés sur tout le territoire pour un engagement budgétaire régional de plus de 15 M d'euros en 2022.

LES PREMIERS PARTENAIRES



Le Pacte à l'Embauche compte parmi ses partenaires l'Apec, Cheops et Pôle Emploi. Dans le cadre de cette action collaborative, l'Apec a proposé, en lien avec son offre de services, d'accompagner d'une part les personnes en recherche d'emploi et d'autre part les entreprises dans leur recherche de profils et dans la valorisation de leur marque employeur.

Transitions Pro Occitanie a pour projet d'intégrer très prochainement ce pacte à l'embauche.

> Les Salons TAF :



Depuis plusieurs années, la Région OCCITANIE organise les salons du Travail Avenir Formation (TAF) dont le but est de permettre à chaque visiteur quel que soit son statut, de pouvoir accéder à toutes les informations sur les aides, de découvrir les offres de formations et de trouver un emploi en rencontrant directement les entreprises qui recrutent.

En 2022, ce sont plus de 65 000 visiteurs qui se sont déplacés sur les salons pour se renseigner auprès des 1400 organismes de formation et d'orientation ou pour postuler aux 13800 offres de recrutement proposées par les 2500 entreprises présentes.

Véritables passeports pour l'emploi et mannes d'informations, les salons TAF sont coorganisés par la Région, Pôle Emploi, les Missions locales et par d'autres partenaires institutionnels de la région.

Les 5 opérateurs CEP et Transitions Pro Occitanie sont présents lors de ces salons TAF (tenue d'un stand) et réorientent vers qui de droit en fonction du besoin et de la situation du public ; nos actions étant bien souvent complémentaires dans la mise en œuvre du projet. Aussi, dans la continuité de la logique du LUA, il fait sens de préciser que Pôle emploi et Cap emploi tenaient un stand commun pour cette édition 2022.

Les SALONS TAF sont aussi pour Transitions Pro Occitanie, l'occasion de renforcer les relations au sein du réseau et les coopérations partenariales avec les opérateurs et autres acteurs (échanges sur les éventuelles difficultés opérationnelles rencontrées sur nos dispositifs, partages sur les attentes mutuelles, projections à venir...)

> Le Salon de la Reconversion Professionnelle



Le 15 octobre 2022, Transitions Pro Occitanie a participé au Salon de la Reconversion professionnelle à Pechbonnieu porté par la communauté de communes des Coteaux

15 SOLUTIONS PHARES DU PACTE POUR L'EMBAUCHE EN OCCITANIE

LEVER LES FREINS EXTERNES À L'ENTREPRISE

ACCOMPAGNER LES HABITANTS D'OCCITANIE EN RECHERCHE OU EN REPRISSE D'EMPLOI

- Faciliter l'insertion des publics issus des quartiers prioritaires dans les métiers en tension (BTP, sanitaire et social, restauration, transport...)
- Offrir un emploi mâtier en tension « 1 logement garanti »
- Offrir une solution d'hébergement aux salariés saisonniers
- Prêt de véhicule
- Aides à la garde d'enfants jusqu'à 250 €
- Expérimenter un revenu régional écologique jeunes jusqu'à 1 000 €

LEVER LES FREINS DANS LE PARCOURS

ENCOURAGER LA CONFIANCE EN SOI ET LE SAVOIR-ÊTRE EN ENTREPRISE

- Proposer 1 000 coachings individuels de confiance en soi dans les bassins d'emplois prioritaires
- Demander aux entreprises aidées par la Région d'accueillir en stage des jeunes, des apprentis ou des demandeurs d'emploi
- Favoriser le retour à l'emploi des personnes en situation de handicap

LEVER LES FREINS INTERNES À L'EMBAUCHE

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES D'OCCITANIE

- Créer un « Pack recrutement TPE »
- Améliorer la qualité de vie au travail en expérimentant les « Contrats de Progrès »
- Proposer la découverte en situation de travail des métiers agricoles
- Construire une équipe d'Occitanie du BTP aux prochaines Olympiades des métiers
- Créer au moins 500 emplois d'ici 2025 sur les territoires en tension de recrutement via les groupements d'employeurs
- Booster le dispositif « Passerelles Industrielles »

PUBLICS CIBLES
Les publics des quartiers prioritaires, les demandeurs et les repreneurs d'emplois, les salariés dont les salaires sont faibles, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les entreprises dont les TPE et artisans.

ZOOM SOLUTIONS HAUTE-GARONNE
• Planque insertion pour les bénéficiaires du RSA
• Prêt à faire être CRADIE 31
• Charte de la Commande publique et clauses d'insertion

Bellevue (Toulouse) qui a organisé son 1er salon de l'emploi. Cet événement a regroupé un panel de professionnels pouvant apporter des réponses à toutes les personnes actives : salariés, agents publics, indépendants, chefs d'entreprise, demandeurs d'emploi, jeunes diplômés qui envisageaient de donner une nouvelle orientation à leur carrière. Que ce soit dans le secteur privé ou public pour créer ou reprendre une entreprise ou s'engager dans la voie du portage salarial. Ce salon fut l'occasion de promouvoir l'offre de services de Transitions Pro Occitanie et d'informer **les publics sur le service CEP et leur offre de services**. Les **opérateurs du CEP** étant également présents sur l'événement, encore une occasion de renforcer nos liens et nos collaborations.

13. COOPÉRATIONS ET PROSPECTIVES IMPULSÉES AU NATIONAL

> Le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE) : un consortium qui unit les partenaires et les institutions du territoire dont les CEP

Au cœur de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE) porte l'ambition que l'ensemble de celles et ceux qui souhaitent trouver une place dans la société par le travail et l'activité y parviennent. Cette volonté repose sur la conviction que seul l'accès à l'emploi permet une sortie durable de la pauvreté.

Le Gouvernement a lancé une concertation

nationale et soutenu 14 territoires d'expérimentation qui ont permis de définir la méthode du SPIE pour renforcer l'efficacité de l'accompagnement vers l'emploi pour les personnes qui rencontrent des difficultés particulières pour s'insérer sur le marché du travail.

Le service public de l'insertion et de l'emploi est une méthode pour que toutes les structures appelées à intervenir dans le parcours vers l'emploi d'une personne (Conseil départemental, Pôle Emploi, Caisse d'allocations familiales, collectivités territoriales, Cap emploi, mission locale, associations etc..), **se coordonnent, simplifient les démarches** de la personne accompagnée et proposent **d'assurer un suivi** dans le temps.

Chaque individu doit se voir proposer un parcours d'accompagnement **personnalisé** prenant en compte toutes ses difficultés pour s'insérer (logement, santé, mobilité, etc.).



Le SPIE prend la forme d'un consortium qui unit les partenaires engagés au sein de chaque territoire. Ces consortiums doivent mettre en place un socle de services avec pour objectif de tendre, à terme, vers un même type de service rendu à l'utilisateur sur l'ensemble du territoire. Une volonté d'uniformisation du service rendu, que l'on retrouve pour le service du CEP.

La mise en place de France Travail (cf plus haut)



5

Les effets du CEP sur les trajectoires professionnelles



A. [La sécurisation/ fluidification des parcours professionnels et la satisfaction des bénéficiaires du CEP]

Comme déjà évoqué, Le CEP est **un levier essentiel au service de la sécurisation et de la fluidification des parcours** des actifs. Il contribue au développement de l'autonomie des personnes et accroît leur capacité à choisir leur avenir professionnel.

L'accompagnement CEP est une **démarche volontariste** et doit être **conscientisé** par le bénéficiaire.

L'accomplissement de l'accompagnement CEP permet la réalisation d'une mobilité, pour laquelle le bénéficiaire pense maîtriser sa vie professionnelle.

La **sécurisation des parcours professionnels** ne consiste pas seulement à **gérer et anticiper des situations de rupture**, mais bien de prendre en compte la **globalité des situations** professionnelles, inscrites dans une **trajectoire de vie**.

Dans un contexte où les **transformations du travail sont à la fois rapides profondes et difficilement prévisibles**, et où le paysage de l'emploi-formation est encore à bien des égards complexe à appréhender par les individus ; la sécurisation des parcours professionnels est un véritable enjeu dont les acteurs de l'emploi/formation doivent continuer à se saisir.

La sécurisation des parcours, **essence même du CEP**, suppose une **approche et un accompagnement individualisés**. Elle s'inscrit en filigrane et se construit de façon plutôt harmonisée chez tous les opérateurs, autour de différentes étapes en lien avec l'accompagnement en 2 niveaux :

Temps d'écoute et d'expression pour le bénéficiaire

Diagnostic de démarrage sur la situation professionnelle du bénéficiaire

Identification et construction du projet professionnel

Mobilisation de l'offre de services opérateur CEP pour répondre aux besoins du bénéficiaire et formaliser son projet

Mobilisation des passerelles métiers au regard des compétences transférables du bénéficiaire

Finalité : sécurisation et fluidification du parcours professionnel du bénéficiaire

Un des plus gros enjeux du CEP est donc **d'éviter les ruptures** et garantir un **parcours homogène** « sans fracture », avec une mise en œuvre réussie du **projet vocationnel** du bénéficiaire.

Un **parcours maîtrisé et renforcé** s'inscrit dans un équilibre entre les besoins des entreprises, la **réalité du marché** de l'emploi et la sécurisation des publics.

En outre, si nécessaire, une **coordination et un suivi partagé du parcours** peut être envisageable entre des professionnels de différentes structures qui interviennent sur le même projet. En effet, pour rendre possibles et **faciliter l'ingénierie de parcours** et la bonne information des actifs sur les besoins en compétences et les **opportunités d'emploi sur les territoires**, l'opérateur doit être en capacité de mobiliser, en interne ou en externe, des **ressources et expertises complémentaires** dans le champ de l'emploi et de la formation mais plus largement dans les domaines du **social**, de la **santé**, ou de l'économie.

Le recours à ces ressources et expertises complémentaires doit permettre de mobiliser des **leviers** et de **limiter les irritants** à la mise en œuvre du projet.

> Le CEP assure donc un **rôle pivot** pour permettre aux actifs d'être acteurs de leurs parcours d'évolution professionnelle et/ou développement des compétences.

> À noter que le cahier des charges du CEP exclut les pratiques « **prescriptives** » ; il s'agira toujours en ce sens d'accompagner les bénéficiaires à faire leurs **propres choix professionnels**, dans un cadre de facilitation et de **neutralité**.

LE RÉSEAU EVA

Le système d'information du réseau EVA ne permet pas d'analyser précisément les effets du CEP sur les parcours de formation en termes de « *résultats formation* » à l'issue de l'accompagnement. Les informations recueillies dans le système d'information d'EVA (imposées par France compétences dans le cadre du marché CEP Actifs Occupés) ne permettent pas d'avoir les informations de « sortie ».

Toutefois, en 2022, le réseau EVA a commandé une **enquête** auprès d'un prestataire afin d'analyser l'impact du CEP sur les bénéficiaires. Un questionnaire a été adressé par mail à **2800** bénéficiaires. **503** ont répondu. Les principaux résultats sont les suivants :

> **89%** des répondants ont une **opinion positive du service CEP** (85% pour les ceux ayant bénéficié que du premier niveau de conseil, 95% pour ceux ayant suivi un second niveau de conseil),

> **87%** des répondants sont satisfaits ou très satisfaits du service (7% peu ou pas satisfaits),

> **93%** des bénéficiaires déclarent avoir suffisamment confiance dans le service CEP pour y refaire appel dans la mise en place d'un nouveau projet professionnel,

> A la question « qu'est-ce que vous a apporté le CEP ? » :

- Une aide à la construction de mon projet professionnel (47% des répondants)
- Des informations sur les différents dispositifs existants (37% des répondants)
- Une aide à la constitution de mon dossier de financement (30% des répondants)
- Une meilleure identification des financements possibles (20% des répondants)
- Des informations sur les formations qui pourraient m'être utiles (19% des répondants)
- Un meilleur repérage de mes atouts (16% des répondants).

> **77%** des répondants ont pu concrétiser leur projet professionnel. A noter que les profils n'ayant pas concrétisé leur projet professionnel sont plutôt les 45 à 49 ans ainsi que les plus de 50 ans. Pour les bénéficiaires dont le projet a abouti, **92% d'entre eux déclarent que le CEP a joué un rôle dans l'aboutissement de leur projet professionnel** (motifs principaux évoqués : avoir été écouté et soutenu par mon conseiller / avoir construit un plan d'action avec mon conseiller / avoir obtenu des réponses sur des questions complexes).

> Lorsque le projet n'a pas abouti, les raisons évoquées sont :

- des difficultés personnelles (pour 30% des répondants),
- la complexité du dispositif dans lequel ils s'étaient engagés (28%),
- le projet professionnel en lui-même pas assez mature (16%),
- le manque de temps personnel pour le projet (12%),
- un refus de financement (9%).

En outre, à la clôture d'un accompagnement, une **enquête de satisfaction** est adressée par **France compétences**. Elle comprend 5 questions items qui doivent être renseignés de 1 (très mauvais) à 5 (très satisfait) :

1. Facilité d'accès au service
2. Relation avec votre conseiller
3. Adaptation des informations fournies à votre situation

4. Efficacité du conseil pour votre projet professionnel

5. Appréciation globale.

Le taux de satisfaction correspond au pourcentage de bénéficiaires ayant attribué une note d'au moins 4 / 5 à l'item « appréciation globale » et d'au moins 2 / 5 aux autres items.

Par exemple, une personne qui a renseigné 4/5 à l'appréciation globale mais qui a indiqué 1/5 à l'item sur la facilité d'accès au service est considérée comme insatisfaite.

