



Z O O M
2 0 2 0

LE DÉPLOIEMENT DU
CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

En région Nouvelle-Aquitaine

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Nouvelle
Aquitaine

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

LA MISSION DE SUIVI DU CEP

Le CEP a pour objectif de « garantir à tout actif qui en exprime le besoin, l'accès à un service d'appui universel, neutre, personnalisé et gratuit pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle ».

Suite à la loi du 5 septembre 2018 pour « La liberté de choisir son avenir professionnel » et l'arrêté du 29 mars 2019 fixant le nouveau cahier des charges du CEP, celui-ci est désormais mis en œuvre en 2 niveaux de conseil au lieu de 3 :

1. l'accueil individualisé et adapté au besoin de la personne
2. l'accompagnement personnalisé.

En parallèle, la Loi confie aux Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales, dénommées Transitions Pro, la mission de suivre la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle sur le territoire régional.

Les Transitions Pro sont ainsi chargés de remettre annuellement un rapport à France Compétences sur la base d'une méthodologie définie par cette instance et réalisé sur la base d'indicateurs transmis par les cinq opérateurs CEP.

Les pages qui suivent sont un extrait du rapport annuel réalisé par Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine.

LES OBJECTIFS

Sécuriser les parcours professionnels et accélérer les coopérations

Au niveau régional, le rapport permet entre autres de :

- connaître le profil des demandeurs, leur nombre et la nature de leurs demandes
- apprécier comment le CEP se déploie à l'échelle de la région en fonction des caractéristiques des actifs
- fluidifier les parcours des actifs par le biais notamment des coopérations entre les opérateurs, comme par exemple la réalisation d'actions de professionnalisation et de communication ou l'élaboration d'outils communs.

SOMMAIRE

1 / L'accessibilité du CEP en région

2 / La nature du CEP en fonction des publics

3 / La méconnaissance du CEP par le grand public

4 / Le CEP, une originalité française ?

5 / Les efforts de communication sur le CEP

6 / Le profil type des personnes qui recourent au CEP

7 / Les effets de la crise sanitaire sur le recours au CEP

8 / Le CEP : un service gratuit et confidentiel pour prendre de la distance et s'engager dans une posture réflexive : encore faut-il le savoir ...

Cartographier les acteurs, recenser et capitaliser les spécificités de chacun, renforcer la communication externe autour du CEP en région, les coopérations et initiatives de terrains entre opérateurs (forums, communication, professionnalisation...).

Caractériser les modalités de mise en œuvre du CEP et les problématiques professionnelles traitées selon les publics.

Organiser un comité de suivi « dispositifs de transition » sur une base trimestrielle afin que Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine puisse leur fournir une analyse des profils et des parcours des actifs sollicitant les dispositifs de transition professionnelle à la main de l'association.

MÉTHODOLOGIE

En Nouvelle-Aquitaine, Transitions Pro s'est efforcé de placer la mission de suivi du CEP sous le signe de :

- **La co-construction**

Le choix a été fait d'associer les 5 opérateurs dès la mise en place de la mission au sein de Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine pour définir ensemble un plan d'action.

- **La capitalisation**

L'implication de chacun des opérateurs a permis de s'accorder sur les 3 axes de travail suivants :





L'ACCESSIBILITÉ DU CEP EN RÉGION

APEC

5 lieux
35 consultants

CAP EMPLOI

124 lieux : 12 bureaux - 6 antennes -
106 permanences
116 conseillers

MISSIONS LOCALES

633 lieux d'accueil
831 conseillers ETP au 31/12/19

OPÉRATEUR PRIVÉ

110 lieux d'accueil
95 conseillers

PÔLE EMPLOI

85 lieux : 77 agences et 8 relais
1 625 conseillers CEP

Avec près de 1 000 lieux d'accueil et quelque 2 700 conseillers pour accompagner les actifs néo-aquitains, les opérateurs se sont donné les moyens nécessaires afin que le Conseil en Evolution Professionnelle soit accessible à tous. En ce qui concerne l'APEC¹, une offre de service distancielle a été développée depuis des années et renforcée encore récemment pour accompagner les cadres. De fait, environ deux-tiers des services prodigués en 2020 ont été réalisés à distance et un tiers en face à face.

LA NATURE DU CEP EN FONCTION DES PUBLICS



LE RECOURS AU CEP : ENTRE CHOIX ET OBLIGATION

Le cahier des charges du CEP revisité en 2018, désigne bien le CEP comme « processus d'appui mobilisable par tout actif en faisant la demande ».

