



RAPPORT
SUIVI
DU CEP **2025**

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Occitanie



OBSERVER LES ÉVOLUTIONS, MESURER LES DYNAMIQUES, ÉCLAIRER L'ACTION



Dans un marché du travail marqué par **l'accélération des transformations des métiers et des compétences, les transitions numérique et écologique, les tensions de recrutement, l'allongement des carrières et les enjeux croissants de prévention de l'usure professionnelle**, accompagner les transitions ne suffit plus : il devient essentiel de mieux les anticiper, de comprendre les dynamiques à l'œuvre et de renforcer les coopérations permettant de sécuriser les parcours.

Dans ce contexte, **le Conseil en évolution professionnelle occupe une place essentielle pour accompagner les actifs dans leurs choix et leurs transitions professionnelles**. En Occitanie, son suivi permet aujourd'hui d'aller plus loin dans la compréhension des évolutions du service et des parcours accompagnés.

Cette édition marque à ce titre une étape particulière. Pour la première fois depuis la mise en place d'AGORA, les données disponibles permettent d'observer les évolutions du CEP sur **trois années consécutives, de 2023 à 2025**. Ce recul permet de dépasser la photographie annuelle pour identifier des tendances, mesurer les évolutions et mieux mettre en perspective les transformations observées.

Mais les chiffres ne racontent qu'une partie de ces évolutions. Cette édition donne également une place renforcée aux **réalités de terrain et à la parole des acteurs**, à travers les contributions de plusieurs opérateurs du CEP, les témoignages de bénéficiaires, les enseignements issus des parcours accompagnés par Transitions Pro Occitanie et les actions développées avec les partenaires sur les territoires.

Cette approche permet également de mieux appréhender **l'impact des dynamiques engagées en région** : l'articulation entre les projets professionnels et les besoins en compétences des territoires, la mobilisation des entreprises dans l'accompagnement des transitions professionnelles, le développement des coopérations entre acteurs, les actions de promotion du CEP ou encore les réponses apportées aux enjeux de prévention de l'usure professionnelle et aux transformations des parcours.

Le rapport 2025 entend ainsi **dépasser le seul bilan d'activité pour proposer une lecture plus complète des dynamiques**

du CEP en Occitanie : observer les évolutions, comprendre ce qui se joue derrière les données, valoriser les actions engagées et identifier collectivement les leviers permettant de poursuivre l'amélioration du service et la sécurisation des parcours professionnels.

UN RAPPORT POUR PASSER DU CONSTAT À L'ACTION

➡ 3 années de données

comparables pour mieux identifier les évolutions du CEP en Occitanie

➡ **Des chiffres croisés avec les réalités de terrain** grâce aux contributions des opérateurs, aux témoignages et aux données de Transitions Pro Occitanie.

➡ **Un regard porté sur les actions et les coopérations régionales** : pour comprendre comment elles accompagnent les transformations des parcours

➡ **Une lecture des transitions au regard des enjeux des territoires**

➡ **Une démarche d'amélioration continue** : pour transformer les constats en enseignements et en leviers d'action pour le réseau régional.

PARTIE 1

Vie du réseau CEP en Occitanie et Dynamiques de coopération.....	11
1.1 Le suivi régional du CEP : une animation collective au service du réseau	12
Un espace collaboratif au service d'un suivi partagé : le canal Teams CEP	12
Des entretiens individuels pour recueillir les réalités de terrain et favoriser les échanges	12
Les comités techniques régionaux : un espace de partage et d'amélioration continue.....	13
Un temps fort régional pour renforcer l'interconnaissance : le brunch des opérateurs CEP.....	13
Une dynamique de coopération élargie avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'évolution professionnelle	14
1.2 Regards de quelques opérateurs CEP sur les dynamiques territoriales.....	10
La parole à Avenir Actifs	10
La parole aux Missions Locales.....	12
La parole à l'APEC.....	14
1.3 Transitions Pro Occitanie : des coopérations au service de projets partagés et de parcours réussis ..	22
Des coopérations fondées sur des projets partenariaux	22
Des coopérations pour prévenir l'usure professionnelle et maintenir en emploi	22
Des coopérations pour accompagner les entreprises dans leurs transformations RH.....	23

PARTIE 2

Les parcours des bénéficiaires du CEP en Occitanie.....	25
2.1 Le CEP en Occitanie : chiffres clés et évolutions.....	26
2.2 Profils des bénéficiaires accompagnés	30
2.3 Motifs de recours au CEP en Occitanie.....	35
2.4 Du CEP aux dispositifs de Transitions Pro : éclairage sur les parcours accompagnés	37
le Projet de Transition Professionnelle.....	37
les dispositifs de prévention de l'usure professionnelle (FIPU/PUR).....	40
Le dispositif Démissionnaire	41
2.5 Focus thématique : Métiers visés et besoins des territoires.....	40

PARTIE 3

Les enseignements de l'année 2025 : constats et enjeux pour le réseau CEP	47
3.1 Le CEP un service reconnu confronté à de nouveaux défis	48
3.2 Vers un CEP toujours plus intégré aux politiques de l'emploi, des compétences et des territoires.....	48
3.3 Retour d'expérience issue de l'instruction des dossiers PTP.....	49

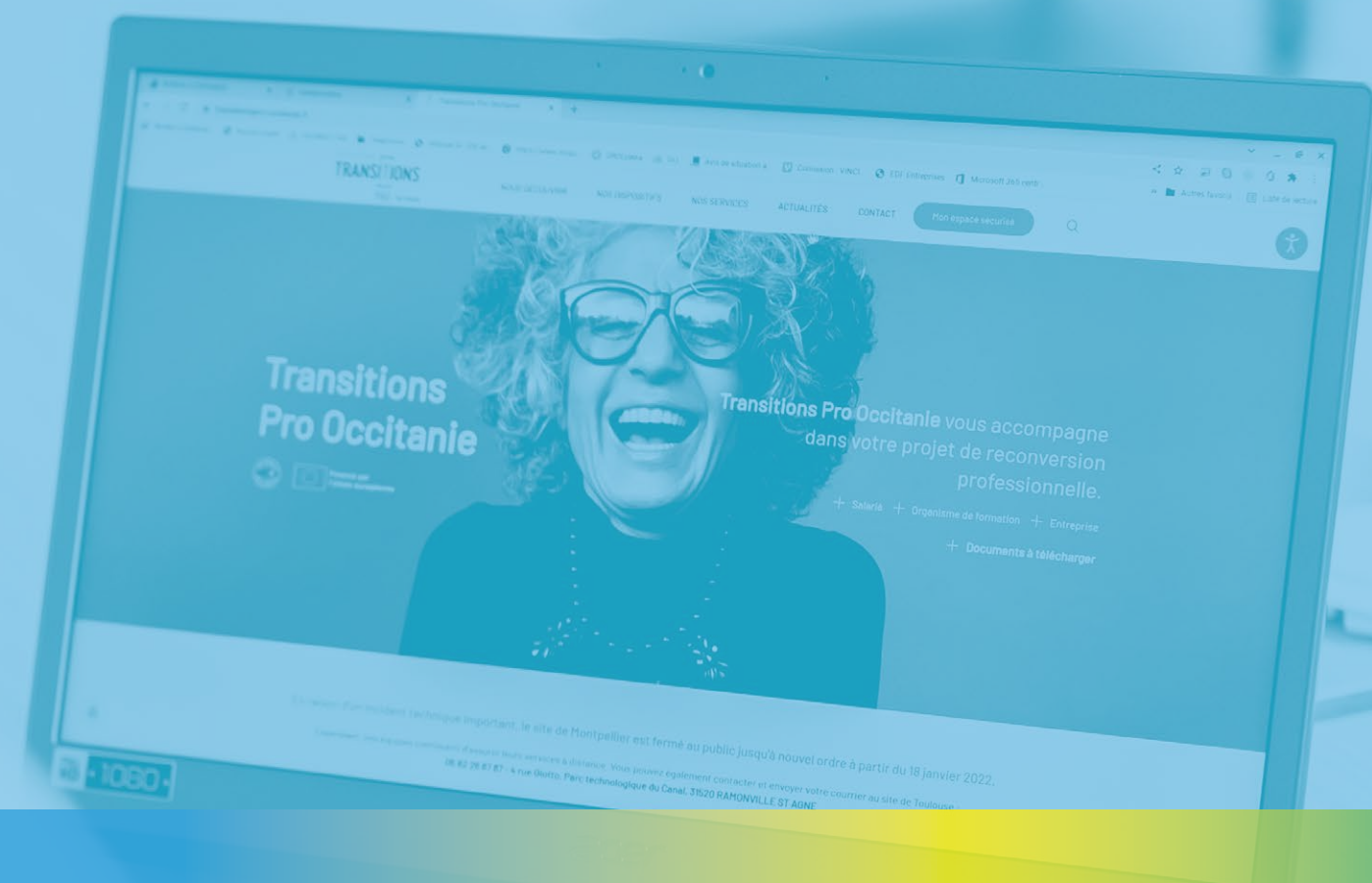
PARTIE 4

Préparer l'avenir du CEP : Perspectives et leviers d'action.....	51
4.1 Renforcer la visibilité et l'accessibilité du CEP auprès des actifs et des entreprises.....	52
4.2 Poursuivre le développement des coopérations au service des transitions professionnelles	52
4.3 Mieux articuler les projets professionnels avec les besoins en compétences des territoires.....	53
4.4 Consolider l'observation régionale au service du pilotage du CEP.....	54

CONCLUSION..... 55



DANS LE CADRE DE LA MISSION QUI LUI EST CONFÉE,
TRANSITIONS PRO OCCITANIE ASSURE LE SUIVI RÉGIONAL DU
CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, EN LIEN AVEC LES
OPÉRATEURS QUI DÉLIVRENT CE SERVICE SUR LE TERRITOIRE



INTRO DUCTION

Dans le cadre de la mission qui lui est confiée, **Transitions Pro Occitanie assure le suivi régional du Conseil en évolution professionnelle**, en lien avec les opérateurs qui délivrent ce service sur le territoire. Cette mission vise à mieux connaître les dynamiques du CEP en région, à partager les enseignements issus des parcours accompagnés et à contribuer ensemble à l'amélioration continue du service.

Au fil des années, Transitions Pro Occitanie a consolidé son positionnement autour d'une **double fonction d'observation et d'animation du réseau régional**. Il s'agit à la fois d'**observer les dynamiques régionales et territoriales**, afin de développer une connaissance partagée des publics et des parcours, et de **favoriser les échanges et les coopérations entre les opérateurs du CEP et leurs partenaires**. Cette approche permet de croiser les regards, de capitaliser les connaissances et de faire émerger des constats et des actions partagés.

Cette mission s'inscrit plus largement dans **les orientations des politiques publiques de l'emploi, de l'orientation et des compétences**. Le suivi régional du CEP s'articule ainsi avec les orientations stratégiques de l'État et les priorités portées par la Région Occitanie dans le cadre de la coordination du **Service public régional de l'orientation (SPRO)**. Il se nourrit également du dialogue avec la **DREETS Occitanie**, notamment autour des enjeux de reconversion professionnelle, de maintien dans l'emploi et d'adaptation des compétences. Cette articulation contribue à inscrire le suivi du CEP dans une lecture plus large des

enjeux d'emploi et de compétences du territoire régional.

Dans ce cadre, **l'ensemble des Transitions Pro sont tenues de produire chaque année un rapport de suivi du Conseil en évolution professionnelle**, transmis à **France compétences** et élaboré selon une méthodologie commune, afin de contribuer à une connaissance partagée du déploiement du service à l'échelle nationale.

Comme ces trois dernières années, le rapport sera également présenté au CREFOP Occitanie après sa transmission à France compétences, afin de permettre un échange multipartite autour des principaux enseignements du suivi régional, des coopérations engagées et des dynamiques observées autour du CEP.

Le présent rapport s'inscrit dans une période d'observation allant de janvier 2025 à juin 2026. Les données quantitatives analysées portent principalement sur l'année 2025 et, lorsque cela est possible, sont mises en perspective avec les années précédentes. Les contributions qualitatives et les actions présentées permettent également d'intégrer les principales dynamiques observées au premier semestre 2026.



Le CEP en Occitanie : cinq opérateurs au service des actifs

Le Conseil en évolution professionnelle⁽¹⁾ est délivré en Occitanie par **cinq opérateurs**, dont les champs d'intervention permettent d'accompagner la diversité des situations rencontrées tout au long de la vie professionnelle. Quatre opérateurs assurent le CEP au titre de leurs missions de service public (opérateurs de droit) : **France Travail**, **l'Apec**, les **Missions Locales** et **Cap emploi**. Pour les salariés et travailleurs indépendants, le CEP est délivré par **Avenir Actifs**, opérateur désigné dans le cadre d'un marché public.



➡ **France Travail** qui vise à rendre les demandeurs d'emploi autonomes dans leurs démarches de retour à l'emploi,



➡ **L'Apec** au service de l'emploi des cadres (actifs salariés et demandeurs d'emploi) et jeunes diplômé(e)s (à partir du BAC+3),



➡ **Les Missions Locales** premier réseau d'accueil, d'appui et d'accompagnement personnalisé pour les jeunes de moins de 16 à 25 ans,



➡ **Cap emploi** qui intervient au service de demandeurs d'emploi ou de salariés en situation de handicap,



➡ **Avenir Actifs**, opérateur privé qui rassemble les CIBC, les chambres de métiers et de l'artisanat, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture, et qui accompagne les salariés du secteur privé (hors cadres) et les travailleurs indépendants.

* Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au Conseil en Evolution professionnelle prévu à l'article L611-6 du code du travail, article 2.1

Une observation construite à partir de données et de regards croisés

Le suivi régional repose sur une **approche à la fois quantitative et qualitative**, permettant de mettre les données en perspective avec les réalités observées sur le terrain.

Les analyses présentées dans ce rapport s'appuient notamment sur les **données issues d'AGORA** *complétées par les données internes de **Transitions Pro Occitanie**, notamment celles relatives aux projets de transition professionnelle et aux différents dispositifs qu'elle porte.

Cette analyse est enrichie par les **contributions des opérateurs du CEP**. Pour cette édition, Avenir Actifs, l'Apec et les Missions Locales ont notamment partagé leur lecture des évolutions observées, leurs enjeux et plusieurs actions conduites sur les territoires. Ces contributions permettent de compléter l'analyse statistique par le regard de ceux qui accompagnent quotidiennement les bénéficiaires.

Le rapport mobilise également les **retours d'expérience des équipes de Transitions Pro Occitanie**, les enseignements issus de l'instruction et du suivi des projets, les échanges conduits avec les partenaires ainsi que des témoignages de bénéficiaires. L'ensemble contribue à rapprocher les données quantitatives des réalités des

parcours et à mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre.

Cette méthodologie traduit ainsi la volonté de **ne pas limiter le suivi régional du CEP à une lecture statistique de son activité**, mais de croiser les données, les pratiques et les retours de terrain afin de disposer d'une observation et d'une analyse plus affinée et partagée au service du pilotage régional et de l'amélioration continue.

Cette observation partagée prend pleinement son sens dans la dynamique collective qui s'est structurée au fil des années autour du CEP en Occitanie. La première partie de ce rapport revient ainsi sur la vie du réseau régional, les espaces d'échange et les coopérations développées au service des parcours professionnels.

* Plateforme nationale centralisant notamment les données relatives aux parcours des bénéficiaires du Conseil en évolution professionnelle.

** Système d'information métier de Transitions Pro Occitanie professionnelle prévu à l'article L611-6 du code du travail, article 2.1

PARTIE 1

1 VIE DU RÉSEAU CEP EN OCCITANIE ET DYNAMIQUES DE COOPÉRATION

1.1 LE SUIVI RÉGIONAL DU CEP : UNE ANIMATION COLLECTIVE AU SERVICE DU RÉSEAU

Dans le cadre de la mission de suivi du Conseil en évolution professionnelle (CEP) confiée par France compétences, Transitions Pro Occitanie assure un rôle d'observation, d'analyse et d'animation régionale visant à mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre autour de l'accompagnement des actifs. Elle exerce ainsi un rôle **d'ensemblier**, en favorisant la mise en relation des acteurs, le croisement des regards et le développement de coopérations autour du CEP. Cette mission contribue à objectiver les parcours, à identifier les évolutions des besoins des bénéficiaires et à favoriser le partage d'informations entre les différents opérateurs du CEP.

Au-delà de l'exploitation des données statistiques disponibles, le suivi régional s'appuie sur une démarche continue de coopération associant les cinq opérateurs du CEP ainsi que les différents partenaires de l'emploi, de la formation et de l'évolution professionnelle présents sur le territoire. Cette approche permet de croiser les regards, de mettre en lumière les pratiques développées localement et de faire émerger des constats partagés sur les enjeux rencontrés par les publics accompagnés.

Afin d'assurer un suivi régional continu et de favoriser les échanges entre les acteurs du CEP, plusieurs modalités d'animation et de coopération ont été mobilisées tout au long de l'année. Elles ont permis d'alimenter la connaissance des réalités territoriales, de renforcer les liens entre les opérateurs et de faire émerger des constats partagés sur les évolutions des publics et des parcours accompagnés.

Un espace collaboratif au service d'un suivi partagé : le canal Teams CEP

Afin de renforcer la dynamique régionale de suivi du Conseil en évolution professionnelle, **Transitions Pro Occitanie a poursuivi en 2025 le développement d'un espace collaboratif dédié aux opérateurs du CEP sur Teams**.

Conçu comme un **espace de partage et de capitalisation**, cet outil vise à alimenter tout au long de l'année une veille collective sur les actions menées, les coopérations engagées, les événements organisés sur les territoires ainsi que les évolutions observées dans l'accompagnement des bénéficiaires. Il répond à la volonté de dépasser les seuls temps d'échanges ponctuels afin d'inscrire le suivi du CEP dans une **logique continue, collaborative et partagée** entre l'ensemble des opérateurs.

