

## Plan du rapport

- **Introduction** : Présentation de la démarche de suivi mise en œuvre (structuration interne à la Transition Pro et modalités réalisation au cours de l'année).
- **Partie 1 (volet 1 du suivi)**: Les coopérations autour du CEP
- **Partie 2 (volet 2 du suivi)**: Le CEP et les parcours des bénéficiaires
- **Conclusion** : Perspectives sur le déploiement du CEP

## Objet du rapport

- Exposer les coopérations par le biais de l'observation des dynamiques régionales.
- Décrire le recours et l'usage du CEP en Hauts-de-France et d'analyser les écarts avec le territoire national, au travers des données régionales et nationales remises par l'ensemble des opérateurs CEP, auprès de France compétences, et retransmises aux Transitions pro en région.
- Mettre en avant les perspectives sur le déploiement du CEP en région Hauts-de-France.

## Introduction

La mission de suivi du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), confiée aux Transitions pro, en région, conformément à la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, consiste à **observer, capitaliser et analyser la mise en œuvre du CEP** par les opérateurs désignés par la loi que sont : Apec, Cap Emploi, Pôle emploi et Mission Locale, ainsi que les opérateurs régionaux pour les actifs occupés, désignés par France compétences dans le cadre d'un marché public. En région Hauts-de-France, c'est le Groupement Evolution Hauts-de-France, qui réunit Talent et Solutions Tingari, ID Formation, INSTEP et CREFO, qui occupe cette fonction.

**Cette mission se structure et se déploie en lien avec France compétences** qui, par ailleurs, est chargée du suivi et de l'évaluation du CEP (tous opérateurs) au niveau national et **définit la méthodologie de suivi régional par les Transitions pro** qui doivent lui remettre un **rapport annuel par région**.

**Ce rapport a été partagé avec les opérateurs du CEP en région, puis présenté au CREFOP, avant d'être remis à France compétences.**

Le suivi **ne se résume pas à la seule rédaction du rapport, il s'articule avec la mission d'observation et de partenariats et avec la mission d'information sur le CEP, des associations Transitions pro** en région.

**2020 fut l'année de l'installation**, Transitions Pro, tout comme les CEP, se trouvaient face à de nouveaux dispositifs, de nouveaux métiers, qu'il fallait prendre en main et opérationnaliser, dans le contexte particulier engendré par la crise sanitaire et auquel il a fallu s'adapter.

Ce fut également l'année de **l'inscription de la mission du suivi de la mise en œuvre du CEP dans le paysage**, avec **un rôle singulier pour Transitions Pro**, à la fois acteur et observateur des dynamiques engagées.

**En 2021 les coopérations initiées en 2020** visant à faciliter l'aiguillage et à fluidifier les parcours des bénéficiaires, **se sont poursuivies**.

Ce fut également **l'année de la mise en place de l'expérimentation des Transitions collectives**, par l'État et les partenaires sociaux, qui a conduit les opérateurs à **coconstruire des modalités opérationnelles d'intervention auprès des entreprises en mutation ou en évolution et leurs salariés**.

**Courant 2022 les coopérations** se sont encore **développées, intensifiées et élargies** avec une **volonté de déployer le service** vers un plus grand nombre de personnes, notamment par le biais de l'entreprise.

**Présentation de la démarche de suivi de la mise en œuvre du CEP. Structuration interne à Transitions-Pro Hauts-de-France et modalité de réalisation au cours de l'année.**

*Structuration de la mission en Hauts-de-France*

**Une organisation qui perdure depuis 2020 et qui s'est adaptée à mesure que le CEP s'installait.**

Dès 2020, Transitions-pro Hauts-de-France s'est doté d'un poste de Chef de projet conseil et suivi du CEP, qui devient la personne référente sur le sujet du CEP et animatrice de la Commission de suivi de la mise en œuvre du CEP, instaurée par le Conseil d'Administration.

**Des rôles complémentaires visant à optimiser la mise en œuvre du CEP et à sécuriser les parcours des bénéficiaires.**

### Une dimension opérationnelle

**La cheffe de projet, rattachée au pôle Offre de Services, assure la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP, avec l'appui du collectif et en lien avec la direction Générale.**

Son rôle :

- Harmoniser l'information au sein de la structure ainsi qu'envers les CEP et conjugué les actions sur le territoire.
- Faire le lien sur les questions techniques
- Gérer les relations et animer les partenariats avec les opérateurs CEP.
- Observer les dynamiques engagées sur le territoire
- Rédiger le rapport annuel sur le suivi de la mise en œuvre du CEP.

### Une dimension stratégique

**La commission de suivi du CEP accompagne la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP.**

Les membres de la commission :

**4 Administrateurs de Transitions-pro Hauts-de-France (2 pour le collège salarié, 2 pour le collège employeur), 1 Responsable territorial de Transitions-Pro en charge du pôle offre de services, 1 référent par opérateur CEP en Hauts-de-France : APEC, AREFIE (Mission Locale), CHEOPS (Cap Emploi), Groupement Évolution (opérateur privé en Hauts-de-France), Pôle Emploi, 1 représentant de l'État (DREETS), 1 représentant de la Région.**

Sa fonction :

- Lieu d'observation et de partage des dynamiques engagées sur le territoire
- Lieu de réflexion sur les stratégies de coopérations.
- Lieu d'échanges sur le projet de rapport

## Modalités de réalisation de la mission en Hauts-de-France

### Questionnaires et entretiens qualitatifs

Chaque année les opérateurs CEP sont invités à compléter **un questionnaire** visant à présenter les actions réalisées en continuité des années précédentes, nouvellement initiées ainsi que les perspectives, et à partager des constats sur le recours et l'usage du CEP qui viendront en complément des données chiffrées remises par France compétences. **Des entretiens** qualitatifs individuels viennent compléter ces questionnaires, **en vue de la rédaction du rapport.**

Les éléments recueillis portent sur :

- ⊃ Les actions mises en place pour développer la notoriété du CEP afin d'en faciliter le recours (modalités, réalisations, les retours éventuels, les commentaires, leviers et freins rencontrés ...) concernant :
  - La communication sur le CEP (campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information...) à destination du public, des entreprises...
  - Actions mises en place pour optimiser la fluidification des parcours des bénéficiaires, les collaborations avec les autres structures CEP et autres partenaires, ...
- ⊃ Les évolutions concernant :
  - Le profil des personnes qui sollicitent le CEP
  - Le canal qui amène le public à s'adresser au CEP
  - Le volume et les motifs de sollicitation

### La Commission de suivi de la mise en œuvre du CEP

En 2022, outre la réunion préparatoire où il s'agissait de présenter la mission aux nouveaux membres paritaires de la commission, cette dernière s'est **réunie 4 fois au cours de l'année, pour :**

- ⊃ Partager les sujets des coopérations
- ⊃ Échanger autour des données chiffrées sur le recours et l'usage du CEP
- ⊃ Définir des préconisations stratégiques et un plan d'action, en vue de rendre le service plus visible et en permettre l'appropriation, avec pour cible les employeurs des petites et moyennes entreprises et leurs salariés.

### Des conventions

Transitions pros a signé en 2021 deux **conventions** de partenariat, l'une avec l'APEC, l'autre avec le Groupement Evolution. De manière générale il s'agit de **travailler**

**ensemble à la meilleure circulation possible des informations concernant les missions de chacun sur le territoire, dans une logique de parcours pour les bénéficiaires et de faire en sorte que ceux-ci soient mieux accompagnés étape par étape dans la réalisation de leur projet.** Qu'il s'agisse de personnes qui s'engagent dans le cadre d'une démarche individuelle ou dans le cadre du dispositifs Transitions collectives qui accompagne les salariés au sein des entreprises en mutation ou en évolution.

L'objectif de ces partenariats est de :

- ⊇ Faciliter l'orientation
- ⊇ Fluidifier les parcours
- ⊇ Faire la promotion du CEP

## Partie 1 (volet 1 du suivi) : Les coopérations autour du CEP

Les principaux axes de coopérations entre opérateurs CEP et avec Transitions pro restent en 2022 basés sur le partage d'informations, le relais des offres de services des partenaires et l'articulation des services avec des points d'échanges sur des questions techniques et la prise en charge de situations particulières.

Les opérateurs CEP, tout comme Transitions pro, se sont également mobilisés au cours de l'année 2022, pour promouvoir le CEP, auprès des autres acteurs du territoire, notamment auprès de l'entreprise.

### *Faciliter l'aiguillage et fluidifier les parcours*

#### **Des conventions**

Signatures et déploiement de conventions, qu'il s'agisse de conventions régionales ou nationales déclinées sur les territoires.

**Conventions régionales Apec et Pôle emploi** (déclinaison de la convention nationale) qui convient de **l'aiguillage des publics Cadres et jeunes diplômés vers l'APEC** et encadre l'organisation d'évènements annuels de mise en relation entre les cadres, les jeunes diplômés et les entreprises.

**Convention nationale en 2021 entre APEC et Cap Emploi s'est déployée en 2022** il s'agit surtout de mettre en place des actions pour faciliter l'interconnaissance des Offres de service et l'acculturation à la notion de handicap.

**La convention Nationale UNML (union des missions locales) et CHEOPS est en cours de déclinaison sur le territoire, elle devrait être signée au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023.** Des partenariats ont d'ores et déjà été instaurés en 2022. Pour l'accompagnement des **jeunes BOETH** (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés), **des parcours d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi.**

**Convention entre Cap Emploi et Pôle emploi en 2019, pour le déploiement dans toutes les agences d'un LUA (Lieu Unique d'Accompagnement).** Depuis octobre 2021, tous les conseillers Cap emploi ont rejoint leurs homologues au sein des agences Pôle emploi dans les Hauts-de-France. Le rapprochement de ces deux réseaux, permet à chacun des demandeurs d'emploi en situation de handicap d'être suivi dans ses démarches par un seul conseiller référent, qu'il soit conseiller Pôle emploi ou Cap emploi, dans un lieu unique d'accompagnement : l'agence Pôle emploi et ce afin de répondre au plus près de ses besoins.

**Convention nationale déclinée régionalement pour une coopération renforcée, délégation de services entre Mission locale et Pôle emploi, possibilité d'un coaccompagnement AIJ (accompagnement intensif jeune) sur le champ de l'emploi et de l'accompagnement social.**

**Convention régionale entre APEC et Transitions-pro et entre Transitions-pro et le Groupement évolution, signée en 2021, appelant à un travail de collaboration (professionnalisation croisée, information du public, échanges des études réalisées par l'une ou l'autre des structures, organisation conjointe d'évènements sur le sujet de la formation et reconversion selon un maillage territorial pour des publics cadres et entreprises...) pour permettre aux personnes accompagnées de mettre en œuvre leur projet, Ces conventions de partenariat organisent également la mobilisation et le suivi partagé du **dispositif des Transitions Collectives**, au titre duquel les opérateurs CEP sont appelés à accompagner tous les salariés volontaires souhaitant travailler leur projet professionnel.**

#### **De la Professionnalisation croisée :**

Au titre de ces conventions de partenariats, pour orienter et accompagner le public dans son parcours, les professionnels ont étendu les informations réciproques sur les offres de services et leurs évolutions, proposées au sein des différentes structures.

Les acteurs du CEP et Transitions-pro ont donc poursuivi les actions pour assurer une information constante des collaborateurs.

A titre d'exemples :

Des temps d'échange ont été organisés entre pôle emploi et les référents de parcours de **Transitions pro**, pour présenter l'offre de service de **Pôle emploi** mais aussi les règles de gestion de l'indemnisation.

**Transitions pro** a animé des sessions d'informations auprès des CEP nouvellement recrutés par le **Groupement Evolution**. Des fiches techniques et des notes d'information sont également envoyées, dès que l'actualité le demande.

**Cap emploi** et **Groupement Evolution** ont organisé une présentation réciproque des offres de services.

Des actions de présentation des services de **l'Apec** ont été entreprises auprès de certaines **missions locales**, pour faciliter l'orientation des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur, vers les services de l'Apec.

Les conseillers et consultants qui accompagnent les salariés du secteur privé, que sont, **l'Apec et Groupement évolution ont été invités à participer à un évènement organisé par Transitions pro, sur la thématique de l'intelligence artificielles : « MAITRISER LES ENJEUX DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR ACCOMPAGNER LES RECONVERSIONS »** qui se déroulera en janvier 2023.

Au cours de cette journée ont également été co construits **des ateliers d'échanges de pratiques en co animation** par les 3 structures, avec la participation des conseillers CEP du Groupement Evolution, les consultants CEP et les consultants entreprise de l'APEC ainsi que les Référents de parcours de Formation et les chargés de développement de Transitions pro.