	Premier niveau	Second niveau
S1 2022	93,88%	94,07%
S2 2022	93,83%	94,90%

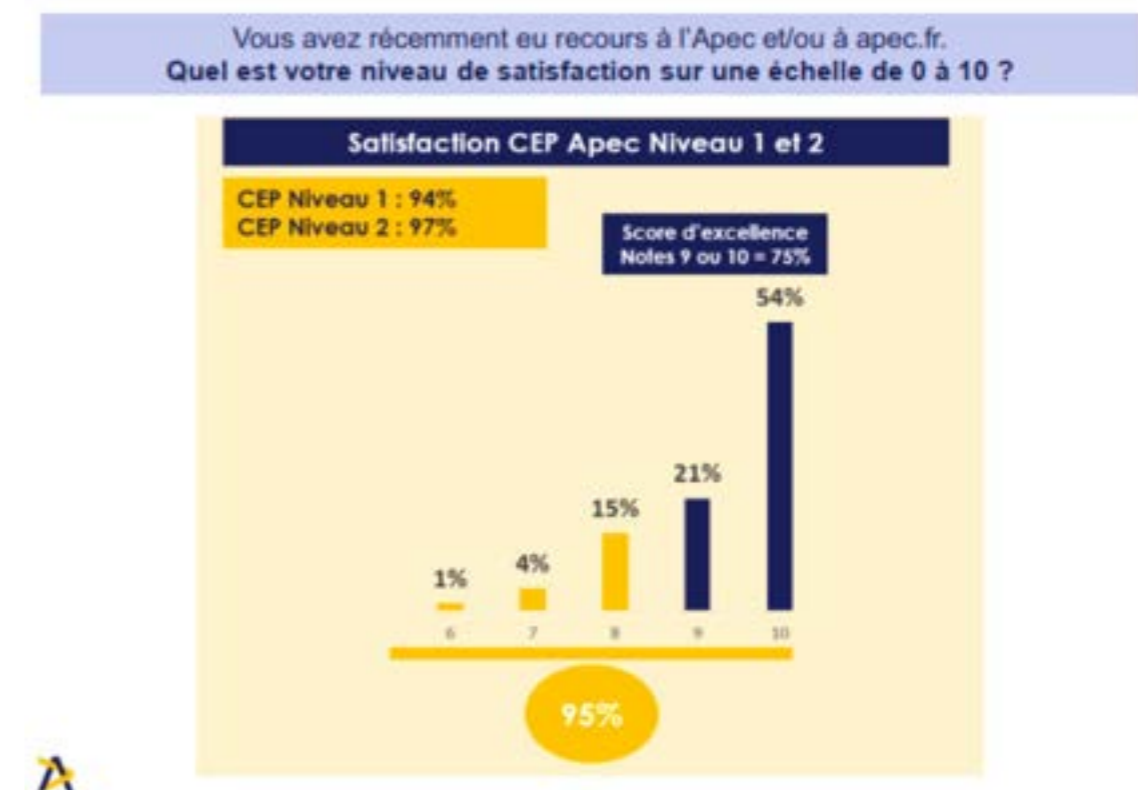
L'APEC

> Une enquête nationale à chaud sur la satisfaction des bénéficiaires du CEP :

Une enquête sur la satisfaction clients CEP à **chaud** rendue en mars 2023 a été menée par la Direction des Etudes du Pôle Evaluation et Veille au niveau **national**. Cette enquête a été réalisée en ligne. Un questionnaire était adressé automatiquement **7 jours après la fin d'un parcours CEP**. Cette étude a permis de récolter des données de **mars 2022 à février 2023**. Cette enquête a été réalisée sur un échantillon représentatif de l'ensemble des clients du conseil CEP Apec, soit **3523** répondants. Les principaux résultats sont les suivants :

- 95% des clients **ayant réalisé un accompagnement CEP avec l'Apec sont satisfaits**

- Une **très forte recommandation de l'Apec par les bénéficiaires du CEP**



Sur une échelle de 0 à 10,
dans quelle mesure recommanderiez-vous l'Apec à votre entourage ?

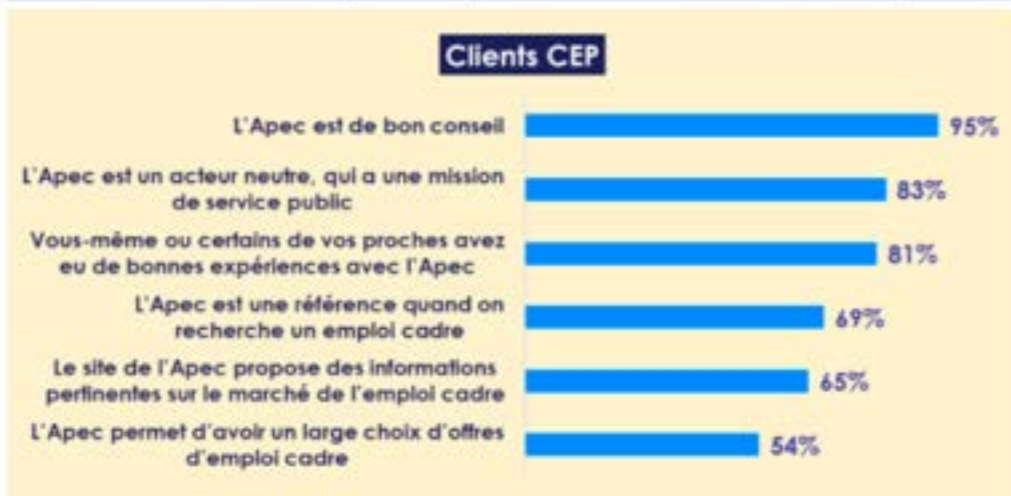


Plus de 9 clients sur 10 du CEP niveau 1 ou 2 recommandent l'Apec à leur entourage



> L'Apec recommandée pour la qualité de son conseil

Quelles sont les raisons pour lesquelles vous recommanderiez l'Apec ?



L'Apec est avant tout fortement recommandée pour :

- La qualité de son conseil en niveau 1 ou 2
- Sa neutralité et sa réputation facteur qui comptent pour plus de 8 clients sur 10
- Son site Apec.fr avec ses informations et ses offres d'emploi



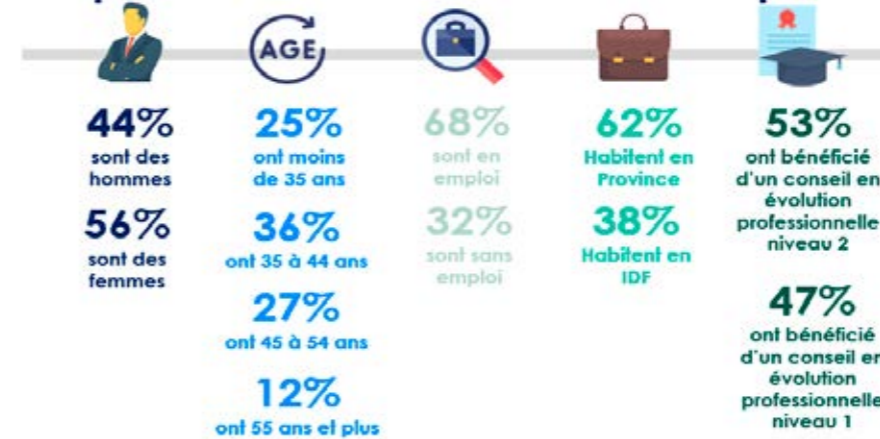
Une étude nationale à froid sur les effets du CEP sur différentes dimensions (la satisfaction, la qualité perçue et l'utilité du CEP)

Cette étude quantitative a été effectuée au national, cette fois-ci à froid, auprès de 1001

clients cadres ayant bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle de l'Apec entre avril et août 2022. L'analyse des données a été effectuée par le Pôle Evaluation et Veille (DDE). Vous trouverez ci-après les principaux résultats de cette étude.

> Le profil des clients interrogés :

Le profil des clients interrogés représentatifs des bénéficiaires Apec



> La situation professionnelle et les motivations à recourir au conseil :

Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles pour lesquelles vous avez souhaité bénéficier du conseil de l'Apec ?

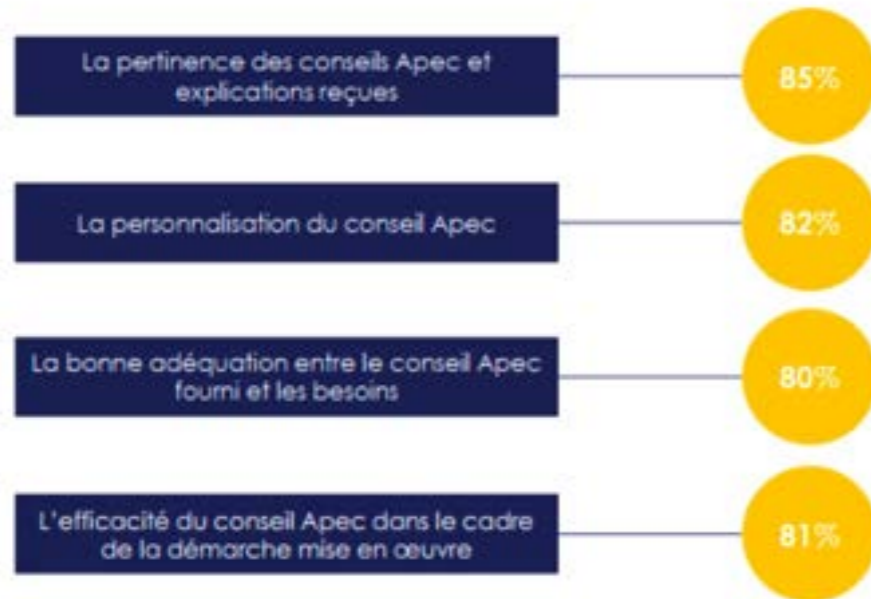
Base : 1001 répondants



Nombre de raisons citées en moyenne : 2,6

> L'appréciation et l'utilité du CEP :

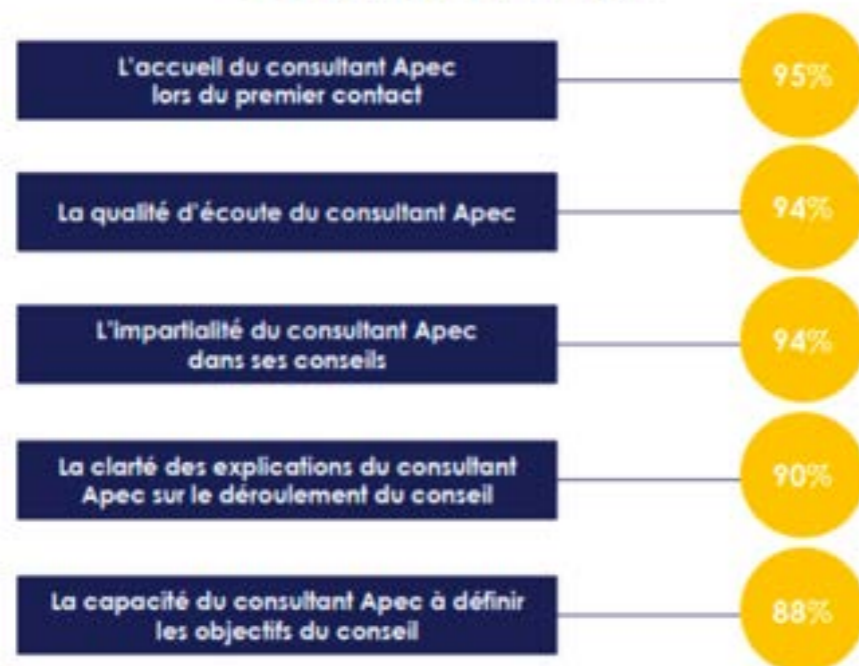
Plus de 8 clients cadres sur 10 apprécient dans le CEP Apec



Près de 7 clients sur 10 reconnaissent que le CEP a été utile (Niveau 1 et 2 compris) sur les items suivants



Plus de 8 à 9 clients cadres sur 10 apprécient dans la posture du consultant Apec et dans ses apports en CEP...



> Les effets suite au recours au CEP :

Quels ont été pour vous les effets les plus positifs du conseil en évolution professionnelle de l'Apec ?



> 8 cadres sur 10 ayant eu recours au conseil de l'Apec ont connu une ou des évolutions professionnelles : changement d'entreprise, création d'entreprise, retour à l'emploi, formation etc...

Depuis votre recours au conseil de l'Apec, avez-vous :

(Plusieurs réponses possibles : par exemple, un cadre peut être en CDI lors du recours à l'Apec, puis perdre son emploi, faire une formation et retrouver un emploi)

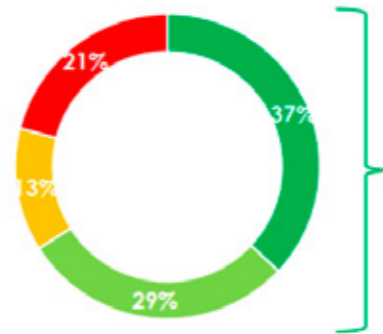


> Le recours au CEP Apec a permis un changement de situation professionnelle pour les deux tiers des clients, voire plus pour les cadres ayant bénéficié de l'accompagnement niveau 2

Diriez-vous que le recours au conseil de l'Apec vous a aidé à obtenir ce changement de situation professionnelle ?

