

**RAPPORT SUR LE SUIVI DU DEPLOIEMENT DU
CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE
EN 2020
EN REGION CENTRE VAL DE LOIRE**



PREAMBULE

Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), mis en œuvre depuis 2014, est au cœur des ambitions de la loi du 5 septembre 2018 pour « La liberté de choisir son avenir professionnel ». Le CEP est perçu comme un levier essentiel au service de la sécurisation des parcours des actifs et de leur capacité à choisir leur avenir professionnel. La loi fait évoluer les contours du CEP en précisant que « l'opérateur du Conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires ».

L'arrêté du 29 mars 2019 fixe le nouveau cahier des charges du CEP. Il en précise la définition, ses finalités ainsi que les principes et modalités de mise en œuvre. L'offre de services du CEP est désormais déclinée en 2 niveaux au lieu de 3 ; un premier niveau de conseil, l'accueil individualisé et adapté au besoin de la personne et un second niveau de conseil, l'accompagnement personnalisé.

La loi du 5 septembre 2018, confie la mise en œuvre du CEP sur les territoires aux 4 opérateurs de droit : Pôle Emploi, les Missions Locales, l'APEC et le réseau des Cap Emploi. Et depuis le 1er janvier 2020, l'opérateur régional des actifs occupés du secteur privé, a été désigné par France Compétences, dans le cadre d'un appel d'offre national. Groupement Evolution est alors retenu pour la région Centre Val de Loire.

La loi dote alors le Conseil en Evolution Professionnelle d'une gouvernance nationale, avec la désignation de France Compétences comme instance en charge du suivi et de l'évaluation du CEP.

Par le décret du 23 décembre 2019, l'Etat confie aux Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales, dénommées Transitions Pro, le suivi de la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle sur le territoire régional. Cette nouvelle mission se structure et se déploie en lien avec France Compétences et en cohérence avec les prérogatives de chacun (Etat, Région, CREFOP).

Les Transitions Pro sont en charge de remettre annuellement un rapport à France Compétences sur la base d'une méthodologie validée par France Compétences et réalisé sur la base d'indicateurs transmis par les cinq opérateurs CEP. L'objet du rapport est l'analyse de données CEP transmises par France Compétences, en articulation avec les dynamiques régionales et territoriales mises en œuvre.

Ce rapport fait l'objet d'une présentation et d'échanges dans le cadre du CREFOP en présence des 5 opérateurs CEP.

Il viendra enrichir France Compétences dans ses travaux de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre du CEP au niveau national par des analyses régionales.

SOMMAIRE

PARTIE 1 : L'installation, le positionnement, les ressources mobilisées pour la réalisation de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP

A. Les collaborateurs et partenaires impliqués

- Collaborateurs Transitions Pro CVL
- Partenaire mobilisé en co-pilotage

B. Le positionnement de la mission en région

- Les grands principes et approches proposés par Transitions Pro
- L'installation de la mission en région

C. Les étapes de la mise en œuvre de la mission

PARTIE 2 : Les coopérations autour du CEP

A. Les modalités de coopération

B. Les objets de coopérations

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

PARTIE 3 : CEP et parcours des bénéficiaires en région

A. Le recours au CEP

B. L'usage du CEP

C. L'articulation CEP / dispositifs Transitions Pro

PARTIE 4 : Axes d'amélioration concertés pour 2021

PARTIE 1 : L'installation, le positionnement, les ressources mobilisées pour la réalisation de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP

A. Les collaborateurs et partenaires impliqués

• Transitions Pro Centre Val de Loire

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a conduit le Fongecif Centre Val de Loire à adapter son organisation à compter du 1^{er} janvier 2020. Transitions Pro Centre Val de Loire compte aujourd'hui 15 salariés.

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP portée par Transitions Pro Centre Val de Loire est pilotée par Hélène Tourne-Raygot.

Ancienne responsable du pôle Conseil au sein du Fongecif Centre Val de Loire, elle prend à compter du 1^{er} janvier 2020, la responsabilité du pôle Expertise chez Transitions Pro Centre Val de Loire. Outre le management d'une équipe de 3 personnes, ce pôle abrite les missions suivantes :

- L'observatoire des besoins en emploi, compétences et qualifications sur les territoires
- Le suivi qualité des formations financées dans le cadre du PTP
- La mesure et l'analyse de la satisfaction des bénéficiaires de nos services
- Le développement et l'animation des partenariats
- Le suivi du déploiement du CEP en région CVL
- L'organisation des jury CléA
- La coordination du PIC VAE du Loiret
- Le plan de communication de l'ATPRO CVL

En période de forte activité, le pôle vient en renfort pour l'accueil, l'information sur les dispositifs et l'analyse des parcours de mise œuvre des projets qui font l'objet de demande de financement.

Ces nombreuses activités de soutien convergent vers les mêmes objectifs : plus d'accès, plus d'information et de fluidité dans les parcours des actifs.

Afin de servir la mission du suivi du déploiement du CEP en Région Centre Val de Loire, nous avons constitué une équipe projet avec notre Directeur, JM. Bastiani et S. LOIZON, en charge des partenariats.

A chaque Conseil d'Administration de Transitions Pro CVL, un point est fait sur cette mission qui se construit et l'évolution des actions et relations avec les différents opérateurs CEP en région.

Au-delà, toutes les équipes de Transitions Pro Centre Val de Loire sont mobilisées pour des relations de proximité avec les conseillers CEP que ce soit en accueil, pour l'information sur

les dispositifs, à l'instruction technique des demandes ou pour expliquer des décisions de Commissions d'Instruction.

- **Service Orientation du Conseil Régional du Centre-Val de Loire / partenaire mobilisé en co-pilotage**

Nous avons reçu conjointement un mandat du bureau du Crefop. Il s'agit d'une note du 20/11/20 à l'attention de l'Association Transitions Pro Centre-Val de Loire et du service Orientation du Conseil Régional du Centre-Val de Loire.

Le mandat de travail : « Observer la montée en puissance de la mobilisation du CEP et le déploiement de l'offre de service territorialisée des opérateurs en Centre-Val de Loire »

Objet du projet :

Ce travail doit permettre de répondre aux questions suivantes :

- Quel accès à l'offre de service des différents opérateurs du CEP ?
- Quel maillage territorial de l'offre de service ?
- Quelle(s) articulation(s) dans les services déployés par ces opérateurs et les acteurs/outils du SPRO ?
- Quel(s) retour(s) des bénéficiaires et des publics ?