### **Aiguillage vers l'interlocuteur adapté**

La possibilité pour les acteurs de se rencontrer dans diverses réunions organisées par différentes instances du territoire, les réunions initiées par Transitions-pro, et notamment la commission de suivi du CEP, mais aussi les différents évènements organisés auxquels sont invités les partenaires, sont autant d'occasion de parfaire les relations.

A mesure que l'interconnaissance s'est développée, l'aiguillage est devenu d'autant plus aisé.

Il peut s'agir d'une simple remise des coordonnées de la structure la plus à même d'accompagner la personne réorientée. Cela peut aller jusqu' à remettre le nom d'un contact et comment le joindre, soit parce que des liens se sont créés sur les territoires ou parce qu'un listings des acteurs du territoire a été établi, comme c'est le cas pour le Groupement Evolution, qui a également mis à disposition de Transitions pro une liste de ses collaborateurs.

Sur ce point les difficultés qui pourraient être évoquées seraient de l'ordre de la limite des relation intuitu personae, le risque de déperdition entre les structures.

Dans le cadre de certaines organisations, des relais sont mis en place entre les professionnels. Comme on peut le voir dans les LUA, entre Pôle emploi et Cap emploi, pour le public en situation de Handicap. Un diagnostic croisé peut également être proposé pour répondre aux besoins spécifiques des personnes. Si le handicap n'est pas un frein principal au projet, l'accompagnement sera réalisé par l'opérateur de droit commun, selon le statut du bénéficiaire.

## *Promotion du CEP*

La communication pour promouvoir le CEP est en priorité orientée vers le public cible que sont les potentiels candidats à la reconversion ou en recherche d'évolution.

Toutefois depuis 2021, les opérateurs CEP se sont rapprochés, des autres acteurs du territoire susceptibles de rencontrer ce public, notamment : les services de prévention et de la santé au travail, les CARSAT, les collectivités locales, CCAS...

En 2022, les opérateurs CEP et Transitions pro ont mis en place des démarches pour s'adresser aux entreprises hors dispositif des Transitions collectives, en les rencontrant directement, ou en participant ou coordonnant des événements à destination des Dirigeants ou Directeurs des ressources humaines, afin de permettre aux employeurs et leurs salariés, d'appréhender le CEP et les dispositifs de financement.

D'une manière générale, la communication sur le service CEP est principalement réalisée par Groupement Evolution, l'APEC et Transitions pro, du fait de leur positionnement, puisqu'ils s'adressent aux personnes qui se trouvent dans une position où le fait de s'engager dans une démarche de reconversion ou d'évolution est une situation choisie.

Les personnes qui entrent à Pôle Emploi, à la Mission Locale, ou qui sont orientées vers Cap Emploi sont dans une situation où la démarche est plutôt subie, et où le CEP n'est pas une utilité pour tous. Ces opérateurs ont donc une communication plus large et font la promotion du dispositif, soit au fil des situations rencontrées, soit au cours d'opérations ciblées.

D'ailleurs pour Cap Emploi, le CEP vient en complément du droit commun pour les personnes dont le handicap est un élément à prendre en compte dans le projet qu'il souhaite élaborer. Toutefois le CEP est présenté au cours des actions d'information qui sont menées, auprès des autres acteurs du territoire, et du public.

Des campagnes ont été menées, via la radio, la télévision, des affichages, du sponsoring d'événements régionaux, communication digitale, campagne e mailing, des vidéos de témoins ayant mobilisé le service.

Avec la fin de la crise sanitaire les opérateurs du CEP et Transitions pro ont pu étendre la promotion du CEP et des dispositifs en organisant et en participant à des événements à destination du public.

Quelques exemples d'actions qui se sont déroulées au cours de l'année :

Des co animations régulières de webinaires, Transitions pro et le Groupement évolution proposent, une fois par mois des réunions à destination des salariés, pour une présentation générale du CEP, et des dispositifs gérés par Transitions pro.



Dans le cadre des Transitions collectives des réunions d'information collectives ont été organisées dans les entreprises par Transition Pro et coanimées avec l'APEC et Groupement Evolution pour présenter le dispositif « Transitions Collectives » aux salariés.

L'Apec et l'ensemble des 18 opérateurs régionaux mandatés par France compétences (le Réseau EVA, le Groupement Evolution, BGE GUYANE, Althéa RH Corse et Arsis Martinique), ont organisé et co animé avec leurs partenaires, la 3ème édition des Semaines de l'évolution Professionnelle. Cet évènement, 100% digital, programme sur deux semaines plus de 100 webinaires thématiques autour de la formation, l'évolution du monde du travail, l'orientation, les transitions professionnelles, etc. Ils s'adressent aux salariés, aux indépendants et aux entreprises.

En 2022 Transitions pro Hauts-France a organisé pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive, la « Journée nationale de la reconversion » avec des évènements dans chacun des 5 Espaces Territoriaux que compte Transitions-pro Hauts-de-France, auxquels étaient conviés l'ensemble des CEP. Le programme de cette journée s'adressait à la fois au public salarié ainsi qu'aux entreprises. Transitions Pro a également innové en organisant la cérémonie de remise des Trophées de la Formation, pour mettre en avant la réussite des projets accompagnés et financés.

Chaque année a lieu la « La semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées, où les Cap emploi se mobilisent sur les évènements relatifs à la reconversion professionnelle. Cap emploi a également participé à la co animation du forum de la reconversion professionnelles.

Pôle emploi a en 2022 mené de grandes opérations de communication auprès du public jeunes, dont l'objectif était à les amener à s'inscrire à Pôle emploi pour bénéficier d'un accompagnement, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle, via le dispositif « Conseil en évolution professionnelle ».

Les missions locales ont été mobilisées par le lancement du nouveau dispositif d'accompagnement intensif, le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) mis en œuvre depuis le 1er mars 2022 et ont à ce titre plutôt communiqué sur leur offre de services globale.

L'ensemble des CEP ainsi que Transitions-pro, participent en Hauts-de-France, à la formation des étudiants à l'Université Jules Verne d'Amiens, dans le cadre du **Diplôme Universitaire « Ingénierie du conseil en évolution et en transition professionnelle »** qui a pour objectif de former les professionnels du secteur de l'insertion et de l'emploi aux principes et modalités de mise en œuvre du CEP précisés dans le cahier des charges établi par le Ministère du Travail (Arrêté du 29 mars 2019). Le contenu de ce DU est le produit d'une réflexion menée par un Enseignant Chercheur de l'UPJV et des directeurs, chargés de mission de CAP emploi et de Pôle Emploi.

Une participation, à la table ronde organisée et animée par l'Université de Lille sur le sujet de « La reconversion professionnelle : quelles réalités, quels

accompagnements ? » à laquelle ont participé Apec, Groupement évolution et Transitions pro.

Outre les leviers déjà cités pour permettre les collaborations, il en est un que nous n'avons pas encore évoqué, il s'agit du nouveau « Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles » (CPRDFOP) dont la signature aura lieu début 2023 prévoit dans son plan d'action des travaux pour :

- ⇒ Réaffirmer une gouvernance régionale de l'orientation et impulser une animation territorialisée du SPRO
- ⇒ Réaliser des premiers supports de communication qui mettent en lisibilité les acteurs régionaux de l'orientation, en tenant compte de tous les publics

Toutes ces actions veillent à faciliter le recours et l'usage du CEP, permettent de rendre le CEP lisible, et de faire en sorte que les personnes soient accompagnées sans rupture dans leur parcours. Néanmoins comme nous allons le voir, avec l'analyse du recours et de l'usage du CEP, faire connaître le CEP, nécessite également de faire en sorte que le public le comprenne et se l'approprie pour pouvoir l'utiliser.

## Partie 2(volet 2 du suivi) : Le CEP et les parcours des bénéficiaires

L'état des parcours CEP, pour les bénéficiaires en région, s'appuie sur les données chiffrées remises par France compétences, après avoir été partagées avec l'ensemble des opérateurs.

Ce jeu de données, pour plusieurs des réseaux d'opérateurs, provient de sources différentes de celles utilisées lors des années précédentes, le partage des données dans AGORA, n'étant pas encore techniquement opérationnel pour tous. De ce fait, il n'est pas possible de comparer le nombre d'entrés dans le dispositif, avec celui des années précédentes.

	LES SOURCES
APEC	Système d'information de l'APEC
CAP EMPLOI	Système d'information de Pôle emploi et de l'Agefiph (Parcours H)

FRANCE COMPETENCES	Système d'information de France compétences
MISSIONS LOCALES	AGORA et un jeu de données complémentaire sur <b>volumes régionaux d'entrées en CEP dans les Missions locales</b> mesurés par le système d'information des Missions locales (I-Milo).
PÔLE EMPLOI	Système d'information de pôle emploi

Seules les données homogènes entre tous les opérateurs ont été remises, celles dont la fiabilité n'a pas pu être vérifiée ont été exclues.

Néanmoins certains éléments comme la CSP, le statut, qui apparaissent dans le fichier transmis, sont difficilement exploitables du fait qu'elles ne soient complétées que par une partie des opérateurs ou encore du fait que certaines structures ne distinguent pas les demandes d'accompagnement CEP des autres services d'accompagnement proposés dans leur offre de service.

France compétences mène actuellement des travaux afin de définir un dictionnaire commun pour tous les opérateurs.

Figureront dans ce rapport les éléments suivants :

Le nombre de personnes entrées dans le CEP en 2022

La répartition hommes/femmes

La répartition par âge

Le niveau de formation

Les motifs de sollicitations

Sources externes

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

<https://hautsdefrance.cci.fr/content/uploads/sites/6/2020/09/chiffres-cles-hdf-2022-21x21-1.pdf>

<https://www.prefectures-regions.gouv.fr/hauts-de-france/Documents-publications/Les-chiffres-cles-de-la-parite-dans-les-Hauts-de-France>

<https://www.pole-emploi.org/regions/hauts-de-france/statistiques-analyses>

## LE RECOURS AU CEP

D'après les éléments fournis par l'ensemble des opérateurs le nombre de personnes ayant sollicité un conseil dans le cadre du CEP serait **474 335** en Hauts-de-France et **4 551 908** pour la France entière. Sachant que la région compte 10% des actifs, la proportion de personnes entrées en CEP est tout à fait proportionnelle.

Le constat des opérateurs en région :

Pour certains il s'agit d'une **hausse du nombre de sollicitations analysée comme suit** :

- La sortie de la crise sanitaire de manière générale
- Des projets qui ont mûri pendant la période covid
- Reprise des salons et forums
- La suite des actions de communication
- Rencontre avec les entreprises
- Augmentation du nombre de demandes pour le dispositif démissionnaire.  
Transitions pro à traité en 2022 près de 1500 demandes d'attestations contre 1100 en 2021.

Pour d'autres **le constat est inversé, le nombre d'entrée dans le dispositif a diminué étant donné** :

- Une diminution du nombre de jeunes dans la population de la région, même si les Hauts-de-France reste la région la plus jeune de France.
- La baisse du taux de chômage
- ✓ Groupement Evolution souligne que malgré les difficultés pour entrer dans l'entreprise, **(acteurs méconnus, service assimilé à la reconversion externe et non à la reconversion ou à l'évolution interne)**, constat est fait qu'en 2022 les sollicitations par suite d'un aiguillage de la part de l'entreprise ou directement par l'entreprise, ont augmenté. En 2021 moins de 50% des bénéficiaires avaient été orienté par l'entreprise, en 2022 ils représentent plus de 50%.