Base : A ceux déclarant avoir connu un changement de situation professionnelle hormis la perte d'un emploi
763 répondants

- OUI, tout à fait
- OUI, plutôt
- Non, plutôt pas
- Non, pas du tout



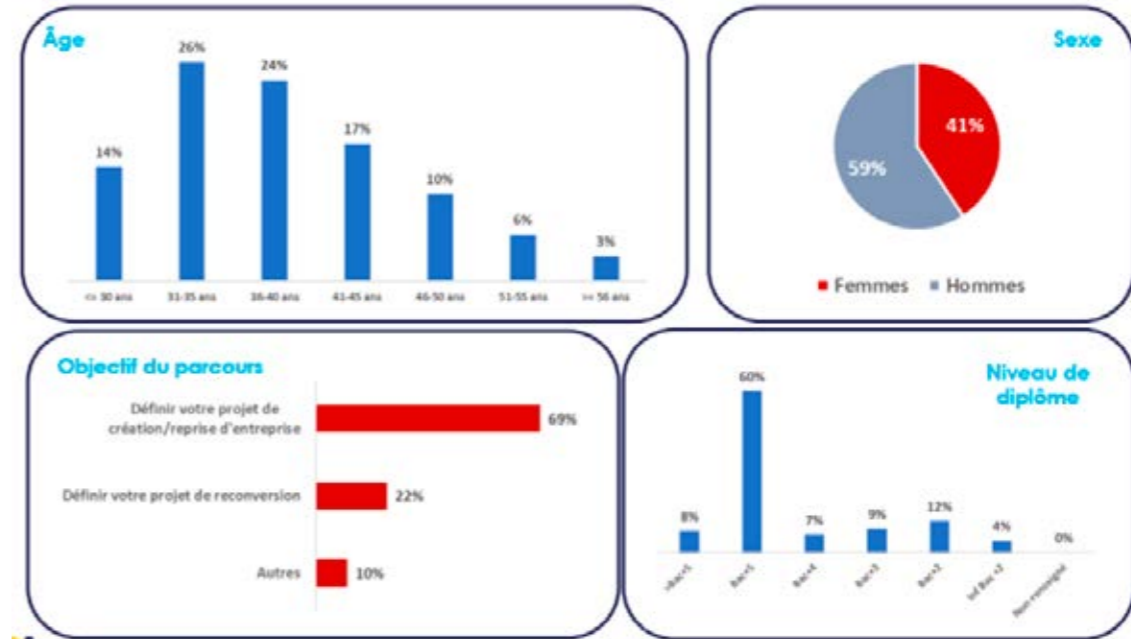
ST Oui
66%

- + 71% Cadres ayant bénéficié d'un niveau 2 en CEP
- + 76% Cadres qui ont mis en pratique les conseils obtenus

> Quid du dispositif démissionnaire pour lequel l'accompagnement CEP est obligatoire

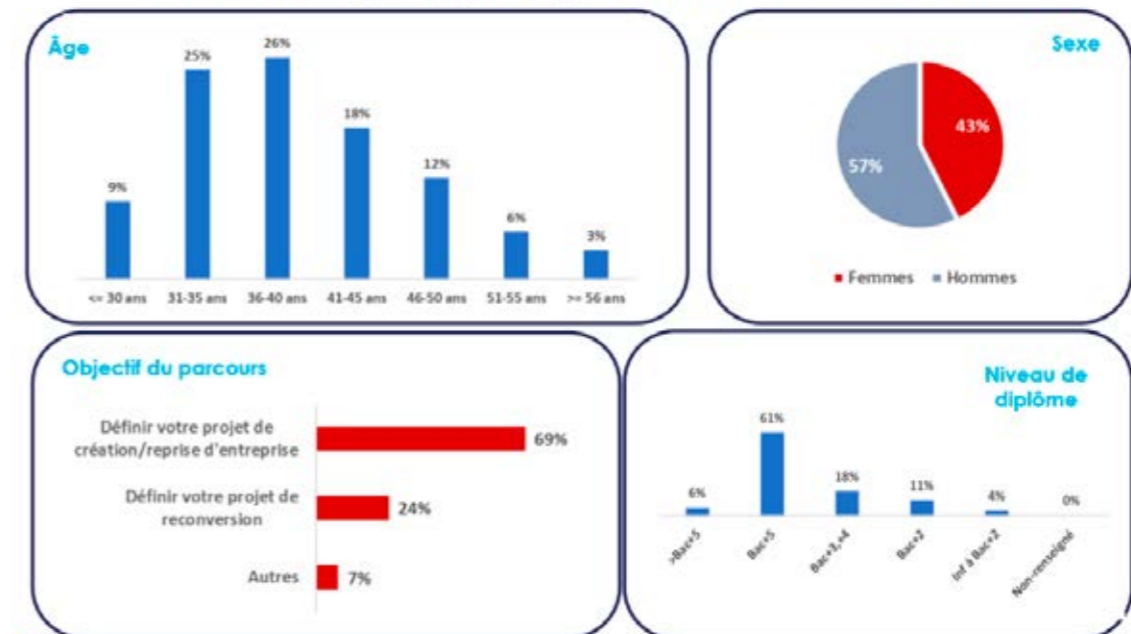
> Au national, l'Apec comptabilise 688 entrées dans le cadre du dispositif démissionnaire

Périmètre : Nombre de parcours créés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022
NB : un bénéficiaire peut avoir plus d'un parcours. Nombre de bénéficiaires = 7486



> En Occitanie, l'Apec comptabilise 7 780 entrées dans le cadre du dispositif démissionnaire, soit 8.84% des entrées au national

Périmètre : Nombre de parcours créés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022
NB : un bénéficiaire peut avoir plus d'un parcours. Nombre de bénéficiaires = 638





Le constat qui en ressort : un dispositif qui monte en puissance d'années en années. Le profil des publics qui mobilisent le dispositif démissionnaire est le même au national qu'en région Occitanie : une femme, de niveau bac+5, qui souhaite démissionner pour créer ou reprendre une entreprise, qui a entre 36 et 40 ans pour l'Occitanie, contre 31 à 35 ans au niveau national.

LE PÔLE EMPLOI

Il est à noter que l'ensemble des informations concernant les entrées en formation et la satisfaction des bénéficiaires, intègre les données des demandeurs d'emploi accompagnés par les conseillers Cap Emploi en LUA.

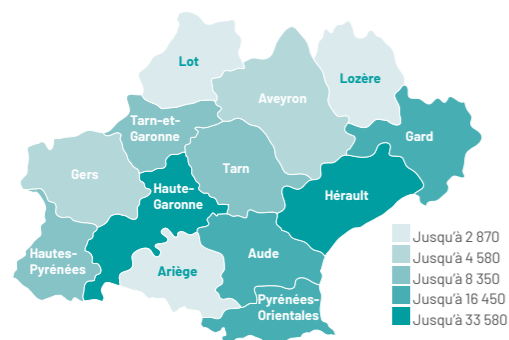
Dans le cadre de l'accompagnement CEP et en fonction de la situation du bénéficiaire, les conseillers CEP se saisissent des moyens et des dispositifs spécifiques qui existent pour **favoriser la formation professionnelle** de toutes sortes de publics, et ainsi **sécuriser le parcours** du bénéficiaire.

- Le Pôle Emploi recense en 2022 en Occitanie **96 780 entrées** en formation (tous financeurs confondus) sur les 9 premiers mois de 2022, dont : **27 810 entrées** en formation sur des dispositifs portés par Pole Emploi, **23 690 entrées** en formation via des dispositifs portés par le conseil régional, **Et 42 160 entrées** en formation relatives au CPF autonome.

> Entrées en formation des demandeurs d'emploi par financeurs et types de formations en Occitanie de janvier 2022 à septembre 2022 :

Pôle emploi - AIF	15 310
Pôle emploi - AFC	3 420
Pôle emploi - POE individuelle	2 370
Pôle emploi - AFPR	4 790
Pôle emploi - POE collective	1 920
Conseil régional	23 690
Compte personnel de Formation (CPF Autonome)	42 160
Autre	2 830
Non renseigné	290
Total	96 780

> Entrées en formation par départements de la région Occitanie :



> La satisfaction des bénéficiaires du Pôle emploi :

Le Pôle Emploi s'est structuré et s'est doté d'une méthodologie afin de pouvoir **évaluer la satisfaction des demandeurs d'emploi ayant bénéficié de ses services et afin d'effectuer un suivi des accompagnements** :

- Pôle Emploi dispose d'un **dispositif d'écoute et de recueil de la satisfaction** des usagers afin d'améliorer en continu la qualité de ses services. Ce dispositif permet de mieux connaître les demandeurs d'emploi bénéficiaires du CEP, d'analyser leurs pratiques et leurs besoins. Cette démarche d'analyse régulière éclaire sur les améliorations à apporter, au bénéfice des usagers.

- Pôle Emploi met également en œuvre un **dispositif d'observation de la relation de service** qui permet de s'assurer en continu de la **personnalisation et de la différenciation** du service au regard du besoin et de la situation des demandeurs d'emploi bénéficiaires du CEP. Les résultats sont partagés et analysés avec les conseillers. Des modules de formation permettent de sensibiliser les conseillers aux méthodes permettant de recueillir les besoins et la perception des usagers.

> En Occitanie, la satisfaction des demandeurs d'emploi relative à leur accompagnement poursuit sa progression constante avec :

- **88%** de bénéficiaires satisfaits au troisième trimestre 2022, contre 86% au troisième trimestre 2021,
- Plus précisément, à la fin 2022, **90,6 %** des demandeurs d'emploi sont satisfaits quant à la facilité pour obtenir une réponse, dont 61% très satisfaits,
- **93,9%** sont satisfaits de la facilité à s'orienter vers le bon service,
- **91%** sont satisfaits du délai pour obtenir une réponse adaptée et **89,9%** sont satisfaits de la prise en compte de leur situation personnelle.

B. [Quelles articulations et quels impacts entre l'accompagnement CEP et les dispositifs portés par Transitions Pro Occitanie ?]

Comme évoqué précédemment, le CEP est un véritable appui/tremplin du projet en connexion avec les dispositifs portés par Transitions Pro Occitanie. Les actions des opérateurs du CEP et celles de Transitions Pro Occitanie sont très complémentaires dans la réussite du projet.

Entre lignes de force et axes d'amélioration, quels sont les véritables impacts et la valeur-ajoutée de l'accompagnement CEP sur la réalisation des projets professionnels des bénéficiaires ?

L'ensemble des données exploitées dans ce V. B sont extraites du Système d'Informations métier de Transitions Pro Occitanie (plus communément appelé Outil Métier Fongesoft dans le Réseau des Transitions Pro).

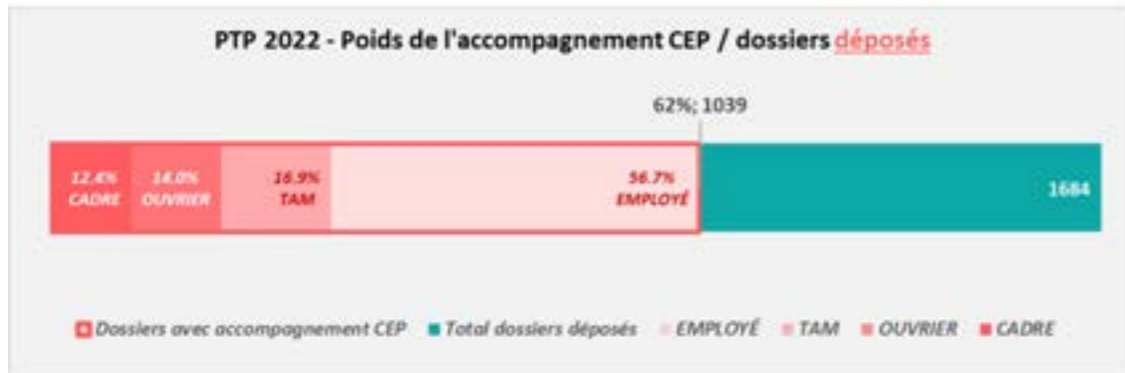
1. LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP) EN 2022 EN OCCITANIE :

- Le taux d'acceptation des dossiers PTP est de **75%** en 2022, contre **62%** en 2021 (avec une augmentation déjà significative de 21 points de pourcentage entre 2020 et 2021).

1684 dossiers PTP déposés en 2022
1449 dossiers PTP présentés en commission
1090 dossiers PTP acceptés en commission
359 dossiers PTP refusés

- **63%** des dossiers PTP présentés en Commissions Paritaires d'Instruction (CPI) en 2022 ont bénéficié d'un **accompagnement CEP** (non obligatoire sur ce dispositif), contre **46%** en 2021.

> Les dossiers PTP déposés



Sur le dispositif PTP, le recours au CEP toute catégorie socio professionnelle (CSP) et tout opérateur confondus, augmente d'années en années (cf conclusion sur les différents éléments/actions mises en place pouvant expliquer cette montée en puissance du recours au CEP).

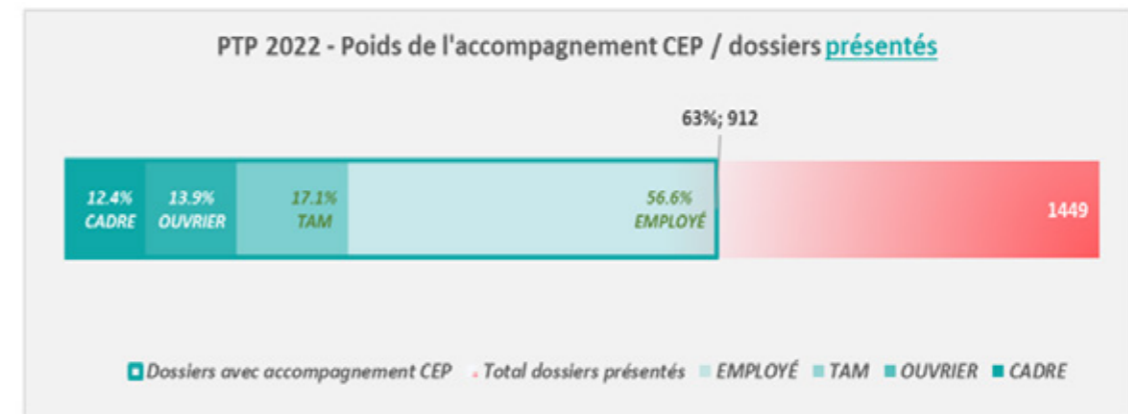
En 2022, On note une représentativité forte de la CSP « employé » dans la mobilisation du PTP.



Sur les dossiers PTP déposés en 2022, c'est-à-dire soumis aux services Transitions Pro pour vérification des pièces et de leur conformité avant la date de finalisation des dossiers ; le Réseau EVA comptabilise la grande majorité des accompagnements CEP délivrés au vu des CSP les plus représentées dans la mobilisation du PTP (87.6% d'ouvriers, d'employés et de TAM). Cela reste logique, les salariés du secteur privé non-cadres étant la typologie de public la plus largement représentée dans la mobilisation du PTP. En effet la ventilation des accompagnements par opérateurs dépend de critères liés à la situation des bénéficiaires et à la diversité des besoins. Expliquant ainsi la disparité des accompagnements par CEP.

De plus, le maillage territorial fort du Réseau EVA peut avoir un impact dans le poids qu'il occupe dans le % global d'accompagnements sur le PTP.