Structuré autour de plusieurs rubriques thématiques, cet espace a vocation à faciliter la circulation de l'information, valoriser les initiatives conduites par les opérateurs, partager des ressources utiles et favoriser l'émergence de réflexions communes autour des enjeux liés aux transitions professionnelles.

Si les échanges spontanés tout au long de l'année demeurent encore hétérogènes selon les opérateurs et les thématiques, cet espace constitue néanmoins un **socle de coopération** qui a permis de centraliser les informations utiles et de disposer d'un point d'entrée commun pour l'ensemble du réseau régional.

Dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, les opérateurs ont été invités à déposer directement leurs contributions, illustrations et retours d'expérience au sein de cet espace. Cette modalité de travail a permis de recueillir des contributions qualitatives riches, venant compléter les données issues d'AGORA et des autres outils de suivi.

Ainsi, au-delà de son rôle d'espace documentaire, le canal Teams contribue progressivement à **structurer une culture commune d'observation et de capitalisation** des pratiques du réseau CEP en Occitanie, en articulant données quantitatives, retours d'expérience et coopération entre les acteurs.

Des entretiens individuels pour recueillir les réalités de terrain et favoriser les échanges

En complément des temps d'échanges collectifs et de l'espace collaboratif Teams, Transitions Pro Occitanie a conduit plusieurs **entretiens individuels** avec les opérateurs du CEP afin de recueillir leur analyse des évolutions observées au cours de l'année et d'approfondir certains sujets identifiés comme prioritaires.

Ces temps d'échange ont permis de disposer d'un **regard qualitatif complémentaire** aux **données statistiques** et d'aborder des thématiques variées telles que l'évolution des attentes des bénéficiaires, les problématiques rencontrées dans l'accompagnement, les besoins émergents repérés sur les territoires ou encore les coopérations développées avec les partenaires de l'emploi, de la formation et de l'orientation.

Ces entretiens ont également constitué un support l'élaboration des **fiches dédiées** aux **opérateurs**

ayant souhaité contribuer à cette édition du rapport. Ils ont permis de valoriser les actions conduites, d'identifier des initiatives inspirantes et de recueillir des témoignages illustrant les transformations à l'œuvre dans les parcours professionnels. Ils ont ainsi contribué à **enrichir la compréhension des réalités de terrain** et à faire émerger des **constats partagés** sur les **enjeux actuels** de l'accompagnement des actifs.

Au-delà de leur contribution au présent rapport, ces entretiens participent au renforcement du **dialogue entre les acteurs du CEP** et à l'identification de pistes de coopération ou de réflexion communes au service de la sécurisation des parcours professionnels.

Les comités techniques régionaux : un espace de partage et d'amélioration continue

La dynamique d'animation régionale s'est également appuyée sur l'organisation régulière de **comités techniques** réunissant les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle et les équipes de Transitions Pro Occitanie. En 2025, **neuf comités techniques** ont ainsi été organisés à l'issue des Commissions Paritaires d'Instruction, permettant d'installer un espace d'échange régulier au service de la qualité des parcours et du renforcement des coopérations entre acteurs.

Ces rendez-vous constituent des **temps privilégiés de partage d'informations et d'analyse collective**. Ils permettent notamment de présenter aux opérateurs les **données consolidées** relatives aux dossiers déposés, instruits et financés, d'apporter un éclairage sur les résultats des commissions et de favoriser une meilleure compréhension des attentes et critères d'appréciation mobilisés lors de l'examen des projets.

Les échanges permettent également d'identifier collectivement des axes de progrès dans la construction et la présentation des projets et de les traduire en recommandations opérationnelles à destination des conseillers CEP. Ils portent notamment sur les éléments constitutifs du projet professionnel, la cohérence des parcours envisagés ou encore la démonstration des perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

À ce titre, les comités techniques ont également constitué un vecteur de sensibilisation et de montée en compétences des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle sur les dispositifs récemment déployés, notamment le **Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)** et le **Parcours Usure-Reconversion (PUR)**. Ces temps d'échange ont permis de présenter les objectifs, les conditions de mobilisation et les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs, tout en partageant les premiers retours d'expérience issus de leur déploiement en région.

Plus largement, ces rencontres contribuent à une **professionnalisation croisée des équipes de Transitions Pro Occitanie et des opérateurs du CEP**,

à travers le partage d'informations sur les évolutions réglementaires, les dispositifs mobilisables, les publics prioritaires ainsi que les secteurs et métiers porteurs. Le dialogue régulier autour des difficultés rencontrées et des évolutions observées sur le terrain favorise ainsi une meilleure articulation entre les projets des bénéficiaires, les opportunités d'emploi et les besoins en compétences des territoires.

Les constats issus de ces échanges et de l'instruction des dossiers constituent également une source d'observation privilégiée des parcours accompagnés. Ils permettent d'identifier des points de vigilance récurrents ainsi que des leviers susceptibles de renforcer l'accompagnement des bénéficiaires dans la construction et la sécurisation de leur projet. Ces enseignements sont développés dans la partie III du présent rapport, où ils sont mis en perspective avec les données et tendances observées en 2025.

Un temps fort régional pour renforcer l'interconnaissance : le brunch des opérateurs CEP

Dans une logique de renforcement des liens entre les acteurs du CEP, Transitions Pro Occitanie organise tous les ans un temps d'échange régional réunissant les opérateurs du service.

Ce temps convivial avait pour objectif de favoriser l'interconnaissance entre les équipes, de partager les actualités respectives des structures présentes et d'encourager les échanges autour des enjeux rencontrés dans l'accompagnement des bénéficiaires.

Cette rencontre a permis de mettre en lumière les **complémentarités entre les différents opérateurs**, de mieux appréhender les **spécificités de leurs publics respectifs** et de créer un cadre propice au développement de **nouvelles coopérations**. Les participants ont également pu échanger autour de sujets techniques mais aussi autour des évolutions du contexte de l'emploi, de la formation et des transitions professionnelles, ainsi que des défis communs auxquels ils sont confrontés.

Au-delà de la dimension informative, ce temps fort a contribué à consolider **une culture commune autour des missions du CEP** et à renforcer la dynamique partenariale au service des actifs accompagnés en Occitanie.

* Plateforme nationale centralisant notamment les données relatives aux parcours des bénéficiaires du Conseil en évolution professionnelle.

** Système d'information métier de Transitions Pro Occitanie

Une dynamique de coopération élargie avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'évolution professionnelle

Au-delà des échanges menés avec les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, la mission de suivi portée par Transitions Pro Occitanie s'inscrit dans un **écosystème partenarial** plus large associant de **nombreux acteurs** intervenant dans les champs de **l'emploi**, de la **formation**, de la **santé**, de **l'insertion** et du **développement des compétences**.

Les travaux conduits dans le cadre du suivi du CEP sont ainsi régulièrement nourris par les échanges entretenus avec les **partenaires institutionnels**, les **opérateurs de compétences**, les **acteurs de l'emploi et de l'insertion**, les **branches professionnelles**, les observatoires des métiers ainsi que les structures intervenant dans l'accompagnement des publics spécifiques. Ces coopérations permettent de croiser les regards sur les évolutions du marché du travail, les besoins en compétences des territoires, les problématiques rencontrées par certains publics et les transformations des parcours professionnels.

Cette ouverture sur l'environnement partenarial régional contribue à enrichir l'analyse des dynamiques observées dans le cadre du CEP et à mieux appréhender les enjeux auxquels sont confrontés les bénéficiaires. Elle favorise également l'identification **d'opportunités de coopération**, le **partage d'informations utiles** aux professionnels de l'accompagnement et une meilleure **articulation** entre les **différents dispositifs** mobilisables au **service des transitions professionnelles**.

Les nombreuses actions conduites tout au long de l'année avec ces partenaires témoignent de la volonté commune de **renforcer nos complémentarités**, de sécuriser les parcours, d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner l'adaptation des compétences aux besoins des territoires. Elles illustrent également le rôle de coordination et de **mise en réseau assuré par Transitions Pro Occitanie dans le cadre de sa mission de suivi du CEP**.

1.2 REGARDS DE QUELQUES OPÉRATEURS CEP SUR LES DYNAMIQUES TERRITORIALES

Au-delà des données quantitatives présentées dans ce rapport, **l'ensemble des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle ont été invités à partager leur regard et à contribuer à cette édition**. Les contributions présentées dans les pages suivantes sont celles des **opérateurs ayant souhaité se saisir de cet espace d'expression**. Elles apportent un éclairage qualitatif sur les transformations actuellement à l'œuvre en Occitanie et mettent en évidence la manière dont chacun adapte son offre de services aux besoins des publics accompagnés, aux évolutions du marché du travail et aux réalités propres à son champ d'intervention.

Malgré la diversité de leurs publics et de leurs missions, plusieurs **dynamiques communes** se dégagent. Les contributions soulignent notamment la nécessité **d'anticiper davantage** les évolutions professionnelles,

de proposer des **accompagnements toujours plus personnalisés**, de renforcer les **coopérations entre les acteurs** de l'emploi, de la formation et du monde économique et **d'adapter en permanence les pratiques aux transformations** qui traversent le marché du travail (transition écologique, intelligence artificielle, évolution des compétences, nouvelles attentes des bénéficiaires, etc.).

Elles mettent également en lumière une évolution du rôle du CEP, qui ne se limite plus à accompagner un projet de reconversion, mais constitue désormais un **véritable levier de sécurisation des parcours professionnels**, mobilisable à différents moments de la vie active. Les fiches suivantes illustrent cette dynamique à travers les retours d'expérience et les actions conduites par trois opérateurs régionaux.



« PAROLES À AVENIR ACTIFS

• Faire connaître le CEP auprès des actifs et des entreprises

En 2025, Avenir Actifs a poursuivi une stratégie volontariste visant à renforcer la visibilité du Conseil en évolution professionnelle auprès des salariés, des travailleurs indépendants et des entreprises. Constatant que le CEP demeure encore insuffisamment identifié par une partie des actifs, l'opérateur a déployé une campagne de communication multicanale, complétée par de nombreuses actions de proximité afin de promouvoir le service sur l'ensemble du territoire régional.

Cette dynamique s'est notamment traduite par l'organisation, aux côtés de l'APEC et de Transitions Pro Occitanie, d'une **semaine régionale de promotion du CEP auprès des employeurs**, déclinée dans les 13 départements. Cette opération a mobilisé **467 entreprises inscrites et 241 participants**. Elle s'est prolongée avec la **6^e édition des Semaines de l'évolution professionnelle**, organisée avec l'APEC, qui a proposé **77 webinaires** à destination des salariés, travailleurs indépendants et entreprises. Avec **62 013 inscriptions et 21 850 participants**, cette édition enregistre une progression de **9 %** par rapport à 2024.

L'année a également été rythmée par plusieurs actions ciblées visant à **sensibiliser différents publics au service CEP**. La Journée de la reconversion, organisée en novembre 2025, a réuni **181 inscrits et 109 participants** au travers de **16 réunions d'information** organisées dans les territoires et de 2 webinaires. Au premier semestre 2026, l'événement « Le CEP : un droit essentiel des salariés », destiné aux représentants du personnel (CSE, délégués syndicaux...), a permis de poursuivre cette dynamique

avec **7 réunions d'information, 2 webinaires, 102 inscriptions et 58 participants**.

Parallèlement à ces événements, les équipes d'Avenir Actifs ont assuré une présence régulière sur le terrain en participant à **93 salons et manifestations**, dont **19 salons TAF**, tout en poursuivant le développement de leurs partenariats territoriaux.

Les résultats traduisent l'impact de cette stratégie. En 2025, **29 %** des bénéficiaires déclarent avoir connu Avenir Actifs grâce à une **action de communication**, tandis que les partenaires demeurent le premier vecteur d'orientation vers le CEP (35 %), devant le bouche-à-oreille (18 %) et le site Mon Compte Formation (7,8 %). Ces résultats illustrent la complémentarité entre communication grand public, animation territoriale et mobilisation des réseaux partenariaux pour favoriser le recours au Conseil en évolution professionnelle.

• Des pratiques d'accompagnement qui montent en puissance avec la PMSMP

Parmi les évolutions mises en avant par Avenir Actifs, **le recours croissant à la Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) constitue un levier particulièrement structurant des parcours d'accompagnement**. Présentée de manière quasi systématique aux bénéficiaires lorsque leur situation le permet, la PMSMP offre la possibilité de confronter un projet professionnel à la réalité du terrain, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un choix d'orientation ou encore d'initier une démarche de recrutement.

En 2025, **1 083 PMSMP ont ainsi été réalisées en Occitanie, soit une progression de 37 % par rapport à l'année précédente**, pour une durée moyenne de 24 heures. Au-delà de cette hausse quantitative, cette dynamique illustre l'évolution des pratiques d'accompagnement vers des parcours davantage ancrés dans l'expérimentation et la sécurisation des projets professionnels. En permettant aux

bénéficiaires de tester concrètement un métier avant d'engager une reconversion ou une formation, la PMSMP constitue aujourd'hui un outil d'aide à la décision particulièrement mobilisé par les conseillers.

• Une dynamique partenariale au service des parcours

L'action d'Avenir Actifs s'appuie également sur un **réseau partenarial dense, mobilisé aussi bien à l'échelle régionale que départementale**. Les coopérations engagées avec les opérateurs du CEP, Transitions Pro, France Travail, Cap emploi, les OPCO, le service social de l'Assurance maladie, l'ARML, le CARIF-OREF ou encore les services de prévention et de santé au travail participent à une meilleure articulation des accompagnements et au développement d'une offre de services complémentaire.

Cette dynamique se traduit notamment par **111 rencontres partenariales organisées sur les territoires**, la formalisation de partenariats avec les **11 OPCO présents en région** ainsi que par la participation à de nombreuses actions communes d'information, de sensibilisation et d'animation territoriale. Ces coopérations contribuent à renforcer l'interconnaissance entre acteurs, à améliorer l'orientation des bénéficiaires et à favoriser des réponses plus adaptées aux besoins des actifs.

• Une attention constante portée à la qualité du service rendu

Au-delà du développement de son activité, **Avenir Actifs accorde une attention particulière à la qualité du service délivré aux bénéficiaires**. Les résultats de l'enquête nationale de satisfaction conduite par France compétences mettent en évidence un niveau de satisfaction particulièrement élevé sur l'ensemble des dimensions évaluées : **97,7 %** des bénéficiaires se déclarent satisfaits des modalités de rendez-vous proposées, **96,5 %** des délais d'accès au service, **95 %** de la relation avec leur conseiller, **93,8 %** de

l'adaptation des conseils à leur situation et **96,8 %** expriment une satisfaction globale vis-à-vis de leur accompagnement.

Ces résultats sont confortés par un **taux de réclamation particulièrement faible**, avec seulement **38 réclamations, soit 0,18 % des accompagnements réalisés**, un niveau inférieur à la moyenne nationale du réseau Avenir Actifs.

• Professionnaliser les conseillers pour accompagner les transformations des parcours

Afin de garantir un accompagnement adapté aux évolutions du marché du travail et des dispositifs, **Avenir Actifs poursuit un investissement important dans la professionnalisation de ses conseillers**. En 2025, chaque conseiller a bénéficié en moyenne de **29,38 heures de professionnalisation**, au travers d'actions de formation, de webinaires, de temps d'échanges de pratiques ou encore de quiz pédagogiques, élaborés avec l'appui des **16 référents pédagogiques** du réseau.

Cette dynamique s'appuie également sur des coopérations avec les partenaires institutionnels, à travers notamment des webinaires organisés avec **France Travail** sur les évolutions réglementaires, ainsi que des actions conduites avec **Cap emploi** et le service social de l'Assurance maladie autour du maintien dans l'emploi et du handicap.

Les échanges avec **Transitions Pro Occitanie** se structurent quant à eux autour de la participation régulière aux **comités techniques** et d'une **action de professionnalisation annuelle à destination des équipes d'Avenir Actifs**, contribuant au partage d'informations, à l'actualisation des connaissances et aux échanges de pratiques.

L'intégration de **11 nouvelles conseillères** au sein du réseau en 2025, accompagnée par un dispositif structuré de tutorat et de parcours d'intégration, illustre enfin la volonté de maintenir un haut niveau de qualité et d'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire régional.



Au-delà du développement de son activité, Avenir Actifs accorde une attention particulière à la qualité du service délivré aux bénéficiaires. Les résultats de l'enquête nationale de satisfaction conduite par France compétences mettent en évidence un niveau de satisfaction particulièrement élevé sur l'ensemble des dimensions évaluées : 97,7 % des bénéficiaires

« PAROLES À MISSIONS LOCALES



• Sécuriser les parcours des jeunes grâce à un accompagnement global et progressif

Les Missions Locales occupent une place singulière parmi les opérateurs du **Conseil en évolution professionnelle**. Elles accompagnent des jeunes dont les parcours sont souvent marqués par des périodes d'incertitude, des ruptures ou des difficultés qui ne relèvent pas uniquement de l'emploi et de la formation. **Mobilité, logement, santé, ressources, accès aux droits ou encore confiance en soi** peuvent en effet conditionner la capacité à construire et à concrétiser un projet professionnel.

Dans ce contexte, l'accompagnement proposé repose sur une **approche globale et progressive**. La définition du projet professionnel s'inscrit dans un parcours plus large, associant **orientation, remobilisation, découverte des métiers, développement des compétences, mise en relation avec les entreprises et levée des freins périphériques**. L'enjeu n'est donc pas seulement d'orienter le jeune vers un emploi ou une formation, mais de **créer les conditions lui permettant de s'y engager durablement**.

Les contributions transmises par les Missions Locales illustrent la **diversité des situations rencontrées** et la nécessité de construire des **réponses individualisées**. Elles mettent également en évidence la capacité du réseau à mobiliser, autour de chaque parcours, un **ensemble d'acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du monde économique**. Cette articulation entre **accompagnement individuel, proximité territoriale et coopération partenariale** constitue l'une des principales spécificités de l'intervention des Missions Locales dans le cadre du CEP.