Quant à Cap emploi, ils précisent que le public qui s'adresse au service peut, outre les ré orientations dans le cadre du LUA, **être également adressé par la CARSAT et les SPST et de plus en plus de personnes sollicitent en directe.**

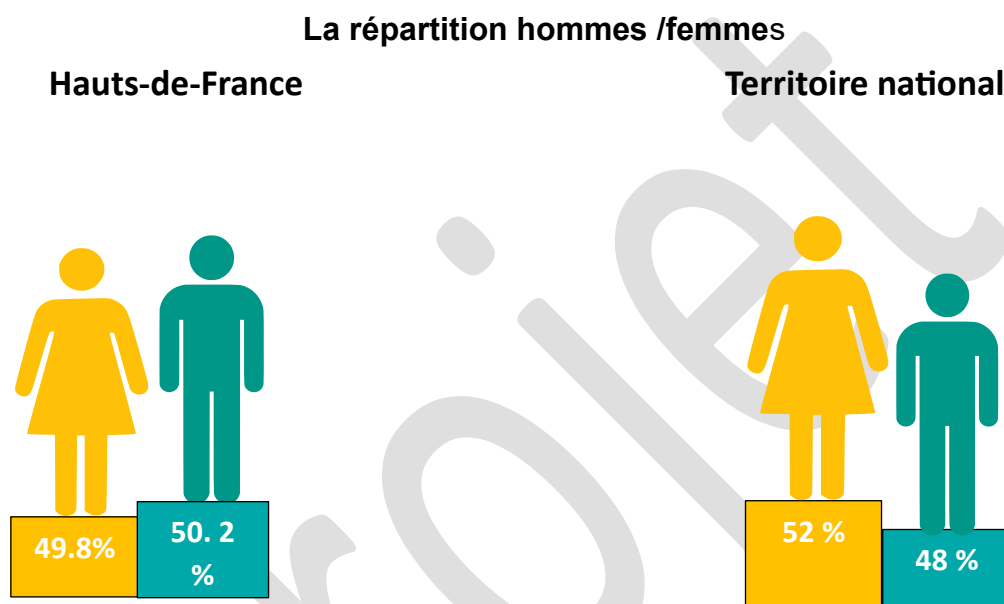
**Quelques points pouvant freiner les entrées** ont été relevés par les opérateurs CEP.

- ⇒ Une problématique liée à la lisibilité du service due au fait que les structures communiquent individuellement en affichant leur raison sociale, et sur des offres de services dimensionnées différemment.  
En effet, mis à part Groupement évolution et l'APEC, du fait du positionnement de leur offre de services, qui affichent une communication orientée sur le CEP, pour Cap emploi, Mission locale et Pôle emploi l'information sur le CEP se fait

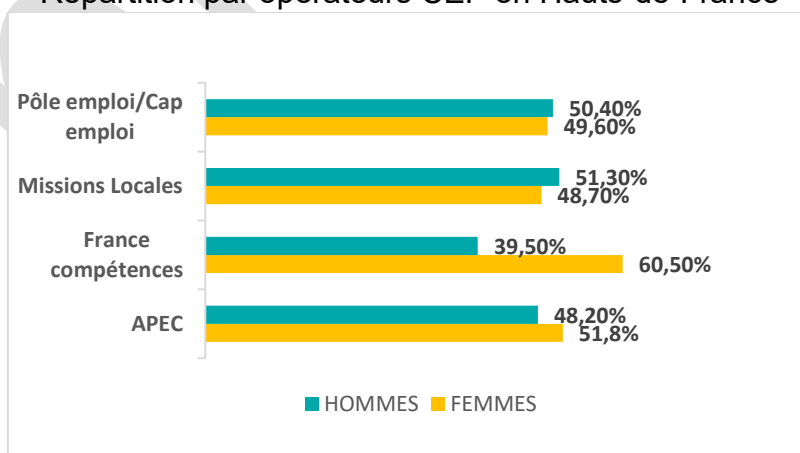
en fonction de la demande, du fait de la typologie du public reçu. Cap emploi précise également qu'une communication plus large pourrait laisser craindre des difficultés à recevoir le public dans un délai raisonnable.

- ⊃ Le taux de déperdition entre les structures quand il n'y pas de système d'information commun, impossible de s'assurer que le bénéficiaire ait suivi l'orientation préconisée.

## Le profil des personnes ayant recours au CEP



### Répartition par opérateurs CEP en Hauts-de-France

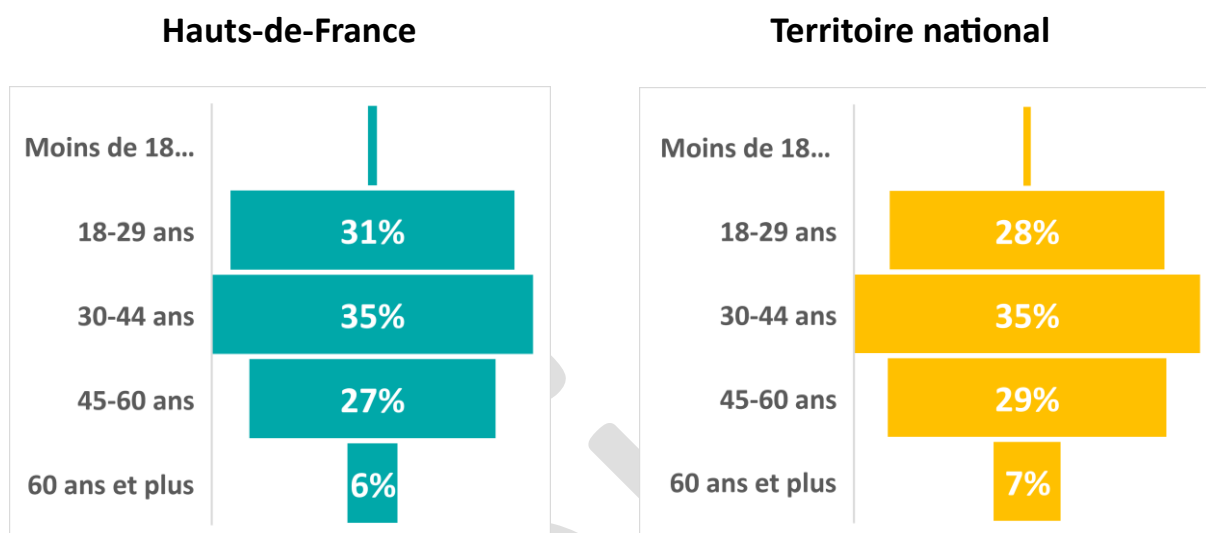


La région Hauts-de-France est une des régions qui compte un taux de chômage important avec un pourcentage de femmes supérieur à celui des hommes. Pour autant elles sont presque aussi nombreuses à s'emparer du CEP que les hommes, voire plus en ce qui concerne les femmes salariées, cadres et non cadres.

Au niveau national l'écart entre les hommes et les femmes dans la population active est moins marqué, mais elles sont toujours moins nombreuses que les hommes à être

en emploi, néanmoins ce sont elles qui s'emparent du CEP de manière plus importantes.

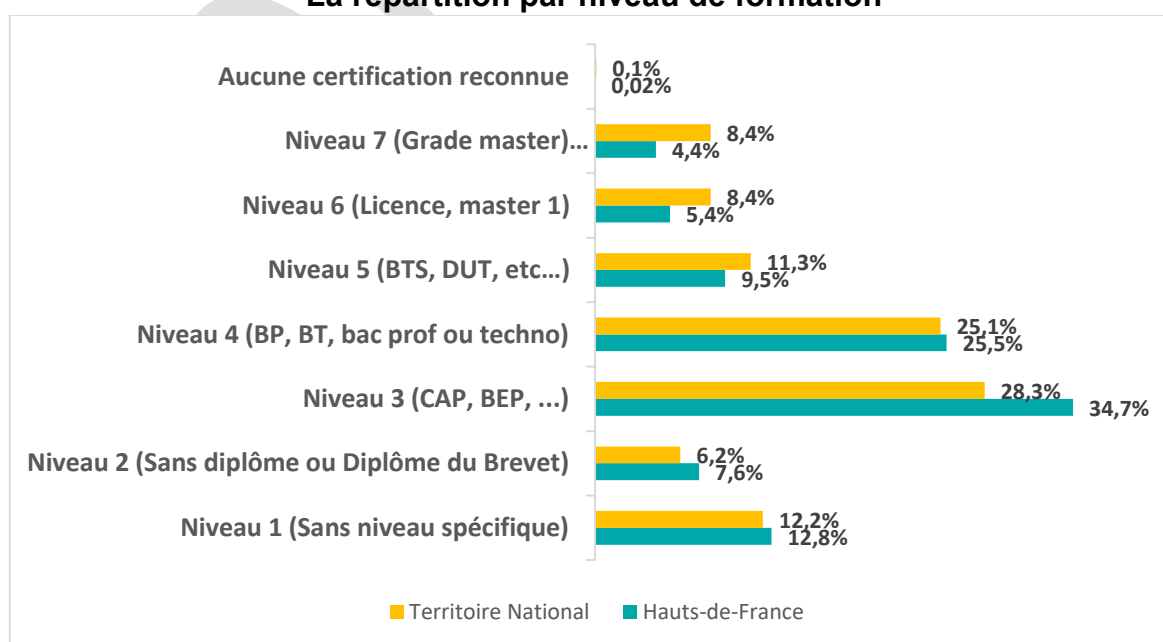
## La répartition par âge



Une population plus jeune en Hauts-de-France, que sur le reste du territoire, mais pour autant ce sont les 30/44 ans suivis des 45/60 ans qui sont le plus représentés dans les services CEP.

Précision apportée par Cap emploi, le public qu'ils accompagnent, a plutôt entre 40 et 50 ans.

## La répartition par niveau de formation



Si l'on regarde le niveau de formation des personnes qui activent le CEP de manière globale, l'équilibre entre la région et le territoire national, reflètent la même répartition, ce sont les niveaux bac à bac+2 qui en grande partie sont représentés.

Si l'on prend les niveaux de diplômes, en détail, les CEP en Hauts-de-France, accompagnent autant de personnes de niveaux infra bac et au-delà du bac, alors qu'une majorité de la population de la région se situe en dessous du bac.

Difficile avec ces données de produire un profil régional type, il y a des profils types en fonction de chacun des opérateurs CEP.

## L'USAGE DU CEP

Comme précisé plus haut dans ce rapport, certaines données ne peuvent être comparées, c'est le cas des motifs pour lesquels sont saisis les CEP.

Ce qu'il est important de souligner c'est qu'en fonction du statut des personnes les motifs sont différents.

### Les motifs de sollicitation en Hauts-de-France

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP	APEC	Groupement évolution	Mission locale	Pôle emploi Cap emploi
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	7%		0,1%	
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	14%	61,2%	10,8%	
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	12%	16,4%	0,5%	
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	15%	11,7%	2,5%	
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	4%		10,6%	
Trouver ou retrouver un emploi	49%	0,0%	17,0%	402 408
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)		0,6%	26,4%	
Autres objectifs professionnels			23,0%	
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)		7,3%	0,2%	
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)		0,4%	0,4%	
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)		1,5%	8,5%	

## Les motifs de sollicitation au national

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP	APEC	Groupement évolution	Mission locale	Pôle emploi Cap emploi
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	7%		0,2%	
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	13%	52,3%	9,4%	
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	11%	16,3%	0,7%	
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	19%	15,7%	2,4%	
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	4%		7,9%	
Trouver ou retrouver un emploi	45%	0,2%	19,3%	3 817 842
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)		3,8%	36,2%	
Autres objectifs professionnels		0,9%	16,6%	
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)		8,3%	0,3%	
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)		0,5%	0,6%	
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)		1,9%	6,4%	

On constate qu'en ce qui concerne les cadres, le motif majeur est d'être accompagné pour trouver un emploi, à savoir que l'APEC intervient à la fois auprès des personnes en poste et en recherche d'emploi.

**Cap emploi**, dont les données sont saisies dans le système d'information de pôle emploi, précise tout de même que le motif pour lequel ils sont le plus souvent interpellé est la recherche d'information **avec l'expression d'un besoin de reconversion.**

Pour l'opérateur des salariés du secteur privé, non cadre, il s'agit en majorité de travailler un projet visant à se reconverter.

Alors que les jeunes de la mission locale sont en recherche de compétences et d'un autre horizon professionnel.

Quant aux personnes inscrites à pôle emploi, il s'agit de trouver un nouvel emploi.

Il n'y a pas de réelle divergence entre l'usage du CEP au niveau de la région Hauts-de-France et celui qui en est fait au niveau national.



## CONCLUSION ET PERSPECTIVES

**En 2022 les coopérations se sont démultipliées, les actions de promotions se sont développées et notamment avec une volonté d'aller vers les entreprises.** Les effets produits par cette plus grande lisibilité du CEP, se sont fait ressentir par un plus grand nombre de sollicitation au sein de certains réseaux.

Cependant, on remarque qu'en région Hauts-de-France, même si la connaissance du dispositif a encore progressé depuis 2021, certains publics sont encore peu nombreux à faire appel au CEP, soit par manque de visibilité sur le service, soit par manque de lisibilité. C'est pourquoi au cours de cette année 2022, une réflexion a été menée afin de capter ce public, et faire en sorte que celui-ci s'approprie ce service. Le public qui a été identifié comme étant les cibles de ces actions sont, les salariés des petites et moyennes entreprises, et les séniors.