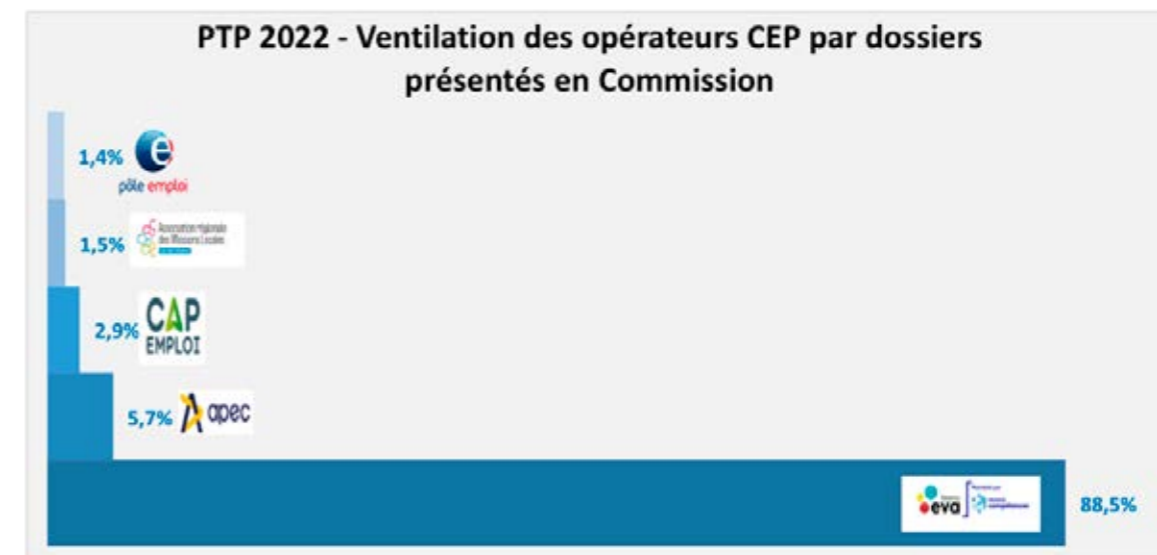
> Les dossiers PTP présentés en Commission Paritaire d'Instruction (CPI)



Plus de la moitié des dossiers PTP présentés en CPI en 2022, a bénéficié d'un accompagnement CEP.

Parmi les dossiers PTP qui ont bénéficié d'un accompagnement CEP, on constate que le taux de perte entre les dossiers déposés et ceux présentés en CPI reste très faible.

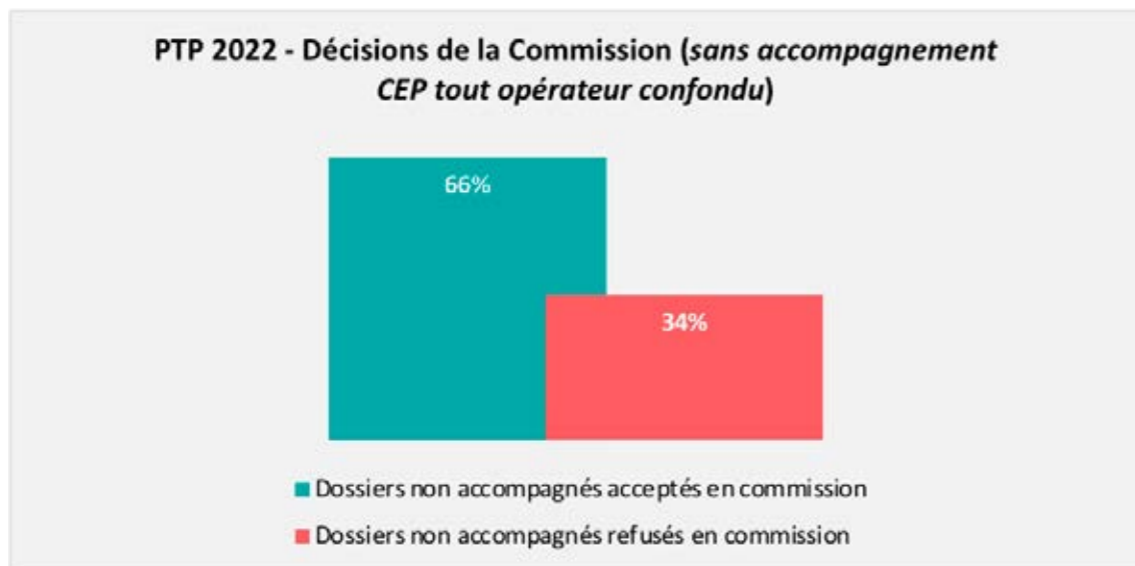
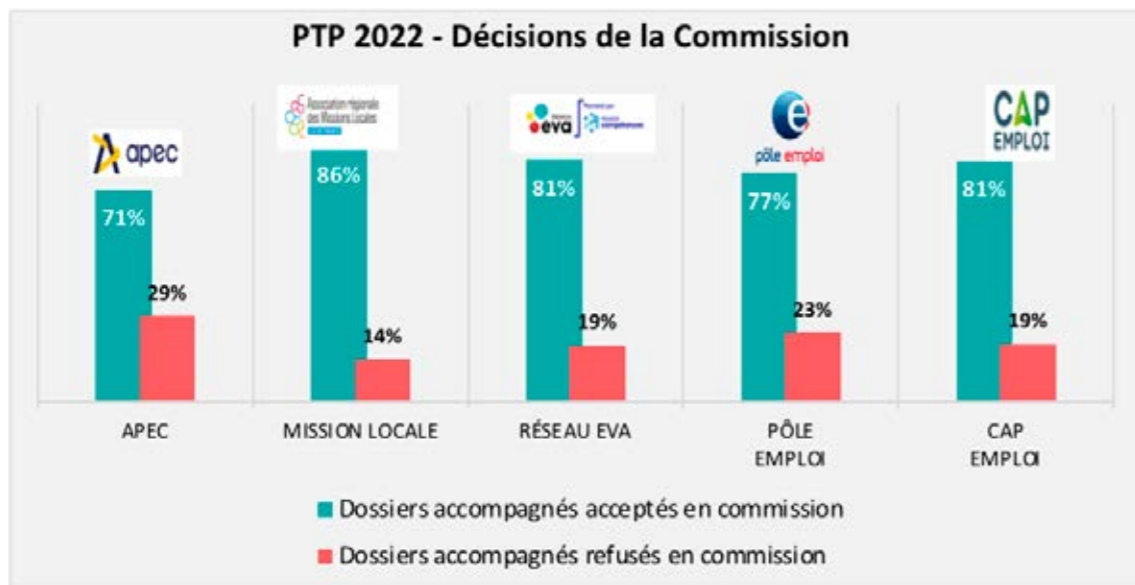
On peut en déduire que l'accompagnement CEP (en partie) sécurise la recevabilité du projet PTP pour présentation en commission.





Sur les dossiers PTP présentés en CPI, le Réseau EVA comptabilise la majorité des accompagnements CEP délivrés.

> **Les dossiers PTP dont le financement a été validé en CPI**

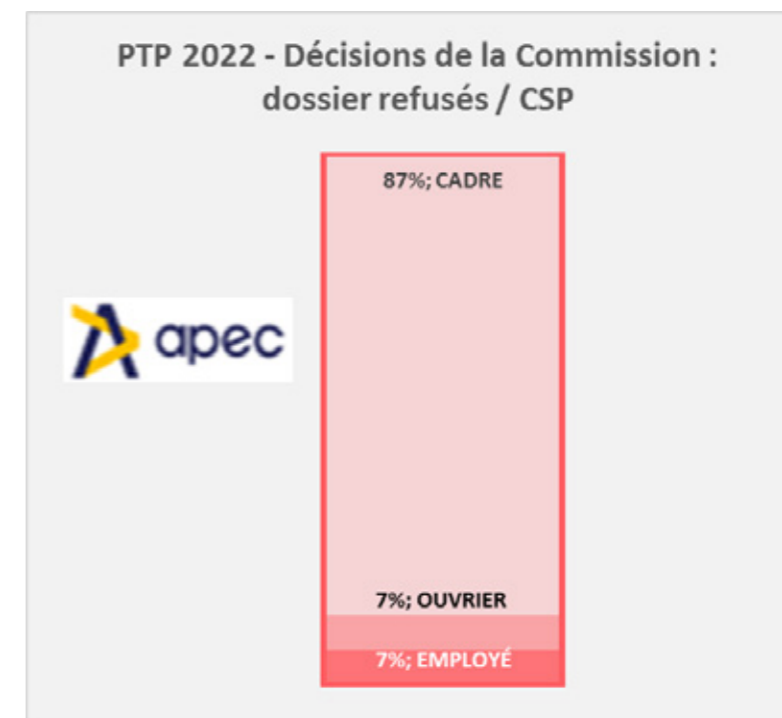
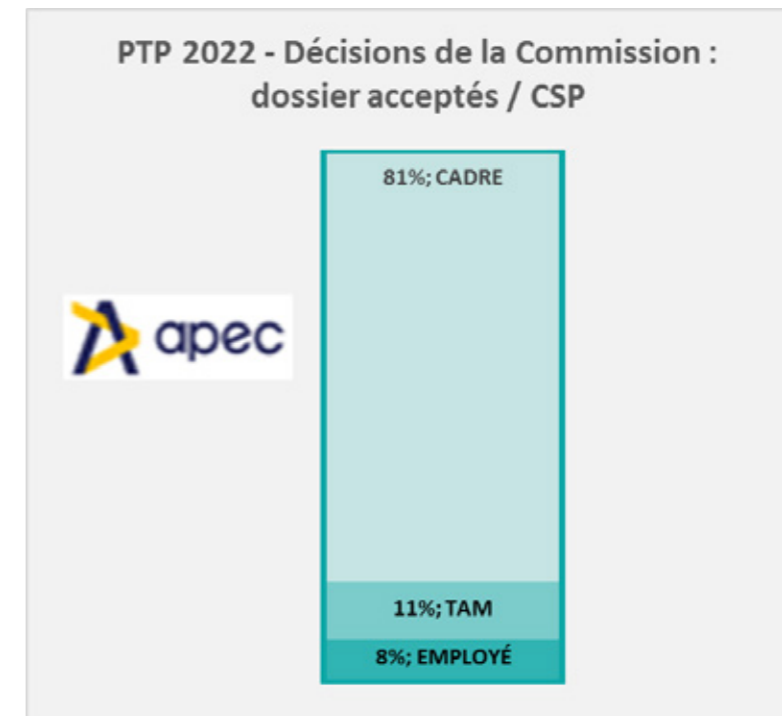


On constate qu'en 2022, les dossiers PTP qui ont bénéficié d'un accompagnement CEP ont majoritairement obtenu une validation de financement, tout opérateur confondu. Les salariés ayant été accompagnés préalablement par un CEP ont vu leur dossier plus souvent acceptés que ceux n'ayant pas été accompagnés.

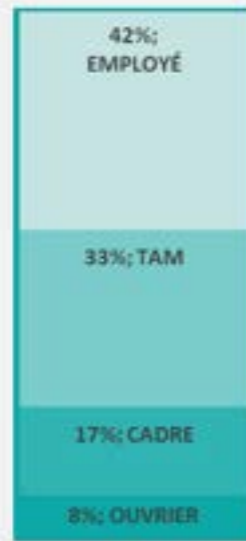
Les priorités nationales et régionales et les points de cotation associés en fonction de la typologie du public ou du projet, ont pu également avoir un impact sur l'acceptation du financement.

Les cas de refus de financement ne peuvent être expliqués par le défaut d'éligibilité du bénéficiaire ou la non-conformité d'une pièce, ce pré-tri étant réalisé en amont du passage en CPI. Les refus de financement sont principalement liés aux avis non-probants prononcés par la CPI (souveraine de la décision) sur un ou plusieurs critères d'appréciation du projet (cohérence du projet, pertinence du parcours et perspectives d'emploi).

> **Focus sur les CSP des bénéficiaires accompagnés par un opérateur du CEP sur le dispositif PTP, avec une validation ou un refus de financement**



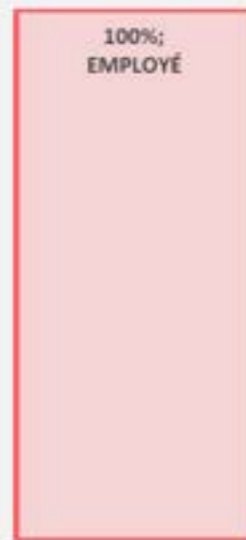
PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier acceptés / CSP



PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier acceptés / CSP



PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier refusés / CSP



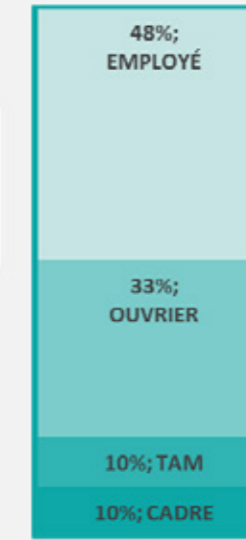
PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier refusés / CSP



PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier acceptés / CSP



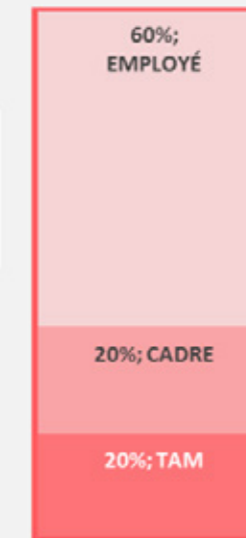
PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier acceptés / CSP