• Construire des parcours d'insertion qui prennent en compte toutes les dimensions de la vie des jeunes

Cette approche globale s'appuie sur un **maillage territorial particulièrement dense**, permettant d'offrir un accompagnement de proximité sur l'ensemble de la région. En 2025, le réseau des **26 Missions Locales d'Occitanie**, fort de **704 points d'accueil**, a accompagné **114 087 jeunes**, dont **44 562 accueillis pour la première fois**, en mobilisant un réseau de plus de **20 500 entreprises partenaires**.

Au-delà de ces chiffres, les contributions mettent en évidence la capacité des Missions Locales à construire des **parcours sur mesure**, adaptés au rythme, aux besoins et au niveau d'autonomie de chaque jeune. L'accompagnement peut ainsi combiner des temps de remobilisation, des immersions en entreprise, des périodes de formation, un appui à la recherche d'emploi ou encore la mobilisation de dispositifs spécifiques lorsque la situation le nécessite.

Cette capacité à **articuler accompagnement social, orientation, formation et mise en relation avec les entreprises** constitue l'une des principales forces du réseau. Elle permet d'apporter des réponses individualisées, tout en favorisant une insertion professionnelle durable et en limitant les risques de rupture de parcours.

• Expérimenter de nouvelles réponses pour rapprocher les jeunes des métiers et des entreprises

Au-delà de l'accompagnement individuel, les Missions Locales contribuent activement à **faire évoluer les modalités d'accompagnement** afin de répondre aux besoins des entreprises et aux mutations des territoires. Les contributions mettent en évidence une volonté de développer des réponses plus coordonnées, plus réactives et davantage centrées sur les besoins en recrutement, en lien avec les partenaires du **Réseau pour l'emploi**.

Parmi les actions les plus structurantes figure le **chantier régional « Parcours métiers »**, piloté par l'État, la Région, France Travail et l'ARML, qui **vis** à construire des parcours coordonnés vers les métiers en tension en associant les entreprises, les acteurs de l'emploi et de la formation ainsi que les partenaires locaux. L'objectif est de proposer, d'ici 2027, un parcours métier sur chaque territoire Occitan en s'appuyant sur les besoins économiques locaux.

Dans cette même logique d'innovation, plusieurs Missions Locales expérimentent depuis juin 2025 la mise en œuvre directe des **Préparations Opérationnelles à l'Emploi Individuelles (POEI)** en partenariat avec France Travail. Cette évolution permet de gagner en réactivité dans la construction des parcours de formation et de proposer des réponses davantage individualisées aux jeunes souhaitant accéder rapidement à un emploi. Le réseau poursuit également des actions de sensibilisation autour de l'alternance, notamment au travers d'un **forum virtuel régional**, destiné à mieux outiller les professionnels dans l'accompagnement des jeunes vers cette voie d'accès à la qualification.

• Mobiliser un collectif de partenaires au service des parcours

Les contributions soulignent enfin la place essentielle des **coopérations partenariales** dans les pratiques des Missions Locales. Les parcours des jeunes mobilisent régulièrement les entreprises, France Travail, la Région Occitanie, les OPCO, les organismes de formation, les collectivités, les associations ou encore les acteurs spécialisés de la création d'entreprise. Cette logique partenariale permet d'apporter des réponses diversifiées, adaptées aux besoins de chaque jeune et de fluidifier les parcours entre les différents dispositifs.

Au-delà des coopérations institutionnelles, cette capacité à coordonner les interventions de multiples acteurs constitue l'une des principales forces du réseau, favorisant une approche globale de l'accompagnement et une meilleure continuité des parcours.

La coopération avec Transitions Pro Occitanie s'inscrit également dans cette dynamique et s'est notamment traduite, au cours des années précédentes, par des actions de professionnalisation à destination des conseillers des Missions Locales.

« PAROLES DE JEUNES

« J'ai fait confiance...
et aujourd'hui je suis autonome
dans mon travail. »

Après un accident ayant fragilisé son parcours, Jonathan a confirmé son projet grâce à une immersion en entreprise proposée par sa Mission Locale. Cette expérience s'est concrétisée par une embauche et une montée progressive en responsabilités, avec une perspective de CDI

JONATHAN, 19 ANS
MISSION LOCALE
DE L'OUEST AUDOIS

« PAROLES DE JEUNES

« Grâce au CEJ, j'ai pu me lancer
dans de bonnes conditions, sans
pression, tout en étant soutenue.

Accompagnée dans son projet de création d'entreprise, Marina a pu structurer son activité grâce à la mobilisation de plusieurs partenaires. Cet accompagnement lui a permis de gagner en confiance, de développer son réseau et de concrétiser progressivement son projet entrepreneurial.

MARINA, 23 ANS
MISSION LOCALE
DE TOULOUSE

« PAROLES À L'APEC

Dans un contexte de **profondes mutations du marché du travail**, les cadres sont amenés à anticiper davantage leurs évolutions professionnelles. **Intelligence artificielle, transition écologique, évolution rapide des compétences, nouvelles aspirations au travail ou encore recherche de sens** redessinent progressivement les trajectoires professionnelles et renforcent les besoins d'accompagnement tout au long de la vie.

Dans ce contexte, **l'Apec, opérateur de référence du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour les cadres**, adapte en permanence son offre de services afin de répondre aux évolutions du marché du travail, aux transformations des métiers et aux besoins de ses bénéficiaires.

L'Apec accompagne également les **TMP/PME** dans leurs enjeux d'attractivité, de recrutement, de fidélisation des talents et d'évolution des compétences. Dans ce cadre, le **Conseil en évolution professionnelle constitue un levier complémentaire** pour accompagner les parcours professionnels et anticiper les transformations des organisations.

Face à ces enjeux, l'Apec Occitanie a déployé en 2025 des actions structurées autour de **trois priorités : maintenir une attention renforcée auprès des publics à facteurs de risques, renforcer la visibilité du CEP auprès des cadres en emploi et inscrire les employeurs comme acteurs de la promotion du CEP.**

• Maintenir une attention renforcée auprès des publics à facteurs de risques

L'Apec porte une attention particulière aux cadres dont les parcours sont les plus susceptibles d'être fragilisés, notamment les **cadres demandeurs d'emploi, les cadres expérimentés ainsi que les jeunes diplômés**, en particulier ceux issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'objectif est de **sécuriser leurs parcours professionnels**, de favoriser leur accès ou leur retour durable à l'emploi et de renforcer leur

employabilité dans un contexte de transformation du marché du travail.

Cette priorité s'appuie sur des modalités d'accompagnement adaptées aux évolutions des métiers, des compétences et des transitions professionnelles, ainsi que sur une **mobilisation renforcée des partenariats territoriaux** avec les acteurs de l'emploi, de l'orientation, de l'enseignement supérieur et du développement économique.

En 2025, cette mobilisation s'est notamment illustrée en Occitanie par l'organisation de **l'événement « Jeunes talents, rendez-vous visibles ! »**, organisé avec le concours de France Travail, les Missions Locales, NQT et FACE 31. Réunissant **plus de 120 jeunes diplômés et une vingtaine de professionnels**, cette journée a favorisé les rencontres, le développement des réseaux professionnels grâce à des ateliers collaboratifs et des temps d'échanges avec les entreprises. Elle illustre la capacité de l'Apec à fédérer les acteurs du territoire en faveur des publics les plus fragiles.

• Renforcer la visibilité du CEP auprès des cadres en emploi

Dans un contexte de transformations rapides des métiers et des compétences, l'Apec fait de la **notoriété du CEP auprès des cadres en emploi un enjeu majeur**. L'objectif est de positionner le CEP comme un **levier d'anticipation des évolutions professionnelles**, de développement des compétences et d'accompagnement des parcours professionnels tout au long de la vie.

Pour atteindre cet objectif, l'Apec s'appuie sur ses **actions de communication, ses événements régionaux, ses relations partenariales**, et ce, afin d'accroître la visibilité du CEP auprès des cadres en activité.

Cette stratégie se traduit également par une adaptation continue de l'offre de services.

En 2025, l'Apec a notamment développé de **nouveaux ateliers consacrés à l'intelligence artificielle générative** afin d'aider les bénéficiaires à s'approprier ces nouveaux usages dans leur évolution professionnelle comme dans leur recherche d'emploi.

Les enjeux liés à la **transition écologique** sont également pleinement intégrés aux parcours CEP grâce à la mise à disposition d'études, d'outils et de ressources permettant d'identifier les métiers en transformation, les compétences émergentes et les opportunités de développement des compétences.

En Occitanie, cette dynamique s'est également illustrée par **l'organisation de l'événement «Trajectoires 2025: Cadres, jeunes diplômés et entreprises: créez le parcours qui vous ressemble!»,** qui a réuni **près de 800 participants** autour de conférences inspirantes, de tables rondes, de témoignages, d'ateliers, de rendez-vous conseils et d'espaces de mise en relation. En réunissant cadres, employeurs, partenaires institutionnels et acteurs de l'emploi, cet événement a favorisé une réflexion collective autour des trajectoires professionnelles et a contribué à **renforcer la visibilité du CEP en Occitanie.**

• Faire des employeurs un levier de promotion du CEP

L'Apec renforce son action auprès des **TPE/PME** afin de faire du CEP un **véritable outil RH** au service de l'accompagnement des parcours professionnels, du développement des compétences et de l'anticipation des transformations des organisations. L'ambition est de renforcer la connaissance du dispositif auprès des employeurs et de favoriser son intégration dans les pratiques RH, en complément des dispositifs internes de gestion des compétences et des parcours.

Cette démarche repose sur des **actions d'information et de sensibilisation auprès des dirigeants et des professionnels des ressources humaines**, ainsi que sur le développement de partenariats avec les acteurs économiques du territoire afin de promouvoir le CEP auprès des cadres en emploi.

En Occitanie, cette dynamique s'est notamment traduite en 2025 par la **coanimation, avec Avenir Actifs, d'une vingtaine d'événements régionaux** destinés à promouvoir le CEP auprès des employeurs. L'Apec est également intervenue **aux côtés de Transitions Pro Occitanie lors de webinaires consacrés aux dispositifs de transition**

professionnelle et à la création d'entreprise, ainsi qu'auprès des TPE/PME du territoire afin de présenter les solutions d'accompagnement mobilisables pour les salariés et de promouvoir le CEP comme un levier d'accompagnement des parcours professionnels et des transformations des organisations.



Dans un contexte de profondes mutations du marché du travail, les cadres sont amenés à anticiper davantage leurs évolutions professionnelles. Intelligence artificielle, transition écologique, évolution rapide des compétences, nouvelles aspirations au travail ou encore recherche de sens redessinent progressivement les trajectoires professionnelles et renforcent les besoins d'accompagnement tout au long de la vie.



1.3 TRANSITIONS PRO OCCITANIE : DES COOPÉRATIONS AU SERVICE DE PROJETS PARTAGÉS ET DE PARCOURS RÉUSSIS

Des coopérations fondées sur des projets partenariaux

Les coopérations développées par **Transitions Pro Occitanie** avec les opérateurs du **Conseil en évolution professionnelle**, les acteurs de l'emploi, de la formation, les branches professionnelles et les partenaires institutionnels constituent de véritables leviers d'innovation au service des territoires. Au-delà de la mise en œuvre d'actions ponctuelles, elles permettent d'expérimenter de nouvelles réponses face aux transformations du marché du travail, en conciliant les aspirations des actifs avec les besoins économiques des entreprises. Trois initiatives illustrent particulièrement cette dynamique : **Métamorph'Ose**, **Étincelle** et **Nouvel Élan**.

• Le projet Métamorph'Ose

est né des réflexions conduites par Transitions Pro Occitanie sur les impacts des transformations numériques et de l'intelligence artificielle sur l'emploi et les compétences. Les travaux menés ont notamment mis en évidence la persistance des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ainsi que la sous-représentation des femmes dans plusieurs secteurs porteurs.

Soutenu par la DREETS Occitanie, ce projet repose sur une **forte dynamique partenariale** mobilisant notamment les opérateurs CEP **France Travail** et **Avenir Actifs**, qui participent à son déploiement. Le projet a également été intégré au périmètre des actions cofinancées par le Fonds social européen Plus (FSE+) portées par Transitions Pro Occitanie. Il favorise l'accompagnement des femmes vers des métiers dits masculins, notamment dans les domaines industriels ou transport logistique.

• Le projet Étincelle

poursuit un objectif complémentaire en rapprochant les actifs des **métiers en tension**, notamment dans l'artisanat. Développé en partenariat avec les **acteurs consulaires**, les **réseaux professionnels** et les **partenaires de l'emploi et de la formation**, ce dispositif propose des temps de découverte concrets permettant aux participants de mieux appréhender les réalités des métiers, les conditions d'exercice, les parcours de formation ainsi que les perspectives d'insertion et d'évolution professionnelle.

Les actions conduites dans ce cadre à Béziers en avril 2025, notamment autour des métiers de la pâtisserie et de la chocolaterie ont permis à de

nombreux participants de rencontrer directement des professionnels et de **confronter leurs représentations à la réalité des métiers**.

• Enfin, le projet Nouvel Élan

est une démarche partenariale visant à repérer, informer et **accompagner les salariés seniors dans la construction ou l'évolution de leur parcours professionnel**.

Il mobilise **différents acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail et de l'accompagnement des transitions professionnelles** afin de proposer des actions coordonnées : information sur les dispositifs existants, accompagnement des projets d'évolution professionnelle, prévention de l'usure professionnelle et orientation vers les interlocuteurs adaptés.

Dans un contexte marqué par le vieillissement de la population active et l'allongement des carrières, ce projet favorise l'anticipation des évolutions professionnelles, la valorisation des compétences transférables et la sécurisation des parcours. Il illustre ainsi la volonté commune des partenaires d'apporter des **réponses concrètes aux enjeux démographiques et aux transformations du marché du travail**.

Des coopérations pour prévenir l'usure professionnelle et maintenir en emploi

L'allongement des carrières, la multiplication des situations d'usure professionnelle et les enjeux de maintien en emploi conduisent aujourd'hui les acteurs de l'emploi, de la santé au travail et de la formation à renforcer leurs coopérations afin d'intervenir le plus en amont possible **pour préserver le capital santé des salariés**. L'objectif n'est plus seulement d'accompagner les ruptures professionnelles lorsqu'elles surviennent, mais de les **anticiper en mobilisant conjointement les dispositifs**, les expertises et les réseaux des différents partenaires pour la soutenabilité des parcours professionnels.

Dans ce contexte, **Transitions Pro Occitanie** a renforcé en 2025 ses coopérations avec les **Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST)**, la **Carsat**, **Cap emploi**, les OPCO et de nombreux partenaires régionaux afin de mieux faire connaître les solutions mobilisables en matière de prévention de l'usure professionnelle, de maintien en emploi et

de reconversion. Cette dynamique s'est traduite par la participation à plusieurs actions de sensibilisation et d'information consacrées notamment au **Projet de Transition Professionnelle (PTP)**, au **FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention et l'usure professionnelle)**, au **PUR (Prévention Usure Reconversion)** et aux dispositifs permettant de sécuriser les parcours des salariés confrontés à des problématiques de santé ou d'évolution de leur capacité de travail.

Plusieurs actions ont ainsi été conduites au cours de l'année auprès des partenaires régionaux. Elles ont notamment concerné les **Services de prévention et de santé au travail (SPST)** (Apreyva, Prevy...), les conseillers de la **Carsat**, les **OPCO** (Commerce, OCAPIAT, AKTO, Uniformation, OPCO Santé...) ainsi que les acteurs mobilisés dans le cadre des **cellules de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP)**. Ces temps d'échanges ont permis de renforcer l'interconnaissance des acteurs, de favoriser les orientations croisées et de diffuser une meilleure connaissance des dispositifs mobilisables pour anticiper les risques d'inaptitude et accompagner les reconversions lorsque celles-ci deviennent nécessaires.

Au-delà des actions menées en 2025, ces coopérations traduisent une dynamique partenariale qui tend à **renforcer l'articulation entre les acteurs de l'emploi, de la santé au travail et de la formation**. Elles contribuent à **mieux anticiper les risques de rupture de parcours** et à construire des réponses plus coordonnées au service des transitions professionnelles.

Des coopérations pour accompagner les entreprises dans leurs transformations RH

Si les coopérations engagées autour de la prévention de l'usure professionnelle répondent à un enjeu majeur de maintien en emploi, elles s'inscrivent plus

largement dans une **dynamique d'accompagnement des entreprises confrontées à l'évolution de leurs besoins en compétences** et en ressources humaines. En complément de l'accompagnement proposé aux actifs, les opérateurs du CEP développent ainsi des actions de plus en plus tournées vers les employeurs, afin de favoriser l'anticipation des évolutions des métiers, des compétences et des mobilités professionnelles.

Dans cette dynamique, **Transitions Pro Occitanie** contribue au développement de coopérations territoriales permettant de rapprocher les entreprises des dispositifs d'accompagnement existants. L'objectif n'est pas de se substituer aux acteurs de l'appui RH, mais de renforcer les complémentarités afin de mieux orienter les employeurs vers les solutions adaptées à leurs besoins et de favoriser l'émergence de parcours de transition sécurisés pour les salariés.

Cette approche se traduit notamment par la participation de Transitions Pro aux réseaux **Team RH** et **OCTOPUS**, qui rassemblent les principaux acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique autour d'une offre coordonnée d'appui aux entreprises. En favorisant l'interconnaissance des dispositifs et l'orientation vers les interlocuteurs les plus pertinents, ces coopérations contribuent à mieux accompagner les entreprises dans leurs enjeux de recrutement, d'évolution des compétences, d'organisation du travail ou de reconversion de leurs salariés.

Au-delà des actions conduites localement, ces partenariats illustrent une évolution des pratiques consistant à inscrire davantage les **parcours individuels dans une approche globale des besoins des entreprises et des territoires**. Ils renforcent ainsi les complémentarités entre les acteurs de l'emploi, de la formation et des ressources humaines, au service de transitions professionnelles plus anticipées et mieux coordonnées.