Pourtant, au sein des publics bénéficiant d'un CEP, il convient de distinguer les publics pour lesquels il s'agit d'une démarche proactive, de ceux pour lesquels l'entrée dans le service est le corollaire d'une autre démarche.

Enfin, certains dispositifs imposent le recours au CEP comme une obligation réglementaire.

Type de public	Nature de la démarche CEP		
	Démarche proactive	Corollaire d'une autre démarche	Obligation réglementaire
Salariés secteur privé	x		
Cadres secteur privé	x		
Demands d'emploi		x	
Jeunes <26 ans		x	
Salariés candidats au dispositif démissionnaire			x
Cadres secteur privé candidats au dispositif démissionnaire			x

Ainsi, les jeunes accompagnés par les conseillers des missions locales et s'inscrivant dans un parcours PACEA (Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) sont considérés en CEP par le Ministère du Travail². Pourtant ce public vient de manière volontaire vers les missions locales pour chercher un conseil sur son insertion professionnelle et non pas expressément un CEP. Dès lors, les actions menées peuvent concerner tant la formation, la recherche d'un emploi que des aides sociales...

Le CEP est partie intégrante de l'accompagnement proposé mais les bénéficiaires ne connaissent pas initialement le Conseil en Evolution Professionnelle. Il est par conséquent de la responsabilité du conseiller de présenter le CEP.

Il en est de même pour les demandeurs d'emploi qui sont inscrits dans la démarche CEP dès lors qu'ils bénéficient des modalités d'accompagnement « guidé et renforcé » par les conseillers de Pôle emploi. A l'inverse, les demandeurs d'emploi qui relèvent de la modalité « suivi », ne seront pas considérés comme bénéficiaires du CEP, à moins qu'ils ne demandent à changer de modalité d'accompagnement³.

² <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/1.annexe1guidepacea.pdf>

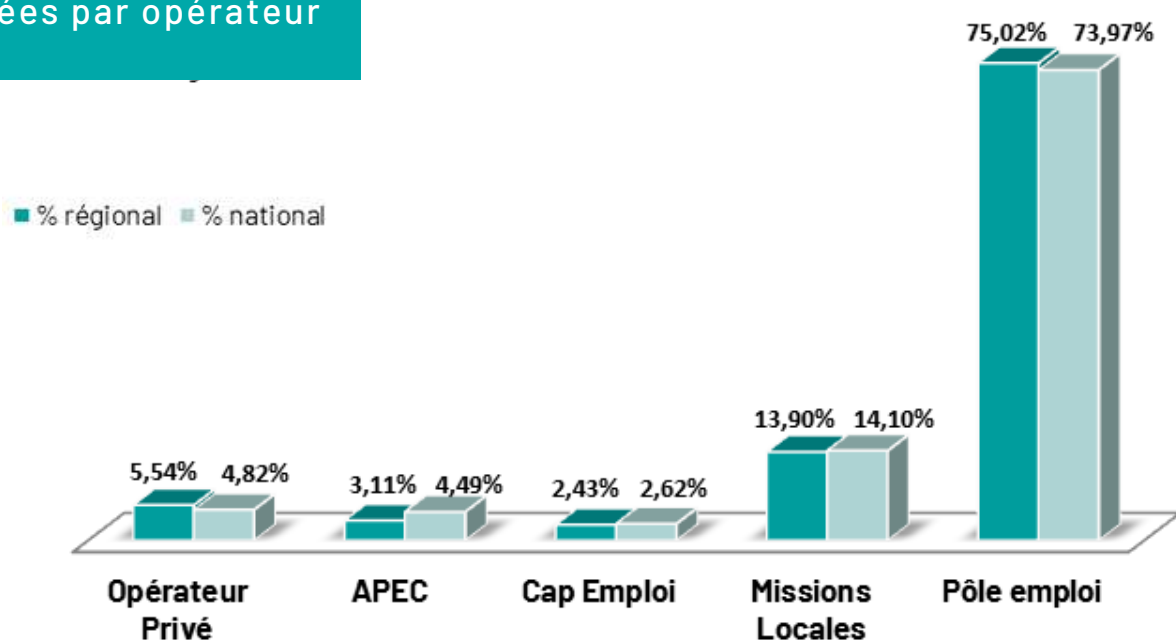
³ https://www.pole-emploi.org/files/live/sites/peorg/files/pdfs/ES_53_conseil_evolution_professionnelle_pe.pdf

Quant à Cap Emploi, dans sa mission d'accompagner les personnes en situation de handicap, le système d'information actuel ne tient compte que des services CEP à destination des demandeurs d'emploi. L'accompagnement prodigué auprès des actifs occupés n'est pas enregistré.