**Au vu de ces cibles retenues par les membres de la commission de suivi du CEP, il a été proposé de mettre en place un plan d'action, à déployer sur 2023.** Il a été décidé, dans un premier temps de s'appuyer sur les événements nationaux de « la semaine de l'évolution » et celui de « la journée de la reconversion » pour permettre, d'une part, de **s'adresser directement au public et d'autre part faire connaître le service et les dispositifs auprès des entreprises.** Ce qui sous-entend que la priorité en 2023 sera de s'adresser **aux salariés en poste directement et par le biais de l'employeur, et par le biais des OPCO, via la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)** à destination des TPE/PME en Hauts-de-France.

**Il a été souligné, l'importance du message à communiquer auprès des entreprises, qui est de l'accompagnement possible pour évoluer ou se reconverter dans l'entreprise et de bien prendre en compte les difficultés de recrutement que vivent actuellement les entreprises.**

### Une année 2022 sous le signe :

- D'un accroissement global du nombre de bénéficiaires du CEP
- De la poursuite du développement des coopérations entre opérateurs CEP
- D'une montée en puissance de l'information auprès des autres acteurs du territoire
- Une volonté commune de communiquer vers les entreprises
- D'une évolution attendue des données statistiques sur le CEP pas encore stabilisée en 2022, **notamment sur le public en situation de handicap, par l'écriture du dictionnaire commun en cours de rédaction.**

# ANNEXES



## QUESTIONNAIRE EN VUE DE LA REDACTION DU RAPPORT SUR LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP EN 2022

Actions mises en place pour développer la notoriété du CEP afin d'en faciliter le recours et fluidifier le parcours des bénéficiaires (modalités, réalisations, les retours éventuels, vos commentaires ...)

- Communication sur le CEP (campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information...) à destination du public, des entreprises...
- Collaboration avec les autres structures CEP
- Coopérations avec d'autres partenaires

Actions en continuité de l'année précédente, initiées en 2022 et en perspective pour 2023.

### LA COMMUNICATION SUR CEP

Comment et vers qui, avez-vous communiqué sur le CEP, au cours de l'année 2022 ? s'agissait-il d'une communication propre à votre structure ou avez-vous mené des actions communes avec d'autres acteurs CEP ou autres ?

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

L'enjeu de la communication et d'amener une meilleure connaissance du CEP, est fort pour l'Apec.

Nous avons donc mené différents types d'actions en propre ou en partenariat afin de sensibiliser un maximum d'actifs sur le sujet.

En 2022, la communication sur le CEP s'est organisée autour de différents canaux :

- Une communication « Clients »
- Une communication « Corporate »
- Une communication au travers de nos événements
- Une communication Médias
- Une communication interne

# Principaux événements communication 2022

## Communication « clients »

- B to C : réseaux sociaux notamment pour mobilisation sur les SEP ; vidéos sur la reconversion et le dispositif « démissionnaire »
- B to B : messages, via la newsletter, aux entreprises pour leurs collaborateurs et collaboratrices

## Communication corporate

- Développement de la visibilité du CEP sur les pages régionales du site corporate
- Double-page consacrée au CEP dans le rapport annuel 2022
- Relais des SEP et des événements institutionnels liés à cet événement sur le site corporate et la newsletter institutionnelle

CEP

## Événementiel

- Semaines de l'évolution professionnelle : 20 webinaires organisés par l'Apec
- Mobilisation sur des événements institutionnels organisés à Paris et dans les territoires sur le CEP
- Participation aux salons Nouvelle orientation et Nouvelle vie professionnelle

## Relations médias

- Communication sur les SEP
- Mise en exergue du rôle de l'Apec comme acteur du CEP pour les cadres dans les communiqués et les conférences de presse

## Communication interne

- Amplification de l'information des collaborateurs, en particulier les consultant.e.s de l'Apec
- Réalisation d'un support d'information spécifique pour les présidents des CPR

## Événementiel : l'Apec mobilisée pour les Semaines de l'évolution professionnelle (SEP)

### ■ SEP (octobre 2022) : 20 webinaires Apec (6 B2B – 14 B2C)

- CEP : un outil au service de l'entreprise (6 webinaires)
- Je valorise mon expérience mon senior (4 webinaires)
- Je suis cadre : comment tirer parti du CEP ? (4 webinaires)
- Je prépare mon entretien professionnel pour évoluer dans mon entreprise (6 webinaires)

### ○ Participation aux événements institutionnels organisés sur le CEP, notamment à Paris et Nancy (27/09 et 07/10)

■ Participation, en octobre et novembre, au salon Nouvelle Orientation et au salon Nouvelle vie professionnelle (animation de deux conférences sur « Devenir entrepreneur » et sur « Reconversion : comment faire ? » et participation de Gilles GATEAU, directeur général de l'Apec à la table-ronde « Du big bang de la formation au plein emploi en 2027 ? »)

## Auprès de nos clients

- **Des vidéos grand public** sur le « dispositif démissionnaire » et le témoignage d'une cadre ayant pu mener à bien un projet de reconversion grâce au CEP (diffusion sur YouTube, avec relais réseaux sociaux et apec.fr)
- **Les réseaux sociaux**, levier d'information sur le CEP et de mobilisation pour les SEP
  - Posts réguliers sur les 14 pages LinkedIn de l'Apec pour renforcer la notoriété du CEP
  - Mobilisation pour relayer les SEP sur Twitter et LinkedIn en septembre et octobre
- Pour les entreprises, deux communications dans la **newsletter btob** afin d'inciter les clients entreprises à faire accompagner via le CEP, leurs salariés en questionnement.
- **Référencement payant** pour valoriser le rôle de l'Apec, en tant qu'acteur national et régional du CEP.

**@ApecOccitanie**  
@ApecOccitanie

[🗨️] Les semaines de l'évolution professionnelle – C'est parti !  
📅 Jusqu'au 15 octobre 2021  
✔ Plus de 100 webinaires - dont 6 animés par l' @ApecOccitanie  
Inscriptions par ici 📄 [bit.ly/2SzYlMn](https://bit.ly/2SzYlMn)  
#CEP #evolutionprofessionnelle #entreprises #cadres #emploi #RH #job

**SEMAINE 5 DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE**  
100 WEBINAIRES GRATUITS

- J'ultime ma carrière à l'international  
Mer 8 octobre 12h00 - 13h00
- J'utilise le CEP pour faire évoluer ma carrière de cadre  
Vendredi 2 octobre 10h00 - 11h00
- J'utilise le CEP pour faire évoluer ma carrière de cadre  
Jusqu'au 7 octobre 10h00 - 11h00  
Webinaires 15 octobre 11h00 - 12h00
- Je prépare mon entretien professionnel pour évoluer dans mon entreprise



## Auprès de nos partenaires et des institutionnels

- Développement de la visibilité de nos actions régionales comme acteur du CEP sur les **pages régionales du site** (juin 2022)
- Double-page consacrée au CEP dans le **rapport annuel 2022**, avec mise en valeur des chiffres régionaux
- Relais des Semaines de l'évolution professionnelle et des événements institutionnels organisés à Paris et à Nancy sur le **site corporate et dans la newsletter institutionnelle** (septembre et octobre 2022)



## Auprès des journalistes

- **Valorisation du CEP** dans les communiqués de presse, dans la présentation de l'Apec ainsi que dans les conférences de presse.
- **Communiqué de presse** sur le lancement de la 3ème édition des semaines de l'évolution professionnelle (29/09)



Communiqué de presse

Lancement de la 3ème édition des semaines de l'évolution professionnelle

## En interne

- **Renforcement de l'information** auprès des collaborateurs et collaboratrices, notamment les consultants et consultantes de l'Apec
- **Information ciblée** auprès des présidents et présidentes des comités paritaires régionaux (CPR), afin qu'ils amplifient la communication sur le CEP dans les régions.

Nous pouvons également mettre en évidence certaines Interventions réalisées dans des entreprises du territoire pour faire la promotion CEP auprès des interlocuteurs RH et des collaborateurs :

- King Fisher
- Toyota
- Adix
- Auchan

Ces actions de communication se sont également accompagnées de présences sur des salons :

Les cadres en métropole

Salon Clés de l'Emploi

Salons Profession'L

**Quelles actions, visant à poursuivre le développement de la notoriété et l'appropriation du CEP, sont d'ores et déjà envisagées pour 2023 ?**

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

Des interventions entreprises telles que citées précédemment sont déjà planifiées, ainsi que la participation à des salons (salon de la mobilité et de l'évolution professionnelle...) ou des événements récurrents tels que :

- La semaine de l'évolution professionnelle
- Des webinaires dédiés au dispositif CEP démissionnaire en juin, avec la sollicitation d'AT pro et de pôle emploi notamment

Des actions de communication plus larges sont également prévues, au niveau national, par notre service communication :

- Une nouvelle campagne de publicité spécifiquement créée pour le CEP, qui sera diffusée uniquement sur les réseaux sociaux à partir du 19 avril
- Un motion design Moments clés des parcours professionnels des cadres
- Une vidéo très concrète, qui regroupe des témoignages de nos clients CEP
- Une signature de mail dédiée au CEP, qui sera disponible courant mai

## LES COOPÉRATIONS ENTRE ACTEURS DU CEP POUR FACILITER L'AIGUILLAGE ET LA FUIDITE DU PARCOURS

### Evolution des actions engagées en 2021

#### **Pôle Emploi :**

Courant 2021, l'APEC a approfondi sa relation avec pôle emploi. Ceci s'est traduit par la signature d'une convention régionale, signée le 30/06/21. Il s'agit de la déclinaison régionale de la convention conclue entre Pôle Emploi et l'APEC au niveau national. Ainsi, des publics cadres demandeurs d'emploi ont été orientés par Pôle Emploi vers l'Apec, et des présentations croisées ont eu lieu entre nos deux structures, soit à destination des publics, soit à destination des collaborateurs.

Des réunions ont été régulièrement organisées pour la régulation et le suivi de cette convention.

#### **AT PRO :**

Une convention a été signée entre le directeur général de l'Association Transition Professionnelle HDF et la déléguée régionale de l'Apec HDF, le 26 mai 2021.

Les liens entre les collaborateurs AT Pro et Apec ont été réguliers pour échanger sur des dossiers de cadres concernés par des projets de reconversion professionnelle ou de démission pour reconversion ou création.

Des invitations réciproques ont été faites pour informer et orienter le public, nous avons ainsi, par exemple, participé à la Journée de la reconversion dans les locaux d'AT Pro.

Des webinaires ont été coanimés entre l'APEC, POLE EMPLOI et AT Pro. Ces webinaires concernaient le dispositif « CEP démissionnaire » pour reconversion ou pour création ou reprise d'entreprise, et d'autres étaient consacrés aux formes alternatives d'emploi.

Enfin, nous avons participé à des commissions CEP organisées par AT Pro.

#### **Missions locales :**

Des actions de présentation des services de l'Apec ont été entreprises auprès de certaines missions locales (Lille, Arras...) pour faciliter l'orientation des jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur, vers les services de l'Apec.



### **CAP Emploi :**

Des échanges ont eu lieu entre les consultants Apec et certains conseillers Cap Emploi pour évoquer certaines situations spécifiques et envisager une complémentarité de nos accompagnements.

Une réunion de présentation des services de l'Apec auprès des directeurs des différents Cap Emploi de la région s'est tenu en 2021.

### **Groupement évolution :**

Les relations se sont essentiellement nouées lors d'événements communs (salons emploi...) et surtout lors de réunions initiées par AT Pro.

### **Actions instaurées en 2022**

**La structuration de la collaboration s'est faite autour de 2 points principaux :**

- **Le CEP**
- **Le dispositif « Transitions collectives »**

#### Le CEP

L'APEC a participé à la journée nationale de la reconversion organisée par AT Pro. Des stands d'information à destination du public se sont tenus dans les locaux de Transition Pro le 08/11/22. Etaient présents aussi les autres acteurs du CEP (Cap Emploi, Groupement Evolution).

Lors de la semaine de l'évolution professionnelle organisée en octobre 2022, l'Apec HDF a sollicité AT Pro pour coanimer un webinaire.

Les sollicitations pour l'animation ou la coanimation de webinaires lancées en 2021 se sont accentuées en 2022.

La participation de l'APEC aux commissions de suivi du CEP mises en place par AT pro s'est poursuivie en 2022.

Des réunions de travail thématiques ont été organisées avec les acteurs du CEP (ex : refonte volet CEP dossier démissionnaire).

Une rencontre annuelle a été organisée entre le directeur général d'AT pro HDF, et la déléguée régionale de l'Apec HDF pour évaluer la convention.

## Transitions Collectives

Des réunions d'information collectives ont été organisées dans les entreprises par Transition Pro et coanimées avec l'APEC et Groupement Evolution pour présenter le dispositif « Transitions Collectives » aux salariés potentiellement concernés.