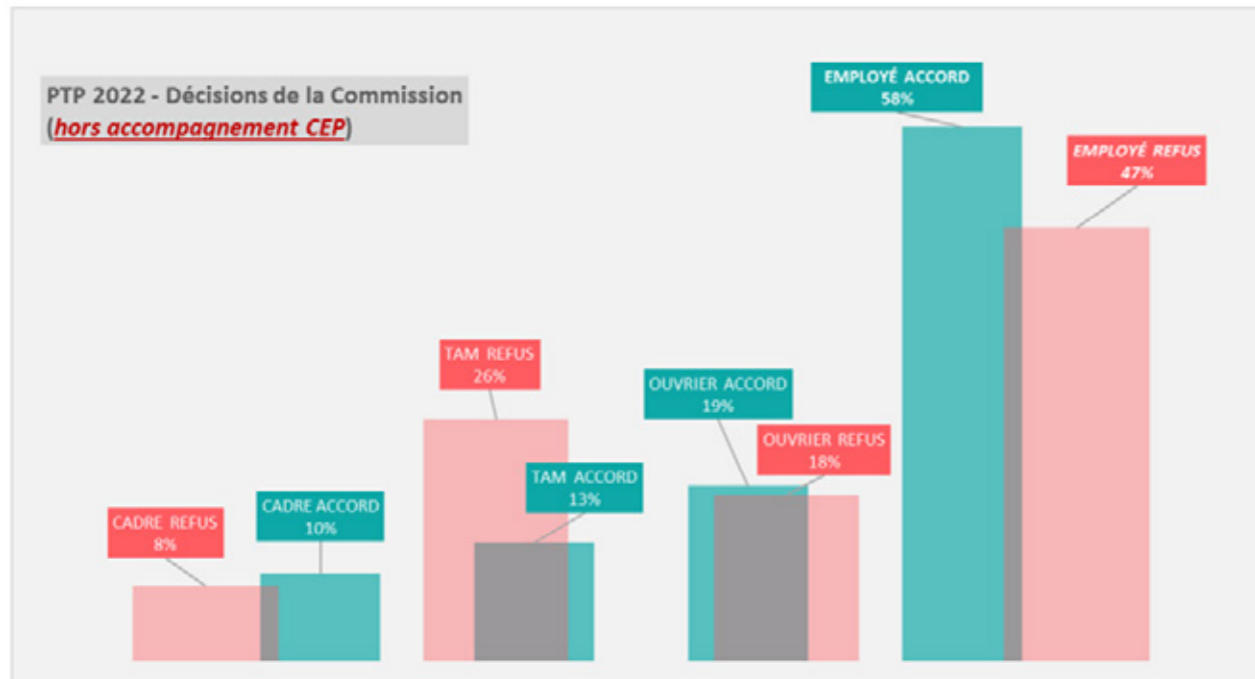
PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier refusés / CSP



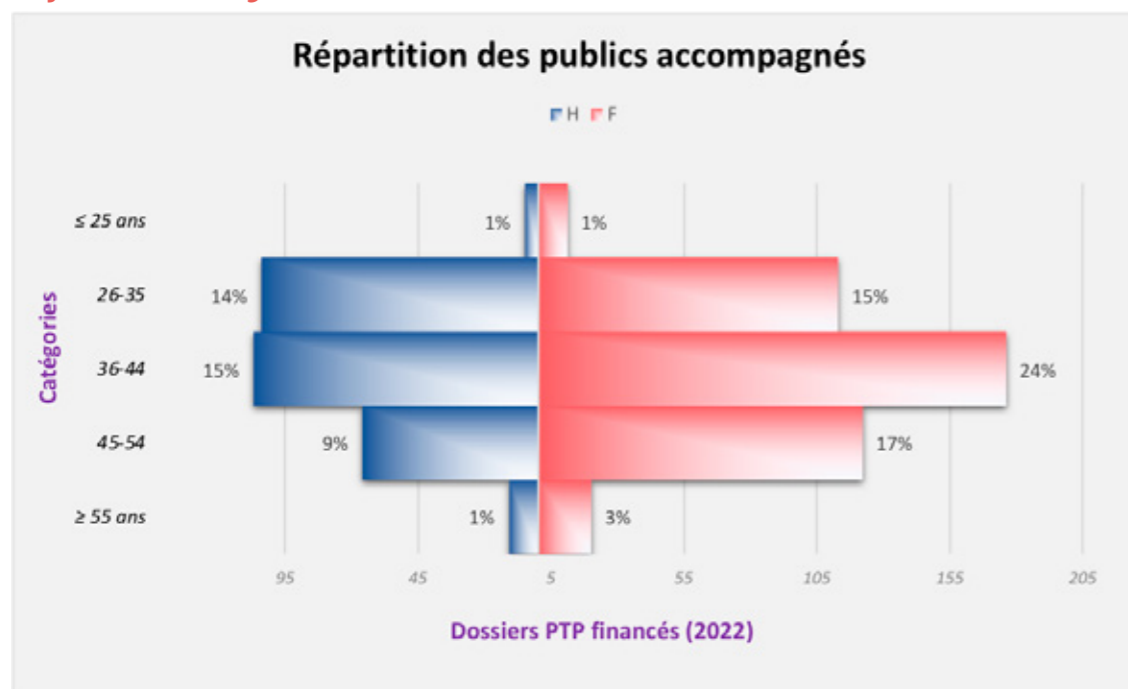
PTP 2022 - Décisions de la Commission :
dossier refusés / CSP



> Focus sur les CSP des bénéficiaires non accompagnés par un opérateur du CEP sur le dispositif PTP, avec une validation ou un refus de financement



> Pyramide des âges des PTP financés



2. LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE EN 2022 EN OCCITANIE :

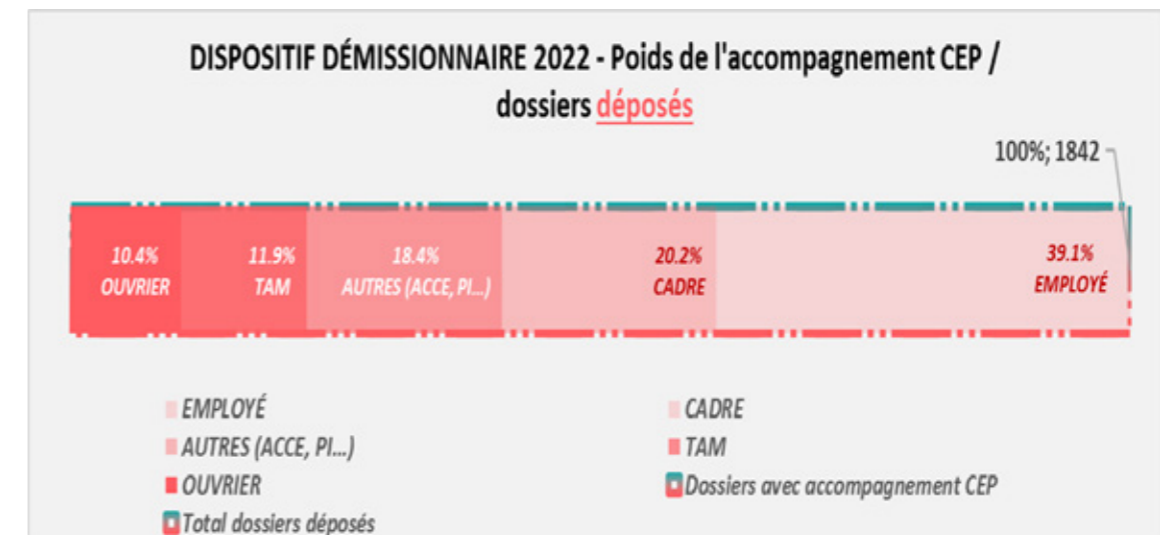
- > Validation par la CPI du « caractère réel et sérieux » pour **94.73 %** des dossiers PRP présentés en CPI (même taux de financement en 2020 et en 2021),
- > 100% de ces dossiers ont bénéficié d'un accompagnement CEP (car obligatoire sur ce dispositif),
- > Opérateurs nationaux habilités à délivrer

de l'accompagnement CEP sur ce dispositif : le Réseau EVA, l'Apec et le Cap Emploi,

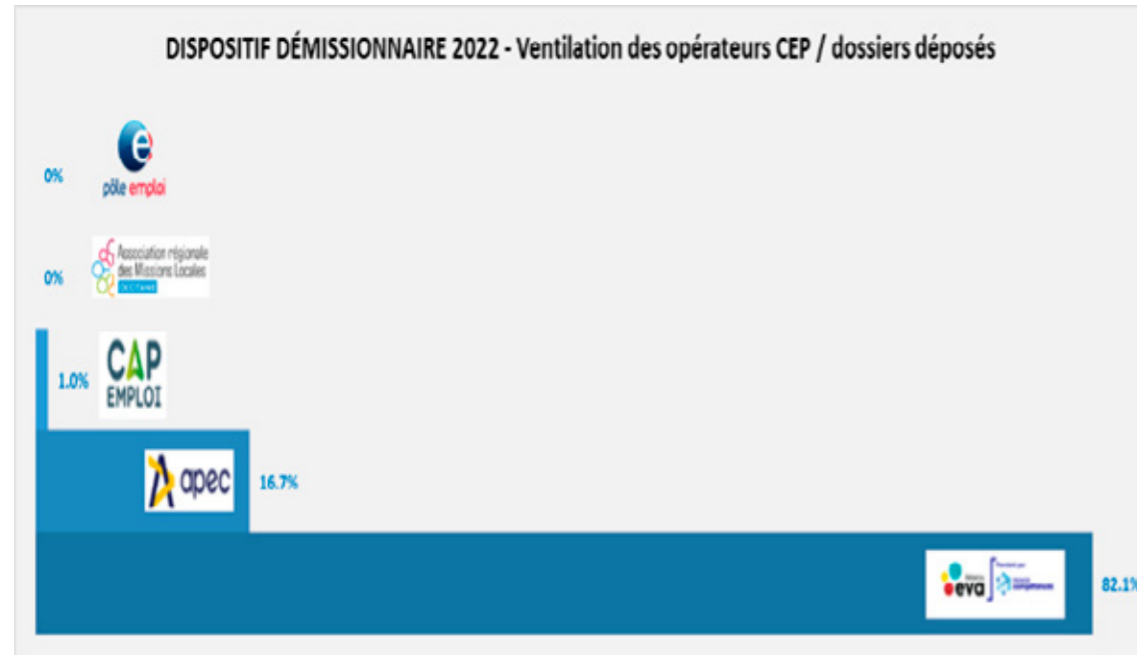
- > Un dispositif qui monte véritablement en puissance d'années en années depuis sa création.

1842 dossiers PRP déposés en 2022
1765 dossiers PRP présentés en commission
1672 dossiers PRP acceptés en commission
93 dossiers PRP refusés

> Les dossiers démissionnaires déposés

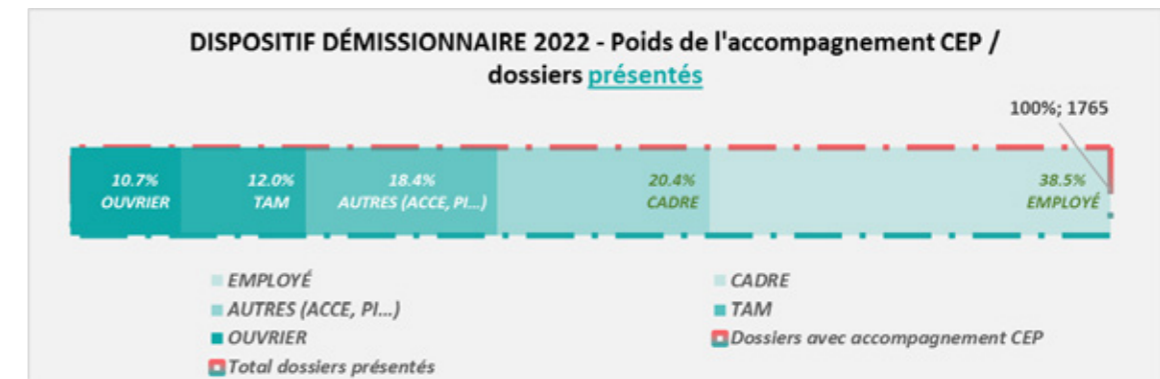


> Sans surprise, l'accompagnement CEP étant obligatoire sur ce dispositif, 100% des dossiers déposés ont bénéficié d'un accompagnement CEP. En 2022, on note une représentativité forte mais pas écrasante de la CSP « employé » (39.1%) dans la mobilisation du PTP, suivie de la CSP « cadre » (20%).



Sur les dossiers démissionnaires déposés en 2022, c'est-à-dire soumis aux services Transitions Pro pour vérification des pièces et de l'éligibilité au projet avant la date de finalisation des dossiers ; le Réseau EVA comptabilise la grande majorité des accompagnements CEP délivrés, suivi de l'Apec. Cela reste logique, les typologies de public gérées par ces 2 opérateurs sont les plus largement représentées dans la mobilisation dispositif démissionnaire (salariés du secteurs privés de CSP employé, agent de maîtrise ou cadres). De plus, les opérateurs nationaux habilités à accompagner les publics sur ces dispositifs sont uniquement : Le Réseau EVA, l'Apec et le Cap Emploi, expliquant l'inexistence des autres réseaux sur l'accompagnement de ce dispositif en 2022. De plus, les accompagnements par opérateurs dépendent de critères liés à la situation des bénéficiaires et à la diversité des besoins.

> Les dossiers démissionnaires présentés en CPI

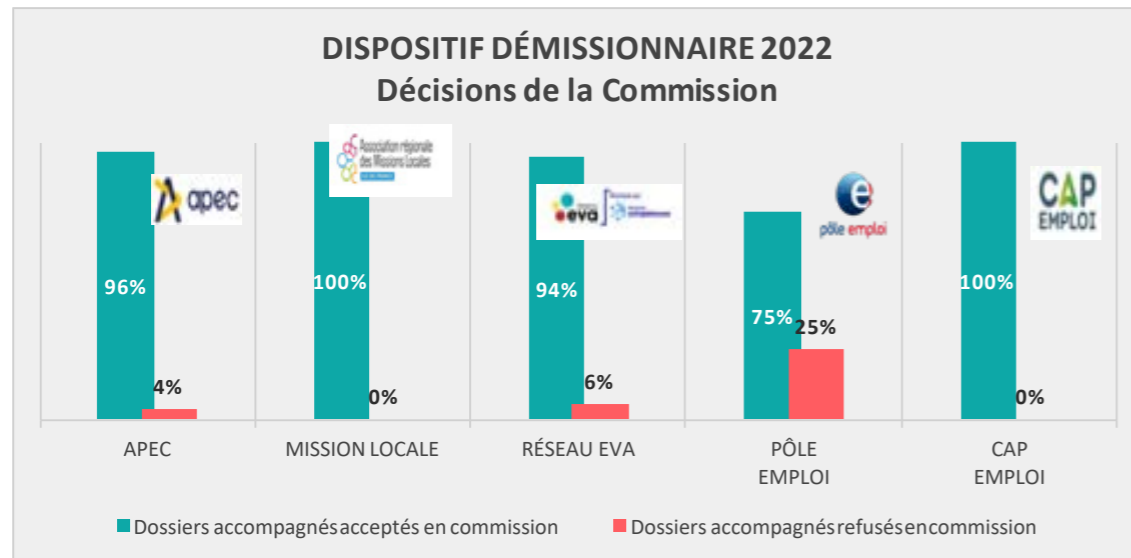


L'accompagnement CEP étant obligatoire sur ce dispositif, 100% des dossiers présentés en commission ont bénéficié d'un accompagnement CEP. De plus, parmi ces 100% de dossiers démissionnaires accompagnés, on constate que le taux de perte entre les dossiers déposés et ceux présentés en CPI reste très faible. On peut donc en déduire que l'accompagnement CEP (en partie) sécurise la recevabilité du projet démissionnaire pour présentation en commission.