En ce qui concerne les actifs occupés, à l'exception des salariés souhaitant bénéficier du dispositif démissionnaire pour lesquels le recours au CEP est obligatoire, on peut considérer qu'il s'agit bien d'une démarche proactive, indépendante de toute contrepartie, en termes d'allocation ou aide sociale de tout type.

La prise en compte de ces paramètres est importante pour l'analyse des chiffres. Le graphique ci-dessous indique que, tant au niveau national que régional, les opérateurs Pôle emploi et les Missions Locales concentrent à eux-seuls près de 90% de l'activité CEP⁴.

Répartition des entrées par opérateur



Opérateur CEP	Régional	% régional	National	% national
Opérateur Privé ⁵	10 614	5,54%	102 468	4,82%
APEC	5 955	3,11%	95 529	4,49%
Cap Emploi	4 660	2,43%	55 627	2,62%
Missions Locales	26 627	13,90%	299 920	14,10%
Pôle emploi	143 687	75,02%	1 573 291	73,97%
Total	191 543	100,00%	2 126 835	100,00%

LA MÉCONNAISSANCE DU CEP PAR LE GRAND PUBLIC



UN TAUX DE PÉNÉTRATION TRÈS INÉGAL EN FONCTION DES OPÉRATEURS

Sur les quelque 511 000 demandeurs d'emploi de la région Nouvelle-aquitaine inscrits en catégories A, B et C en 2020, près d'un tiers a été accompagné par les conseillers de Pôle emploi et les Missions Locales⁶.

A contrario les opérateurs accueillant les actifs occupés (Opérateur Privé et APEC) n'ont pu accompagner qu'un pourcentage très relatif de leurs publics cibles. Les consultants de l'APEC ont pu accompagner 5955 personnes, soit 2% de leur public cible si l'on ne tient compte que des cadres⁷.

Le constat est similaire pour l'Opérateur Privé qui a accompagné 10 614 actifs, soit 1% des actifs non-cadres du secteur privé en 2020⁸.

Si l'on retire les quelque 1100 salariés candidats au dispositif démissionnaire et dont le recours à un conseiller en évolution professionnelle est une obligation réglementaire, ces proportions baissent encore.

Quel constat tirer de ces chiffres ? Une première lecture pourrait laisser croire que les demandeurs d'emplois et les jeunes de moins de 26 ans sont plus enclins à demander un conseil en évolution professionnelle. De fait, ce sont les autres services et prestations proposés par Pôle emploi et les Missions Locales qui permettent de capter une part importante de leurs publics cibles. Le corollaire de cette démarche est l'opportunité de bénéficier du CEP, qui doit alors être explicitée par le conseiller dans le cadre de l'accompagnement proposé.

Ces mêmes chiffres pourraient également laisser penser qu'il y a une faible appétence chez les actifs en emploi, cadres ou non-cadres pour ce service gratuit et confidentiel que le législateur a cadré dès 2014.

Il n'en est rien. En premier lieu, les différentes enquêtes menées auprès des actifs ces dernières années témoignent que plus de la moitié d'entre eux s'interroge sur son évolution professionnelle. Que ce soit pour changer de métier, se former, acquérir de nouvelles compétences ou la quête de sens, une majorité des actifs souhaite agir sur sa vie professionnelle⁹.

Alors que le maillage territorial du CEP est assuré sur tous les territoires par les 5 opérateurs, la connaissance de ce service reste encore conditionnée aux efforts de communication.

LE CEP, UNE ORIGINALITÉ FRANÇAISE ?