L'Apec a été invité à participer à comité de pilotage mensuel de l'action Transitions Collectives.

### **Perspectives pour 2023**

Début 2023, a été organisée une journée commune AT pro, Groupement Evolution et Apec pour sensibiliser les équipes à l'IA et instaurer des échanges de pratiques.

Courant 2023, l'APEC poursuivra sa participation aux commissions CEP et aux comités de pilotage de transitions collectives.

Des réunions d'échanges de pratiques se tiendront également.

Enfin, une nouvelle convention entre AT Pro HDF et Apec HDF devrait être signée en mai 2023.

## **QUELLES SONT LES COOPERATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS DU TERRITOIRE, POUR FACILITER LE RECOURS AU CEP ET FLUIDIFIER LE PARCOURS DU BENEFICIAIRE ?**

### **Evolution des actions engagées en 2021**

L'APEC a pu présenter le CEP au sein des Entreprises du territoire, et faire intervenir d'acteurs tels que SNC, CREPI...lors de réunions d'équipe en vue d'une meilleure connaissance réciproque.

D'autre part, des signatures de conventions régionales de partenariat avec le monde associatif pour :

- Du parrainage : CREPI
- Du mentorat : NQT
- De l'accompagnement à l'orientation et à la recherche d'emploi : Force Femmes, SNC, Activ'Action, ...

Enfin, des partenariats avec les collectivités locales ont été noués pour orienter les cadres et les JD vers les services de l'Apec et organiser des évènements de Mise en Relation.

### **Actions instaurées en 2022**

La plupart des actions entreprises en 2021 se sont poursuivies en 2022.

Un partenariat avec l'Opco EP a permis la présentation du CEP aux stagiaires d'une POEC Managers agiles.

Nous avons également accentué nos relations avec les maisons de l'emploi de la métropole lilloise afin de toucher un public plus large.

### **Perspectives pour 2023**

L'un des enjeux de 2023 est de poursuivre et approfondir les actions de 2022.

## **LES LEVIERS ET DIFFICULTES AVANCES EN TERMES DE COOPERATION SUR L'ANNEE 2022**

**Les principaux leviers identifiés en termes de collaboration sont :**

- Se rencontrer, co-construire des solutions communes pour les actifs, co-construire des supports communs...
- Participer à des commissions ou des comités de pilotage
- Faire des échanges de pratiques
- Organiser une régulation avec les différentes parties prenantes

**Les principaux freins identifiés sont :**

- Pour les actifs, difficulté à identifier le bon opérateur CEP en fonction de leur situation
- Connaissance réciproque commune qui gagnerait à être développée avec les Missions Locales, le Cap Emploi

## LE RECOURS AU CEP, SELON LE PROFIL ET LE TERRITOIRE

### En 2022 avez-vous constaté des différences concernant le profil des personnes ayant sollicité le CEP ?

Courant 2022, voici le profil des personnes ayant sollicité un CEP en Hauts de France :

6517 cadres ont bénéficié d'un accompagnement Apec

52% étaient des femmes, 48% des hommes

51% étaient à la recherche d'un emploi, 49% étaient en activité

La majorité (45%) étaient âgés entre 30 et 44 ans, 1/3 (35%) entre 45 et 60 ans

61% avaient minimum un niveau 7

8% ont été accompagnés dans le cadre d'une démission pour reconversion ou création d'entreprise

### Les canaux qui amènent le public vers votre structure ont-ils évolué ?

L'origine des sollicitations cadres est restée sensiblement stable (2/3 des demandes de CEP provenaient d'Apec.fr) bien que nous ayons observé une hausse des prescriptions de Pôle emploi.

### Constatez-vous une évolution du nombre de personnes faisant appel au CEP ?

## Activité CEP Apec en 2022

L'Apec a accompagné 97 019 cadres en CEP en 2022\*, une progression de +18% en 3 ans

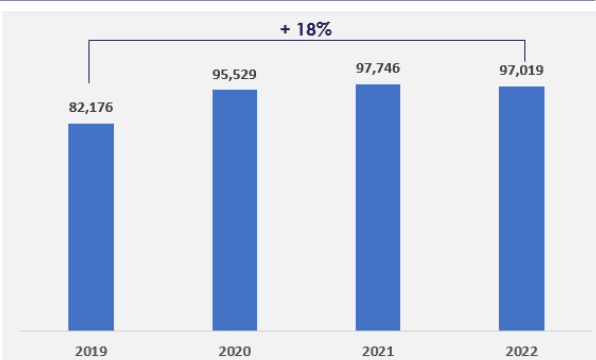
Parmi les cadres ayant réalisé un CEP avec l'Apec en 2022 :

- 51,4% sont des cadres actifs salariés
- 55,4% sont des femmes

95%

Taux de satisfaction des cadres ayant réalisé un CEP avec l'Apec

Source Enquête de satisfaction à chaud Apec de mars 2022 à février 2023



Les cadres ayant réalisé un CEP à l'Apec en 2022 avait comme objectif principal \*\*\*\*:

- Reconversion et mobilité externe : 24%
- Faire le point sur son projet professionnel : 43%
- Technique de recherche d'emploi et confrontation au marché : 33%

\*Chiffres Apec : comptabilisation au titre MSP nombre de cadres ayant achevé un parcours CEP – écart avec la source Agora d'environ 20% lié principalement à un défaut de remplissage du NIR (travaux en cours entre les équipes Apec et CDC pour « Nirisation » automatique à valider pour fin 2023)

\*\*\* Source Enquête France compétence 2022 tout type de clients confondus

\*\*\*\* Source Apec sur base des parcours achevés

64

## Vos commentaires, ou analyse éventuelle :

La progression de la sollicitation et du recours au CEP est constante.

Celle-ci est souvent liée à une volonté de changement.

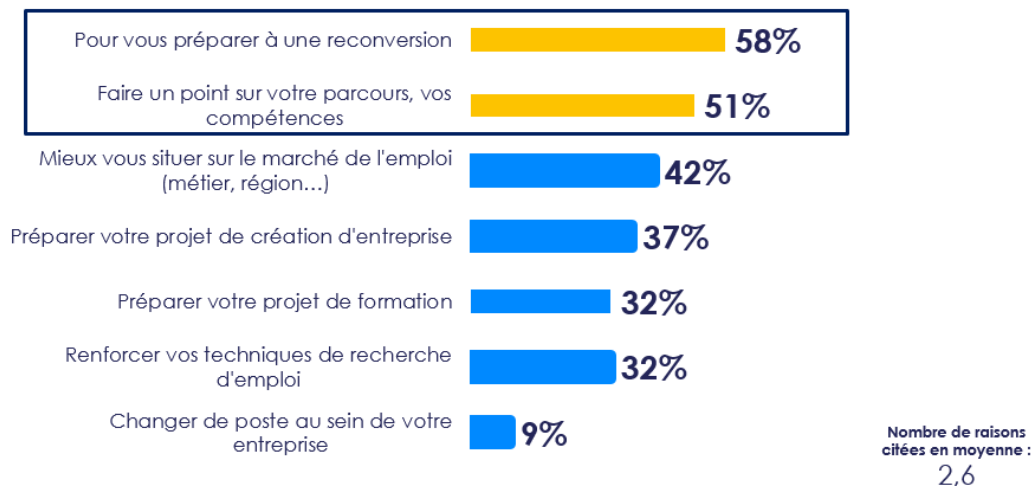
## L'USAGE DU CEP DANS VOTRE STRUCTURE

Quels ont été les principaux motifs de sollicitations et si vous en avez la lisibilité, en globalité, pour quels types de projets (reconversion, évolution, création ou reprise d'entreprise...)

### Les principales motivations de recours au CEP Apec : l'envie de préparer une reconversion et de faire un état des lieux sur sa situation professionnelle

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

Base : 1001 répondants



DDE - Pôle Evaluation et Veille - Etude Conseil en évolution professionnelle - Mars 2023 76

## Quels sont les services CEP les plus mobilisés ?

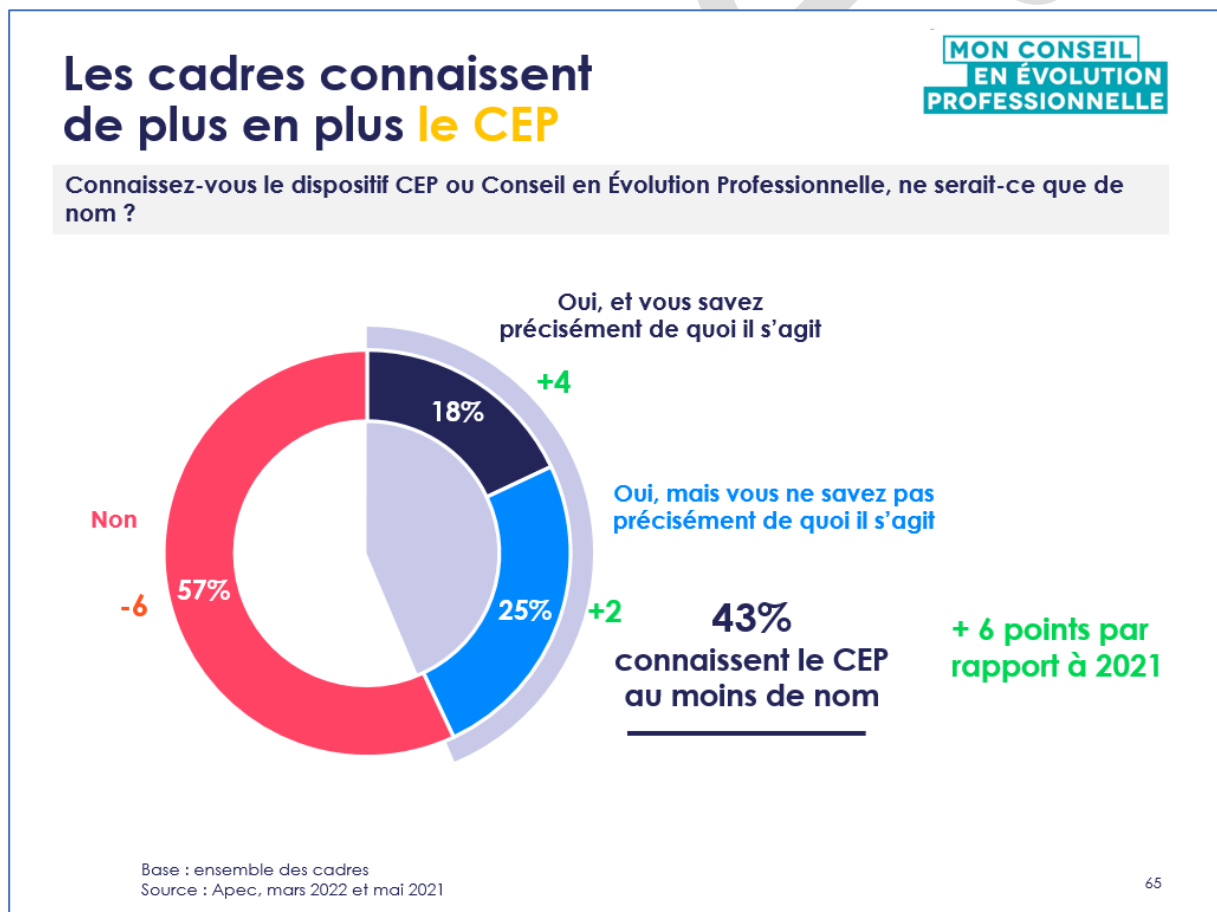
Le conseil en évolution professionnel s'articule autour de parcours de conseil.

Les principaux objectifs de ces parcours sont :

- Trouver ou retrouver un emploi
- Faire le point sur sa situation professionnelle
- Changer de métier ou de secteur professionnel (reconversion)
- Créer ou reprendre une entreprise

## Vos commentaires, ou analyse éventuelle :

Nous remarquons une meilleure connaissance du CEP de la part des cadres. La connaissance du CEP a bondi de 6 points par rapport à 2021.



## QUESTIONNAIRE EN VUE DE LA REDACTION DU RAPPORT SUR LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP EN 2022

### Bilan Régional Hauts de France Chéops le réseau des 7 Cap emploi le 17 avril 2023

Actions mises en place pour développer la notoriété du CEP afin d'en faciliter le recours et fluidifier le parcours des bénéficiaires (modalités, réalisations, les retours éventuels, vos commentaires ...)

- Communication sur le CEP (campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information...) à destination du public, des entreprises...
- Collaboration avec les autres structures CEP
- Coopérations avec d'autres partenaires

Actions en continuité de l'année précédente, initiées en 2022 et en perspective pour 2023.