Sur les dossiers démissionnaires présentés en CPI, le Réseau EVA comptabilise la majorité des accompagnements CEP délivrés, suivi par l'Apec.

> Les dossiers démissionnaires dont le caractère réel et sérieux du projet a été validé en CPI



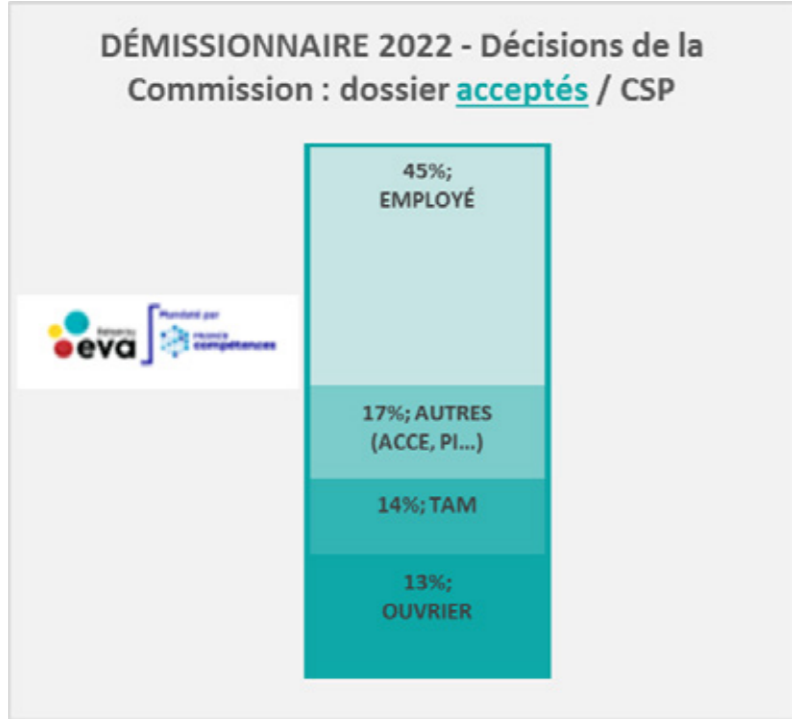
On constate, que les dossiers démissionnaires qui ont tous bénéficié d'un accompagnement CEP ont très majoritairement obtenu une validation du caractère réel et sérieux du projet de reconversion.

La validation de ces projets ne peut être corrélée aux points de cotation liés aux priorités régionales et nationales qui n'existent pas sur ce dispositif.

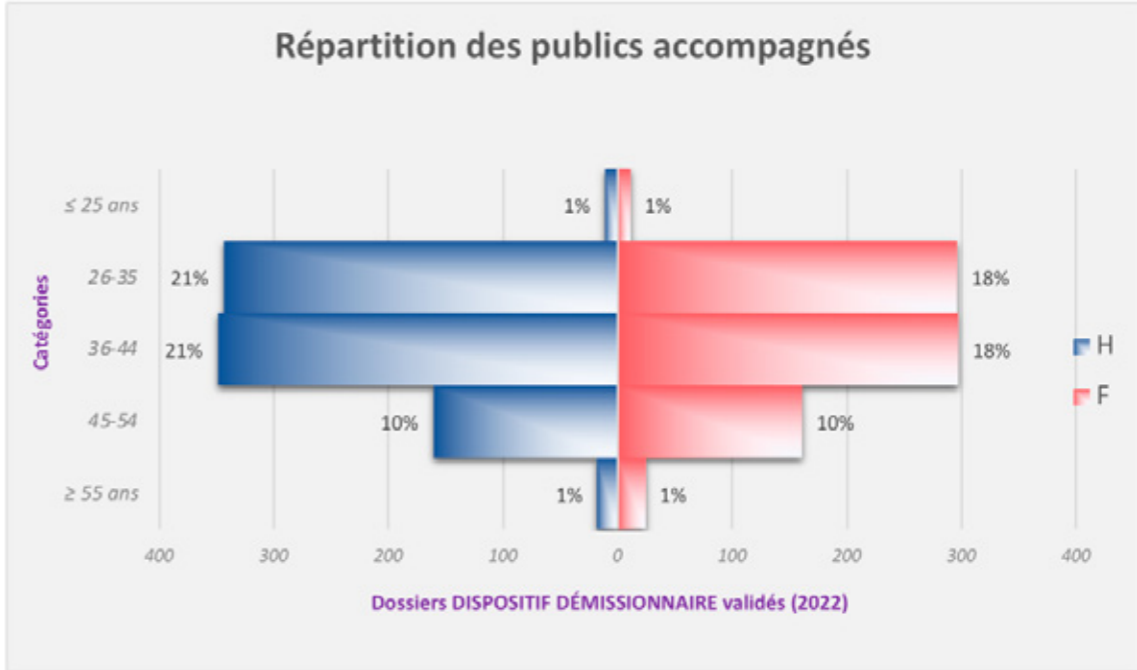
Les cas de refus de financement ne peuvent être expliqués par le défaut d'éligibilité du bénéficiaire ou la non-conformité d'une pièce, ce pré-tri étant réalisé en amont du passage en CPI. Les refus de validation du caractère réel et sérieux du projet sont principalement liés aux avis non-probants prononcés par la CPI sur un ou plusieurs critères d'appréciation du projet (cohérence du projet, pertinence du parcours et perspectives d'emploi).

> Focus sur les CSP des bénéficiaires accompagnés par un opérateur du CEP sur le dispositif démissionnaire, avec une validation ou non du caractère réel et sérieux du projet





> Pyramide des âges des dossiers démissionnaires dont le caractère réel et sérieux des projets ont été validés



3. LE DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES EN 2022 EN OCCITANIE

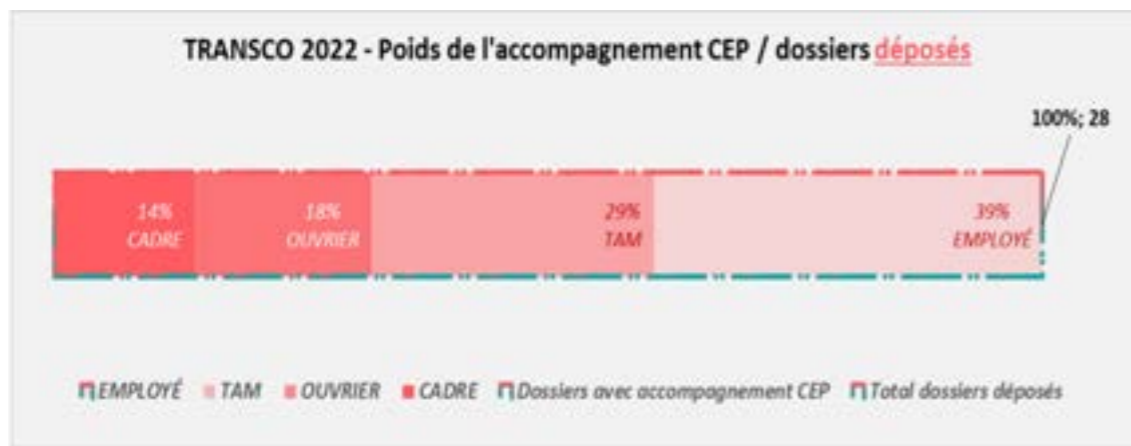
> En 2022, déploiement/rayonnement encore timide du dispositif, en Occitanie comme au niveau national, malgré une grande implication des équipes et la mise en place d'un grand nombre d'actions pour assurer sa promotion et son suivi sur l'ensemble du territoire.

> En Occitanie, **100%** des dossiers déposés ont été présentés en CPI et financés.

> **100%** de ces dossiers ont bénéficié d'un accompagnement CEP au préalable du dépôt de dossier.

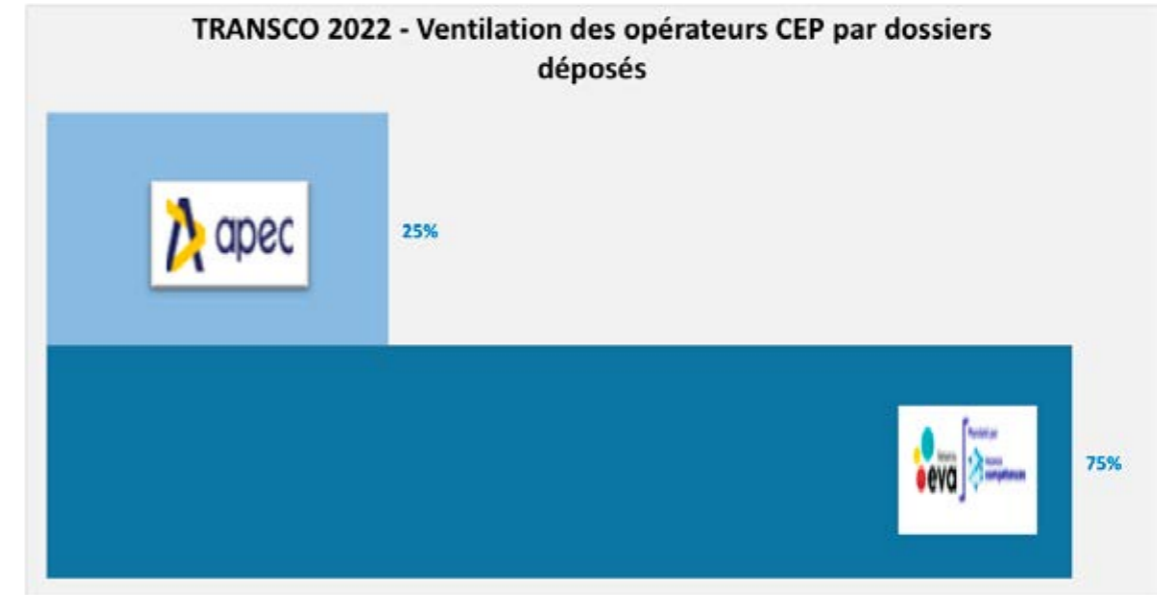
28 dossiers Transco déposés en 2022
26 dossiers Transco présentés en commission
26 dossiers Transco acceptés en commission
0 dossier Transco refusé en commission

> Dossiers transco déposés



✓ Sans surprise, l'accompagnement CEP étant obligatoire sur ce dispositif, 100% des dossiers déposés ont bénéficié d'un accompagnement CEP.

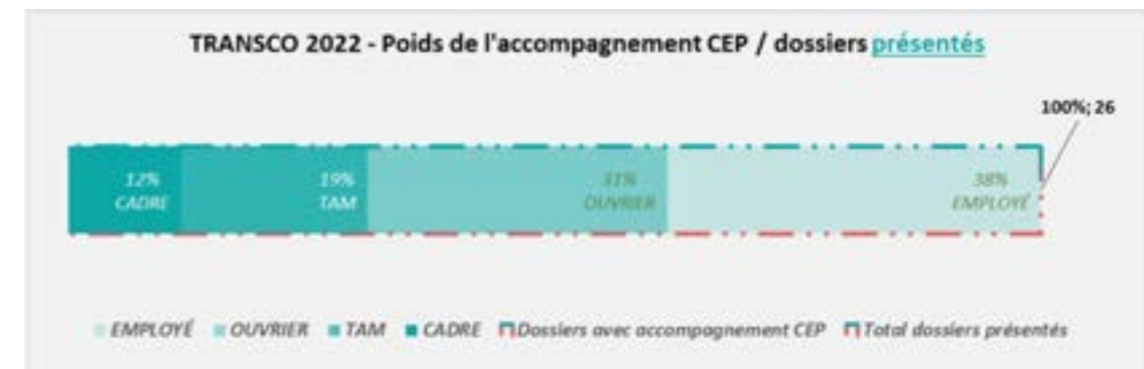
Sur le dispositif TransCo en 2022, la CSP la plus représentée reste celle des « employés ».



✓ Sur les dossiers TransCo déposés en 2022, c'est-à-dire soumis aux services Transitions Pro pour vérification des pièces et de leur conformité avant la date de finalisation des dossiers ; le Réseau EVA comptabilise la grande majorité des accompagnements CEP délivrés, suivi de l'Apec. En effet, seulement 14% des bénéficiaires accompagnés sur le dispositif TransCo en 2022 a une CSP cadre, expliquant une plus faible représentation de l'Apec par rapport au Réseau Eva sur ce dispositif.

La ventilation des accompagnements par opérateurs dépend de critères liés à la situation des personnes et à la diversité des besoins.

> Dossiers transco présentés en CPI



✓ L'accompagnement CEP étant obligatoire sur ce dispositif, 100% des dossiers présentés en commission ont bénéficié d'un accompagnement CEP.



Sur les dossiers TransCo présentés en CPI, le Réseau EVA comptabilise la majorité des accompagnements CEP délivrés, suivi par l'Apec (seulement 12% de cadres mobilisant le dispositif TransCo). Cela reste cohérent, car les typologies de publics gérées par ces 2 opérateurs sont les plus largement représentées dans la mobilisation de ce dispositif spécifique, connecté aux besoins de l'entreprise.