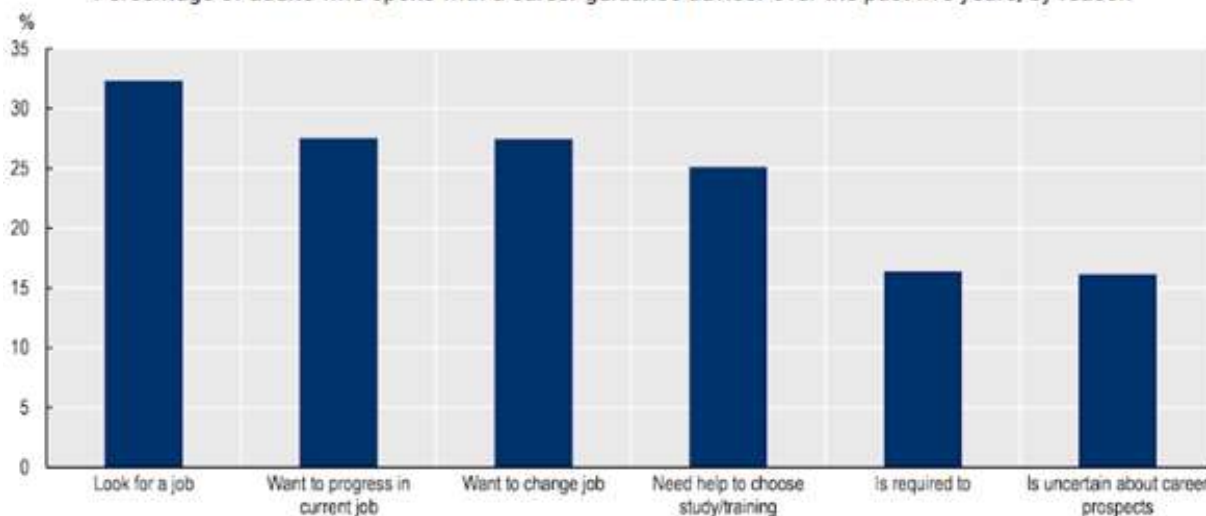
**UN SERVICE GRATUIT,
CONFIDENTIEL ET OUVERT À
TOUS**

Le CEP ne constitue pas une particularité française si l'on en croit la récente étude comparative sur les usages en termes de « conseil de carrière » dans les pays de l'OCDE.¹⁰ Les principales raisons qui poussent les actifs des autres pays à rencontrer un conseiller sont similaires à celles que nous observons en France, à savoir la recherche d'un emploi, une aide pour changer de travail ou pour se former.

Étude comparative sur les usages en termes de « conseil de carrière » dans les pays de l'OCDE

Figure 1.6. **Reasons for speaking with a career guidance advisor**

Percentage of adults who spoke with a career guidance advisor over the past five years, by reason



Note: Average for the six countries covered by the SCGA: Chile, France, Germany, Italy, New Zealand and the United States. Respondents could choose more than one answer. Data refers to the last time the respondent spoke to a career guidance advisor.

Source: OECD 2020 Survey of Career Guidance for Adults (SCGA).

Bien souvent également, le recours à un conseiller s'inscrit dans une démarche obligatoire pour les candidats aux aides aux allocations chômage par exemple.

En revanche, l'existence d'un service gratuit et confidentiel ouvert à tous les actifs tel que le Conseil en Evolution Professionnelle, fait office, si non d'exception, du moins d'une originalité française. En effet dans certains pays, ce type de service est exclusivement réservé aux demandeurs d'emploi tandis que dans d'autres pays, il n'existe aucun service gratuit et le coût du recours à un conseil de carrière devient parfois un frein.

Toutefois, l'étude relève que la France pourrait être encore davantage inclusive à l'égard des femmes avec un bas niveau de qualification et vivant dans les zones rurales. Ce public apparaît en effet comme celui ayant l'accès le plus difficile aux informations concernant l'évolution professionnelle.

LES EFFORTS DE COMMUNICATION SUR LE CEP

UN TAUX DE PÉNÉTRATION MODÉRÉ MAIS EN FORTE AUGMENTATION

Déjà en 2020, les efforts consentis par l'Opérateur Privé ont porté leurs fruits puisque 40% des personnes entrées en CEP disent avoir eu connaissance du CEP du fait même des actions de communication qui ont été conduites.

Ainsi et malgré un taux de pénétration qui reste très modéré par rapport à un public en demande, le nombre d'entrées en « CEP comme démarche proactive » a presque doublé entre 2019 et 2020. En effet, l'APEC et l'Opérateur Privé ont accompagné au total 16 569 personnes contre 8 909 en 2019. Au niveau global des 5 opérateurs, on observe également une hausse modérée de 4% entre 2019 et 2020.

	APEC	CAP Emploi	Missions Locales	Pôle emploi	Opérateur Privé	Total général
Nombre d'entrées 2020	5 955	4 660	26 627	143 687	10 614	191 543
Nombre d'entrées 2019	4 897	4 664	30 212	140 931	4 012	184 716

En bref, la demande CEP existe bel et bien mais l'offre n'est pas suffisamment connue. On ne peut qu'encourager des initiatives de communication sur ce service telles que la « semaine de l'évolution professionnelle », lancée à l'automne dernier par l'Opérateur Privé et l'APEC en partenariat avec les autres opérateurs CEP et les Associations Transitions Pro ou encore la 5ème édition de « la semaine des Missions Locales » en octobre dernier. D'autres actions à destination du public, en co-animation entre les acteurs du CEP, de la formation et des transitions se sont tenues tout au long de l'année 2020 et sont détaillées dans le chapitre III sur les coopérations autour du CEP.