LE PROJET NOUVEL ÉLAN

le projet Nouvel Élan est une **démarche partenariale** visant à **repérer, informer et accompagner les salariés seniors dans la construction ou l'évolution de leur parcours professionnel**.

PARTIE 2

2 LES PARCOURS DES BÉNÉFICIAIRES EN OCCITANIE

Les analyses présentées dans cette partie s'appuient sur les données issues d'AGORA * pour les sous parties 2.1 à 2.3 ainsi que sur les données internes de Transitions Pro Occitanie Fongesoft** pour les sous parties 2.4 et 2.5.

L'année 2025 permet, pour la première fois, d'observer les évolutions sur trois années consécutives (2023-2025) à partir d'une même source de données, AGORA ayant remplacé, à compter de 2023, les systèmes d'information propres à chaque opérateur.

Toutefois, certaines limites techniques persistent dans la consolidation des données, notamment en raison de rejets pouvant intervenir lors des échanges entre les systèmes d'information des opérateurs et AGORA. Lorsque cela s'est avéré nécessaire, des échanges avec les opérateurs ont permis d'apporter des éléments de clarification complémentaires à l'analyse des données.

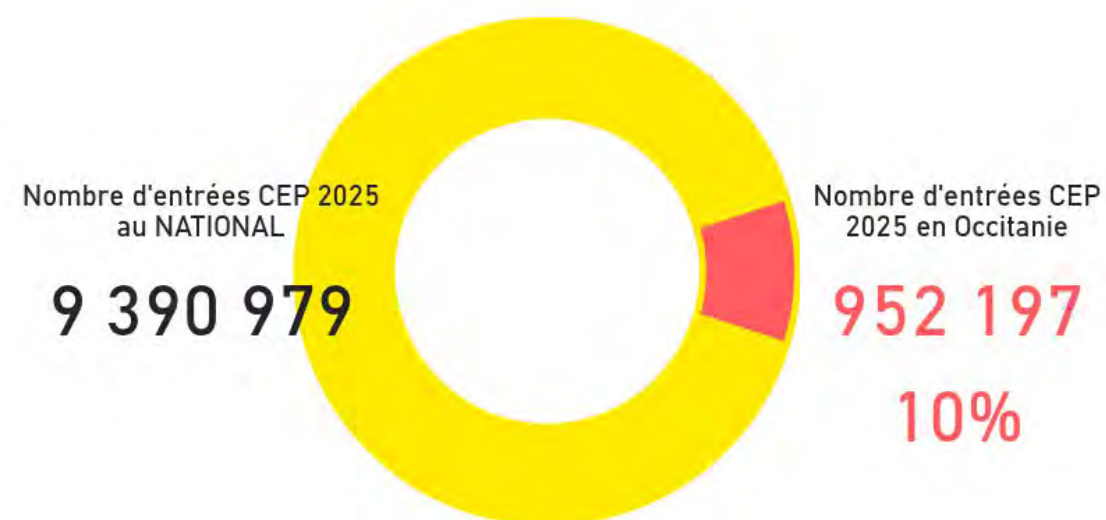
Les analyses présentées doivent donc être interprétées à la lumière de ces limites, qui peuvent expliquer certains écarts ponctuels entre les données AGORA et les données issues des systèmes d'information des opérateurs.

* Plateforme nationale centralisant notamment les données relatives aux parcours des bénéficiaires du Conseil en évolution professionnelle.
** Système d'information métier de Transitions Pro Occitanie

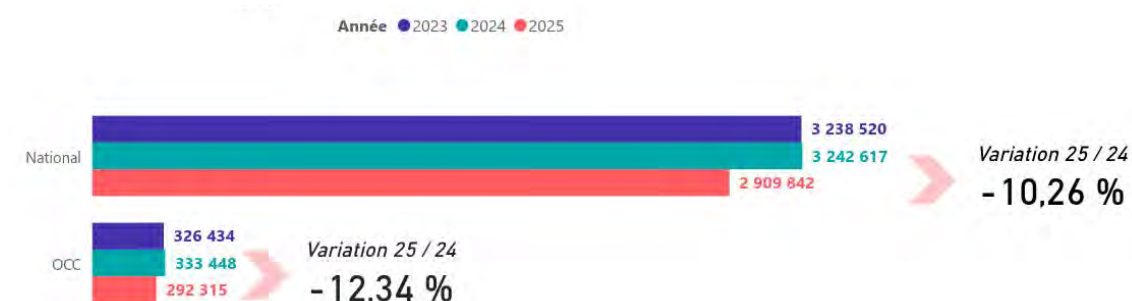
2.1

LE CEP EN OCCITANIE : CHIFFRES CLÉS ET ÉVOLUTIONS

NOMBRE D'ENTRÉES EN CEP EN 2025 TOUT OPÉRATEUR CONFONDU NATIONAL VS OCCITANIE



ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCOMPAGNEMENTS CEP DÉLIVRÉS EN OCCITANIE ET AU NATIONAL DE 2023 À 2025 TOUT OPÉRATEURS CONFONDUS



Entre 2023 et 2024, le nombre d'accompagnements CEP demeure quasiment stable au niveau national, tandis qu'il progresse de 2,1 % en Occitanie. Cette dynamique régionale plus favorable s'interrompt toutefois en 2025, année marquée par une diminution importante de l'activité à tous les niveaux. Le nombre d'accompagnements recule ainsi de 12,34 % en Occitanie, contre 10,26 % au niveau national.

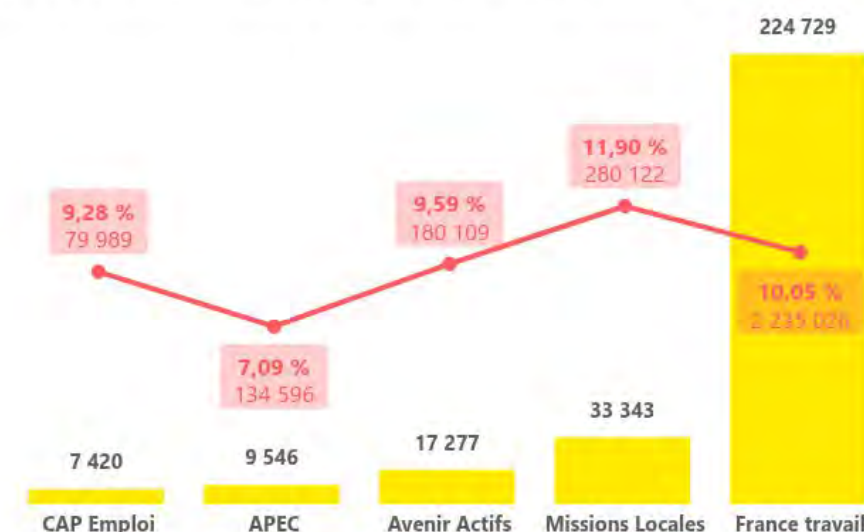
Cette évolution globale appelle toutefois une lecture nuancée. La tendance régionale est fortement influencée par l'évolution de l'activité de l'opérateur qui concentre la majorité des accompagnements CEP en Occitanie. Les analyses par opérateur présentées dans les sections suivantes mettent en évidence des évolutions plus contrastées et permettent d'apporter des éléments d'explication complémentaires.

Sur l'ensemble de la période 2023-2025, la baisse apparaît relativement comparable entre l'Occitanie et le niveau national, bien que légèrement plus prononcée dans la région.

Avec 952 197 accompagnements CEP réalisés, l'Occitanie conserve néanmoins un poids stable dans l'activité nationale, représentant environ 10 % des accompagnements CEP délivrés sur les 3 dernières années. Cette stabilité témoigne de l'ancrage du CEP dans les parcours professionnels des actifs occitans. Le dispositif continue ainsi de constituer un levier majeur d'information, d'orientation et d'accompagnement des projets d'évolution professionnelle, qu'ils concernent une reconversion, une montée en compétences, un changement d'emploi ou une réflexion plus globale sur la trajectoire professionnelle.

ENTRÉES EN CEP PAR OPÉRATEUR EN OCCITANIE ET POIDS DE LA RÉGION DANS L'ACTIVITÉ NATIONALE - 2025

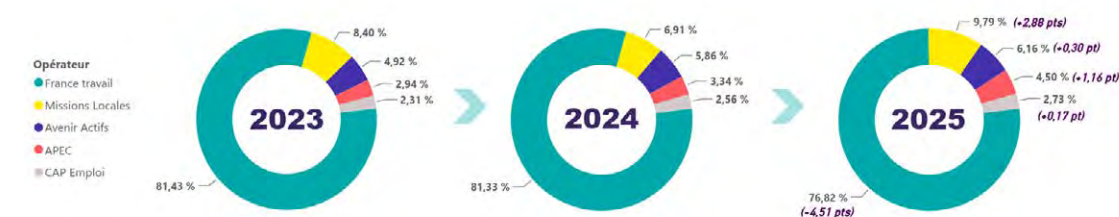
Nombre d'entrées en CEP par opérateur en Occitanie en 2025



Le poids des entrées en CEP au niveau régional par rapport au national est à peu près similaire à celui de l'année 2024.

Toutefois, une précision doit toutefois être apportée concernant les données relatives à Avenir Actifs. L'opérateur déclare en Occitanie un nombre d'entrées en 2025 différent de celui transmis par AGORA : 18 446 entrées décomptées depuis le SI EVOL France compétences (au lieu de 17 277 décomptés par AGORA) ; l'écart provenant de rejets techniques lors de la transmission des données entre SI EVOL et AGORA.

VENTILATION DES ACCOMPAGNEMENTS CEP DÉLIVRÉS SUR LES 3 DERNIÈRES ANNÉES 23, 24 ET 25



En 2025, France Travail demeure l'opérateur CEP largement majoritaire sur le volume d'accompagnement en Occitanie, avec 224 729 accompagnements réalisés, soit 76,82 % de l'ensemble des accompagnements régionaux.

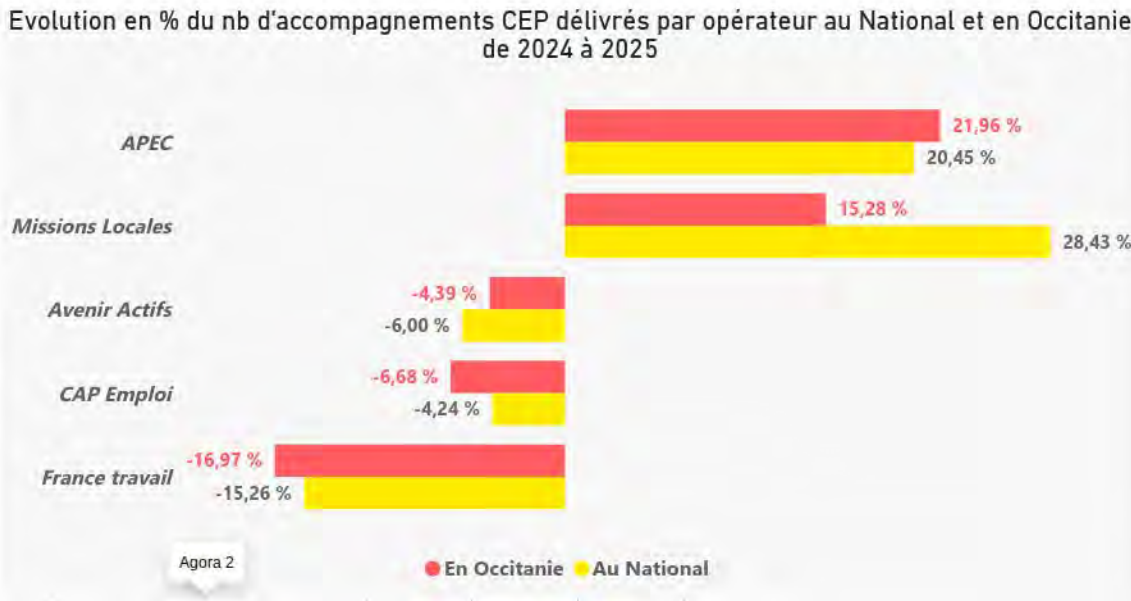
Toutefois, cette part est en recul de 4,51 points par rapport à 2024, confirmant une tendance déjà observée au niveau national.

À l'inverse, l'ensemble des autres opérateurs renforce sa place dans la délivrance du CEP. Cette progression est particulièrement marquée pour les Missions Locales, dont la part augmente de 2,88 points, mais également pour l'APEC (+1,16 point), Avenir Actifs (+0,30 point) et Cap Emploi (+0,17 point). Ces évolutions traduisent une diversification de la répartition des accompagnements entre les opérateurs en 2025, tout en confirmant le rôle prépondérant de France Travail dans le service régional.

Ces évolutions traduisent à la fois une diversification des publics accompagnés et un aiguillage plus efficace des bénéficiaires entre les différents opérateurs, favorisant une meilleure adéquation entre les besoins des actifs et les champs d'intervention de chaque opérateur spécialisé.

L'année 2025 marque une évolution de la répartition des accompagnements CEP en Occitanie : si France Travail reste largement majoritaire, son poids diminue au profit des autres opérateurs, en particulier des Missions Locales.

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCOMPAGNEMENTS CEP PAR OPÉRATEUR EN OCCITANIE ET AU NIVEAU NATIONAL ENTRE 2024 ET 2025



La baisse globale du nombre d'accompagnements CEP observée en 2025 masque des évolutions très contrastées selon les opérateurs. L'analyse détaillée fait apparaître des dynamiques différentes, avec une progression de l'activité pour certains opérateurs et un recul pour d'autres.

VOLUMES D'ACCOMPAGNEMENTS CEP PAR OPÉRATEUR EN OCCITANIE ET ÉVOLUTIONS ENTRE 2024 ET 2025

Opérateur	2024	2025	Écart en volume	Évolution Occitanie
APEC	7 827	9 546	+ 1 719	+ 21,96 %
Missions Locales	28 924	33 343	+ 4 419	+ 15,28 %
Avenir Actifs	18 117	18446	+ 329	+ 1,82 %
Cap Emploi	7 951	7 420	- 531	- 6,68 %
France Travail	270 676	224 729	- 45 947	- 16,97 %
Ensemble	333 448	292 315	- 41 133	- 12,34 %

ANALYSE CROISÉE DU GRAPHIQUE ET DU TABLEAU

Entre 2024 et 2025, les évolutions du nombre d'accompagnements CEP diffèrent fortement selon les opérateurs. En Occitanie, **l'Apec et les Missions Locales enregistrent une progression de leur activité**, respectivement de **21,96 %** et **15,28 %**, soit **1 719** et **4 419 accompagnements supplémentaires**. La hausse observée pour les Missions Locales demeure toutefois moins soutenue qu'au niveau national (**+28,43 %**), tandis que celle de l'Apec est légèrement supérieure à la tendance nationale (**+20,45 %**).

L'Apec explique cette évolution par deux facteurs.

« D'une part, dans un contexte où certaines formes de rupture du contrat de travail sont moins facilement mobilisables, les cadres sont davantage susceptibles de s'engager dans des projets de transition professionnelle reposant sur le dispositif démissionnaire, ce qui renforce le recours au CEP pour sécuriser ces parcours.

D'autre part, les actions de communication et de sensibilisation menées par l'Apec auprès des cadres, des entreprises et de ses partenaires ont renforcé la notoriété du dispositif et conforté le positionnement de l'Apec comme opérateur de référence du CEP pour les cadres. »

Pour le réseau des Missions Locales, cette progression peut notamment être mise en perspective avec la mise en œuvre, au 1^{er} janvier 2025, de la loi pour le plein emploi. Celle-ci « introduit de nouvelles modalités d'inscription et d'orientation des personnes en recherche d'emploi et renforce la coordination entre les acteurs du réseau pour l'emploi. Depuis cette date, les personnes souhaitant bénéficier d'un accompagnement vers l'emploi sont automatiquement inscrits comme demandeurs d'emploi et font l'objet d'une orientation vers l'organisme référent le plus adapté à leur situation. Dans ce contexte, les

orientations vers les Missions Locales ont progressé de 23 % entre 2024 et 2025, une évolution susceptible de contribuer à expliquer la hausse du nombre d'accompagnements CEP enregistrée par le réseau en 2025 ».

Concernant **Avenir Actifs**, les données restituées par AGORA font apparaître une baisse de l'activité. Toutefois, les données transmises par **Avenir Actifs Occitanie**, issues du SI EVOL de France compétences, mettent en évidence une évolution de **+1,8 %** entre **2024** et **2025**. Cette évolution, validée par France compétences lors du comité annuel, diffère des données restituées par AGORA en raison de rejets techniques intervenant lors de la transmission des données entre le SI EVOL et AGORA, comme indiqué précédemment.

Cap Emploi connaît, quant à lui, une diminution modérée de son activité (**-6,68 %**), plus marquée en Occitanie qu'au niveau national.

France Travail concentre l'essentiel de la diminution de l'activité régionale, avec **45 947 accompagnements** de moins qu'en 2024, soit une baisse de **16,97 %**, plus marquée que celle observée au niveau national (**-15,26 %**).

Ce recul, supérieur à la baisse globale des accompagnements délivrés tout opérateur confondu (41 133), est partiellement compensé par la progression observée pour l'APEC, les Missions Locales et, Avenir Actifs.