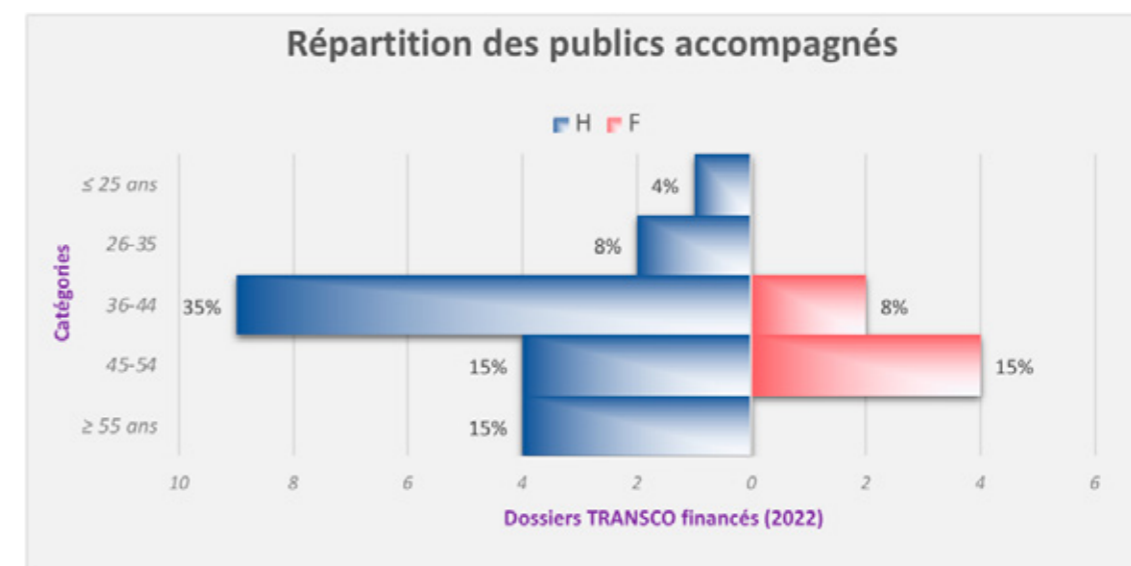
> Les dossiers TransCo avec accompagnements CEP dont le financement a été validé en CPI



On constate, que 100% des dossiers TransCo qui ont bénéficié d'un accompagnement CEP ont obtenu une validation du financement.

- En effet 100% des dossiers TransCo sont financés en CPI, car :
- Ils sont portés par une entreprise qui s'est engagée dans la démarche pour répondre à un besoin spécifique sur le bassin,
 - les entreprises à l'initiative de la demande sont généralement accompagnées par la DEETS,
 - les enveloppes TransCo sont aujourd'hui trop peu mobilisées,
 - et le métier visé dans le cadre du dispositif TransCo est obligatoirement porteur (cf liste des métiers porteurs arrêtée par le Crefop Occitanie sur le site internet Transitions Pro Occitanie), facilitant ainsi la validation du critère 3 d'appréciation du projet (perspectives d'emploi).

> Pyramide des âges des dossiers TransCo dont le financement a été validé



6

Axes d'amélioration et perspectives 2023 sur le déploiement du CEP en région

Les perspectives 2022 seront placées sous le signe de la **continuité** et de la **nouveauté** pour continuer d'encourager le déploiement du CEP en région.

QUELS AXES D'AMÉLIORATION ET QUELLES PERSPECTIVES ONT ÉTÉ IDENTIFIÉS DANS LE CADRE DE LA MISSION ?

- Mesurer l'**influence du contexte socio-économique** des territoires et du maillage géographique de l'offre des opérateurs, sur le **recours au CEP**.
- Il pourrait être pertinent (comme échangé avec les homologues du Réseau des ATPRO) de mettre en place une **cellule de veille « risques et opportunités »** : comment adapter le service au regard des problématiques conjoncturelles ? Mise en place d'actions et d'outils « à l'écoute du tissu économique ».,
- Renforcer la **notoriété du CEP** sur les territoires auprès des publics et des entreprises avec par exemple une démarche nationale commune de communication sur le CEP,
- Améliorer la **visibilité et l'accessibilité de l'offre de services** de certains opérateurs,
- Analyser le **recours au CEP** par départements de la région Occitanie (constats : dynamisme, spécificités, disparités etc... et argumentaire associé)
- Développer le **recours au CEP** car le rapport au travail est en pleine mutation et le sera encore plus demain avec **France Travail**, et cela crée des exigences fortes en matière d'adaptabilité et de flexibilité des compétences tout au long de la vie et en matière de mobilités professionnelles,
- Collaborer sur l'accompagnement des publics les plus fragiles pour **prévenir de la désinsertion professionnelle et des ruptures de parcours** (BOETH, publics en situation d'illettrisme ou d'illectronisme, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors avec le contexte mouvant de réforme des retraites etc...),
- Mettre en place des **indicateurs qualitatifs et quantitatifs** et les mettre en perspectives dans le cadre de la mission,
- Travailler sur l'**harmonisation des pratiques** au service de l'**uniformisation** du service CEP,
- Renforcer la **professionnalisation croisée et l'interconnaissance** entre les opérateurs du CEP,

Transitions Pro Occitanie et les professionnels de l'emploi/formation, afin de faciliter réciproquement des **futurs relais** d'informations,

- Continuer à consolider les **coopérations** entre acteurs (partenariats, événements, interventions sur nos missions et nos dispositifs etc...) :
 - Proposer des nouveaux événements collaboratifs sur une thématique clé, type **Forum « Clés d'Avenir »**,
 - Travailler sur la mise en place d'actions de coopérations et de **promotion des offres de services** respectives,
- Disposer de davantage de **matière et d'éléments probants dans les synthèses CEP** des dossiers PTP sur les trois critères : Cohérence du projet, pertinence du parcours et perspectives d'emploi. Mettre en place en ce sens des **COPIL bimensuels post-commission** avec les opérateurs du CEP pour faire un point sur le taux d'acceptation des dossiers PTP et démissionnaire et **travailler sur les axes d'amélioration des dossiers/synthèses CEP** en fonction des constats qui ressortent, et ainsi optimiser le nombre de dossiers finalisés et complets d'une part et le nombre de dossiers financés ou validés (dispositif démissionnaire) d'autre part,
- Organiser des **rencontres trimestrielles avec les opérateurs (type brunch)**, pour échanger sur les actualités, sur les évolutions des offres de services, sur les accompagnements CEP et le recours, sur l'articulation des partenariats (avec ou sans cofinancement), sur les études de cas opérationnels en vue de fluidifier les traitements etc...
- Organiser des **Afterwork** avec les opérateurs du CEP, les bénéficiaires, Transitions Pro et des employeurs qui recrutent sur leur bassin d'emploi (sur des métiers en tension ou porteurs par exemple),
- **Initier des conventions de partenariats** pas encore formalisées comme telles avec certains opérateurs, comme le Pôle Emploi,
- Favoriser l'**échange d'outils de communication** (flyers ODS ou dispositifs) respectifs, et les mettre à disposition sur chacun des sites ou en format dématérialisé,
- Gagner en opérationnalité et en fluidité avec la **stabilisation de la plateforme Agora** pour permettre une analyse plus fine et plus coordonnée des données sur les années à venir,

7

Conclusion



Ce rapport permet de mettre en lumière une troisième année d'activité du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) en région Occitanie.

La mission de suivi du CEP est désormais bien installée et structurée en Occitanie, comme en témoignent les nombreuses coopérations et collaborations qui ont pu être mises en œuvre sur le territoire durant l'année 2022. Leur objectif est de rendre toujours plus efficiente **la connexion de nos activités respectives** et de répondre à nos attentes partagées : celle de **sécuriser et fluidifier les parcours professionnels** de nos publics, de **façon individualisée**.

La dynamique mise en place a permis au niveau régional de travailler et de capitaliser encore davantage sur des sujets communs telle que la **mobilité professionnelle**.

En 2022, plus de **443 590** accompagnements CEP ont été délivrés, tout dispositif confondu, par les cinq opérateurs en Occitanie, soit **73.71** points de pourcentage de plus qu'en 2021, et sur du PTP (dispositif dont l'accompagnement CEP n'est pas obligatoire), **62%** des bénéficiaires ont été accompagnés dans la mise en œuvre de leur projet tout opérateur confondu, contre **46%** en 2021.

Ces constats positifs viennent notamment conforter :

- > L'impact de la **crise sanitaire et des mutations socio-économiques** sur l'intérêt que les publics ont pour les dispositifs d'orientation et d'accompagnement dans une logique de maîtrise de leur trajectoire de vie,
- > L'augmentation de la **mobilisation des dispositifs existants** centrés sur la transition/reconversion professionnelle et des acteurs associés,
- > **L'utilité sociale et l'identité du CEP**,
- > La garantie d'un **accès égal et équitable** à l'offre de services du CEP pour les actifs sur l'ensemble de l'Occitanie,
- > Le développement d'actions de communication permettant de promouvoir le service CEP et de renforcer sa **notoriété** auprès des bénéficiaires et des entreprises du territoire,
- > La richesse des **coopérations et collaborations initiées** entre les acteurs sur le territoire,

- > L'efficacité de **synergies et solutions structurantes** entre opérateurs du CEP comme les LUA,
- > L'efficacité de **l'aiguillage coordonné des publics** qui favorise le recours au CEP,
- > Le renforcement des **actions de professionnalisation croisée** et d'interconnaissance des acteurs et des Offres de services,
- > La valeur ajoutée de **l'hybridation des modalités d'accompagnement**, déployée notamment depuis la crise sanitaire.

Ce troisième rapport annuel permet de mettre en valeur l'activité, les missions et l'ajustement des services assurés par les opérateurs du CEP, mais également de mettre en évidence une **double fonction du CEP** qui ne prescrit pas uniquement un parcours et active les **ressorts motivationnels**, mais qui accompagne le bénéficiaire à élaborer et réaliser son projet professionnel en cherchant à développer son autonomie, sa prise de recul et à enrichir sa carrière professionnelle ; dans une logique situationnelle, individualisée et inclusive. Les apports du CEP ne peuvent donc être réduits à l'accès à une reconversion ou une formation, car ils participent véritablement à équiper les individus dans leur vie professionnelle.

On voit également émerger de la part des opérateurs **des réflexions et des initiatives prometteuses** à destination des publics. Les professionnels innovent pour sortir de plus en plus du cadre dit « classique » afin de se rapprocher des **bassins de vie** des bénéficiaires potentiels.

L'aiguillage coordonné des publics d'une part, et **la personnalisation/différenciation** du service, compte-tenu du besoin du bénéficiaire d'autre part, ont valorisé la délivrance du CEP en tant que véritable **service de proximité** et de qualité.

Concernant la promotion du CEP, même si le recours au CEP croît et que des actions de communication et des services innovants sont mis en place par les opérateurs auprès des publics et des **entreprises**, sa **notoriété** reste à renforcer sur l'ensemble du territoire, les employeurs ayant tout intérêt à mobiliser le CEP comme un véritable **levier et outil** pouvant les appuyer dans leur **gestion des RH**.

Les associations Transitions Pro et les cinq opérateurs du CEP **ont un travail à faire ensemble sur la perception et la lisibilité du CEP**, afin que les salariés/entreprises régionales comprennent **la valeur ajoutée de ce service évolutif et en découvrent les bénéfices**.

Aussi, cette troisième année de mission a permis de confirmer que le CEP répond à une même finalité mais qu'il existe plusieurs façons de délivrer le service en fonction des opérateurs.

Un travail sur **l'homogénéité et l'universalité du service rendu** et sur **la complémentarité des offres de services** encore hétérogènes (comptenu des différentes typologies de publics existantes), est à réaliser.

Même s'il est important de noter que les coopérations et collaborations grandissantes facilitent le fait de tendre, à terme, vers un **service public harmonisé** sur l'ensemble du territoire.

Outre les bienfaits du **partage de culture commune**, la **professionnalisation croisée** (entre opérateurs du CEP, Transitions pro Occitanie et les différents partenaires du paysage de l'emploi formation) constitue un atout majeur pour **mutualiser** et **harmoniser** nos pratiques, capitaliser sur l'interconnaissance, **lever les irritants** opérationnels et comprendre nos enjeux respectifs.

Nous devons donc maintenir cette professionnalisation croisée et progresser dans **l'exploitation des données du marché du travail** pour anticiper ses mutations et **proposer de nouveaux services** toujours plus adaptés à nos publics.

En effet, le lien entre l'accompagnement professionnel et la résolution des problématiques socio-économiques constitue un gage de réussite pour insérer les publics et **répondre aux besoins du bassin d'emploi régional**.

Pour conclure, afin d'accompagner la montée en charge du CEP constatable chez l'ensemble des

opérateurs, il paraît nécessaire de consolider, sur l'ensemble du territoire, les **coopérations et les synergies entre acteurs** pour continuer d'avancer en bonne intelligence et répondre à nos objectifs stratégiques communs de **sécurisation des parcours** ; et ce, de la remobilisation à **l'insertion des publics**.

Transitions Pro Occitanie s'attache à conserver ce **rôle de fédérateur et d'intermédiation**, avec une posture neutre dans l'exercice de la mission. La volonté étant de **coconstruire** avec les opérateurs pour dégager des **perspectives de déploiement du service connectées aux évolutions politiques et sociétales actuelles**.

La finalité est d'initier **collectivement** une **vision prospective** de nos activités respectives, de développer une richesse commune, dans une dynamique **d'amélioration continue**.

La 4^{ème} année de mission de suivi du CEP qui s'amorce, doit permettre de continuer à **faire vivre le CEP à travers l'ensemble de l'écosystème travail - emploi - formation** via le développement de relations saines et solides avec les différents acteurs locaux (partenaires, Réseau des Transitions Pro, Entreprises, institutionnels, OPCO, organismes de formations, Services de santé au travail etc...).

Les réflexions autour de l'adéquation entre les aspirations des publics et l'offre d'emploi sur le marché du travail régional (**appariement entre offre et demande**), resteront un axe de travail majeur pour toutes les parties prenantes.



Annexes

ANNEXE 1

[Cahier des charges relatif à l'offre de service du CEP défini par Arrêté du 29 Mars 2019 - Le Conseil en Evolution Professionnelle]

Finalité : Faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations nécessaires, ainsi que les financements disponibles. La mission consiste donc à apporter gratuitement à qui le demande un conseil visant à faire le point sur sa situation, à élaborer un projet professionnel, et à commencer à le mettre en œuvre.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'accompagnement CEP comprend 2 phases :

NIVEAU 1 : L'ACCUEIL INDIVIDUALISÉ

Le conseiller analyse la demande et la situation du bénéficiaire et lui apporte des informations individualisées afin de :

- Mieux appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire (tendances socio-économiques, informations sur l'emploi, les métiers, les qualifications et les formations...),
- Identifier les démarches possibles (formations, prestations, services, aides, compensations, etc.) et adaptées à son besoin ainsi que les acteurs susceptibles de les appuyer.