LE PROFIL TYPE DES PERSONNES QUI RECOURENT AU CEP

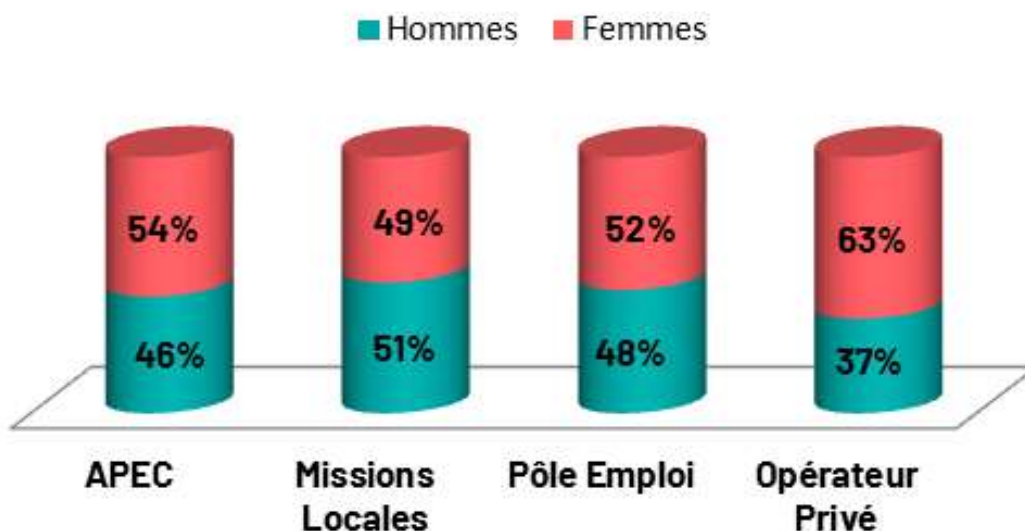


UNE RÉPARTITION PAR GENRE DANS LA TENDANCE NATIONALE

La répartition par genre révèle qu'à l'exception des Missions Locales qui a accompagné une majorité d'hommes, les autres opérateurs ont reçu davantage de femmes. Pour l'Opérateur Privé, le pourcentage de femmes accompagnées atteint même 63%. Ces chiffres suivent la tendance nationale.

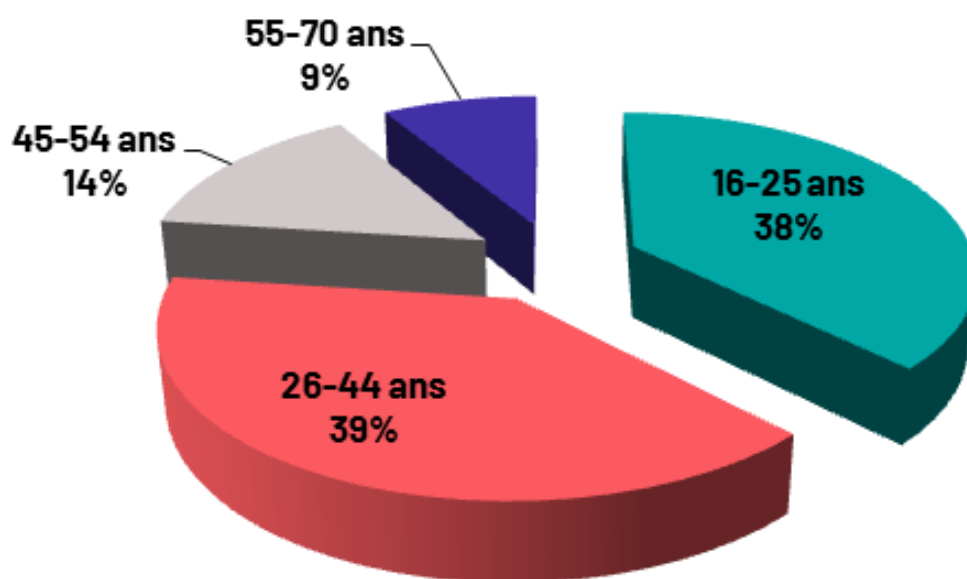
Des chiffres qui
suivent la tendance
nationale

Répartition par genre en Nouvelle-Aquitaine



La répartition par âge semble indiquer que les moins de 26 ans sollicitent le CEP autant que les 26-44 ans