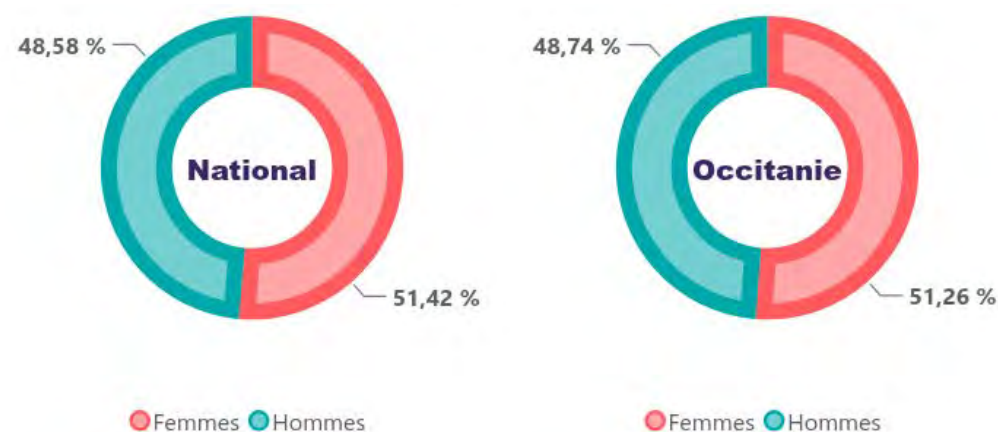
Les opérateurs ont été sollicités afin d'apporter un éclairage qualitatif sur les évolutions observées. Si l'APEC, les Missions Locales et Avenir Actifs ont pu préciser les facteurs expliquant leurs résultats, aucun élément d'explication complémentaire n'a, à ce stade, été communiqué par France Travail et Cap Emploi.

2.2 PROFILS DES BÉNÉFICIAIRES ACCOMPAGNÉS

Il convient de souligner que certaines variables issues d'AGORA comportent une proportion élevée de données non renseignées, notamment celles relatives à la **catégorie socioprofessionnelle** et au **niveau de qualification** des bénéficiaires. Les analyses proposées

doivent, par conséquent, être interprétées avec prudence et être considérées comme représentatives des tendances observées, dans les limites des données disponibles.

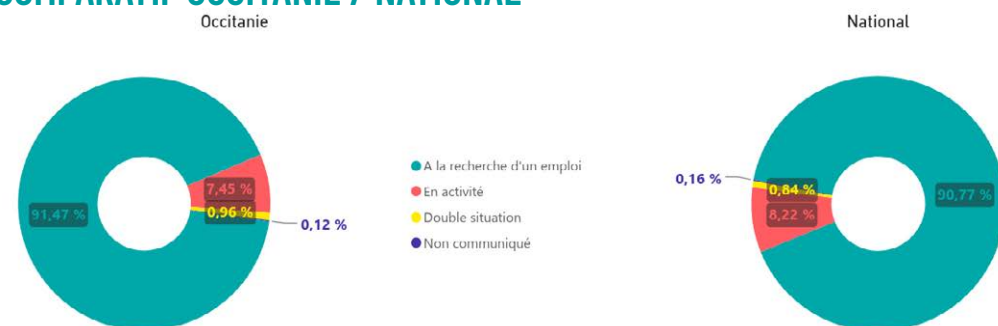
RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP PAR SEXE EN 2025 COMPARATIF OCCITANIE / NATIONAL



Sur les trois dernières années, la répartition des bénéficiaires du CEP en Occitanie apparaît remarquablement stable. Les femmes représentent 51,7 % des bénéficiaires en 2023, 51,48 % en 2024 puis 51,26 % en 2025. Corrélativement, la part des hommes progresse très légèrement, passant de 48,3 % à 48,74 % sur la période.

Cette répartition est par ailleurs très proche de celle observée au niveau national, traduisant une mobilisation relativement équilibrée des femmes et des hommes autour du dispositif CEP. Si les femmes demeurent légèrement majoritaires, les écarts observés restent limités et témoignent du caractère universel du service, mobilisé par l'ensemble des actifs quels que soient leur sexe et leur situation professionnelle.

SITUATION DES BÉNÉFICIAIRES AYANT RECOURS AU SERVICE CEP COMPARATIF OCCITANIE / NATIONAL



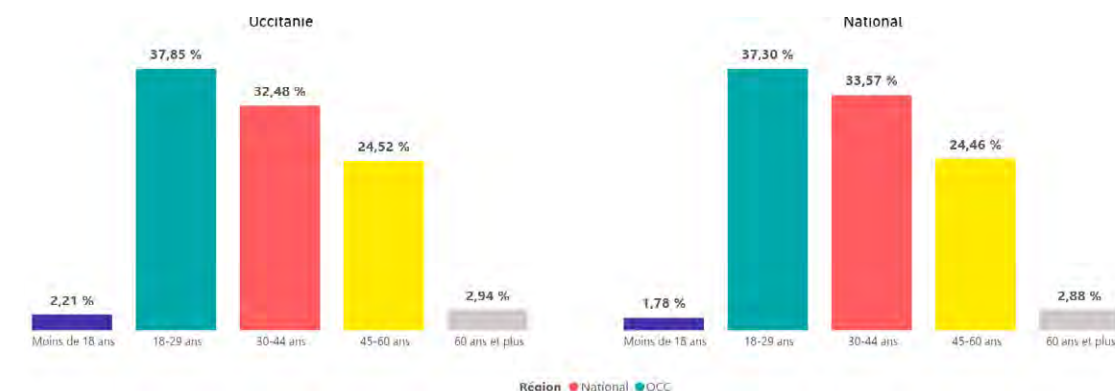
En 2025, les bénéficiaires du CEP en Occitanie sont très majoritairement des personnes à la recherche d'un emploi, représentant **91,47 %** des accompagnements réalisés. Cette proportion demeure légèrement supérieure à celle observée au niveau national (**90,77 %**).

Sur la période **2023-2025**, la répartition des bénéficiaires selon leur situation apparaît globalement stable. Les demandeurs d'emploi représentent systématiquement plus de 90 % des bénéficiaires du CEP en Occitanie, même si leur part tend à diminuer légèrement, passant de **92,99 % en 2023** à **91,47 % en 2025**. À l'inverse, la part des personnes en activité progresse progressivement sur la période, de **6,10 % à 7,45 %**.

Cette évolution, bien que modérée, peut traduire une mobilisation croissante du CEP par des actifs en emploi souhaitant anticiper une évolution professionnelle, sécuriser leur parcours ou engager une réflexion sur leur avenir professionnel.

La prépondérance des **personnes à la recherche d'un emploi** demeure toutefois étroitement liée à la représentativité **de France Travail** qui concentre à lui seul plus des trois quarts des accompagnements réalisés dans la région.

RÉPARTITION PAR ÂGE - COMPARATIF OCCITANIE / NATIONAL



En 2025, les bénéficiaires du CEP en Occitanie sont principalement âgés de **18 à 29 ans**, cette tranche représentant **37,85 %** des accompagnements réalisés. Les **30-44 ans** constituent le deuxième groupe le plus représenté avec **32,48 %** des bénéficiaires, suivis des **45-60 ans (24,52 %)**.

L'analyse des trois dernières années met en évidence un profil relativement stable des publics accompagnés. Les jeunes de 18 à 29 ans demeurent la tranche d'âge la plus représentée, malgré une légère diminution par rapport à 2023 (39,26 %). À l'inverse, la part des 30-44 ans progresse légèrement sur la période, traduisant un recours soutenu au CEP au cours des phases de consolidation ou de réorientation professionnelle.

Les bénéficiaires âgés de **45 ans et plus** représentent quant à eux **27,46 %** des accompagnements en 2025. Leur part demeure globalement stable mais connaît une légère progression sur la période, portée notamment par l'augmentation continue des bénéficiaires âgés de **60 ans et plus**, dont la proportion passe de **2,67 % en 2023** à **2,94 % en 2025**.

La répartition observée en Occitanie reste très proche de celle constatée au niveau national. La région se distingue toutefois par une représentation légèrement plus importante des jeunes de 18 à 29 ans

et des bénéficiaires âgés de 60 ans et plus.

La légère progression de la part des bénéficiaires âgés de 60 ans et plus s'inscrit dans un contexte de renforcement des actions conduites en Occitanie en faveur des seniors, en particulier dans le cadre du

Entre 2023 et 2025

▣ les **18-29 ans** reculent de **39,26 % à 37,85 %** ;

▣ les **60 ans et plus** progressent de **2,67 % à 2,94 %**.

Le CEP accompagne progressivement un public plus diversifié, marqué par l'émergence des problématiques de maintien dans l'emploi et d'usure professionnelle.

RÉPARTITION PAR QUALIFICATION



projet *Nouvel Élan* (cf. point 1.3).

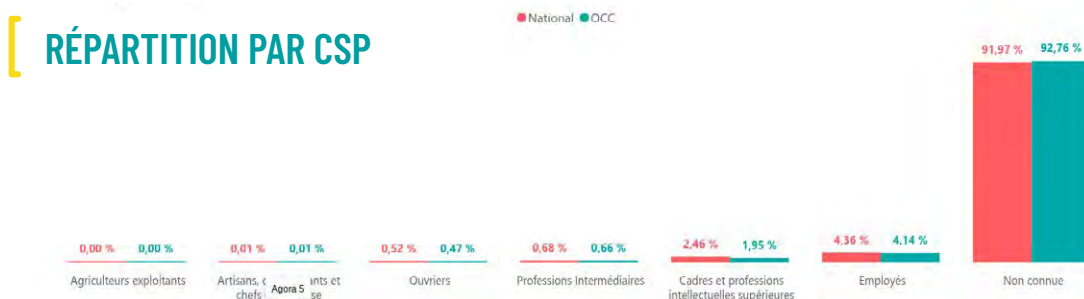
Les données relatives au niveau de qualification demeurent incomplètes, avec **83,12 % de bénéficiaires dont le niveau de certification n'est pas renseigné en 2025**. Néanmoins, la comparaison sur les trois dernières années met en évidence **une amélioration progressive de la complétude de cette variable**, la part de données non renseignées étant passée de **86,37 % en 2023 à 86,01 % en 2024, puis à 83,12 % en 2025**.

Parmi les bénéficiaires pour lesquels l'information est disponible, **le niveau 4 (baccalauréat) est le plus représenté** en 2025 (5,56 %), devant **le niveau 7 (grade master)** (2,84 %), puis les **niveaux 5 et 6** (BTS, DUT, licence ou master 1).

La répartition des niveaux de qualification demeure globalement stable sur la période observée. Seule une légère progression de la part des bénéficiaires titulaires d'un niveau 4 est observée, passant de **4,92 % en 2023 à 5,56 % en 2025**, tandis que les autres niveaux évoluent peu.

Comme indiqué en introduction de cette partie, les données relatives au niveau de qualification présentent un taux important de données non renseignées. Les analyses permettent avant tout d'identifier des tendances parmi les bénéficiaires pour lesquels cette information est disponible.

RÉPARTITION PAR CSP



Les données relatives aux catégories socioprofessionnelles présentent également un niveau élevé de non-renseignement. En Occitanie, la part des bénéficiaires dont la catégorie socioprofessionnelle n'est pas renseignée s'établit à **94,61 % en 2023, 93,59 % en 2024 puis 92,76 % en 2025**.

Bien que la situation demeure perfectible, cette évolution traduit une légère amélioration de la qualité des données sur la période.

Parmi les bénéficiaires dont la catégorie socioprofessionnelle est renseignée, les **employés** constituent la catégorie la plus représentée, avec **4,14 % des bénéficiaires en 2025, contre 3,21 % en 2023 et 3,85 % en 2024**. Les **cadres et professions intellectuelles supérieures** représentent quant à eux

1,95 % des bénéficiaires, en progression par rapport aux années précédentes (1,42 % en 2023 et 1,55 % en 2024).

Les autres catégories socioprofessionnelles demeurent plus marginales dans les données disponibles. Toutefois, au regard du volume important d'informations non renseignées, ces résultats ne permettent pas de caractériser précisément le profil socioprofessionnel des bénéficiaires du CEP en Occitanie.

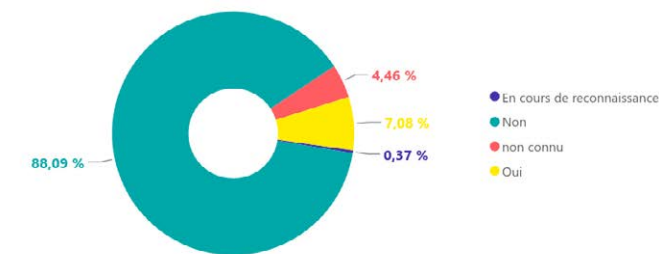
Ces constats soulignent l'intérêt de poursuivre les efforts engagés en matière de fiabilisation et d'alimentation des données AGORA afin d'améliorer la connaissance des publics accompagnés et d'affiner les analyses produites à l'échelle régionale.

CONNAÎTRE LES PUBLICS : UN ENJEU ENCORE PERFECTIBLE En 2025

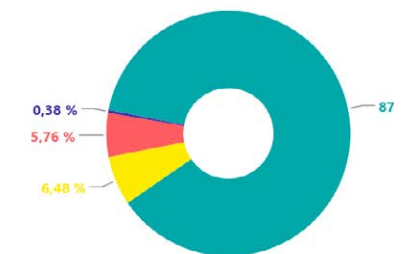
- 83 % des bénéficiaires n'ont pas de niveau de qualification renseigné.
- 93 % n'ont pas de catégorie socioprofessionnelle renseignée.

POURCENTAGE DE BOETH

Occitanie



National



Dans un contexte de diminution globale des accompagnements, la progression de la part des **bénéficiaires BOETH traduit une présence relative plus importante de ce public parmi les personnes accompagnées**. Sans préjuger d'une augmentation du nombre de bénéficiaires concernés, cette évolution témoigne du maintien d'une attention particulière portée à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Elle peut être mise en perspective avec le **renforcement des coopérations** développées entre les opérateurs du CEP, **Cap Emploi**, les **acteurs du maintien dans l'emploi** et les partenaires de la **prévention de la désinsertion professionnelle**.

Alors même que le volume global d'accompagnements

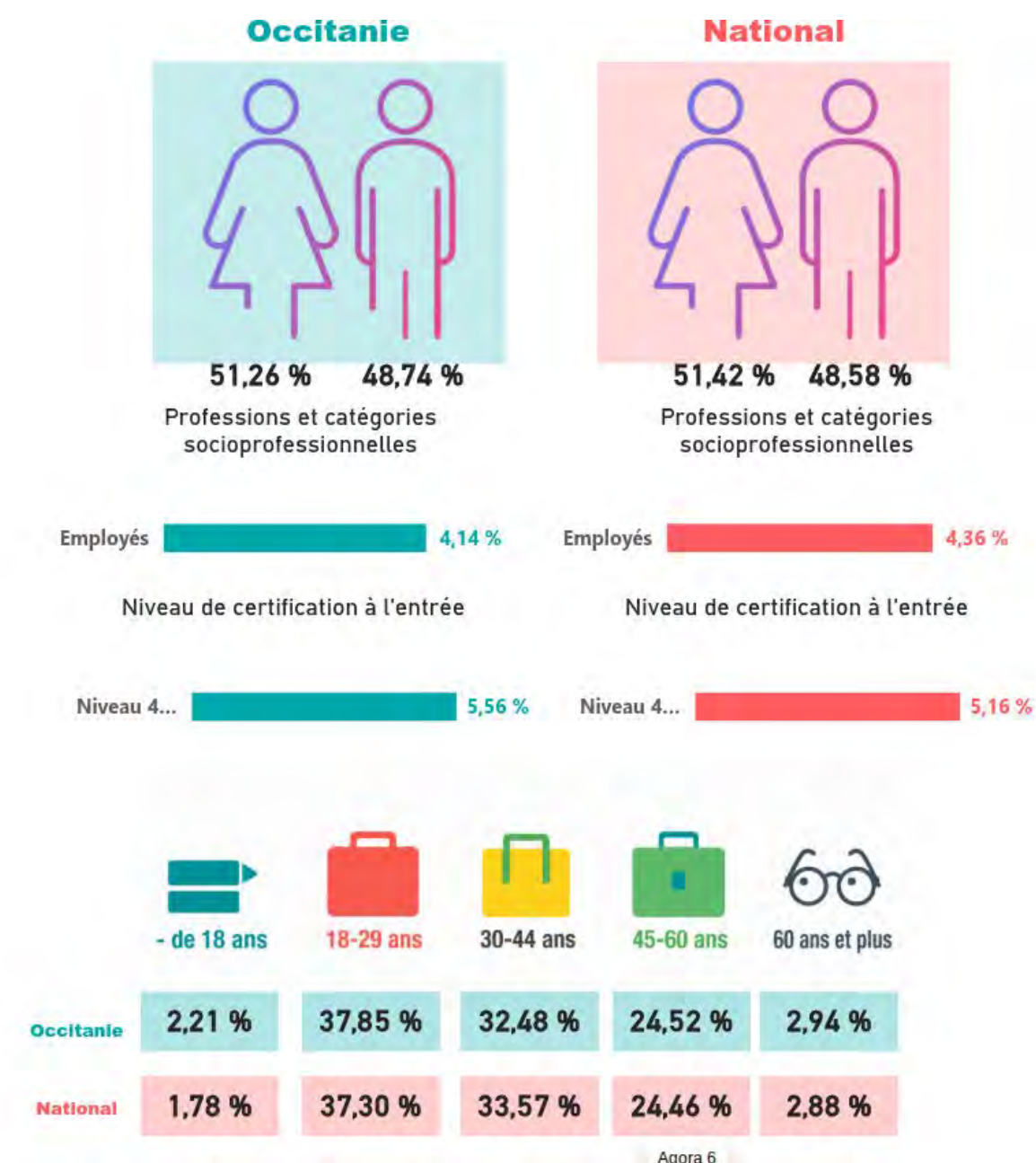
de Cap Emploi diminue sur la période, la progression de la part des bénéficiaires BOETH peut laisser penser que l'accompagnement de ces publics repose davantage sur une mobilisation de l'ensemble des autres opérateurs du CEP et des services de prévention et de santé au travail (SPST). Cette évolution s'inscrit dans la dynamique de coopération développée en Occitanie, sans qu'il soit toutefois possible, au regard des seules données disponibles, d'attribuer cette progression à un opérateur en particulier.