Copilotage du groupe de travail : Région/ATPRO

Le Bureau du CREFOP souhaite que cette organisation du travail soit faite en lien étroit avec le service Orientation du Conseil Régional, l'ensemble des opérateurs délivrant le CEP et ATPRO.

Attendus :

Méthodologie globale : organisation, mise en œuvre, calendrier et partenaires à associer. Les livrables (à définir) pourraient être un tableau de bord régional de l'ensemble des opérateurs ainsi qu'un rapport annuel.

B. Le positionnement de la mission en région et étapes de mise en œuvre

- **Principes et approche méthodologique**

Le cœur de la mission pour nous est de décrire, analyser et partager les observations recueillies en région. La posture adoptée n'est pas celle d'un auditeur mais se joue en coopération et informations réciproques pour optimiser la mise en œuvre du CEP et pour une meilleure articulation des dispositifs facilitant ainsi les parcours des actifs en région.

La formalisation du rendu compte de cette mission figure dans le rapport annuel destiné à France compétences et au CREFOP.

La mission s'est construite progressivement au fil des ateliers initiés par France Compétences pour le réseau des Transitions Pro et dans le respect des préconisations tant sur le fond

(thèmes retenus par France Compétences) que sur la forme (posture informative et coopérative).

En parallèle, un groupe inter Transitions Pro s'est constitué, avec les chargés de mission en charge du suivi du CEP dans les différentes régions, pour échanger mensuellement et comparer comment la mission était appréhendée et se déployait dans chaque région.

La méthodologie validée par le CA de France Compétences nous a été présentée le 29 avril 2020.

3 thèmes, constituant un socle commun sont retenus :

- Le recours au CEP : flux, profil des bénéficiaires
- L'usage du CEP : motifs de sollicitation, services mobilisés, prestations complémentaires...
- L'articulation du CEP/dispositifs de TPro

Un thème optionnel sur les effets du CEP sur les parcours

Pour cette première année d'installation de la mission, Transitions Pro Centre Val de Loire a proposé une approche basée sur le socle commun.

- Installation de la mission en région

Dès février 2020, nous avons initié une réunion avec les opérateurs CEP pour leur présenter Transitions Pro Centre Val de Loire, les missions de cette nouvelle structure et particulièrement celle du suivi du CEP dans ses principes et approche.

Après validation de la méthodologie de la mission de suivi par le CA de France Compétences, Transitions Pro Centre Val de Loire a répondu le 24/6/2020, s'engager pour 2020 dans la limite du périmètre des 3 thèmes constitutifs du socle commun : le recours au CEP, l'usage du CEP et les coopérations autour du CEP.

En juillet 2020, nous rencontrons le service Orientation de la Région pour leur présenter la mission et la méthodologie de suivi et échanger sur son articulation avec leur mission d'animation du SPRO.

A compter de septembre 2020, nous provoquons des réunions bilatérales avec chacun des 5 opérateurs CEP en région pour présenter la mission et la méthodologie de suivi CEP, mieux comprendre leur organisation et recueillir des informations sur la manière dont le CEP a été mis en œuvre en 2020. Bien que déjà signifié, il a été nécessaire de rappeler que notre approche, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du CEP sur la région, ne s'inscrit ni dans le contrôle ni dans l'évaluation de la qualité de service rendu mais bien dans l'analyse partagée et la co-construction.

C. Les étapes de la mise en œuvre de la mission

Nous avons anticipé une **rencontre en décembre 2019 avec le nouvel opérateur** privé retenu pour la région Centre afin de se présenter réciproquement.

Le 14 février 2020, nous avons initié une réunion avec les opérateurs CEP pour présenter les missions de Transitions Pro et particulièrement celle du suivi du CEP. Etaient présents Groupement Evolution, l'APEC et Cap Emploi.

Le 29 avril 2020, France Compétences présentait au réseau des Transitions Pro, le cadre réglementaire de la mission, l'objet du suivi, les principes de la méthodologie, son périmètre autour de quatre thèmes (1. Le recours au CEP, 2. L'usage du CEP, 3. Les coopérations autour du CEP, 4. Les effets du CEP sur les parcours (thème optionnel)), ainsi que la posture attendue d'observation et de capitalisation des données ou initiatives régionales.

Le 24/6/2020, Transitions Pro CVL s'engage auprès de France Compétences pour un suivi 2020 **dans le cadre du périmètre des 3 thèmes constitutifs du socle commun** de la méthodologie France Compétences : le recours au CEP, l'usage du CEP et les coopérations autour du CEP.

23/7/20. Rencontre de la Région, service Orientation

Outre la présentation de la mission de suivi et de la méthodologie retenue, ce fut l'occasion d'échanger aussi sur son articulation avec leur mission d'animation du SPRO sachant que nous y sommes présents ainsi que les opérateurs CEP.

Rencontres bilatérales avec chaque opérateur CEP :

Devant la difficulté de les rencontrer conjointement et conscient de ne pas devoir trop attendre du retour des données CEP 2020 par France Compétences (présentées lors de l'atelier du 9/7), nous cherchions par ce biais, un échange plus qualitatif autour de leurs propres constats et analyses sur le déploiement du CEP au sein de leur structure respective.

9/9/20 Pôle Emploi

11/9/20 Groupement Evolution

11/09/20 Association Régionale des Missions Locales

8/10/20 APEC

15/12/2020 Groupement Evolution

13/01/2021 Association Régionale des Missions Locales

Janvier 2021 Réseau CHEOPS (1 par département compte-tenu de leurs spécificités)

12/3/2021 : réunion inter opérateurs CEP / TPRO CVL / Service Orientation de la Région

Présentation de la synthèse des données CEP obtenues pour 2020, partage de l'analyse des résultats. Présentation du mandat du Crefop et des attendus.

Les 5 réseaux d'opérateurs CEP étaient représentés ainsi que le service orientation de la Région.

31/3/2021 : réunion inter opérateurs CEP / TPRO CVL / Service Orientation de la Région

L'objectif de cette rencontre était de partager les constats faits lors de l'analyse des données et de définir des axes d'amélioration concertés pour 2021. Nous sommes revenus également sur les attendus du mandat du Crefop afin de convenir d'une réponse collective lors du bureau du Crefop le 7/4/21.