### LA COMMUNICATION SUR CEP

Comment et vers qui, avez-vous communiqué sur le CEP, au cours de l'année 2022 ? s'agissait-il d'une communication propre à votre structure ou avez-vous mené des actions communes avec d'autres acteurs CEP ou autres ?

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

*Globalement les Cap emploi ont communiqué sur le CEP à travers leurs propres outils (flyers de présentation de l'offre de service, newsletter,)*

*La participation aux réunions partenariales, (services- de prévention et santé au travail, CARSAT, Missions Locales, Pole Emploi, cellule PDP) permet d'inscrire la complémentarité d'action au droit commun.*

*La SEEPH est égalent un moment privilégié pour présenter l'offre de service et les dispositifs à disposition dont le CEP.*

*Les cap emploi se mobilisent sur les évènements relatifs à la reconversion professionnelle (la journée de la mobilité professionnelle auprès de transitions pro et du groupement évolution, participation et co animation du forum de la reconversion professionnelles RRH...)*

## **Quelles actions, visant à poursuivre le développement de la notoriété et l'appropriation du CEP, sont d'ores et déjà envisagées pour 2023 ?**

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

*En lien avec l'élargissement du périmètre d'intervention, les Cap emploi pourront être présents aux manifestations rassemblant employeurs et bénéficiaires (actifs occupés et/ou demandeurs d'emploi) afin de promouvoir les services d'accompagnement vers et dans l'emploi (Maintien dans et en emploi, évolution professionnelle)*

*Quelques exemples illustrent cette volonté, en effet les Cap emploi ont prévu en 2023 de poursuivre la présentation de l'offre de service et les dispositifs dont le CEP notamment par :*

- Une présence au sein des SPSTI et de la Carsat*
- Une rencontre avec les organismes de formation pour mieux cerner les caractéristiques du public salarié en arrêt*
- Des témoignages sur les réseaux sociaux et site internet*
- La poursuite de la participation aux cellules PDP*
- La reconduction du Forum reconversion professionnelle RRH HDF*
- Des actions « maintien dans l'emploi » auprès des entreprises et des salariés en arrêt maladie durant le Printemps du Handicap.....*

## **LES COOPÉRATIONS ENTRE ACTEURS DU CEP POUR FACILITER L'AIGUILLAGE ET LA FUIDITE DU PARCOURS**

### **Evolution des actions engagées en 2021**

*Une présentation réciproque de l'offre de service avec le groupement Evolution*

*Globalement les cap emploi observent une évolution entre 2021-2022 du nombre de bénéficiaires actifs occupés ayant eu recours à l'expertise Handicap /Emploi.*

*De manière générale, les Cap emploi observent une amélioration de la qualité de l'éligibilité des sollicitations*

### **Actions instaurées en 2022**

- Un relais avec les professionnels des LUA pour sécuriser les parcours des salariés qui deviennent DE..*
- Une réorientation des salariés qui souhaitent une évolution professionnelle vers l'opérateur de droit commun lorsque le handicap n'est pas un frein principal au projet*
- Une réunion annuelle avec les homologues de la région*
- Une intégration d'une évaluation des compétences numériques pour faciliter les projets de transition professionnelle au démarrage des suivis individualisés*



## Perspectives pour 2023

- *Les Cap emploi envisagent de poursuivre les démarches initiées en 2021 et 2022*
- *Ils envisagent des actions pour sécuriser les parcours professionnels (Exemples : améliorer le fléchage interne au regard des statuts (salariés / demandeurs d'emploi ; développer l'approche par compétences et l'utilisation d'un outil d'aide à la décision dans la construction des projets de réorientation professionnelle)*

## QUELLES SONT LES COOPERATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS DU TERRITOIRE, POUR FACILITER LE RECOURS AU CEP ET FLUIDIFIER LE PARCOURS DU BENEFICIAIRE ?

### → Evolution des actions engagées en 2021

Les cap emplois poursuivent :

- *Leurs actions auprès des services de la CARSAT, des SPSTI, de la CPAM, de la MSA...*
- *La diffusion d'informations régulières de l'offre de service globale auprès des entreprises et de leurs représentants (club entreprises, association de commerçants, MEDEF..)*
- *Le relais vers les partenaires (exemple BGE lorsqu'il s'agit d'un projet de reprise ou de création d'entreprise.*

### → Actions instaurées en 2022

Les principales actions de collaborations instaurées en 2022 reposent sur :

- *La mise en place de réunions avec les acteurs du CEP en région*
- *La présence au sein des SPSTI*
- *La participation aux événements colloque, forum, ...*
- *La participation à la 1ère journée nationale de reconversion organisé par Transition Pro*
- *La mise en place de réunions d'information collective auprès des bénéficiaires au sein des LUA (au profit des publics licenciés pour inaptitude)*

### → Perspectives pour 2023

Les principales actions mentionnées en 2023 par les Cap emploi sont :

- Une présence systématique au sein des SPSTI et de la Carsat
- Une présence au sein des cellule PDP
- Une rencontre des organismes de formation pour mieux cerner les caractéristiques du public salarié en arrêt
- La participation à des événements communs.
- La poursuite du partenariat, développer les coopérations avec les employeurs du territoire afin de valoriser le service Evolution Professionnelle
- Le renforcement des relations avec les OPCO (Santé, Commerce...)

## LES LEVIERS ET DIFFICULTES AVANCES EN TERMES DE COOPERATION SUR L'ANNEE 2022

### Leviers

Plusieurs leviers ont été mentionnés par les Cap emploi à savoir :

- *La complémentarité des offres de service et des compétences*
- *L'acculturation mutuelles des offres de service.*
- *La bonne coopération avec les Services de Prévention en Santé au Travail et la CARSAT*
- *La convention AGEFIPH/Transition Pro*

### Freins

Les principaux freins énoncés sont :

- ➔ *Un aiguillage vers le CEP qui arrive peu de temps avant le licenciement pour inaptitude*
- ➔ *Le turn- over des professionnels car cela nécessite des rappels très réguliers sur ce dispositif.*
- ➔ *Le manque de moyens humains face à la demande croissante depuis 2020 est souvent mis en exergue.*

## LE RECOURS AU CEP, SELON LE PROFIL ET LE TERRITOIRE

### En 2022 avez-vous constaté des différences concernant le profil des personnes ayant sollicité le CEP ?

Trois Cap emploi ont mentionné avoir reçu plus de personnes ayant le souhait d'une reconversion « choisie ». Ce sont davantage des personnes ayant le souhait d'anticiper une évolution d'un état de santé.

Les personnes présentant un handicap moteur restent majoritaires. Un cap emploi mentionne une petite hausse sur les personnes atteintes de troubles psychiques.

### Les canaux qui amènent le public vers votre structure ont-ils évolués ?

Pour la majorité des cap emploi, les canaux qui amènent principalement le public sont toujours la Carsat et des SPSTI essentiellement.

On note cependant une légère augmentation des personnes « non aiguillées ».

### Constatez-vous une évolution du nombre de personnes faisant appel au CEP ?

Dans les réponses obtenues, on constate une évolution du nombre d'actifs occupés rencontrant une difficulté de santé faisant appel au CEP pour 5 des 7 Cap emploi interrogés.

L'augmentation tient surtout du relais des partenaires (SPSTI notamment).

### Vos commentaires, ou analyse éventuelle :

## L'USAGE DU CEP DANS VOTRE STRUCTURE

**Quels ont été les principaux motifs de sollicitations et si vous en avez la lisibilité, en globalité, pour quels types de projets (reconversion, évolution, création ou reprise d'entreprise...)**

- *Les principales sollicitations relèvent d'un projet de reconversion pour cause d'inaptitude au poste*
- *On note également des sollicitations lorsque le projet professionnel nécessite une analyse handicap sans pour autant être dans une situation d'inaptitude.*

**Quels sont les services CEP les plus mobilisés ?**

Dans le cadre de la reconversion professionnelle, les services les plus sollicités sont :

- *Le diagnostic.*
- *L'information sur les dispositifs et les financements*
- *L'information sur le marché du travail, (le besoin d'information est majoritaire à la fois sur le marché du travail mais également sur les dispositifs de formation et leur financement)*
- *L'appui à l'élaboration du projet professionnel, (l'appui à l'élaboration de projet peut être facilité par le positionnement du public sur les sessions INCLU PRO FORMATION et sur les bilans de compétences)*

**Vos commentaires, ou analyse éventuelle :**

## QUESTIONNAIRE EN VUE DE LA REDACTION DU RAPPORT SUR LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP EN 2022

Actions mises en place pour développer la notoriété du CEP afin d'en faciliter le recours et fluidifier le parcours des bénéficiaires (modalités, réalisations, les retours éventuels, vos commentaires ...)

- Communication sur le CEP (campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information...) à destination du public, des entreprises...
- Collaboration avec les autres structures CEP
- Coopérations avec d'autres partenaires

Actions en continuité de l'année précédente, initiées en 2022 et en perspective pour 2023.

### LA COMMUNICATION SUR CEP

Comment et vers qui, avez-vous communiqué sur le CEP, au cours de l'année 2022 ? s'agissait-il d'une communication propre à votre structure ou avez-vous mené des actions communes avec d'autres acteurs CEP ou autres ?

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

- *Participation à 30 jours de salon*
- *3 campagnes radios*
- *Campagnes affichages gares*
- *Animations RIC à destination du public et des entreprises*
- *Sponsoring d'événements régionaux*
- *Communication digitale (réseaux sociaux, google ads...)*
- *Campagnes e mailing*
- *Vidéos témoignages*
- *Site internet Infocep.fr*

**Quelles actions, visant à poursuivre le développement de la notoriété et l'appropriation du CEP, sont d'ores et déjà envisagées pour 2023 ?**

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

- *Participation aux salons régionaux et locaux*
- *Campagnes radios*
- *Campagnes affichages gares*

- Animations RIC à destination du public et des entreprises
- Sponsoring d'événements régionaux
- Communication digitale (réseaux sociaux, google ads...)
- Campagnes e mailing
- Vidéos témoignages
- Site internet Infocep.fr

## LES COOPÉRATIONS ENTRE ACTEURS DU CEP POUR FACILITER L'AIGUILLAGE ET LA FUIDITE DU PARCOURS

### Evolution des actions engagées en 2021

- Rencontre avec tous les opérateurs CEP
- Listing de tous les acteurs

### Actions instaurées en 2022

- Listing de tous les acteurs
- Opérations organisées en commun avec certains opérateurs

### Perspectives pour 2023

- Opérations organisées en commun avec certains opérateurs

## QUELLES SONT LES COOPERATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS DU TERRITOIRE, POUR FACILITER LE RECOURS AU CEP ET FLUIDIFIER LE PARCOURS DU BENEFICIAIRE ?

### Evolution des actions engagées en 2021

- Mise à disposition de supports (papier et numérique)
- Aiguillage de la part des chargés d'information

### Actions instaurées en 2022

- Mise à disposition de supports (papier et numérique)
- Aiguillage de la part des chargés d'information
- Professionnalisation des équipes sur coopération acteurs CEP
- Mise en place de webinaires grand public pour fluidifier les parcours

### Perspectives pour 2023

- Mise à disposition de supports (papier et numérique)
- Aiguillage de la part des chargés d'information
- Professionnalisation des équipes sur coopération acteurs CEP
- Webinaires grand public pour fluidifier les parcours

## LES LEVIERS ET DIFFICULTES AVANCES EN TERMES DE COOPERATION SUR L'ANNEE 2022

### Leviers

- Mutualisation de supports de présentations
- Présences communes lors d'événements régionaux

### Freins

- Covid : difficulté d'organiser des événements en physique
- Manque de communication avec certains opérateurs

## LE RECOURS AU CEP, SELON LE PROFIL ET LE TERRITOIRE

### En 2022 avez-vous constaté des différences concernant le profil des personnes ayant sollicité le CEP ?

- Sexe: Femme 60%
- Catégorie d'âge : Moyenne d'âge : 35 ans (38% pour les 25/34 ans et 36% pour les 35/44 ans)
- Niveau de formation : 75% ont un niveau inférieur ou égal au niv5 (BTS, DUT)  
24% ont niveau supérieur au niv6 (licence, master...)
- Statut :
  - 97% de salariés
  - 2,5% indépendants
- CSP :
  - 75% d'employés
  - 13% professions intermédiaires
  - 8% cadres
  - 4% ouvriers
- Pas de grosse évolution vs 2021

## **Les canaux qui amènent le public vers votre structure ont-ils évolués ?**

- 37% un autre organisme (moyenne nationale= 37%)
- 38% par une action de communication réseaux sociaux, radio, affichage)(moyenne nationale= 40%)
- 13% entourage (moyenne nationale: 12%)
- 0% Organisation syndicale (moyenne nationale: 0%)
- 6% employeur (moyenne nationale : 6%)
- 6% mon Compte Formation (moyenne nationale: 6%)

Hausse des personnes venant de la part de leur entourage et par d'autres organismes.