HANDICAP UNE PROGRESSION CONTINUE DES BOETH ACCOMPAGNÉS

- 2023 : 6,5 %
- 2024 : 7,0 %
- 2025 : 7,08 %

L'Occitanie demeure au-dessus de la moyenne nationale et confirme la montée des enjeux liés au maintien dans l'emploi, à la prévention de la désinsertion professionnelle et à la sécurisation des parcours des personnes en situation de handicap.

PROFIL TYPE 2025



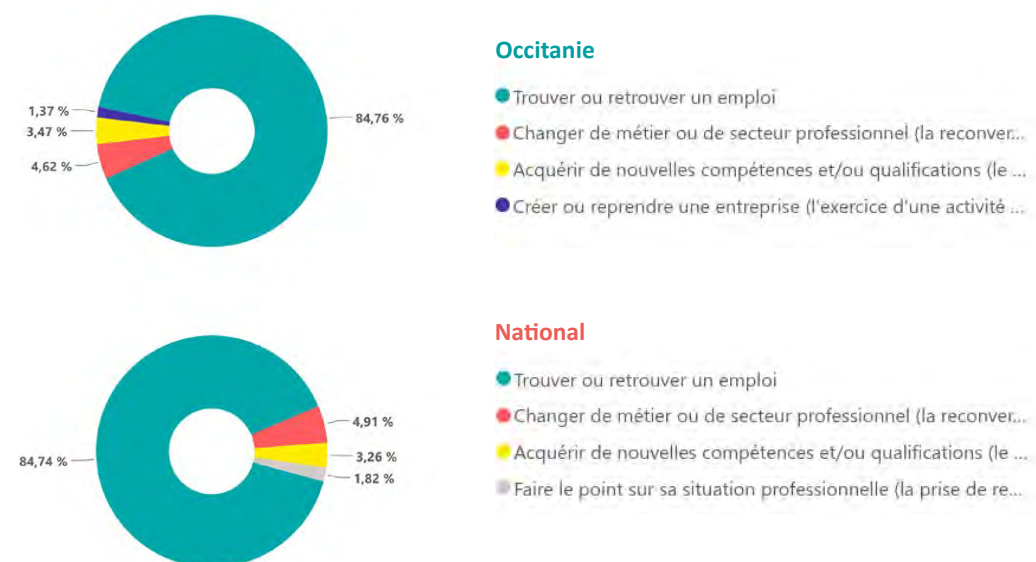
LE BÉNÉFICIAIRE TYPE DU CEP EN 2025

- Femme (51,26 %)
- Âgée de 18 à 29 ans (37,85 %)
- À la recherche d'un emploi (91,47 %)
- Niveau de qualification le plus représenté parmi les données renseignées : niveau 4 (baccalauréat)

Catégorie socioprofessionnelle la plus représentée parmi les données renseignées : employé Un profil très proche de celui observé au niveau national.

2.3 MOTIFS DE RECOURS AU CEP EN OCCITANIE

MOTIFS DE RECOURS TOUT OPÉRATEURS



La recherche ou le retour à l'emploi constitue de loin le premier motif de recours au CEP en Occitanie (84,76 %), dans des proportions similaires à celles observées au niveau national (84,74 %). France Travail concentre naturellement la majorité des demandes liées à l'accès ou au retour à l'emploi.

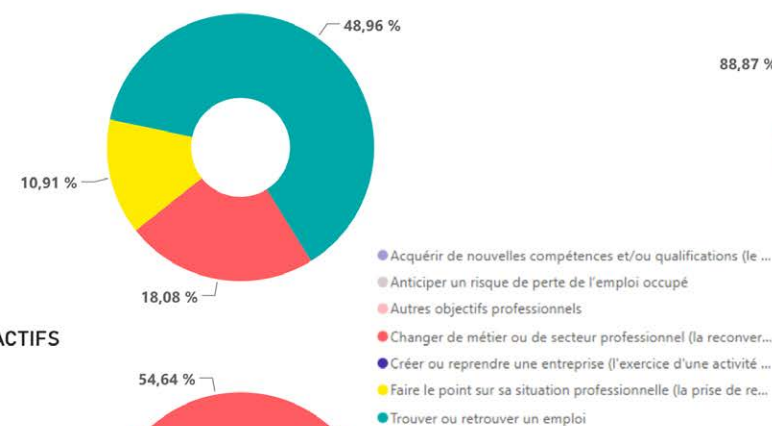
Les projets de reconversion professionnelle (4,62 %), de développement des compétences (3,47 %) ou de création d'activité (1,37 %) apparaissent plus minoritaires.

Cette répartition reflète directement le profil des bénéficiaires observé précédemment, majoritairement composés de personnes à la recherche d'un emploi. Elle confirme également le rôle central de France Travail comme outil d'accompagnement des parcours d'insertion et de retour à l'emploi.

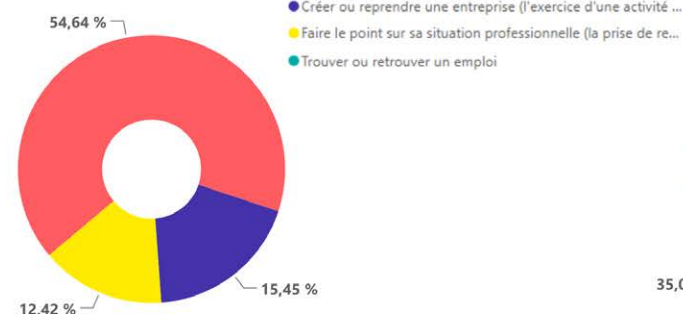
Toutefois, derrière cette prédominance se dessinent d'autres usages du CEP liés à l'évolution professionnelle, à la reconversion ou encore au développement des compétences, qui apparaissent plus nettement lorsqu'on analyse les données par opérateur.

TOP 3 DES MOTIFS / OPÉRATEUR

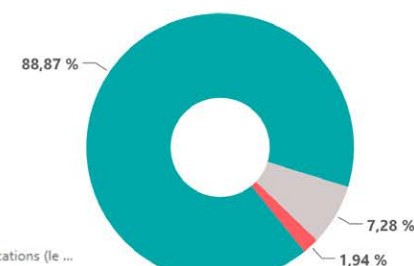
APEC



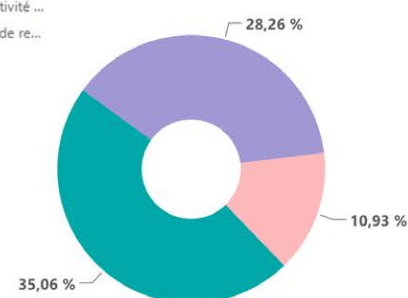
AVENIR ACTIFS



CAP EMPLOI



MISSIONS LOCALES



L'analyse des motifs de recours au CEP met en évidence **des profils d'intervention différenciés selon les opérateurs**, en cohérence avec leurs missions et les publics qu'ils accompagnent.

Pour **Cap Emploi**, le recours au CEP est très majoritairement motivé par la recherche ou le retour à l'emploi, qui représente **88,87 % des accompagnements**. Les autres motifs demeurent plus marginaux, l'anticipation d'un risque de perte d'emploi (7,28 %) arrivant en deuxième position. Cette répartition reflète le rôle de l'opérateur dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap vers l'emploi ou leur maintien dans l'activité.

À l'**APEC**, près d'un bénéficiaire sur deux (**48,96 %**) sollicite le CEP pour trouver ou retrouver un emploi. Les démarches de changement de métier ou de secteur professionnel (**18,08 %**) ainsi que les besoins de prise de recul sur la situation professionnelle (**10,91 %**) constituent également des motifs importants, illustrant la diversité des transitions professionnelles accompagnées.

Les accompagnements réalisés par **Avenir Actifs** sont quant à eux principalement orientés vers les projets de reconversion, **54,64 % des bénéficiaires** déclarant

un objectif de changement de métier ou de secteur professionnel. Les projets de création ou de reprise d'entreprise (**15,45 %**) ainsi que les démarches de réflexion sur la situation professionnelle (**12,42 %**) complètent les principaux motifs de recours.

Enfin, les **Missions Locales** présentent une répartition plus équilibrée des objectifs poursuivis. Si la recherche d'emploi demeure le premier motif (**35,06 %**), une part importante des accompagnements concerne également **l'acquisition de nouvelles compétences ou qualifications (28,26 %)**, tandis que les autres objectifs professionnels représentent **10,93 %** des situations. Cette diversité traduit la pluralité des besoins exprimés par les jeunes accompagnés.

Ces résultats illustrent la **complémentarité des opérateurs du CEP**, chacun intervenant sur des **problématiques spécifiques** en fonction de son **champ de compétences** et de la diversité des **publics accompagnés**. Ils confirment l'intérêt d'une offre de service coordonnée, permettant d'orienter les bénéficiaires vers l'opérateur le plus à même de répondre à leurs besoins d'évolution ou de sécurisation de leur parcours professionnel.

2.4 DU CEP AUX DISPOSITIFS DE TRANSITIONS PRO : ÉCLAIRAGE SUR LES PARCOURS ACCOMPAGNÉS

Au-delà du profil des bénéficiaires, cette partie met en évidence la valeur ajoutée du CEP dans la réalisation des projets de transition professionnelle. Les analyses s'appuient sur les **données internes de Transitions Pro Occitanie*** afin d'apprécier les liens entre l'accompagnement CEP et la mobilisation des dispositifs de transition professionnelle (PTP, démission-reconversion et dispositifs FIPU/PUR).

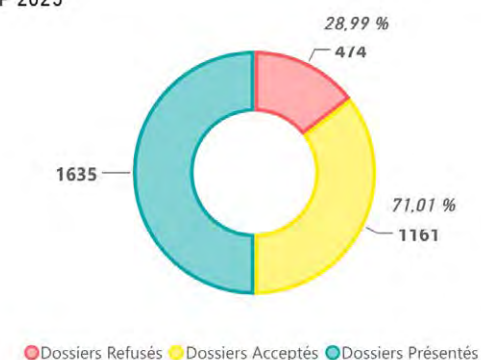


Complémentarité des actions avec les CEP

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

QUELQUES CHIFFRES CLÉS DOSSIERS PTP 2025 PART PRÉSENTES/ ACCEPTÉS/REFUSÉS

PTP 2025



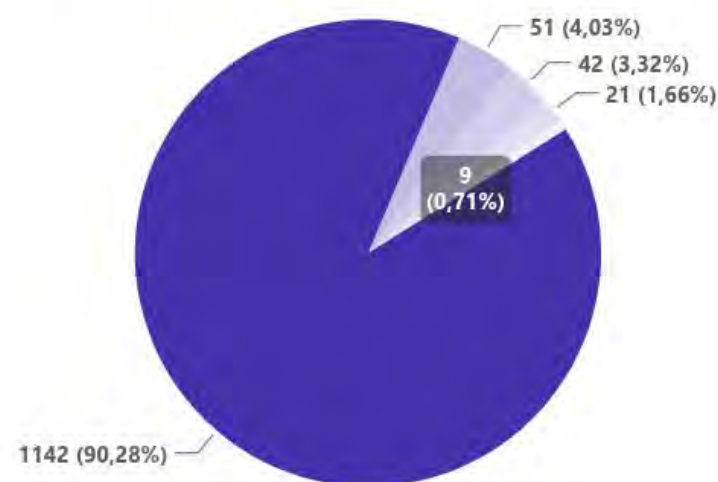
Après une forte progression entre 2023 et 2024, le nombre de PTP financés poursuit sa hausse en 2025, passant de **922 dossiers en 2023** à **1 139 en 2024** puis **1 161 en 2025**. Cette dynamique s'accompagne d'un taux d'acceptation de **64 %**, traduisant le maintien d'un niveau élevé de projets de reconversion aboutissant à

un financement. Elle reflète également la **montée en puissance du CEP** dans l'écosystème régional : mieux identifié, mieux connu et davantage mobilisé en amont des projets, il constitue désormais un réflexe pour sécuriser les parcours avant toute demande de financement.

* Système d'information métier de Transitions Pro Occitanie

PART DE L'ACCOMPAGNEMENT SUR LES DOSSIERS PRÉSENTÉS PAR OPÉRATEUR

PTP 2025 - Part des dossiers présentés par opérateur



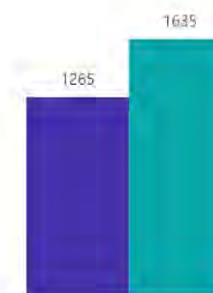
Avenir Actifs représente **90,3 % des dossiers de PTP** présentés en 2025, une proportion globalement stable par rapport aux années précédentes (**89 % en 2023 et 87 % en 2024**). Cette prédominance s'explique par le positionnement de l'opérateur, qui accompagne les CSP « employés ouvriers », principal public qui mobilise le Projet de Transition Professionnelle. Cette répartition s'explique également par le fait que l'orientation vers un opérateur CEP ne repose pas uniquement sur le profil du bénéficiaire. Celui-ci peut choisir d'être accompagné par un autre opérateur, en fonction de sa situation, de son parcours ou de ses besoins d'accompagnement.

PTP 2025 - Poids de l'accompagnement CEP - Dossiers présentés

CSP	Dossiers accompagnés	Part CSP CEP
CADRE	118	9,33 %
EMP	726	57,39 %
OSPE	12	0,95 %
OUVNQ	55	4,35 %
OUVQ	136	10,75 %
TAM	218	17,23 %
Total	1265	100,00 %

PART DE L'ACCOMPAGNEMENT CEP SUR L'ENSEMBLE DES DOSSIERS PRÉSENTÉS EN 2025

● Dossiers avec accompagnement CEP ● Dossiers Présentés



77,4 % des dossiers PTP présentés en 2025 ont bénéficié d'un accompagnement CEP.

+8,4 points en deux ans
(69 % en 2023 → 77,4 % en 2025).

La part des dossiers de Projet de Transition Professionnelle (PTP) présentés avec un accompagnement CEP poursuit sa progression. Après être passée de 69 % en 2023 à 73 % en 2024 (+4 points), elle atteint **77,4 %** en 2025. Cette évolution témoigne du renforcement progressif de l'**articulation** entre le **CEP** et le **PTP**. Elle traduit également l'**ancrage**

croissant du CEP comme **étape de préparation et de sécurisation des projets de transition** professionnelle et le **relais permanent** que font les **équipes de Transitions Pro** pour la promotion et la valeur ajoutée du service CEP.

PART DES DOSSIERS FINANCÉS SUR L'ENSEMBLE DES DOSSIERS ACCOMPAGNÉS PAR UN CEP

● Dossiers financés avec accompagnement CEP ● Dossiers avec accompagnement CEP



L'augmentation du nombre de dossiers accompagnés s'accompagne également d'une amélioration de leur taux de financement. En 2025, **81 %** des projets de PTP ayant bénéficié d'un accompagnement CEP ont été financés, contre **72 %** en 2024. Ce résultat illustre l'apport du CEP dans la consolidation des projets

DOSSIERS ACCOMPAGNÉS ACCEPTÉS ET REFUSÉS EN COMMISSION.

● Dossiers accompagnés refusés en commission ● Dossiers accompagnés acceptés en commission



Les taux d'acceptation varient de **66,7 % à 88,9 %** selon les opérateurs CEP. Ces écarts doivent être interprétés avec prudence, dans la mesure où ils reflètent des **publics**, des **projets** et des **volumes de dossiers différents**.

Par exemple, les résultats de l'APEC sont notamment à apprécier au regard de la faible volumétrie de dossiers

présentés et des spécificités des projets portés par les cadres, moins souvent financés dans le cadre du PTP (car demandes moins fréquentes et avec un coût global dossier plus élevé que la moyenne au regard des niveaux de salaire).

Une lecture qualitative apparaît ainsi plus pertinente qu'une comparaison directe des taux d'acceptation entre opérateurs.

9 dossiers PTP sur 10 sont issus d'un accompagnement réalisé par **Avenir Actifs**

Une proportion stable depuis trois ans, qui confirme le rôle central de l'opérateur dans l'accompagnement des salariés vers les projets de reconversion financés par Transitions Pro.

PRINCIPAUX MOTIFS DE NON-FINANCEMENT DES DOSSIERS PTP (FOCUS AVENIR ACTIFS ET APEC)



Les motifs de refus observés pour les dossiers présentés par Avenir Actifs et l'APEC montrent que les **refus budgétaires** constituent la **première cause de non-financement (près de 70 % des refus pour chacun des deux opérateurs)**. Les autres refus relèvent principalement de l'appréciation des critères d'instruction, qu'il s'agisse de la cohérence du projet, de la pertinence du parcours de formation ou des perspectives d'emploi.

Les données relatives à Cap emploi, France Travail et aux Missions Locales n'ont pas été intégrées à cette analyse en raison d'effectifs de dossiers non financés trop faibles pour en retirer une analyse fiable et objective.

LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU/PUR)

Dans le prolongement des parcours de reconversion accompagnés par le CEP, les dispositifs de prévention de l'usure professionnelle occupent une place particulière. Le **FIPU** et le **PUR** permettent d'accompagner des salariés confrontés à des risques d'**usure**, de **santé** ou d'**inaptitude**, en favorisant l'**anticipation des transitions professionnelles avant que la situation ne se dégrade**.

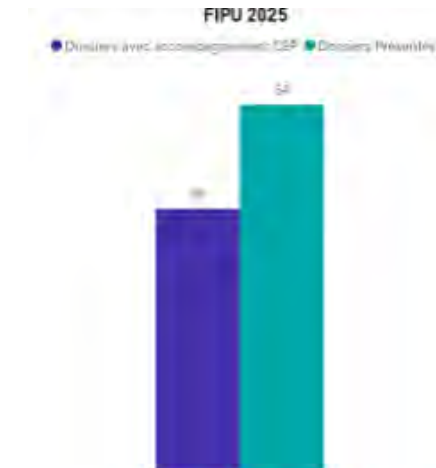
Ces dispositifs s'inscrivent pleinement dans une **logique de prévention active** : il ne s'agit pas seulement de financer une reconversion, mais de sécuriser un changement de métier lorsque le maintien dans le poste initial devient difficile ou risqué. **L'accompagnement CEP joue ici un rôle central dans la clarification du projet**, l'identification des solutions possibles et la préparation du parcours avant dépôt du dossier auprès de Transitions Pro.