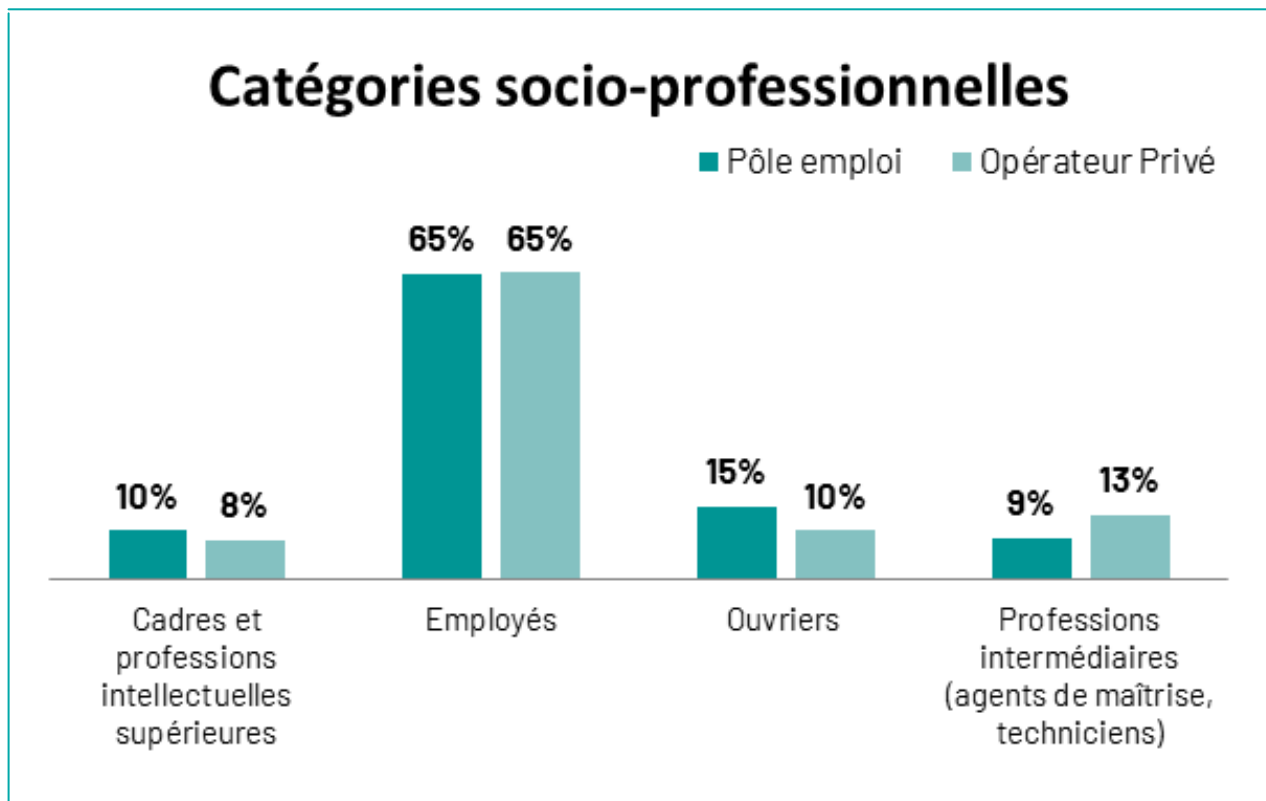
Répartition par âge



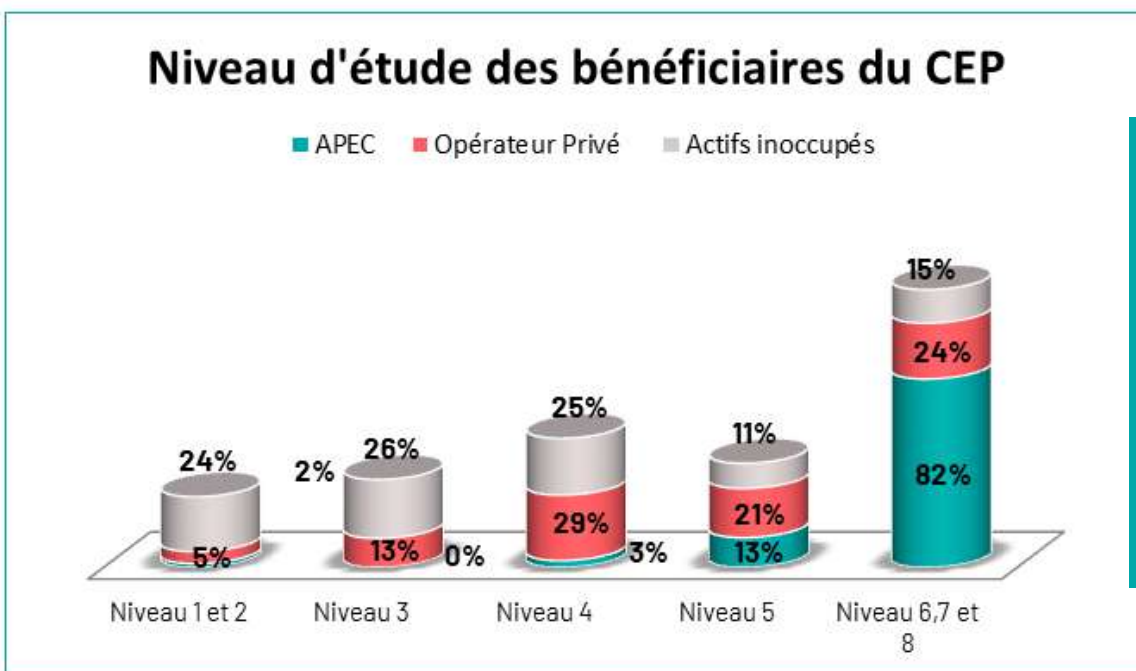
Toutefois, si l'on corrige le biais représenté par le poids du public jeune accompagné par les Missions Locales, la moyenne d'âge du bénéficiaire d'un CEP en Nouvelle-Aquitaine passe alors de 33 à 37 ans. Les chiffres sont identiques au niveau national.