## **Constatez-vous une évolution du nombre de personnes faisant appel au CEP ?**

- + 15% vs 2021 (11 450 bénéficiaires qui nous ont contacté)

## **Vos commentaires, ou analyse éventuelle :**

- Hausse de la notoriété qui pousse les bénéficiaires à nous contacter
- Crise conjoncturelle qui pousse les salariés à s'interroger
- Communication du CEP via CPF a permis de gagner en notoriété
- Taux de pénétration toujours inférieur au national

## **L'USAGE DU CEP DANS VOTRE STRUCTURE**

**Quels ont été les principaux motifs de sollicitations et si vous en avez la lisibilité, en globalité, pour quels types de projets (reconversion, évolution, création ou reprise d'entreprise...)**

Motifs de sollicitation :

- 70% travailler son projet professionnel (+2% vs 2021)
- 52% Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion)(+7% vs 2021)
- 1% Mobiliser le dispositif démissionnaire (-7% vs 2021)
- 12% Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)
- 6% Evoluer vers un métier à plus grande technicité ou responsabilité

- 17% obtenir de l'info
  - 8% Information dispositifs et financement
  - 3% Information opérateurs / structures
  - 3% Information emplois, métiers, marché du travail
- - 1% Faire reconnaître ou adapter ses compétences (-2% vs 2021)
- 12% Prendre du recul sur sa situation professionnelle (-1% vs 2021)

### **Quels sont les services CEP les plus mobilisés ?**

#### **Types de services :**

- 56% Ecoute et échange sur la situation professionnelle
- 42% Information
- 1% Appui au dépôt de projet
- 1% Appui à la mobilisation de prestations ou services complémentaires

### **Vos commentaires, ou analyse éventuelle :**

- Hausse des reconversions vs 2021
- Hausse des demandes d'informations sur les dispositifs à disposition des salariés



## QUESTIONNAIRE EN VUE DE LA REDACTION DU RAPPORT SUR LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP EN 2022

Actions mises en place pour développer la notoriété du CEP afin d'en faciliter le recours et fluidifier le parcours des bénéficiaires (modalités, réalisations, les retours éventuels, vos commentaires ...)

- Communication sur le CEP (campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information...) à destination du public, des entreprises...
- Collaboration avec les autres structures CEP
- Coopérations avec d'autres partenaires

Actions en continuité de l'année précédente, initiées en 2022 et en perspective pour 2023.

### LA COMMUNICATION SUR CEP

Comment et vers qui, avez-vous communiqué sur le CEP, au cours de l'année 2022 ? s'agissait-il d'une communication propre à votre structure ou avez-vous mené des actions communes avec d'autres acteurs CEP ou autres ?

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

Plus généralement, le réseau des missions locales ne communique pas ou très peu sur le conseil en évolution professionnelle, mais sur son offre de services et sur les dispositifs d'accompagnement qui lui sont propres.

En 2022, le réseau des missions locales Hauts-de-France a ainsi accès sa communication auprès de son public cible, les jeunes de 16 à 25 ans, sur deux axes principaux :

- Son offre de services globale auprès des jeunes dans le cadre des actions de repérage des jeunes non accompagnés « Laisse pas traîner ton futur », en particulier via la chaîne YouTube « coup de boost » et les réseaux sociaux au travers de posts et stories d'influenceurs.
- Le lancement du nouveau dispositif d'accompagnement intensif, le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) mis en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022 : affichage, vidéos, réseaux sociaux, réunions d'information...

Ces campagnes d'information ont été relayées sur chaque territoire.

En termes de participation à des salons, on peut noter au niveau régional, le salon Jeunes d'Avenirs qui s'est tenu le 12 mai 2022. Au niveau local, des salons sur l'emploi, la formation, l'orientation sont organisés tout au long de l'année, la plupart du temps avec des partenaires comme pôle emploi ou les services de la Région (Proch' info-formation, Proch' emploi).

### **Quelles actions, visant à poursuivre le développement de la notoriété et l'appropriation du CEP, sont d'ores et déjà envisagées pour 2023 ?**

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

Sur l'année 2023, le réseau des missions locales Hauts-de-France va poursuivre sa communication autour de son dispositif d'accompagnement phare, le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), en particulier pour marquer le premier anniversaire de sa mise en œuvre et valoriser les résultats obtenus.

Comme en 2022, les missions locales seront également présentes sur le salon Jeunes d'Avenirs Hauts-de-France le 29 mars au stade Pierre Mauroy de Villeneuve d'Ascq.

## **LES COOPÉRATIONS ENTRE ACTEURS DU CEP POUR FACILITER L'AIGUILLAGE ET LA FUIDITE DU PARCOURS**

### **Evolution des actions engagées en 2021, actions instaurées en 2022 et perspectives pour 2023**

Le principal autre acteur du CEP avec qui les missions locales coopèrent est pôle emploi. Cette coopération s'inscrit dans le cadre de la cotraitance du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). La majorité des conseillers des missions locales disposent d'une habilitation au DUDE – dossier unique du demandeur d'emploi (accès au système d'information de pôle emploi).

Des coopérations ont également lieu sur les territoires avec le réseau des Cap Emploi. La convention nationale entre l'UNML et Cheops est en cours de déclinaison au niveau régional et devrait être signée au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2023.

Quelques exemples d'interventions réciproques prévues dans le cadre de cette convention :

- L'accompagnement de manière complémentaire des jeunes BOETH pris en charge dans le cadre de leur insertion professionnelle à partir d'un diagnostic partagé, réalisé par les deux opérateurs.
- Les échanges d'informations nécessaires à l'élaboration et à l'accompagnement des parcours d'insertion et/ou de maintien dans l'emploi, dans le respect des offres de services et des missions respectives des deux opérateurs.
- La connaissance réciproque de l'offre de services, des dispositifs d'accompagnement, d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi en formalisant des temps d'échanges sur le contenu des offres de services respectives.

Pour les autres acteurs du CEP (APEC, groupement Évolution), l'orientation est plus rare. Dans ce cas, il s'agit de fournir à la personne accueillie les coordonnées de la structure la plus à même de l'accompagner, voire le nom d'une personne contact.

## **QUELLES SONT LES COOPERATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS DU TERRITOIRE, POUR FACILITER LE RECOURS AU CEP ET FLUIDIFIER LE PARCOURS DU BENEFICIAIRE ?**

### **Évolution des actions engagées en 2021, actions instaurées en 2022 et perspectives pour 2023**

Les missions locales assurent un accompagnement global. Aussi, elles ont développé sur leurs territoires un partenariat avec de nombreux acteurs du champ de l'insertion professionnelle ou sociale : services de l'État, collectivités territoriales, communes, CCAS, chambres consulaires, entreprises, OPCO, organismes de formation, CFA, E2C, EPIDE, bailleurs sociaux, CPAM, centres de prévention, associations...

## **LES LEVIERS ET DIFFICULTES AVANCES EN TERMES DE COOPERATION SUR L'ANNEE 2022**

### **Leviers**

- La fine connaissance par les missions locales de ses publics accompagnés
- Le maillage territorial des missions locales, leur proximité avec le public et avec les partenaires
- Les financements (permettant la mise en œuvre de projets en commun)

## Freins

- La « concurrence » entre pôle emploi et les missions locales sur un dispositif commun (le Contrat d'Engagement Jeune)
- La préfiguration de France Travail

## LE RECOURS AU CEP, SELON LE PROFIL ET LE TERRITOIRE

### En 2022 avez-vous constaté des différences concernant le profil des personnes ayant sollicité le CEP ?

En 2022, le réseau des Missions Locales Hauts de France a accompagné 120 080 jeunes (-6% par rapport à 2021), dont 39 770 jeunes en premier accueil (-12% par rapport à 2021). Parmi eux, :

- 48% de jeunes femmes et 52% de jeunes hommes
- 8% ont moins de 18 ans, 50% ont de 18 à 21 ans, 38% ont de 22 à 25 ans et 4% ont 26 ans et plus
- 38% ont un niveau au moins égal au bac, 7% sont diplômés de l'enseignement supérieur, 15% ont un niveau CAP - BEP, 47% n'ont aucun diplôme ou seulement le diplôme national du brevet
- 2,6% de jeunes travailleurs en situation de handicap

En 2022, on dénombre :

- 96 839 jeunes ayant bénéficié d'un CEP niveau 1 (-8% par rapport à 2021)
- 60 327 jeunes ayant bénéficié d'un diagnostic approfondi (-8% par rapport à 2021)
- 39 307 jeunes ayant bénéficié d'un CEP niveau 2 (-22% par rapport à 2021),
- 25 135 jeunes entrés en parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) (-51% par rapport à 2021),
- 28 061 en Garantie jeunes (*jusqu'au 28/02/2022*) ou en Contrat d'Engagement Jeune (*à partir du 01/03/2022*) (+13% par rapport au nombre total de jeunes en GJ en 2021).

*Données au 31/12/2022 – source : I-milo, système d'information des missions locales*

## Les canaux qui amènent le public vers votre structure ont-ils évolués ?

Vecteurs d'orientation vers la Mission Locale	2022	2021
Proches (famille, amis)	61%	62%
Pôle emploi	13%	15%
Collège, lycée	6%	6%
Éducateur, travailleur social	5%	6%
Contact direct de la mission locale	4%	3%
Réseaux sociaux, Internet	3%	3%
Dans la rue (affichage)	3%	2%
Associations	2%	2%
1 jeune, 1 solution	2%	0,6%
Presse, radio, TV	1%	0,4%
Numéro vert obligation de formation 16 – 18 ans	0%	0,3%

source : Baromètre de satisfaction 2022 - 2 628 jeunes interrogés au niveau régional

En 2022, 3 490 jeunes non accompagnés par aucune structure ont été accueillis en mission locale grâce aux actions de repérage menées dans le cadre du consortium « PIC repérage », soit près de 9% des primo-accueils.

Quelques exemples d'actions de repérage menées : phoning (auprès de jeunes sans contact depuis 6 mois), maraudes dans les quartiers ou en zones rurales (job truck), sensibilisation des partenaires, forums orientation, forums des associations, tournois sportifs, « talents events », fêtes de quartiers, rencontres avec les décrocheurs en lycées, campagne de communication « Ne laisse pas traîner ton futur » et « coup de boost » ...

## Constatez-vous une évolution du nombre de personnes faisant appel au CEP ?

En 2022, on dénombre :

- 96 839 jeunes ayant bénéficié d'un CEP niveau 1 (-8% par rapport à 2021)
- 60 327 jeunes ayant bénéficié d'un diagnostic approfondi (-8% par rapport à 2021)
- 39 307 jeunes ayant bénéficié d'un CEP niveau 2 (-22% par rapport à 2021)

Données au 31/12/2022 – source : I-milo, système d'information des missions locales

**Vos commentaires, ou analyse éventuelle :**

## L'USAGE DU CEP DANS VOTRE STRUCTURE

**Quels ont été les principaux motifs de sollicitations et si vous en avez la lisibilité, en globalité, pour quels types de projets (reconversion, évolution, création ou reprise d'entreprise...)**

Résultats du Baromètre de satisfaction 2022 à la question « Aujourd'hui, vous êtes venus à la Mission Locale pour : »

*Plusieurs réponses possibles.*

Trouver un emploi ou un contrat en alternance, apprentissage	67%
Être accompagné.e dans mes recherches ou obtenir des conseils (CV, lettre de motivation, entretien...)	67%
Trouver des solutions pour la vie de tous les jours (santé, mobilité, logement, accès aux droits, citoyenneté...)	60%
Trouver une information sur mon orientation	59%
Pour le Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)	59%
Découvrir le monde de l'entreprise, trouver un stage, une immersion	57%
Pour la Garantie Jeunes	56%
Trouver une formation	56%
Pour le Service Civique	24%

*Panel : 2 628 jeunes interrogés au niveau régional*

### Quels sont les services CEP les plus mobilisés ?

Résultats du Baromètre de satisfaction 2022 à la question « Depuis que vous bénéficiez de ses services, votre Mission Locale vous a permis de... »

*Plusieurs réponses possibles.*

Trouver votre orientation	43%
Découvrir un ou plusieurs métiers	42%
Obtenir une aide pour ma vie quotidienne (démarches administratives, transports, permis, santé, logement...)	41%
Trouver un emploi	32%
Rencontrer des employeurs/ entreprises	30%
Rentrer en formation professionnelle	21%
Obtenir un diplôme ou un titre professionnel	12%
Reprendre des études	10%
Signer un contrat en apprentissage	10%

*Panel : 2 628 jeunes interrogés au niveau régional*

Résultats de l'accompagnement mené en 2022 :

- 101 528 jeunes ont signé un contrat de travail (tous types)
  - o dont emploi durable (CDI, CDD +6 mois, création/reprise d'activité) : 24 403
  - o dont contrats aidés (PEC, CIE, Emplois Francs) : 3 356
- 8 276 jeunes ont signé un contrat en alternance
  - o Dont contrat d'apprentissage : 6 396
  - o Dont contrat de professionnalisation : 1 880
- 20 366 jeunes sont entrés en formation (tous types)
  - o Dont formations qualifiantes/ certifiantes : 7 027
  - o Dont formations du PRF Région : 9 055
  - o Dont retour en formation initiale : 3 167
- 18 096 jeune ont réalisé au moins une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) (33 291 PMSMP réalisées au total, soit en moyenne 1,8 période par jeune)

*Données au 31/12/2022 – source : I-milo, système d'information des missions locales*

**Vos commentaires, ou analyse éventuelle :**

## QUESTIONNAIRE EN VUE DE LA REDACTION DU RAPPORT SUR LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP EN 2022

Actions mises en place pour développer la notoriété du CEP afin d'en faciliter le recours et fluidifier le parcours des bénéficiaires (modalités, réalisations, les retours éventuels, vos commentaires ...)