Le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (**FIPU**) permet de financer les projets de reconversion professionnelle des salariés exposés à des risques ergonomiques avant que leur état de santé ne **compromette leur maintien dans l'emploi**. Il s'inscrit dans une logique de prévention, en favorisant l'anticipation des transitions professionnelles plutôt que leur mise en œuvre à la suite d'une rupture de parcours.

En 2025, Transitions Pro Occitanie a **financé 62 projets dans le cadre du FIPU**, illustrant la montée en puissance de ce dispositif au service de la prévention de l'usure professionnelle.

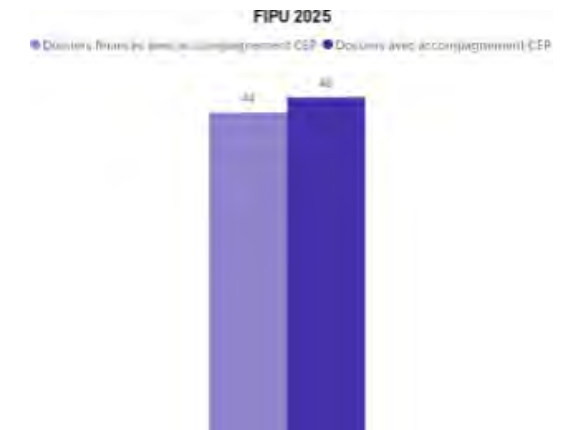
Les données présentées ci-après permettent d'éclairer la place qu'occupe le CEP dans ces parcours et le niveau d'aboutissement des projets accompagnés.

PART ACCOMPAGNEMENT CEP SUR LES DOSSIERS FIPU PRÉSENTÉS



Bien que l'accompagnement CEP ne soit pas obligatoire pour accéder au FIPU, il est mobilisé dans près des trois quarts des dossiers présentés. En 2025, 46 des 64 dossiers, soit **72 %**, ont ainsi bénéficié d'un accompagnement par un opérateur CEP.

PART ACCOMPAGNEMENT CEP SUR LES DOSSIERS FIPU FINANCÉS



Parmi ces dossiers accompagnés, **44 ont obtenu un financement**, soit un taux d'acceptation de **95,7 %** des dossiers accompagnés. Ces résultats montrent que le CEP est largement mobilisé dans les parcours de prévention de l'usure professionnelle et qu'il s'inscrit, pour une majorité de bénéficiaires, comme un appui à la construction du projet avant sa présentation à Transitions Pro.

« TÉMOIGNAGES »

Le dispositif Prévention Usure-Reconversion (**PUR**) permet aux salariés exposés à des facteurs de risques professionnels d'utiliser les droits acquis au titre de leur Compte professionnel de prévention (**C2P**) pour financer un bilan de compétences, VAE ou un projet de formation, afin d'anticiper les conséquences de l'usure professionnelle et de favoriser leur maintien durable dans l'emploi.

Contrairement au FIPU, l'accompagnement par un opérateur CEP est obligatoire pour bénéficier du **PUR**. En 2025, Transitions Pro Occitanie a financé **25 parcours** dans ce cadre, dont **24 formations** et **1 bilan de compétences**. Le recours systématique au CEP garantit un accompagnement préalable dans la construction et la formalisation du projet de transition professionnelle.



"J'ai eu l'opportunité d'accompagner Emilie, aide-soignante, dans une période charnière de sa vie professionnelle. Orientée par son employeur en raison d'un risque de licenciement pour inaptitude, elle a ensuite intégré la cellule PDP du service de santé au travail. Son projet ayant été validé, nous avons orienté la suite de son parcours vers une demande de financement de formation via le dispositif PTP-FIPU, justifiée par les contraintes ergonomiques de son ancien poste."

ÉMILIE
BÉNÉFICIAIRE
D'UN PTP-FIPU



"Je tiens à remercier Cap Emploi et Transitions Pro pour leur accompagnement et leur soutien financier dans mon projet de reconversion professionnelle suite à une inaptitude. Grâce à leur aide, j'ai pu passer du métier d'aide-soignante à celui d'assistante RH dans de très bonnes conditions. Leur confiance et leur appui ont été essentiels pour concrétiser ce nouveau projet."

ADÉLAÏDE
CEP D'ÉMILIE



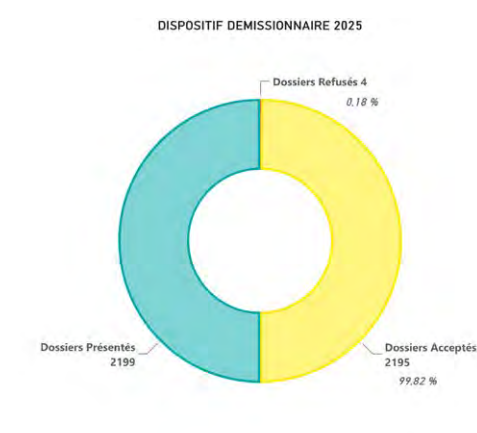
LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE

L'accompagnement CEP est obligatoire dans le cadre du dispositif Démission-reconversion.

Il permet à un salarié démissionnaire de bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi afin de mettre en œuvre un projet de reconversion professionnelle, qu'il s'agisse d'une **formation certifiante** ou d'un **projet de création ou de reprise d'entreprise**.

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de Transitions Pro, est chargée d'apprécier le caractère réel et sérieux du projet. Dans le cadre de ce dispositif, le **recours au Conseil en Évolution Professionnelle est obligatoire** et constitue une étape préalable au dépôt du dossier.

DOSSIERS DD 2025 PART PRÉSENTÉS/ ACCEPTÉS/REFUSÉS

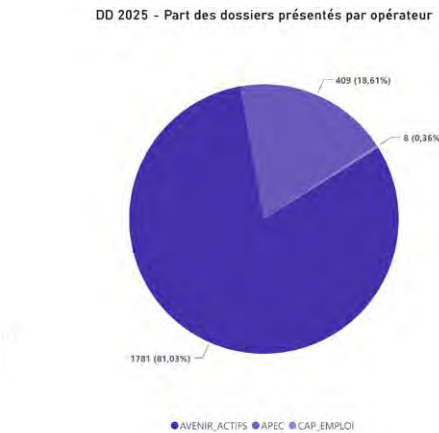


En 2025, **2 199 dossiers ont été présentés** à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale, dont **2 195** ont été reconnus comme présentant un **caractère réel et sérieux**, soit un **taux d'acceptation de 99,8 %**.

Le dispositif poursuit sa montée en charge depuis 2023. Le nombre de dossiers présentés est passé de **1 923 en 2023 à 2 134 en 2024**, puis 2 199 en 2025, soit une progression de près de **14 % sur deux ans**.

Csp	Dossiers présentés *	Dossiers acceptés *	Dossiers refusés *	Taux d'acceptation *	Répartition des dossiers (présentés) *
EMP	986	984	2	100%	44,66%
CADRE	596	594	2	100%	26,99%
TAM	304	304	0	100%	13,77%
OUVQ	179	178	1	99%	8,11%

VENTILATION DES OPÉRATEURS CEP SUR LES DOSSIERS PRÉSENTES EN CPI EN 2025



Parmi les trois opérateurs CEP habilités à accompagner les bénéficiaires du dispositif Démission-Reconversion, **Avenir Actifs** demeure largement majoritaire en 2025 avec **81 %** des dossiers présentés. L'**APEC** représente près d'un dossier sur cinq (**18,6 %**), tandis que **Cap emploi** intervient de manière plus marginale (**0,4 %**), conformément aux spécificités des publics qu'il accompagne.

Analyse

La création d'entreprise domine, avec des profils plutôt diplômés et stables.

→ À 24 mois, **+ de 6 bénéficiaires sur 10** sont en emploi durable (CDI, CDD > 6 mois ou entreprise pérenne).

→ Un taux de retour à l'emploi durable **supérieur aux autres allocataires** de l'Assurance chômage

→ Un dispositif performant de retour à l'emploi durable par l'entrepreneuriat ou la formation. **90% des bénéficiaires ont concrétisé leur projet** (création ou formation dans les 2 ans).

Nancy HOVAGUIMIAN

Lauréate de la catégorie Nouveau métier (Trophée de la Reconversion en Occitanie)

« Après 17 ans dans le commerce, j'avais besoin de changer d'air et de retrouver une certaine liberté. J'ai découvert le dispositif démission-reconversion et j'ai été accompagnée par une personne formidable. Le CEP, c'est un phare dans la nuit : on n'est pas seul, on est accompagné et ça donne confiance. Aujourd'hui, j'aime mon métier de conductrice routière et c'est quelque chose que je me vois exercer longtemps. À ceux qui hésitent, je dirais : vas-y, fonce et aie confiance en toi ! »

2.5 FOCUS THÉMATIQUE : MÉTIERS VISÉS ET BESOINS DES TERRITOIRE

DES PROJETS DE RECONVERSION QUI RÉPONDENT AUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES TERRITOIRES

Au-delà des caractéristiques des bénéficiaires et des parcours de transition engagés, l'analyse des projets financés permet d'apprécier la contribution du Projet de transition professionnelle dans la réponse aux besoins économiques et aux tensions de recrutement observés en région.

Afin d'accompagner les besoins en compétences de la région, Transitions Pro Occitanie définit et actualise chaque année une liste régionale de métiers prioritaires et en tension intégrée aux critères de priorisation du PTP.

À travers la **priorité régionale n° 8** (« projet ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou émergent »), Transitions Pro Occitanie affirme sa volonté d'**orienter les financements vers des projets répondant aux enjeux économiques et aux besoins de recrutement des territoires**, tout en veillant à préserver l'adéquation entre les aspirations des bénéficiaires et les réalités du marché du travail. Les critères de priorisation ainsi que la liste actualisée des métiers prioritaires sont consultables sur le site internet de Transitions Pro Occitanie.

<https://www.transitionspro-occitanie.fr/wp-content/uploads/2026/05/260526-Liste-P8-Metiers-a-fortes-perspectives-demploi-et-metiers-emergents-2026.pdf>

En 2025, **39,4 % des projets accompagnés dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle et présentés au titre du Projet de transition professionnelle visent un métier figurant parmi les métiers prioritaires ou en tension** identifiés par Transitions Pro Occitanie.

Cette proportion illustre la contribution du CEP à l'accompagnement des besoins en compétences de la région, tout en conciliant les aspirations professionnelles des bénéficiaires avec les réalités du marché du travail. **En recul par rapport aux 55 % observés en 2024**, cette évolution invite toutefois à poursuivre les actions de sensibilisation et de promotion des **métiers prioritaires définis par Transitions Pro Occitanie**, afin de favoriser une meilleure convergence entre les projets de reconversion, **les besoins en compétences des territoires** et les perspectives d'emploi.

Tout en veillant à préserver l'adéquation entre les aspirations des bénéficiaires et les réalités du marché

ACCOMPAGNEMENT CEP VERS UN SECTEUR PORTEUR

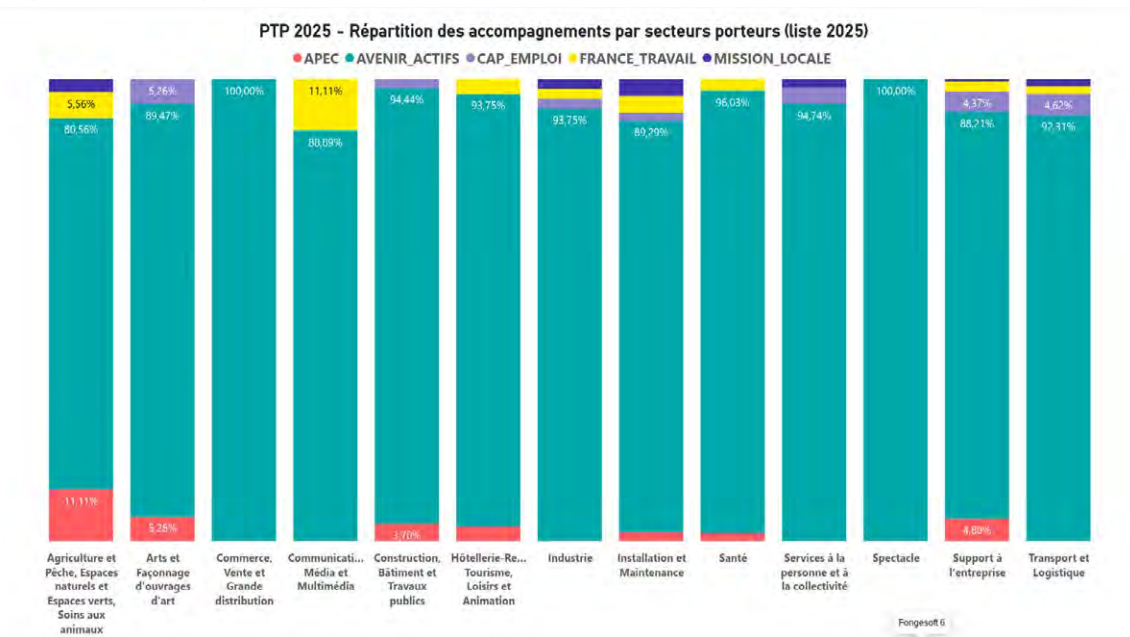


du travail. Les critères de priorisation ainsi que la liste actualisée des métiers prioritaires sont consultables sur le site internet de Transitions Pro Occitanie.

L'analyse des projets accompagnés vers les secteurs porteurs permet également d'observer leur répartition entre les différents opérateurs du CEP.

UNE RÉPARTITION QUI REFLÈTE ÉGALEMENT LES PUBLICS ACCOMPAGNÉS
PAR LES DIFFÉRENTS OPÉRATEURS

RÉPARTITION DES ACCOMPAGNEMENTS PAR OPÉRATEURS ET SECTEURS PORTEURS
(liste 2025)



La ventilation des accompagnements CEP associés aux PTP visant des secteurs porteurs fait apparaître une présence majoritaire d'Avenir Actifs dans l'ensemble des secteurs représentés. Cette prédominance doit toutefois être mise en perspective avec le poids de cet opérateur dans l'accompagnement des salariés mobilisant le PTP.

Le graphique met également en évidence l'intervention complémentaire des autres opérateurs du CEP, dans des proportions variables selon les secteurs et les publics accompagnés. L'Apec, France Travail, Cap emploi et les Missions Locales apparaissent ainsi ponctuellement dans plusieurs secteurs porteurs, conformément à leurs champs d'intervention respectifs.

UNE PRISE EN COMPTE DES SPÉCIFICITÉS ÉCONOMIQUES DE CHAQUE TERRITOIRE

Les besoins en compétences diffèrent sensiblement d'un territoire à l'autre. Afin d'adapter sa politique de financement aux réalités locales, Transitions Pro Occitanie s'appuie sur une cartographie régionale des métiers et secteurs prioritaires, élaborée à partir des données de l'emploi, des tensions de recrutement et des besoins exprimés par les territoires.

Ainsi, les priorités varient selon les départements et reflètent les spécificités économiques régionales : agriculture et viticulture, industrie, santé, tourisme,

bâtiment, logistique, économie maritime ou encore services à la personne figurent parmi les secteurs identifiés comme stratégiques selon les territoires.

Cette approche territorialisée permet de concilier les **projets de reconversion des salariés avec les besoins en compétences des bassins d'emploi**, tout en participant au développement économique régional et à la sécurisation des parcours professionnels.

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS PRIORITAIRES PAR DÉPARTEMENT



L'analyse des parcours, des profils et des projets accompagnés en 2025, mise en regard des dynamiques observées au sein du réseau et des réalités territoriales, fait ainsi émerger plusieurs tendances de fond. Au-delà des évolutions quantitatives, ces constats permettent d'identifier des points de vigilance et des enjeux communs pour le CEP en Occitanie.

La partie suivante propose d'en dégager les principaux enseignements et d'en analyser les enjeux pour le réseau régional.



Les constats présentés dans cette partie s'appuient sur l'analyse croisée des données statistiques, des échanges conduits avec les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle ainsi que des enseignements issus de l'activité de Transitions Pro Occitanie. Cette approche permet d'apporter un regard transversal sur les évolutions observées en 2025, en croisant les dynamiques quantitatives avec les réalités de terrain.

Elle met tout d'abord en lumière les principaux défis auxquels le Conseil en évolution professionnelle est confronté, avant de souligner son rôle croissant dans les politiques de l'emploi, des compétences et du développement des territoires. Enfin, elle s'attache à valoriser les enseignements tirés de l'instruction des projets de transition professionnelle et des retours d'expérience partagés avec les opérateurs, dans une logique de capitalisation et d'amélioration continue au service des acteurs et publics régionaux.

3 **LES ENSEIGNEMENTS DE L'ANNÉE 2025**

CONSTATS ET ENJEUX POUR LE RÉSEAU CEP

3.1

LE CEP UN SERVICE RECONNU CONFRONTÉ À DE NOUVEAUX DÉFIS

Les analyses présentées dans ce rapport témoignent d'une évolution contrastée du Conseil en évolution professionnelle en Occitanie. Si le dispositif apparaît aujourd'hui pleinement intégré dans le paysage de l'accompagnement des parcours professionnels, les dynamiques observées invitent à dépasser une lecture uniquement quantitative de son activité.

Après plusieurs années de montée en charge, **l'année 2025 est marquée par une baisse du nombre d'entrées en CEP**, tendance également observée au niveau national. Cette évolution, qui concerne certains opérateurs, ne remet toutefois pas en cause la place qu'occupe désormais le CEP dans les parcours professionnels. Elle invite davantage à **interroger l'évolution des besoins des actifs**, les **modalités d'accès au service** ainsi que les **transformations du contexte socio-économique** dans lequel intervient le service.