L'observation des catégories socio-professionnelles montre que les publics vont vers les structures qui leur sont destinées. En particulier l'APEC pour laquelle la quasi-totalité des personnes accompagnées a le statut cadre. La répartition est absente pour les publics accueillis par les Missions Locales puisque de fait il s'agit essentiellement de jeunes sans expérience professionnelle.

Par ailleurs, le graphique ci-dessous montre que Pôle emploi et l'Opérateur Privé ont reçu en 2020 une majorité d'employés.



Enfin, le niveau d'étude varie de manière significative en fonction du statut occupé/inoccupé des actifs. Pour Pôle emploi et les Missions Locales qui accompagnent principalement des actifs inoccupés, un bénéficiaire sur 2 n'a pas le baccalauréat.



En revanche, les trois-quarts des publics accompagnés par l'Opérateur Privé ont au moins le baccalauréat. Sans grande surprise, plus de 8 cadres sur 10 accompagnés par l'APEC ont au moins un niveau bac +3

LES EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LE RECOURS AU CEP



3 SECTEURS D'ACTIVITÉ PRINCIPAUX RECOURENT AUX SERVICES CEP

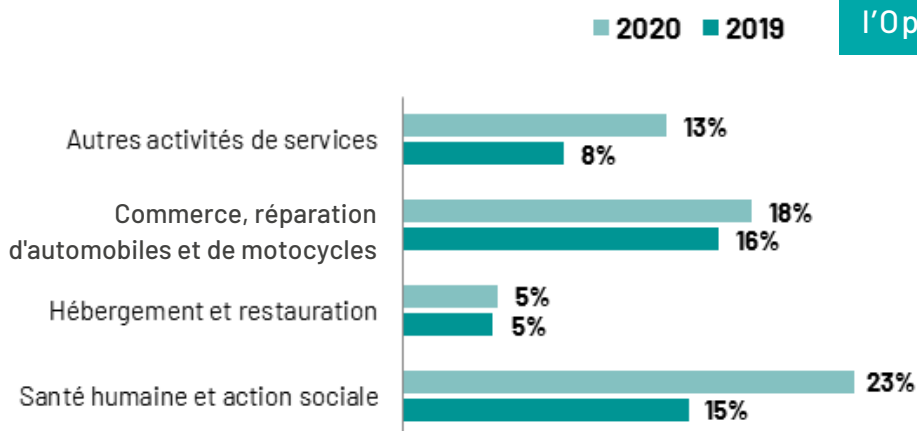
Après une forte baisse du recours au CEP en mars 2020 pendant le 1er confinement, les actifs ont de nouveau sollicité les services d'un conseiller en évolution professionnelle dès le mois de mai. Il est intéressant d'analyser le recours au CEP par secteur d'activité chez les actifs non-cadres occupés.

On note ainsi entre 2019 et 2020 une hausse notable de 8% chez les salariés néo-aquitains du secteur de la santé humaine et de l'action sociale et une hausse de 5% pour les autres activités de service. Le secteur du commerce connaît pour sa part une hausse modérée de deux points.

En revanche, la proportion des salariés du secteur hébergement et restauration, pourtant directement impacté par la crise, reste à 5% sur les 2 années. Les salariés de ce secteur seraient-ils moins enclins à changer de secteur ? Sont-ils moins informés sur le CEP que les autres salariés ? Etaient-ils en 2020, en attente d'un assouplissement des restrictions sanitaires pour reprendre leur activité ?