Les 5 réseaux d'opérateurs CEP étaient représentés ainsi que le service orientation de la Région.

PARTIE 2 : Les coopérations autour du CEP

A. Les modalités de coopération

- ✓ Des réunions collectives tous opérateurs pour traiter des sujets communs autour du déploiement du CEP
- ✓ Des rencontres bilatérales pour échanger sur les pratiques opérationnelles de chacun autour du CEP
- ✓ Des conventions pour formaliser les partenariats et optimiser les transitions professionnelles
- ✓ Des investissements au sein des SPRO départementaux autour d'actions collectives engagées sur les territoires
- ✓ Des participations au programme de professionnalisation du SPRO à destination des acteurs de l'orientation et de l'emploi favorisant l'échange de pratiques des conseillers

B. Les objets de coopérations

Sur l'axe Information, promotion, aiguillage

Dès janvier 2020, en amont d'une demande de financement de Projet de Transition Professionnelle (PTP), les équipes de Transitions Pro CVL informent sur le CEP et orientent vers les opérateurs CEP, les salariés dès qu'ils identifient une nécessité d'approfondir le projet professionnel. Dans ce cadre sur 2020, 80 personnes tous les mois sont orientées vers le CEP.

De même, lors du refus d'un PTP par la Commission d'instruction, les candidats sont invités à prendre contact avec un CEP pour retravailler le projet.

Présentation sur notre site du CEP avec aiguillage vers les opérateurs en lien avec notre mission d'information et selon les modalités débattues avec les opérateurs CEP lors de notre rencontre du 14/2/20.

Suite veille, contribution à la mise à jour du site internet de la Région pour des actualisations concernant nos missions et relai vers nouvel opérateur privé sur le champ du CEP (juin).

Dès mai, investissement dans le groupe de pilotage des SPRO pour la mise en place des salons « Nouvelle Vie Professionnelle ». Le salon virtuel, commun pour Tours et Orléans le 15/10/2020, fut l'occasion de coanimations avec une table ronde dédiée au CEP, animée par le Groupement Evolution et le Greta et une autre consacrée aux financements de formation présentés par Transitions Pro CVL et Opcommerce.

Présentations conjointes Transitions Pro CVL et Groupement Evolution au sein des réunions SPRO départementales sur les missions respectives de chacun, les services et dispositifs (Tours 15/10, Pithiviers le 17/12).

Présentation conjointe Transitions Pro CVL et Groupement Evolution à la Mission Locale de Saint Florent du Cher à leur demande, réalisée le 27/11. Groupement Evolution et la Mission Locale ont à cette occasion partagé un intérêt commun de travailler sur les livrables du CEP.

Animation de deux réunions d'information pour les conseillers CEP de Groupement Evolution 22/10 et 5/11. Nous avons alors présenté la structure Transitions Pro Centre Val de Loire, ses missions, les dispositifs (PTP, Démissionnaires, VAE, CléA) ainsi que les attendus de la commission d'instruction avec ses priorités et critères.

Animation similaire de Transitions Pro CVL lors d'une réunion d'équipe au Pôle Emploi Orléans Loire le 21/1/21, suite à leur sollicitation.

Depuis décembre 2020, un échange à l'échelle de chaque dossier de demande de financement est systématiquement réalisé entre Transitions Pro et l'opérateur CEP salariés afin de lui permettre de disposer d'un éclairage sur les décisions de la Commission d'instruction. Ce retour détaillé a pour objectif de permettre aux conseillers CEP de disposer de l'ensemble des informations pour la poursuite de l'accompagnement des salariés.

Présentation conjointe Transitions Pro CVL et Groupement Evolution auprès des conseillers CEP du réseau Cap Emploi le 11/3/21. En parallèle le Groupement Evolution avait déjà initié des rencontres avec les équipes Cap Emploi sur plusieurs départements pour se présenter et traiter des questions d'aiguillage des publics qu'ils reçoivent et d'articulation des services des personnes qu'ils accompagnent.

Des conventions partenariales pour formaliser les coopérations

APEC – TRANSITIONS PRO CVL

Ce partenariat vient consolider une collaboration de longue date dans l'objectif d'optimiser les démarches d'évolution et de transition professionnelle des cadres.

Objectifs :

- Optimiser l'accès au CEP et aux dispositifs mis en œuvre par l'Apec et Transitions Pro
- Coopérer dans l'intérêt de la sécurisation des parcours du public cible
- Echanger les informations et études des structures sur les besoins en emplois, en compétences et en qualification sur le territoire régional
- Partager les données d'activité du CEP démissionnaire en Centre Val de Loire
- Par un échange d'information régulier, consolider ensemble l'efficacité de nos actions, en lien avec la mission de suivi du CEP dévolue à Transitions Pro

GROUPEMENT EVOLUTION -TRANSITIONS PRO CVL

Les enjeux partagés par Transitions Pro CVL et Groupement Evolution sont d'accroître la connaissance, l'accès au CEP et aux dispositifs en faveur de la reconversion des salariés. Par une articulation optimale de nos services nous cherchons à mieux accompagner les reconversions et sécuriser les parcours des salariés du secteur privé.

Objectifs :

- Accroître l'accès au CEP et aux dispositifs mis en œuvre par Groupement Evolution et Transitions Pro, dans l'intérêt des salariés
- Fluidifier les parcours des actifs salariés, en particulier, dans le cadre de la préparation et du traitement des dispositifs mobilisés pour accompagner leurs démarches de reconversion
- Optimiser l'efficacité des actions et des moyens respectifs
- Affirmer la complémentarité des actions de l'opérateur CEP des actifs occupés et de Transitions Pro
- Partager les données de l'étude menée par Transitions Pro sur le suivi des « démissionnaires » en Centre Val de Loire
- Contribuer aux échanges et travaux dans le cadre de la mission de suivi du CEP

Des réunions mensuelles post commissions paritaires d'instruction sont organisées pour les conseillers CEP afin d'échanger sur les actualités de chacune des structures, de favoriser des questions/réponses sur des cas pratiques en lien avec les dispositifs que nous gérons, pour favoriser la gestion des refus des demandes et optimiser l'accompagnement des bénéficiaires dans leur demande de recours.