Parallèlement, plusieurs indicateurs témoignent de la consolidation du rôle du CEP. Les projets de transition professionnelle sont de plus en plus fréquemment

préparés avec l'appui d'un conseiller, les **coopérations entre opérateurs et partenaires territoriaux se renforcent** et les contributions recueillies dans le cadre de ce rapport mettent en évidence une diversification des actions conduites auprès des bénéficiaires, des entreprises et des acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail.

Ces évolutions traduisent un environnement de plus en plus complexe, dans lequel les parcours professionnels s'articulent avec des enjeux économiques, sociaux et territoriaux multiples. Tout en demeurant centré sur l'accompagnement individuel des actifs, le CEP est ainsi amené à mobiliser des coopérations toujours plus étroites afin d'apporter des réponses adaptées aux mutations du monde du travail et aux besoins des territoires.

3.2

VERS UN CEP TOUJOURS PLUS INTÉGRÉ AUX POLITIQUES DE L'EMPLOI, DES COMPÉTENCES ET DES TERRITOIRES

Face aux évolutions des parcours professionnels et à la diversité croissante des enjeux auxquels sont confrontés les actifs, **les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, en lien avec Transitions Pro Occitanie, sont amenés à renforcer leurs coopérations avec l'ensemble des acteurs intervenant dans les transitions professionnelles**. Tout en conservant sa vocation première d'accompagnement individuel des projets professionnels, le CEP s'inscrit ainsi dans une approche plus intégrée, mobilisant les expertises complémentaires des acteurs de l'emploi, de la formation, de la santé au travail, des branches professionnelles, des entreprises et des partenaires institutionnels afin d'apporter des réponses adaptées aux besoins des bénéficiaires comme à ceux des territoires.

Cette dynamique se traduit par le développement de coopérations de plus en plus nombreuses entre les opérateurs CEP, Transitions Pro Occitanie et leurs partenaires. Les actions présentées dans ce rapport illustrent la diversité des collaborations engagées autour de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans l'emploi, de l'accompagnement des transformations des entreprises, des tensions de recrutement, des transitions écologiques, numériques et démographiques ou encore de l'accompagnement de publics aux besoins spécifiques. Ces coopérations favorisent une meilleure complémentarité des

interventions, permettent de croiser les expertises et contribuent à construire des réponses plus cohérentes face à la complexité croissante des parcours professionnels.

Au-delà de la diversité des partenariats développés, cette dynamique traduit le positionnement croissant du CEP comme **un acteur à part entière des politiques de l'emploi, des compétences et du développement des territoires**. Sans se substituer aux missions de ses partenaires, il contribue à articuler les besoins des bénéficiaires avec ceux des entreprises et des territoires, en facilitant la mobilisation des dispositifs et des expertises les plus adaptés à chaque situation.

Dans ce contexte, la poursuite du renforcement des coopérations, le partage d'informations, la capitalisation des expériences et la construction d'actions coordonnées apparaissent comme des leviers essentiels pour accompagner les parcours professionnels, anticiper les mutations du monde du travail et répondre durablement aux besoins en compétences des territoires.

Si le développement des coopérations constitue un levier majeur pour répondre aux enjeux des transitions professionnelles, leur pleine efficacité repose également sur une **compréhension partagée des attendus liés aux dispositifs financés**. Les retours

3.3

RETOUR D'EXPÉRIENCE ISSUE DE L'INSTRUCTION DES DOSSIERS PTP

d'expérience issus de l'instruction des dossiers participent, à ce titre, à une **démarche d'amélioration continue** associant Transitions Pro Occitanie et les opérateurs CEP.

L'accompagnement proposé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle contribue à la **construction, à la maturation et à la sécurisation des projets de transition professionnelle**. Lorsque ces projets donnent lieu à une demande de financement auprès de Transitions Pro Occitanie, leur instruction répond toutefois à des attendus spécifiques liés au dispositif mobilisé et aux critères examinés lors de leur présentation en commission.

Dans ce cadre, **Transitions Pro Occitanie et les opérateurs du CEP entretiennent un dialogue régulier** afin de favoriser une compréhension partagée de ces attendus. Les comités techniques organisés à l'issue des commissions paritaires, les réunions d'information et les différents temps d'échange permettent notamment d'aborder les critères d'instruction, les évolutions réglementaires et les modalités de constitution des dossiers.

L'instruction constitue à ce titre une source d'enseignements utile pour le réseau. Malgré l'accompagnement réalisé en amont, certains dossiers peuvent ponctuellement nécessiter des précisions, des ajustements ou des éléments complémentaires avant leur examen. Ces situations sont inhérentes à

la diversité des projets et aux exigences propres aux demandes de financement et ne sauraient, à elles seules, constituer une appréciation de la qualité de l'accompagnement réalisé.

L'enjeu réside davantage dans la capacité à **capitaliser sur ces retours d'expérience** afin d'identifier les points de vigilance récurrents, de partager les bonnes pratiques et de renforcer progressivement la compréhension commune des attendus entre les équipes de Transitions Pro Occitanie et les opérateurs du CEP.

Dans cette perspective, **les comités techniques constituent un espace privilégié de dialogue et de partage**. Ils permettent de mettre en commun les enseignements issus de l'instruction et des commissions paritaires, d'apporter des repères aux professionnels et, lorsque cela est nécessaire, d'identifier collectivement des pistes d'amélioration.

Cette démarche s'inscrit ainsi dans une logique **d'amélioration continue**, visant à faciliter l'articulation entre l'accompagnement CEP et les dispositifs de Transitions Pro Occitanie, à fluidifier les parcours et, plus largement, à **réunir les conditions favorables à la concrétisation des projets de transition professionnelle**.



PARTIE 4

4 PRÉPARER L'AVENIR DU CEP PERSPECTIVES ET LEVIERS D'ACTION

Les analyses présentées dans ce rapport mettent en évidence plusieurs perspectives pour accompagner les évolutions du Conseil en évolution professionnelle en Occitanie. Elles s'appuient sur les constats établis au cours de l'année 2025 et visent à consolider les dynamiques engagées, dans une logique d'amélioration continue au service des bénéficiaires, des entreprises et des territoires.

4.1

RENFORCER LA VISIBILITÉ ET L'ACCESSIBILITÉ DU CEP AUPRÈS DES ACTIFS ET DES ENTREPRISES

Les analyses présentées dans ce rapport montrent que, malgré la reconnaissance croissante du Conseil en évolution professionnelle, **la poursuite de son développement passe par une meilleure visibilité du service auprès des actifs et des entreprises**. La baisse des entrées observée en 2025 invite à poursuivre les actions de promotion du dispositif afin de permettre à un plus grand nombre de personnes d'identifier le CEP comme un service gratuit, personnalisé et mobilisable à tout moment de la vie professionnelle.

Cet enjeu dépasse les seules actions de communication. Il repose également sur la capacité des opérateurs CEP et de **Transitions Pro Occitanie** à s'appuyer sur l'ensemble des partenaires susceptibles d'orienter les bénéficiaires vers le dispositif. Les entreprises, les opérateurs de compétences (OPCO), les organismes de formation, les services publics de l'emploi, les services de prévention et de santé au travail, ainsi que l'ensemble des acteurs de l'orientation et de l'emploi constituent autant de relais permettant de mieux faire connaître le CEP et d'en favoriser la mobilisation.

Les actions conduites en 2025 et depuis plusieurs années illustrent déjà cette dynamique : campagnes de communication, événements territoriaux, actions partenariales, interventions auprès des entreprises ou encore participation à des salons et forums professionnels. La poursuite et le renforcement de ces initiatives apparaissent comme un levier essentiel pour améliorer l'accès au CEP, toucher de nouveaux publics et favoriser une mobilisation plus précoce du conseil dans les parcours professionnels.

Au-delà de la visibilité du dispositif, l'enjeu consiste également à **développer une véritable culture de l'orientation tout au long de la vie**, en faisant du CEP un réflexe pour les actifs confrontés à une évolution professionnelle, mais aussi pour les employeurs et les professionnels qui les accompagnent.

4.2

POURSUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DES COOPÉRATIONS AU SERVICE DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Les coopérations engagées au cours des dernières années constituent un axe structurant pour accompagner les évolutions du Conseil en évolution professionnelle. Leur poursuite apparaît essentielle afin de répondre à des enjeux qui dépassent le seul accompagnement individuel et nécessitent une mobilisation coordonnée des acteurs de l'emploi, de la formation, des compétences, de la santé au travail et du développement économique.

Les initiatives présentées dans ce rapport illustrent la richesse des partenariats déjà engagés, qu'il s'agisse des coopérations développées avec les **services de prévention et de santé au travail (SPST)** et le **PRITH** autour de la prévention de l'usure professionnelle et du maintien dans l'emploi, des partenariats conduits avec les **OPCO** pour accompagner les besoins en compétences des entreprises et favoriser l'optimisation budgétaire ou encore des démarches territoriales telles que **Métamorph'ose**, **Nouvel Élan** ou **OCTOPUS**, qui témoignent de la capacité des acteurs à construire des réponses concertées au plus près des réalités locales. Ces dynamiques gagneront à être consolidées, développées et, lorsque cela est pertinent, déclinées sur de nouveaux territoires ou autour de nouvelles thématiques.

Dans cette perspective, **Transitions Pro Occitanie poursuivra son rôle d'animation du réseau régional**, en favorisant les échanges de pratiques, l'identification d'actions partenariales, la mise en relation des acteurs et le partage d'expériences entre les opérateurs CEP et leurs partenaires. L'objectif est de renforcer la complémentarité des interventions et de faciliter la construction de réponses coordonnées au bénéfice des actifs, des entreprises et des territoires.

4.3

MIEUX ARTICULER LES PROJETS PROFESSIONNELS AVEC LES BESOINS EN COMPÉTENCES DES TERRITOIRES

Les analyses conduites dans le cadre de ce rapport mettent en évidence une évolution qui mérite une attention particulière : **la part des projets de transition professionnelle orientés vers les métiers identifiés comme prioritaires par Transitions Pro Occitanie est passée de 55 % en 2024 à 39,4 % en 2025**. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à cette évolution, notamment la diversification des projets accompagnés et des aspirations exprimées par les bénéficiaires. Elle invite néanmoins à poursuivre les actions visant à mieux articuler les projets individuels avec les besoins en compétences des territoires.

Dans cette perspective, **la poursuite de l'actualisation de la liste régionale des métiers porteurs et en tension**, en lien avec les évolutions du marché du travail, constitue un levier essentiel. Partagée avec les opérateurs CEP et l'ensemble des partenaires de l'emploi, de la formation et du développement économique, cette connaissance contribue à enrichir l'accompagnement proposé aux bénéficiaires en leur apportant une information objective sur les perspectives d'emploi et les opportunités professionnelles.

Le renforcement des échanges entre **Transitions Pro Occitanie**, les opérateurs CEP, les OPCO, les branches professionnelles, les observatoires de l'emploi et des compétences ainsi que les partenaires territoriaux permettra également de développer une vision partagée des métiers émergents, des secteurs en tension et des besoins en compétences. Cette dynamique favorisera une meilleure articulation entre les aspirations des bénéficiaires, les réalités économiques et les priorités régionales.

L'objectif n'est pas d'orienter les bénéficiaires vers des métiers prédéfinis, mais de leur permettre de construire un projet éclairé, conciliant leurs aspirations, leurs compétences et les perspectives d'emploi offertes par leur territoire. En renforçant cette connaissance partagée des besoins économiques, le réseau régional contribuera à sécuriser les parcours de transition professionnelle tout en répondant plus efficacement aux enjeux de recrutement et de développement des compétences.



Le développement d'une culture commune fondée sur le partage des connaissances et la capitalisation des retours d'expérience constitue un levier important pour accompagner les évolutions du réseau régional CEP. Les échanges conduits en 2025 ont confirmé l'intérêt de croiser les analyses statistiques, les remontées de terrain des opérateurs et les enseignements issus des différents temps d'échange afin d'alimenter une compréhension partagée des enjeux.

Plusieurs espaces favorisent déjà cette dynamique, notamment les réunions du réseau, les échanges bilatéraux, le canal collaboratif Teams ou encore les comités techniques organisés à l'issue des commissions paritaires d'instruction. Toutefois, leur appropriation demeure hétérogène et invite à poursuivre la réflexion sur les modalités les plus adaptées pour favoriser des échanges réguliers, utiles et mobilisateurs pour l'ensemble des acteurs.

À cet égard, **le canal Teams** constitue un premier socle de partage d'informations à l'échelle régionale. Son utilisation pourrait être progressivement renforcée afin d'encourager des échanges plus réguliers entre les opérateurs, de valoriser les initiatives conduites sur les territoires et de faciliter la diffusion d'informations ou de ressources utiles tout au long de l'année.

De la même manière, les **comités techniques** ont permis de partager les principaux enseignements issus de l'instruction des projets et d'alimenter les échanges entre Transitions Pro Occitanie et les opérateurs CEP. Les retours d'expérience recueillis invitent toutefois à poursuivre la réflexion sur leur fréquence et les formats les plus adaptés afin d'en renforcer l'utilité opérationnelle et de répondre au mieux aux attentes des différentes parties prenantes

Enfin, le renforcement de l'observation régionale constitue un enjeu majeur pour accompagner le pilotage du dispositif.

Si les données issues d'**AGORA** représentent aujourd'hui une source essentielle pour analyser les parcours CEP, les travaux conduits dans le cadre du présent rapport ont également mis en évidence certaines limites qui invitent à poursuivre leur fiabilisation et leur enrichissement.

Les écarts ponctuellement constatés avec les systèmes d'information de certains opérateurs, la présence de données incomplètes ou non renseignées sur certains indicateurs (catégorie socioprofessionnelle, niveau de qualification, etc.) ainsi que les difficultés d'interprétation qui peuvent en découler montrent l'intérêt de poursuivre les travaux engagés en matière de qualité des données.

Dans cette perspective, le croisement des **données statistiques** avec les **retours qualitatifs** des opérateurs, ainsi que le renforcement du partage d'information entre les acteurs, apparaissent comme des leviers essentiels pour disposer d'une **observation régionale toujours plus robuste, affiner la compréhension des parcours professionnels** et éclairer les décisions du réseau CEP.

Le renforcement de cette démarche d'observation et de capitalisation constitue ainsi un **axe structurant du pilotage régional**, au service d'une meilleure compréhension des évolutions du CEP et de l'adaptation continue du réseau aux besoins des actifs et des territoires.

CONCLUSION

Au terme de cette analyse, un enseignement se dégage : **le CEP ne peut pas être appréhendé uniquement à travers le nombre d'accompagnements réalisés**. Les évolutions observées en 2025 montrent toute l'importance de considérer les parcours dans leur globalité, depuis l'émergence d'un besoin d'évolution jusqu'à la concrétisation d'un projet, en tenant compte des réalités professionnelles, économiques et territoriales dans lesquelles ils s'inscrivent.

Les travaux conduits au cours de cette période ont également permis de faire émerger plusieurs **priorités pour la poursuite de la dynamique régionale** : renforcer la visibilité et l'accessibilité du CEP auprès de tous les actifs, approfondir les complémentarités entre acteurs, mieux prendre en compte les situations d'usure professionnelle et poursuivre l'articulation entre les projets individuels et **les besoins en compétences des entreprises et des territoires**.

Ces enjeux appellent à poursuivre le décroisement entre les acteurs qui interviennent aux différentes étapes des parcours. **Le CEP prend toute sa portée lorsqu'il s'inscrit dans un écosystème capable de mobiliser les bonnes expertises au bon moment**, de faciliter les relais et de créer des passerelles entre orientation, évolution professionnelle, formation, santé au travail, emploi et besoins économiques. Cette capacité à mieux articuler les actions constitue

ainsi l'une des marges de progression identifiées dans ce rapport.

Cette dynamique régionale s'inscrit parallèlement dans **un cadre national en évolution**. Le renforcement progressif de la gouvernance du CEP et des parcours de transition professionnelle, ainsi que **le rôle croissant confié à Certif Pro dans leur pilotage national**, ouvrent une nouvelle étape dont les modalités continueront à se préciser. Ces évolutions devront trouver leur traduction dans les territoires et pourront contribuer à renforcer la cohérence et la lisibilité des parcours proposés aux actifs.

Dans ce contexte, **Transitions Pro Occitanie poursuivra son rôle d'animation et de coordination régionale**, aux côtés des opérateurs du CEP et de ses partenaires. L'enjeu pour les prochaines années sera moins de multiplier les initiatives que de **consolider les complémentarités, mieux relier les expertises et transformer les enseignements issus des parcours en leviers d'action concrets**.

Le suivi régional du CEP prend alors tout son sens : **faire de la connaissance des parcours un outil de décision et de l'intelligence collective un levier pour agir**, afin que chaque transition professionnelle puisse trouver, en Occitanie, les conditions les plus favorables à sa réussite.

¹ <https://www.transitionspro-occitanie.fr/wp-content/uploads/2026/05/260526-Liste-P8-Metiers-a-fortes-perspectives-demploi-et-metiers-emergents-2026.pdf>

* Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 et décret n° 2026-378 du 13 mai 2026 relatifs à l'évolution de la gouvernance des transitions professionnelles et du CEP.

REMERCIEMENTS

Ce rapport est le fruit d'un travail collectif et de nombreux échanges menés tout au long de la période de suivi.

Transitions Pro Occitanie remercie l'ensemble des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle et des partenaires régionaux qui ont contribué à cette édition par le partage de leurs données, de leurs analyses, de leurs actions et de leurs retours d'expérience.

Une attention particulière est également portée aux bénéficiaires qui ont accepté de partager leur parcours et leur expérience. Ils apportent ainsi un éclairage concret et humain aux analyses présentées dans ce rapport.

La réalisation de cette édition a également bénéficié des regards et de l'expertise des différentes équipes de Transitions Pro Occitanie et de la Direction, dont les conseils, contributions thématiques et relectures ont enrichi le rapport tout au long de son élaboration.

Rédactrice du rapport

Freddy LENO

Chargée de mission Partenariats
Transitions Pro Occitanie