- Communication sur le CEP (campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information...) à destination du public, des entreprises...
- Collaboration avec les autres structures CEP
- Coopérations avec d'autres partenaires

Actions en continuité de l'année précédente, initiées en 2022 et en perspective pour 2023.

### LA COMMUNICATION SUR CEP

Comment et vers qui, avez-vous communiqué sur le CEP, au cours de l'année 2022 ? s'agissait-il d'une communication propre à votre structure ou avez-vous mené des actions communes avec d'autres acteurs CEP ou autres ?

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

Pôle emploi intervient en tant qu'opérateur de l'emploi sur le Conseil en évolution professionnelle auprès des Demandeurs d'emploi. En termes de communication, les demandeurs d'emploi forment un public « spécifique » du Conseil en évolution professionnelle, dans le sens où ces derniers font très souvent une démarche active auprès de Pôle emploi pour s'y inscrire. De fait, contrairement à d'autres opérateurs, la communication visant à chercher un public de nouveaux bénéficiaires du CEP est moins présente que d'autres opérateurs.

Pour autant, Pôle emploi intervient auprès des publics les plus fragiles, notamment ceux qui ne sont pas inscrits et ne font valoir leur droits, comme les jeunes NEET (ni en emploi, ni en stage, ni en formation) ou le public des demandeurs d'emploi longue durée. A titre d'exemple :

- Public jeunes : Pôle emploi a en 2022 mené de grandes opérations de communication auprès du public jeunes, dont l'objectif était à les amener à s'inscrire à Pôle emploi pour bénéficier d'un accompagnement, dans le cadre



du conseil en évolution professionnel, via le dispositif « Conseil en évolution professionnelle ». Outre l'utilisation des réseaux sociaux régionaux, une grande campagne télévisuelle a été mise en place sur le dispositif, accompagnée d'une intervention active sur le sujet lors de nos participations à des événements externes.

- Public DELD : un plan d'action « plan de réduction des métiers en tension » a été mis en place en 2021, et continué en 2022, visant notamment à renforcer l'accès la formation.
- Le public résidant en Quartier prioritaire politique de la ville (QPV) a également fait l'objet de communication ciblée, mais majoritairement à un niveau territorial, voir infra territoriale (le quartier) (cible de 15 000 bénéficiaires suivis sur l'année 2022). Des actions ont ainsi été menées localement auprès des associations et structures de quartier pour faire connaître les services d'accompagnement proposés par Pôle emploi. Pour illustration, de nombreuses actions « hors-les-murs » ont ainsi été mis en place dans des quartiers prioritaire politique de la ville, comme par exemple les actions de collaborations avec les CCAS de la mairie de Lille dans le cadre du dispositif « Equip'emploi ».

De manière globale, sur l'aspect communication du Conseil en évolution professionnelle, outre la participation à de nombreuses actions de communications partenariales au niveau régional, départementale ou locale (forums, semaines de l'industrie, semaines de l'apprentissage, semaines du numériques, ...), les 84 agences du territoire ont organisé, en 2022, 3 259 actions #tousmobilisés, dont 1 701 sur la formation et 1 758 sur la connaissance métier ou secteur.

En 2022, un travail partenarial important a été mené sur les filières en tension. Plusieurs actions avec des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement sur des métiers en tension ont été menés auprès du public CEP, notamment dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, des transports, de la santé de l'action sociale, et aussi du BTP. De plus, Des « portefeuilles » conseillers composés de demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers les plus en tension de recrutement de ces secteurs ont été constitués, ces demandeurs d'emploi se voyant proposer une offre de service adaptée, permettant d'intégrer au plus vite les entreprises des secteurs visés.

**Quelles actions, visant à poursuivre le développement de la notoriété et l'appropriation du CEP, sont d'ores et déjà envisagées pour 2023 ?**

*(Campagne, participation à des salons, animation ou co animation de réunions d'information..., à destination du public, des entreprises...)*

Pôle emploi s'inscrit dans la continuité des actions déjà menées en 2022, notamment à travers la promotion du CEP auprès des publics les plus vulnérables, mais aussi l'accompagnement de vivier de demandeurs d'emploi inscrits sur des « métiers en tension ».

Une attention particulière continuera à être portée auprès des jeunes ou des résidents QPV, mais aussi auprès des bénéficiaires du RSA (des expérimentations en ce sens auront lieu sur le public RSA sur quelques territoires dans le cadre de la préfiguration de France travail)

De plus, toutes actions ou évènementiels sur l'orientation ou la proposition d'accompagnement participent à la promotion du CEP. A ce titre, Pôle emploi cherchera à mieux promouvoir et communiquer sur les évènementiels (menées en interne ou en externe), à travers l'outil « mes événements emploi », accessible via une application mobile ou interne, qui retrace territoire par territoire tous les événements en lien avec l'emploi, l'orientation et la formation, qu'il soit mené par Pôle emploi ou un de ses partenaires.

## **LES COOPÉRATIONS ENTRE ACTEURS DU CEP POUR FACILITER L'AIGUILLAGE ET LA FLUIDITÉ DU PARCOURS**

### **QUELLES SONT LES COOPÉRATIONS AVEC LES AUTRES ACTEURS DU TERRITOIRE, POUR FACILITER LE RECOURS AU CEP ET FLUIDIFIER LE PARCOURS DU BÉNÉFICIAIRE ?**

Des actions ont été menées avec des acteurs du CEP pour assurer une meilleure articulation entre nos structures. Ainsi, des demandeurs d'emploi suivis par Pôle emploi sont parfois réorientés vers d'autres opérateurs, notamment vers Cap emploi ou les missions locales, pour leur faire bénéficier d'une offre de service plus adaptée. A l'inverse, des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou des jeunes ont été envoyés vers Pôle emploi pour y être suivis.

2 leviers sont identifiés pour améliorer l'articulation entre nos structures et fluidifier les parcours :

- Le rapprochement avec Cap Emploi, permettant de mieux partager le diagnostic, a été un vecteur important jouant en ce sens.
- les « comités des prescripteurs » mis en place au niveau territorial permettent aux Missions locales et aux agences Pôle emploi locales

d'organiser aux mieux la répartition du public jeunes vers l'Offre de service CEP la plus adaptée.

Des échanges ponctuels ont été aussi organisés avec le Groupement évolution :

- réponses ponctuelles à des questions techniques, notamment en lien avec l'indemnisation (dans le respect des règles RGPD)
- deux temps d'échange ont été organisés avec les conseillers transition pro, pour représenter l'offre de service de Pôle emploi mais aussi les règles de gestion de l'indemnisation.

## LES LEVIERS ET DIFFICULTES AVANCES EN TERMES DE COOPERATION SUR L'ANNEE 2022

### Leviers

L'année 2022 a été une année de transition, où ont été renégociés les accords en lien avec le CREFOP, mais aussi la convention Etat-région-Pôle emploi. Plusieurs leviers mais ayant un impact en 2023 ont commencé à être travaillés et visent à améliorer le recours au CEP et à fluidifier les parcours :

- la mise en place prévue cette année de « France travail ». Cette dernière a en effet pour finalité de faciliter le recours au CEP, notamment auprès des publics fragiles les plus éloignés, mais aussi à fluidifier les parcours entre opérateurs, à l'instar de ce que nous observons en Hauts-de-France dans le cadre du rapprochement Cap emploi / Pôle emploi (diagnostic partagé, orientation vers le bon interlocuteur, accès à un SI commun, partage des stratégies, ...)
- La signature de la convention cadre Conseil régionale -Pôle Emploi - Etat Hauts-de France pour la période 2023-2028, qui a permis de réinterroger nos organisations, notamment sur les champs de stratégie d'achat et de remontées de besoin, mais aussi en faisant de l'orientation une thématique clé.

### Freins

Les changements organisationnels annoncés avec France travail auraient pu être source de crispation entre partenaires. Toutefois, Dans ce contexte 2022, les travaux de coopération entre tous les opérateurs, menés depuis de nombreuses années, ont

continué à bien fonctionner d'un point de vue opérationnel, même, et surtout, durant cette période.

## **LE RECOURS AU CEP, SELON LE PROFIL ET LE TERRITOIRE**

### **En 2022 avez-vous constaté des différences concernant le profil des personnes ayant sollicité le CEP ?**

La conjoncture économique a été bonne en 2022, entraînant une baisse historique du chômage. De nombreuses opportunités d'emploi s'offrent à des publics qui n'y auraient peut-être pas eu accès par le passé. Les politiques mises en place ont permis à Pôle emploi de se concentrer plus fortement sur les publics plus éloignés du marché du travail : demandeurs d'emploi longue durée, ou jeunes en difficulté sur le marché du travail.

### **Les canaux qui amènent le public vers votre structure ont-ils évolués ?**

Aucune évolution spécifique en la matière n'est à noter.

### **Constatez-vous une évolution du nombre de personnes faisant appel au CEP ?**

Les données relatives à ces éléments, produites par France compétences, ne nous sont pas encore été fournies.

### **Vos commentaires, ou analyse éventuelle :**

## **L'USAGE DU CEP DANS VOTRE STRUCTURE**

### **Quels ont été les principaux motifs de sollicitations et si vous en avez la lisibilité, en globalité, pour quels types de projets (reconversion, évolution, création ou reprise d'entreprise...)**

Nous n'avons pas d'élément d'analyse sur ce sujet.

### **Quels sont les services CEP les plus mobilisés ?**

Pôle emploi a mis en place des prestations et actions de communication pour aider les bénéficiaires du CEP à travailler leur projet professionnel, accéder à la formation, ou sécuriser leurs parcours. Pour illustration, sont mobilisées les prestations suivantes :

- Des Actions permettant d'accéder à une information personnalisée et pertinente, via pole-emploi.fr ou l'emploi store

- Des Actions visant à identifier ses forces, ses compétences et les points à travailler, et à clarifier et construire son projet professionnel à travers « valoriser son image », « prépa compétences », Activ 'projet, l'accompagnement renforcé ou via le CEJ ou l'AIJ pour le public jeunes, le CSP, l'accompagnement Equip'emploi pour les résidents des 10 principales QPV de nos territoires, ou l'accompagnement global
- Des Actions permettant de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques, à travers notamment l'immersion en entreprise via la PMSMP ou le dispositif MRS, mais aussi tous les évènementiels prévus dans le cadre de mes « mes événements emploi » (1 évènement par semaine a minima pour les 84 agences Pôle emploi)
- Des Actions visant à développer ses compétences et ses qualifications par la formation, à travers les formations du PRF, mais aussi des mesures d'adaptation proposées par Pôle emploi, comme l'AFPR et la POEI
- Des Actions permettant de maîtriser les techniques de recherche d'emploi (ciblage des entreprises, CV, entretiens, etc.), à travers les dispositifs d'accompagnement, mais aussi tout simplement les nombreux ateliers proposés par Pôle emploi
- Des Actions visant à être soutenu tout au long de l'élaboration et/ou de la mise en œuvre de son projet professionnel, à travers les dispositifs d'accompagnement, mais aussi de suivi via les entretiens réalisés avec son conseiller référent

**Vos commentaires, ou analyse éventuelle :**