PARTENAIRES VARIES - TRANSITIONS PRO DANS LE CADRE DE TRANSCO

Enfin dans le cadre des transitions collectives, inscrites dans le plan de relance proposé par les partenaires sociaux à la ministre mi-octobre, nous avons travaillé un projet qui a été retenu suite à l'appel à manifester l'intérêt au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

L'objectif de ce projet est de venir en aide aux entreprises en difficultés ou en forte mutation économique, de même que celles qui peinent à recruter et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent anticiper leur reconversion de façon sécurisée en évitant toute rupture de parcours.

Le projet est porté par Transitions Pro Centre Val de Loire et le consortium réunit différents partenaires qui coopèrent au plus près des territoires (Direccte, Conseil Régional, Apec, Groupement Evolution, Pôle Emploi, Transitions Pro CVL, des Opco, le Gip Alfa, des entreprises...).

Le CEP s'inscrit naturellement dans le dispositif TRANSCO pour accompagner les salariés dans les transitions à venir et sécuriser leur parcours. Des réunions spécifiques avec les opérateurs ont eu pour objet de travailler la présentation de l'accompagnement CEP dans le cadre de TRANSCO afin de rassurer les employeurs et fédérer les salariés concernés.

C. Leviers /difficultés/avancées en termes de coopération

Leviers

Les ateliers avec France Compétences et le groupe de chargés de mission suivi du CEP des Transitions Pro

Rassurer les opérateurs sur l'approche de Transitions Pro (analyse partagée et coopération)

L'investissement des opérateurs CEP dans le projet TRANSCO CVL

Le mandat donné par le Crefop impliquant tous les opérateurs CEP et un co-pilotage Transitions Pro CVL et le service Orientation de la Région

Difficultés

Le contexte sanitaire et économique a bousculé chaque structure dans son organisation et sa quête d'adaptation aux besoins de ses usagers

L'énergie consentie par Transitions Pro CVL à la mobilisation de l'ensemble des acteurs autour d'un objectif commun qu'est le suivi du déploiement du CEP en région

Les systèmes d'information pour certains opérateurs ne facilitant pas la remontée des données CEP

Les différences de codification des données CEP (DGEFP/France Compétences) ne permettent pas toujours l'analyse comparative

Les opérateurs ne se réfèrent pas tous au dernier cahier des charges du CEP avec ses 2 niveaux. Cela ne simplifie pas les échanges, la compréhension de chacun.

Avancées

Nous sommes sur une première année pour cette mission qui se construit chemin faisant au gré des échanges et coopérations.

Le début de l'année a vu aussi l'installation de nouvelles structures (Groupement Evolution et Transitions Pro). Un temps était nécessaire pour améliorer la connaissance de chaque opérateur.

Les coopérations se sont naturellement nouées d'abord autour des actifs occupés pour fluidifier et optimiser les parcours de transition de ces publics. En parallèle, des échanges riches et transparents ont pu se faire lors de réunions bilatérales avec certains réseaux.

Le partage tous opérateurs autour de l'analyse des données CEP 2020 et de la présentation du mandat du Crefop est l'opportunité de dégager des axes partagés d'amélioration et de coopération.

PARTIE 3 : CEP et parcours des bénéficiaires en région

Les indicateurs mentionnés ci-dessous sont issus des données transmises par France Compétences à partir d'informations issues des systèmes d'information des 5 opérateurs.

Pour l'opérateur privé CEP, Groupement Evolution :

- Source : Fichier de données CEP individuelles EVOL France Compétences
- Données brutes et calculs France Compétences

Pour les 3 opérateurs CEP de droit ; Mission Locale, APEC, Pôle Emploi :

- Source : Fichier de données CEP individuelles SI-CEP DGEFP
- Données brutes et calculs France Compétences

Pour l'opérateur de droit Cap Emploi :

- Recueil de données statistiques par la tête de réseau national auprès de leurs entités régionales (entrées CEP)
- Pour cette année nous disposons uniquement du nombre d'entrées CEP sur 2020

Globalement, France Compétences nous alerte sur l'utilisation des données CEP. L'analyse est à prendre avec précaution car les données sont parfois imparfaites et dans tous les cas non stabilisées (les opérateurs ont 2 ans pour apporter des modifications).

Néanmoins, nous pouvons apprécier des tendances.

A. Le recours au CEP

DONNEES BRUTES DES ENTREES CEP ET EVOLUTION POUR LES OPERATEURS DE DROIT COMMUN

	2019		2020	
	CVL	NATIONAL	CVL	NATIONAL
CAP EMPLOI	2321	-	2335	-
MISSIONS LOCALES	11079	323914	11000	299920
POLE EMPLOI	50829	1510653	51638	1573291
APEC	2057	82176	2640	95529
OPERATEURS REGIONAUX FC	-	-	3134	102058

En CVL : 63965 entrées 2019 (Mission Locale, Pôle Emploi et Apec) / 65278 en 2020 **(+ 2 %)**

Au National : 1916743 / 1968740 **(+ 2,7 %)**

Malgré une année percutée par la crise sanitaire, on note une évolution des entrées en CEP de + 2 % en région CVL, évolution portée par Pôle Emploi et par l'Apec. Les entrées Pôle Emploi représentent 73 % du total des entrées. Le contexte compliqué a conduit les structures à revoir leur organisation et adapter leurs moyens aux besoins de leur public. Les impacts se lisent aussi du côté des publics et de leur capacité à s'engager dans une démarche CEP.

En même temps, l'évolution du nombre d'entrées en CEP entre 2019 et 2020 est de + 2,7 % au national.

Analyse des entrées CEP sur 2020

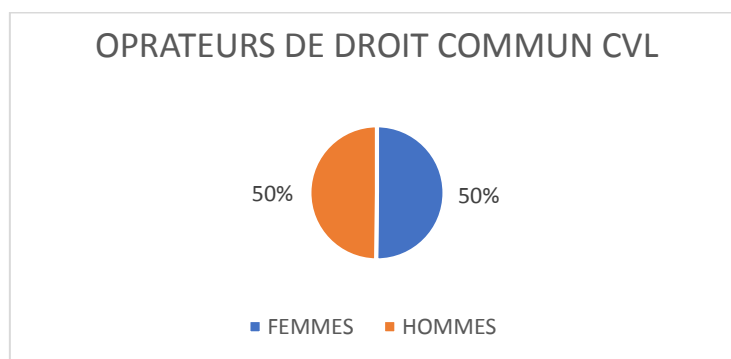
- 70747 entrées CEP en région CVL tous opérateurs
- Ces entrées CEP représentent 3,3 % des entrées au national (hors données Cap Emploi)
- Le poids de la population active en région CVL représente 3,6 % du national (cf Insee CVL au 31/12/20)

NB : les fonctionnaires sont pris en compte dans l'évaluation du nombre d'actifs, tant au national qu'en région. Les taux entre national et régional peuvent donc être comparés.

- Taux de pénétration de 6,32 % en région CVL (cf Insee CVL au 31/12/20)
 - Le taux de recours au CEP est de 6,62 % au national (hors chiffres Cap Emploi)
 - 28 % des demandeurs d'emploi sont entrés en CEP en 2020 en région CVL (31 % au national). L'écart avec le National s'explique par une évolution favorable en Région de l'évolution de la demande d'emploi.
 - Le taux de recours au CEP pour les salariés en région CVL est de 0,56 % (0,57 % au national)

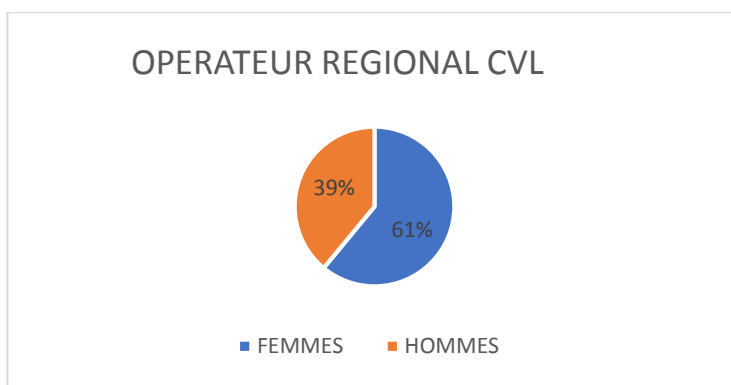
PROFILS DES BENEFICIAIRES (hors données Cap Emploi)

Genre



Pour les opérateurs de droit commun on atteint l'équilibre hommes/femmes sur 2020 en CVL (51 % de femmes /49 % d'hommes au national).

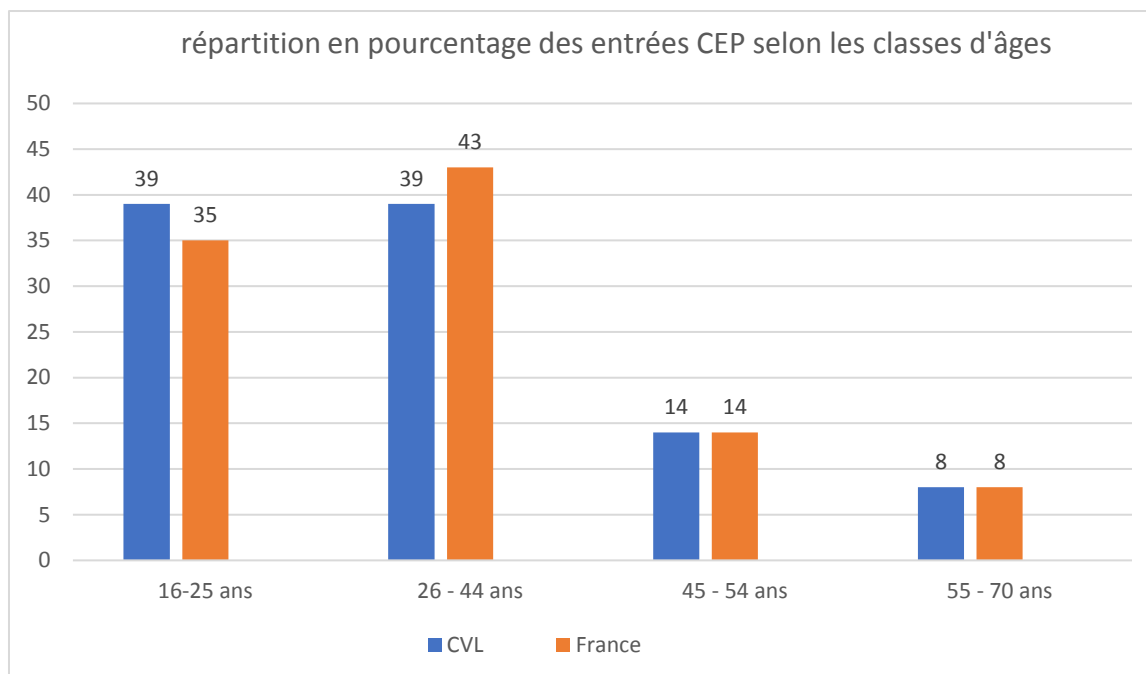
En 2019 : 51 % de femmes en CVL et 49 % d'hommes (52 et 48 % respectivement au national)



Pour les opérateurs régionaux retenus par France Compétences, on retrouve beaucoup plus largement de femmes : 61 % de femmes et 39 % d'hommes (62/38 au national).

En situation de travail, non contraintes, les femmes salariées s'engagent davantage dans une démarche de Conseil en Evolution Professionnelle pour accompagner leur transition.

Age :



Les seniors ont peu recours au CEP en CVL comme au national. Les bénéficiaires du CEP ne sont que 22 % à avoir plus de 45 ans tous opérateurs confondus.

Par ailleurs, on a autant d'entrées en CEP tous opérateurs confondus pour les 16/25 ans que pour les 26/44 ans. Les très jeunes ont donc tout aussi bien accès au CEP. C'est un constat un peu plus marqué en région Centre (39 % de 16/25 ans contre 35 % au national).

Nous retrouvons les plus jeunes (16/25 ans) bien évidemment dans le réseau Mission Locale et chez Pôle Emploi. Les deux réseaux observent une augmentation des publics très jeunes en comparaison avec 2019. Les statistiques sur les inscrits Pôle Emploi font apparaître d'ailleurs un poids des jeunes plus important qu'au national.

Les publics Apec sont majoritairement entre 26 et 44 ans.

Les publics Cap Emploi sont, suite aux échanges avec ce réseau, plus âgés.

Niveau de formation :

Opérateurs régionaux France Compétences

NIVEAUX	CVL	FRANCE
6 et 7 (licence et +)	20,9 %	25,9 %
5 (BTS, DUT...)	23 %	21 %
4 (Bac, BT, BP...)	28,7 %	27,2 %
3 (CAP, BEP...)	20,9 %	18,2 %
QUALIF PROF (CQP)	0,2%	0,2 %
NON QUALIFIE	4,9 %	5,8 %
NON RENSEIGNE	1,4 %	1,7 %

Opérateurs de droit commun

NIVEAUX	CVL	FRANCE
6 et 7 (licence et +)	13,2 %	18,8 %
5 (BTS, DUT...)	10,1 %	10,4 %
4 avec diplôme	22,5 %	22,5 %
4 sans diplôme	8,3 %	7,9 %
3 (CAP, BEP...)	17,3 %	15,2 %
NON QUALIFIE	28,2 %	24,8 %
NON RENSEIGNE	0,4 %	0,4 %

Pour tous les opérateurs ce sont principalement les personnes de niveau 4 qui s'engagent en CEP (30 % CVL, 28 % au national).

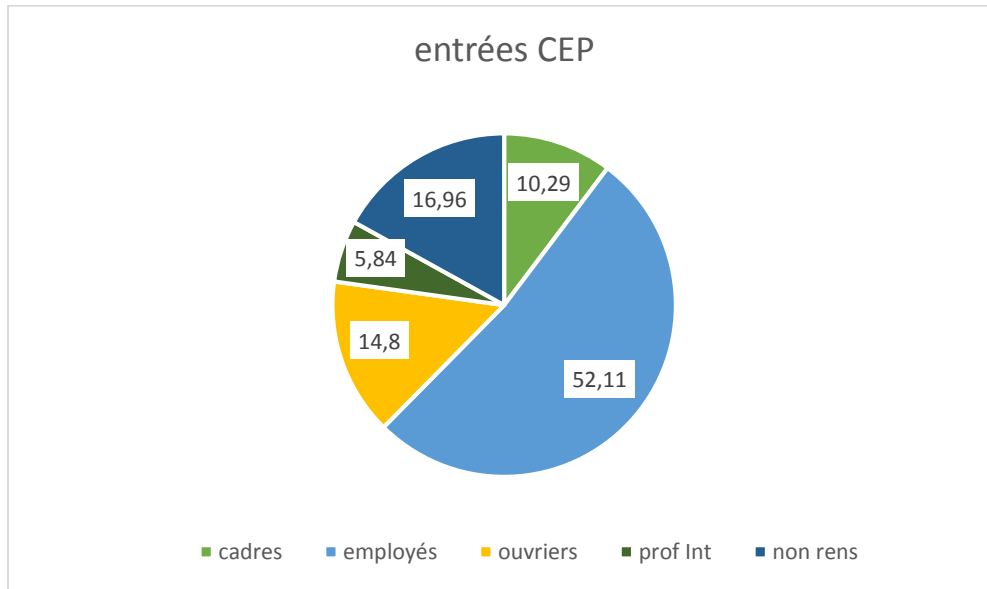
Pour les opérateurs régionaux France Compétences, viennent ensuite les Bac + 2 et au-delà. Ils représentent 44 % des entrées et 47 % au national (23 % pour les autres opérateurs, 29 % au national).

Pour les opérateurs de droit commun, ce sont les personnes non qualifiées qui viennent après les niveaux 4 pour 28 %. Les non qualifiés représentent 5% des entrées pour Groupement Evolution. C'est moins tranché au national (25 % contre 6 % pour les opérateurs FC).

Le réseau Cap Emploi nous signifie accompagner une majorité de public de niveau 3 (CAP).

Ces résultats mettent en exergue la réalité de la région CVL avec une population moins qualifiée par rapport au national.

Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS)



En région Centre Val de Loire comme au national, ce sont les employés qui ont davantage recours au CEP : 52 % des entrées.

La région se distingue du national avec moins d'entrée CEP de cadres (10 % contre 14 % au national) et plus d'ouvriers (14,8 % contre 11,5 %) à l'image de leur représentativité en région.

Toutefois, nous constatons une faible part d'ouvriers au regard de leur poids en région (27 % des personnes en emploi sont des ouvriers en CVL / 20 % au national).

Secteurs d'activité

Pour les opérateurs régionaux de France Compétences, les bénéficiaires du CEP proviennent principalement des mêmes 5 grands secteurs d'activité :

- 1- Santé humaine et action sociale
- 2- Autres activités de services
- 3- Commerce, réparation auto
- 4- Industrie manufacturière
- 5- Transports et entreposage

Pour les opérateurs de droit commun, les secteurs d'origine des bénéficiaires sont :

- 1- Activités de services administratifs et de soutien
- 2- Commerce, réparation auto
- 3- Santé humaine et action sociale
- 4- Industrie manufacturière
- 5- Hébergement restauration

Nous retrouvons les mêmes premiers secteurs au national mais pas forcément dans le même ordre en adéquation avec la réalité du territoire.

B. L'usage du CEP

Aiguillage des bénéficiaires

(par qui les bénéficiaires ont-ils eu connaissance du service CEP ?)

	APEC	POLE EMPLOI	MISSION LOCALE
Pas d'aiguillage/entrée directe	52 %	100 %	99 %
Autres institutions	28 %	-	1 %
Pôle Emploi	20 %	-	-

Les bénéficiaires du CEP chez Pôle Emploi sont obligatoirement des personnes inscrites chez eux comme demandeurs d'emploi. Les 100 % d'entrées directes sont donc sans surprise. En revanche, les aiguillages transmis par l'Association Nationale des Missions Locales ne traduisent pas la réalité ni les engagements entre les structures. Ainsi, une part non négligeable des publics leur est orientée par Pôle Emploi. Par ailleurs, l'item « autres institutions », sélectionné dans 28 % des cas pour les entrées APEC, mériterait un éclairage. Enfin, il est surprenant de ne pas trouver d'aiguillage des organismes du SPRO.

Pour l'opérateur régional France Compétences, les items proposés bien que proches ne sont pas tout à fait les mêmes.

Connaissance du service du CEP	Entrées
Action de communication	973
Son employeur	161
Son entourage	264
Une organisation syndicale	5
Un autre organisme :	1731
APEC	2
CAP Emploi	1
Missions locales	17
Pôle Emploi	257
Opérateur régional FC sollicité directement	1057
Même organisme	43
Organisme de formation	121
Organisme risques et santé au travail	13
Organisme social	18
Organismes du SPRO (hors opérateurs CEP)	19
Autres	183
Non renseigné	
Total général	3134

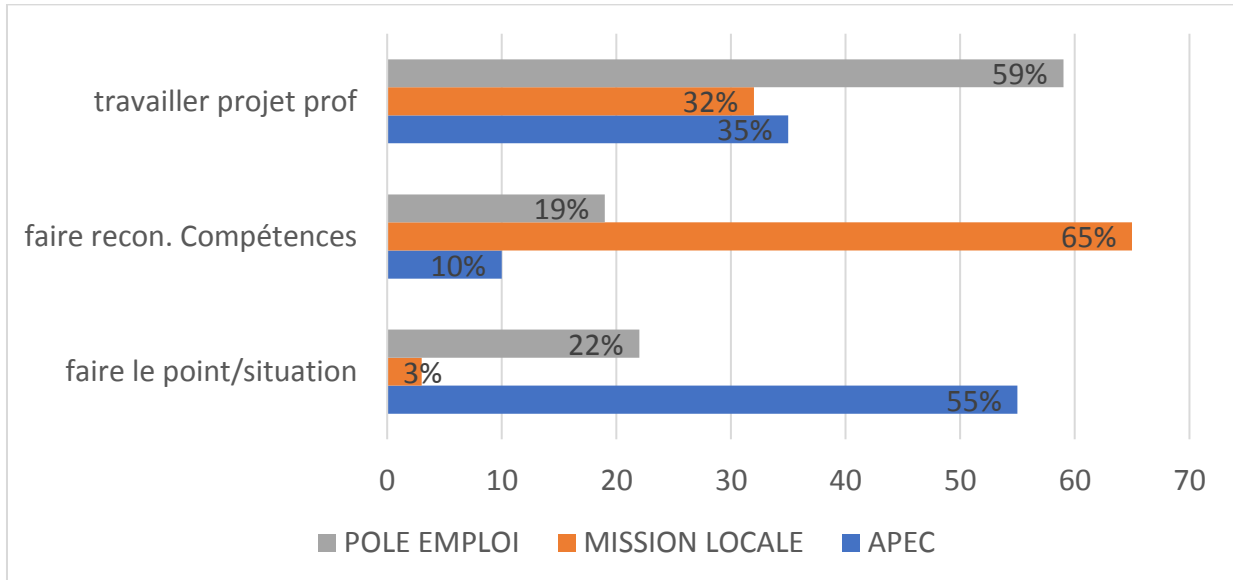
Source France Compétences

Dans les grandes tendances, après les entrées directes, nous retrouvons les actions de communication. Ainsi, 34 % des personnes accueillies connaissent le CEP grâce à ces actions. Dans les autres vecteurs d'information, viennent ensuite l'entourage, Pôle Emploi, l'employeur et l'organisme de formation. Ces deux derniers points traduisent les démarches engagées par Groupement Evolution en direction des entreprises, des OPCO et des organismes de formation.

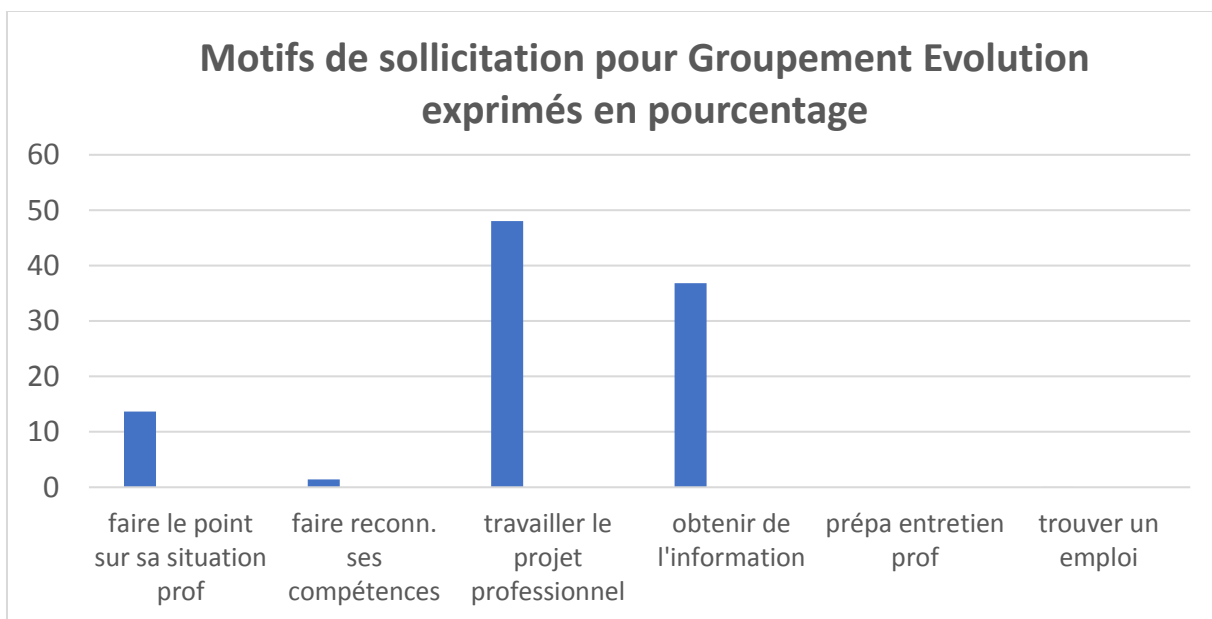
Groupement Evolution déclare ne pas avoir tout à fait les mêmes résultats. Nous pouvons également nous étonner de ne pas retrouver en partie les 80 personnes par mois que Transitions Pro CVL leur adresse.

Motifs de sollicitation

Pour les opérateurs de droit



Les bénéficiaires du CEP chez Pôle Emploi, inscrits comme demandeurs d'emploi travaillent le projet professionnel dans sa globalité en prévision d'un repositionnement sur le marché du travail. Le public accueilli par l'Apec sollicite le CEP prioritairement afin de faire un point sur sa situation. Ils nous expliquent que les cadres sont davantage dans une quête de promotion, d'évolution que de reconversion. L'Association Nationale des Missions Locales s'étonne de voir que le premier motif pour leurs entrées soit de « faire reconnaître ou adapter ses compétences ». Ils identifient peut-être un problème de reporting des données entre leur système d'information et celui de la DGEFP.



Pour les bénéficiaires du Groupement Evolution le motif principal de sollicitation est le travail du projet et le souhait d'être accompagné dans la mise en œuvre d'une reconversion. Sous l'item « obtenir de l'information », ils nous précisent que l'on y retrouve les salariés qui veulent s'enquérir des dispositifs de financement de formation et ceux qui veulent mobiliser le dispositif démissionnaire. Ils font le constat de ne pas être identifiés pour la préparation d'entretiens professionnels ou pour trouver un emploi.

C. L'articulation CEP/dispositifs Transitions Pro

Pour rappel, Transitions Pro CVL aiguille environ 80 personnes par mois vers les opérateurs CEP, soit environ 1000 par an.

Le CEP et le dispositif Projet de Transition Professionnelle

Ce dispositif permet à un salarié selon certaines conditions d'ancienneté de bénéficier d'une prise en charge financière pour suivre une formation certifiante destinée à changer de métier ou de profession.

1047 dossiers de demande de financement dans le cadre du dispositif PTP ont été déposés à Transitions Pro Centre Val de Loire sur 2020.

Fin 2020, 21 % de demandeurs de PTP déclaraient avoir bénéficié d'un accompagnement CEP en amont. Bien que le CEP ne soit pas une démarche obligatoire préalable à une demande de financement PTP, nous avons un enjeu commun avec les opérateurs CEP sur le déploiement de cette mission afin d'augmenter la qualité des projets déposés à Transitions Pro.

Le CEP et le dispositif démissionnaire

Le dispositif démissionnaire permet à un salarié du secteur privé ayant au moins 5 ans d'activité salarié de bénéficier de l'assurance chômage après une démission en vue de réaliser son projet professionnel.

Ce dispositif mobilise 3 acteurs dans sa mise en œuvre : le CEP en premier lieu, qui est un passage obligatoire afin de construire le projet et de sécuriser la démarche (auprès de l'APEC, de Cap Emploi ou de Groupement Evolution), la Commission d'Instruction de Transitions Pro, qui examine le projet professionnel de reconversion formation ou de création/reprise d'entreprise et enfin Pôle Emploi, qui ouvre les droits et appuie le bénéficiaire dans la poursuite de la mise en œuvre du projet.

Ce dispositif nécessite une bonne articulation entre les acteurs. Dans ce cadre, les conseillers CEP et les équipes techniques de Transitions Pro collaborent étroitement dès le début de sa mise en œuvre.

399 demandes ont été déposées à Transitions Pro CVL sur 2020.

70 % pour des projets de création/reprise d'entreprise et 30 % pour des projets de reconversion avec formation.

Sur 2020, 78 % des demandes d'attestation du caractère réel et sérieux du projet en vue d'une démission sont accompagnés par Groupement Evolution et 16 % par l'Apec. Les 6 % restants correspondent à des accompagnements Fongecif fin 2019 ou d'opérateurs privés d'autres régions.

PARTIE 4 : Axes d'amélioration concertés :

Le travail conjoint sur la lecture du mandat du Crefop a permis de réinscrire le sujet du CEP dans l'agenda régional. Il en ressort :

- La nécessité de clarifier la stratégie de chaque opérateur par rapport au CEP
- L'appropriation par chaque opérateur des attendus du CEP et son intégration à des offres de service distinctes
- La nécessité de remettre le CEP à l'agenda du SPRO et d'une instance de pilotage régionale
- La poursuite d'un travail de valorisation de l'accompagnement à l'évolution professionnelle par chacun des opérateurs avec une communication dédiée
- La réflexion autour d'événementiels locaux sur la thématique de l'évolution professionnelle
- La difficulté de mettre des outils de mesure de la satisfaction dédiés au CEP qui peuvent cependant être appréciés par les outils de mesure de la satisfaction, déployés par les opérateurs
- L'intérêt à distinguer les sujets relevant du niveau national, régional et local et les thématiques qui relèvent du pilotage, de l'accompagnement et du repositionnement du CEP dans un environnement socio-économique régional

Afin d'organiser le travail sur ces différents sujets, il est proposé :

- De retenir un territoire volontaire pour mesurer le réadressage des publics et la communication autour du sujet de l'évolution professionnelle
- De remettre le CEP à l'ordre du jour des réunions territoriales du SPRO
- De poursuivre le travail en GT régional sur la base des questions proposées ci-dessus au bureau du CREFOP

Axes d'amélioration concertés :

Après avoir partagé nos constats sur cette première année de suivi du déploiement du CEP en région Centre Val de Loire, nous avons retenu en accord avec tous les partenaires deux thèmes d'amélioration qui feront l'objet d'un travail sur 2021.

Pour 2021 :

Constat d'axes d'amélioration partagé	Plan d'actions
Se donner les moyens d'avoir pour 2021 des données nous permettant une analyse plus précise sur l'évolution des profils, l'aiguillage des publics et la nature des besoins	Améliorer à l'échelle de chacun la qualité des données tracées dans leur SI (prendre un territoire expérimental puis étendre) : - Partager entre opérateurs pour garantir une harmonisation des codifications (« appeler un chat un chat » partout) - En particulier partager entre opérateurs les pratiques de tracé d'aiguillage des publics (moment du tracé et structure d'origine) pour obtenir un tracé exhaustif et conforme - Faire le lien au besoin avec leur national en prévision du reporting DGEFP / Faire connaître à la DGEFP/France Compétences les situations ne permettant pas une restitution pleine et entière de la réalité locale
Développer le recours au CEP pour les salariés	- Développer la notoriété CEP - Travailler la communication pour expliquer ce qu'est le CEP - Cibler l'entreprise, les RH, les représentants du personnel - Elargir aux partenaires sociaux - Mettre en place un événement dédié (salon ?)
Plus globalement	Partager la stratégie de chaque opérateur sur le CEP en 2021 et sa déclinaison en offre de service S'interroger sur la plus-value du CEP en termes de satisfaction et d'impact (retours bénéficiaires au sens du mandat)

Pour 2022 :

Il est envisagé avec Pôle Emploi de travailler sur la question du suivi des démissionnaires (continuité de services, parcours sans rupture, ...).