NIVEAU 2 : L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Ce second niveau permet d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre du projet en fonction des demandes et besoins exprimés. Cela se traduit notamment par :

- L'analyse de l'opportunité et de la faisabilité du projet du bénéficiaire,
- Un accompagnement dans la construction d'un plan d'action pour la réalisation de ce projet. Ce plan d'action tiendra compte des dispositifs et prestations à mobiliser, des démarches personnelles à effectuer, du plan de financement, d'un calendrier prévisionnel de mise en œuvre, ...
- Un accompagnement dans le recours aux prestations complémentaires, ressources, financements, dispositifs et expertises complémentaires utiles à son parcours. Le conseiller pourra, par exemple, suggérer au bénéficiaire d'utiliser son Compte Personnel de Formation (CPF).

ANNEXE 2

[Sources privilégiées selon le Réseau - exploitation des données chiffrées]

> **APEC** : système d'information de l'Apec. Les données fournies par l'Apec sont extraites de son système d'information. Elles traduisent l'activité complète de l'Apec au titre du CEP.

> **Réseau EVA** : système d'information de France Compétences. En 2022, France compétences choisit de diffuser les données issues de son système d'information de Gestion EVOL, plutôt que les données partagées au sein d'Agora. Il apparaît en effet important que les données de suivi diffusées en région soient les plus proches possible de ce qui est réellement déclaré par les opérateurs régionaux et suivi par France compétences.

> **Le réseau des Missions Locales** : AGORA. Pour le réseau des Missions Locales, toutes entrées en dispositif national initialisent 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 (ce qui peut expliquer de potentiels écarts entre les données AGORA exploitées et les données issues d'I-Milo).

> **Pôle emploi** : système d'information de Pôle emploi. 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.

- > **Cap emploi** :
 - système d'information de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi (y compris pour les demandeurs d'emploi accompagnés par les conseillers Cap Emploi en LUA)
 - et le système d'information de l'Agefiph pour les salariés.

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 des Cap emploi 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.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE		Livraisons Associations Transition Pro - données CEP 2022 Opérateurs désignés par le code du travail (L. 6111-6)	
Données provisoires			
I. Préambule du document :			
Exemple :	France entière, ensemble des entrées en CEP en 2022		
Source(s) :	Multiples : <ul style="list-style-type: none"> - APEC : Système d'Information Pro - CAP EMPLOI : Système d'Information Pôle emploi et PAFCDL (REH, Agifiph) - France compétences : EVOL, France compétences - Missions Locales : AGORA - Pôle emploi : Système d'Information Pôle emploi 		
II. Précisions sur le contenu de livraison des données CEP pour l'exercice 2022			
Ce paragraphe contextualise les données mises à disposition des Associations Transition Pro.			
Cinq réseaux, les réseaux problématiques liés à AGORA et, le cas échéant, des réseaux pour lesquels le rendu du CEP sur l'année 2022 serait sévèrement impacté par la mise en œuvre d'AGCD.			
Remarques APEC			
<ul style="list-style-type: none"> • Les données fournies par l'Apec sont extraites de son système d'information. • Elles traduisent l'activité complète de l'Apec au titre du CEP ; elles comprennent également des données pour Agora pour des raisons techniques (2. En ce qui concerne les données de l'activité de l'Apec par le NIR certifié). • Le préambule, le tableau partiel du nombre de périodes CEP et la date de la dernière mise à jour complète sont à jour au 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2022. • Les exemples de données sont fournis par France Compétences. Seule la donnée "Type de services rendus" dans le code du CEP (voir multi page) ne peut pas être renseignée correctement. • Les données qui figurent correspondent au contenu du Dictionnaire de données Agora. 			
Remarques CAP Emploi			
<ul style="list-style-type: none"> • Pour les Cap emploi, l'alimentation d'AGORA est par défaut assurée par le Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi et le SIP pour les salariés de l'Agefiph pour les salariés. • 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), nous avons 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 et le Cap emploi, les exportations de données par Pôle emploi qui concernent les données de suivi de l'activité de l'Apec sur Agora. En outre, les envois de CEP de Cap emploi sont à l'antériorité de ceux de Pôle emploi qui concernent les données de suivi de l'activité de l'Apec sur Agora. • Pour les salariés, il y a un report significatif des envois de données de suivi de l'activité de l'Apec par l'Agefiph pour les salariés. Depuis, les envois de données de suivi de l'activité de l'Apec par l'Agefiph pour les salariés ont été reportés à la fin de l'année 2022, les données de Cap emploi ne sont plus actualisées sur les envois de données de suivi de l'activité de l'Apec sur Agora. Depuis, il y a des incohérences entre les données de suivi de l'activité de l'Apec par l'Agefiph pour les salariés et les données de suivi de l'activité de l'Apec par le Cap emploi. 			
Remarques France compétences			
<ul style="list-style-type: none"> • Pour 2022, France compétences choisit de diffuser les données issues de son Système d'Information de Gestion EVOL, plutôt que les données partagées au sein d'Agora. Il apparaît en effet important que les données de suivi diffusées en région soient les plus proches possible de ce qui est réellement déclaré par les opérateurs régionaux et suivi par France compétences. • Du fait de l'accrochage tardif à la plateforme, des exports en masse des reprises d'antériorité (pas le temps nécessaire pour corriger les erreurs), le réseau des Cap emploi 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. • 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 des Cap emploi 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. 			
Remarques Missions Locales			
<ul style="list-style-type: none"> • Pour le Réseau des Missions Locales, toutes entrées en dispositif national initialisent 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 (ce qui peut expliquer de potentiels écarts entre les données AGORA exploitées et les données issues d'I-Milo). • Cependant, des difficultés d'alimentation de la plateforme de suivi de l'activité de l'Apec par l'Agefiph pour les salariés ont été constatées. Les données de suivi de l'activité de l'Apec par l'Agefiph pour les salariés ont été reportées à la fin de l'année 2022, les données de Cap emploi ne sont plus actualisées sur les envois de données de suivi de l'activité de l'Apec sur Agora. Depuis, il y a des incohérences entre les données de suivi de l'activité de l'Apec par l'Agefiph pour les salariés et les données de suivi de l'activité de l'Apec par le Cap emploi. 			
Remarques Pôle emploi			
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 			

ANNEXE 3

[Bilan 2022 Occitanie - Réseau EVA]



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté
Égalité
Fraternité*



FRANCE
RELANCE

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

bilan 2022 occitanie

15001

salariés et travailleurs indépendants
accompagnés dans leur projet d'évolution
professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service d'accompagnement gratuit et confidentiel, qui permet à tout actif de disposer d'un temps d'écoute afin de construire, avec un conseiller dédié, un projet d'évolution professionnelle.

Depuis 2020, le recours au service a progressé de 47 %, permettant de répondre à des demandes multiples et variées : faire le point sur sa situation, prendre du recul, envisager les possibilités, explorer les opportunités de son marché du travail, acquérir de nouvelles compétences en lien avec son emploi ou pour se reconverter, anticiper une situation d'inaptitude, trouver un nouvel emploi ou encore préparer son entretien professionnel. Face aux besoins diversifiés des salariés et des indépendants, l'offre de services est personnalisée afin de s'adapter à chaque demande singulière.

En 2023, notre ambition est de développer davantage la notoriété du service, notamment auprès des employeurs avec un message fort : le CEP facilite un dialogue constructif entre l'entreprise et ses salariés et participe à la sécurisation des parcours professionnels.



Un service délivré dans

62 villes

sur

100 sites

par

151 conseillers

avec

une réactivité de service
(rendez-vous sous 10 Jours en moyenne)



FEMMES : 62 %

HOMMES : 38 %

- de 35 ans : 38 %

35 - 45 ans : 35 %

+ de 45 ans : 27 %

Salarié en CDI : 90 %

Salarié en CDD : 4 %

Indépendant : 6 %

SOLLICITATION PAR TAILLE D'ENTREPRISE

- de 11 salariés : 25 %

de 11 à 50 salariés : 56 %

+ de 50 salariés : 19 %

NOS BÉNÉFICIAIRES NOUS ONT CONNU GRÂCE À :

une action de communication : 28 %

mon compte formateur : 17 %

leur entourage : 14 %

Pôle Emploi : 12 %

Transitions pro : 7 %

organisme de formation : 4 %

leur employeur : 4 %

94%

des bénéficiaires sont satisfaits du service.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Santé et action sociale : 21 %

Commerce : 19 %

Industrie manufacturière : 9 %

Activités spécialisées, scientifiques et techniques : 7 %

Activités de services administratifs et de soutien : 7 %

Hébergement et restauration : 5 %

Transports et entreposage : 5 %

Autres services : 5 %

NIVEAU DE CERTIFICATION

BAC et + : 67 %

inférieur au BAC : 33 %

CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

Employés : 76 %

Cadres et professions intellectuelles supérieures : 9 %

Professions intermédiaires : 9 %

Ouvriers : 6 %

MOTIFS DE SOLLICITATION

Changer de métier ou de secteur (reconversion) : 54 %

Créer ou reprendre une entreprise : 15 %

Prendre du recul sur sa situation professionnelle : 13 %

Évoluer vers un emploi/métier à plus grande technicité ou responsabilité : 10 %

Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications : 9 %


La reconversion reste le principal motif de sollicitation. Nous poursuivons nos actions afin de faire connaître davantage la diversité des différents services CEP qui vont bien au-delà de l'accompagnement au changement de métier.

Partenariat : Afin de fluidifier les parcours des personnes accompagnées, de nombreux partenariats sont déployés afin de faciliter l'orientation de nos bénéficiaires vers les bons partenaires. Nous travaillons ainsi étroitement avec Transitions Pro Occitanie, le service social de l'assurance maladie, les services de prévention et de santé au travail, ainsi qu'avec les autres opérateurs du CEP.

Professionnalisation : Afin de maintenir la délivrance d'un service de qualité, 62 actions de professionnalisation ont été proposées en 2022 à nos équipes (échanges de pratique, webinaires, formations, colloques...). Nous veillons au maintien des compétences de nos conseillers et à l'actualisation régulière de leurs connaissances.

Salarié, indépendant, contactez-nous :
09 72 01 02 03 (numéro unique non surtaxé)

Direction de projet : marie.delon@cbo-centreoccitanie.fr
Communication : olivier.bellanti@cbo-centreoccitanie.fr



ANNEXE 4

[Le CEP et l'APEC]

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

93%*
Taux de satisfaction des cadres ayant réalisé un CEP avec l'Apec

* Chiffres Apec 2023

Le CEP, un outil essentiel pour anticiper et réussir sa vie professionnelle

L'Apec est l'opérateur du CEP pour les cadres avec un réseau de plus de 500 consultants sur l'ensemble du territoire et près de 100 000 cadres accompagnés chaque année.

Nos consultants accompagnent gratuitement les cadres et les entreprises vers la réussite de leur projet.

Faites appel à l'Apec !

apec.fr

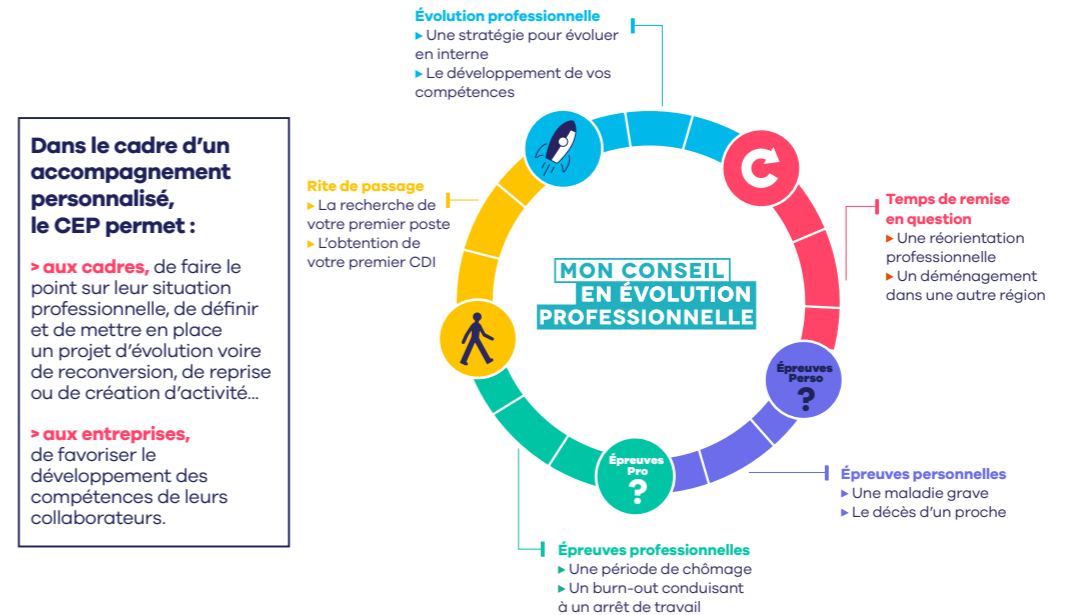
Entreprises



Cadres



À chaque fois que la vie professionnelle vous bouscule, à chaque fois que la vie personnelle vous amène à reconsidérer la vie professionnelle **PENSEZ AU CEP**



Le CEP à l'Apec :

L'Apec informe, conseille et accompagne les entreprises et les cadres en emploi et en recherche d'emploi.



Vous êtes une entreprise

Agissez sur l'évolution des métiers et des compétences. Pensez à promouvoir le conseil en évolution professionnelle pour anticiper, accompagner et sécuriser les parcours professionnels, dans la continuité des entretiens professionnels*.



Vous êtes cadre

Concrétisez votre projet d'évolution professionnelle. Les consultants de l'Apec vous accompagnent de manière individualisée.



* Les échanges entre l'Apec et le cadre restent confidentiels, même pour l'entreprise.