Au final, trois secteurs d'activité ont donc concentré plus de la moitié des salariés néo-aquitains sollicitant les services CEP de l'Opérateur Privé.

Impact de la crise sanitaire sur le recours au CEP par secteur d'activité



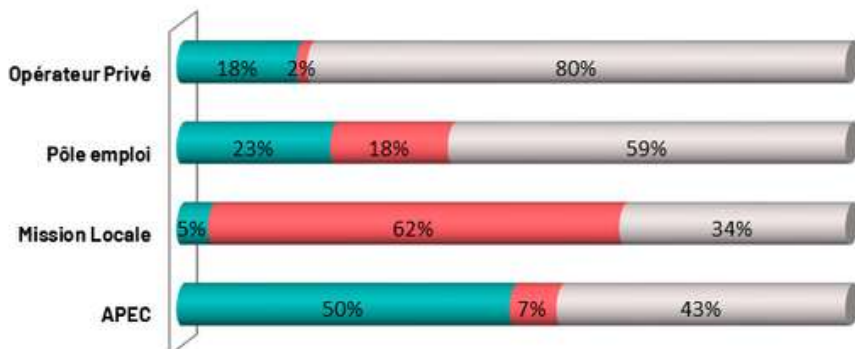
3 secteurs d'activité ont concentré plus de la moitié des salariés néo-aquitains sollicitant les services CEP de l'Opérateur Privé

LE CEP : UN SERVICE GRATUIT ET CONFIDENTIEL POUR PRENDRE DE LA DISTANCE ET S'ENGAGER DANS UNE POSTURE RÉFLEXIVE. ENCORE FAUT-IL LE SAVOIR ...

L'analyse des motifs de sollicitation des publics entrés en CEP en Nouvelle-Aquitaine en 2020 permet de tirer certains enseignements.

Les motifs de sollicitation

- Faire le point sur sa situation professionnelle
- Faire reconnaître ou adapter ses compétences
- Travailler à son projet professionnel



Les Missions Locales remplissent pleinement leur rôle d'accompagner les publics jeunes vers « l'autonomie et l'emploi » avec 6 jeunes sur 10 souhaitant faire reconnaître ou adapter ses compétences. Pour l'Opérateur Privé et Pôle emploi, c'est le travail sur le projet professionnel qui prime avant tout. De fait, l'Opérateur Privé alimente très fortement les dispositifs tels que le projet de transition professionnelle et le dispositif démissionnaire.

Les cadres, quant à eux, sollicitent pour la moitié d'entre eux le conseil en évolution professionnelle pour faire le point sur leur situation professionnelle. La crise sanitaire a insufflé chez eux une hausse de 10% entre 2019 et 2020 pour effectuer cette prise de recul sur leur emploi.

Les échanges qui ont réuni les 5 opérateurs tout au long de l'année 2020 ont permis d'aborder à plusieurs reprises la connaissance détaillée du CEP et de ses finalités. Les actifs lient très souvent le service à la transition professionnelle. Pourtant la finalité du CEP consistant à faire le point a été réaffirmée dans le cahier des charges du CEP revisité en mars 2019. Un groupe de travail inter opérateurs a vu le jour fin 2020 en Nouvelle-Aquitaine pour d'une part atteindre les publics potentiellement les moins informés sur le CEP, d'autre part proposer des messages en partant des situations des personnes permettant au public de mieux appréhender le contenu du CEP.

L'APEC de son côté a pris le parti d'explicitier dès le premier entretien le contenu du CEP aux publics que ses consultants accompagnent. L'enjeu est en effet de savoir expliquer aux bénéficiaires du service ce qu'ils peuvent en attendre.

Au final, les opérateurs du CEP en Nouvelle-Aquitaine sont pleinement conscients que les finalités du CEP doivent être mieux connues du grand public et sont prêts à engager des actions dans ce sens.

Enfin, dans le cadre du SPRO, les Espaces Régionaux d'Information de Proximité pilotés par la Région et maillant tout le territoire néo-aquitain pourraient représenter des relais stratégiques pour une meilleure connaissance du CEP.

Zoom sur le déploiement du
Conseil en Evolution Professionnelle
en région Nouvelle-Aquitaine

2
0
2
0

Retrouvez la version dans son intégralité

Document réalisé par Philippe BERNEAU - Responsable du Service Analyse et Développement
serviceanalysedeveloppement@transitionspro-na.fr

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS
PRO Nouvelle
Aquitaine

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE