

**RAPPORT SUR LE SUIVI DU DEPLOIEMENT DU
CONSEIL EN EVOLUTION
PROFESSIONNELLE
EN 2024
EN REGION CENTRE VAL DE LOIRE**

Le conseil en évolution professionnelle doit permettre à tout actif de faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant d'élaborer, de formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité... Il prend la forme d'une offre de services gratuite, accessible à tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification. Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles.

Transitions Pro Centre Val de Loire est l'acteur central des transitions professionnelles sur le territoire régional. Organisme paritaire, piloté par les partenaires sociaux et financé par l'état, Transitions pro s'est vu confier par la loi du 5 septembre 2018, les missions suivantes :

- Le développement des partenariats avec l'ensemble des acteurs territoriaux en charge de l'emploi et du développement des compétences,
- L'identification des besoins en matière d'emploi et de compétences dans la région,
- Le contrôle de la qualité des formations dispensées,
- L'information sur les organismes délivrant le Conseil en Evolution Professionnelle,
- Le suivi de la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle sur le territoire régional.

Cette dernière mission porte sur l'observation et l'analyse des dynamiques régionales et territoriales autour du CEP mises en place en Région Centre Val de Loire par les cinq opérateurs CEP : Apec, Cap Emploi, Missions Locales, France Travail et Avenir Actifs.

Elle donne lieu à la rédaction du présent rapport, construit sur la méthodologie définie par France Compétences et sur la base des données quantitatives que ce dernier transmet annuellement aux Transitions Pro.

Il est structuré autour de deux axes :

- ✓ Les coopérations des acteurs autour du CEP en région
- ✓ Les parcours et profils des actifs accompagnés

Enfin cette mission s'articule également avec la mission d'information sur le CEP que portent les Transitions Pro. Suivre le CEP en région permet aux différents acteurs de s'outiller et de mieux connaître l'actualité des opérateurs et des parcours accompagnés, pour bien informer les actifs et contribuer ainsi à la fluidité des parcours.

SOMMAIRE

Partie 1 : Les coopérations des acteurs en région autour du CEP

- A. Au sein du SPRO-EP
- B. Coopérations entre opérateurs CEP et Transitions Pro CVL

Partie 2 : Les parcours CEP des actifs en Région CVL

- A. Le recours au CEP
- B. Les profils des bénéficiaires
- C. L'usage du CEP
- D. L'articulation CEP et dispositifs gérés par Transitions Pro CVL

Partie 3 : le regard des opérateurs sur l'évolution du CEP

- A. CHEOPS - le réseau des CAP EMPLOI
- B. AVENIR ACTIFS
- C. MISSIONS LOCALES
- D. FRANCE TRAVAIL
- E. APEC

Partie 4 : Conclusion et perspectives sur le déploiement du CEP en région

Partie 1 : Les coopérations des acteurs en région autour du CEP

A. Au sein du SPRO-EP

2024 fut une année particulière à la suite l'écriture de l'Acte II du SPRO-EP en Centre Val de Loire. Des manifestations ont été organisées sur chaque bassin (pour rappel 12 territoires SPRO) à l'occasion des signatures des conventions territoriales. Elles ont fait suite à la signature de la Charte régionale signée par les 19 structures au Conseil Régional le 7 février 2024. Nous y retrouvons nos différents opérateurs CEP ainsi que Transitions Pro CVL parmi d'autres acteurs impliqués. Les objectifs déclinés sont la construction d'une connaissance partagée de l'offre de service et de contribuer à la mise en œuvre d'un service lisible pour les usagers afin de faciliter l'orientation et l'évolution durable dans l'emploi.

L'animation proposée alors reprenait des actions d'interconnaissance sur un mode ludique et un partage autour des engagements des structures mobilisées et signataires qui coopèrent dans ce cadre localement. L'ensemble des 12 actions intitulées « Les acteurs se mobilisent pour l'acte II du SPRO-EP de ... » a rassemblé 450 professionnels.

Des mobilisations conjointes sous la bannière SPRO-EP ont été organisées comme chaque année sur différents salons/forums dédiés à l'emploi et l'orientation (les Nuits de l'orientation, la semaine du numérique, salon Nouvelle Vie Pro...). Leur présence et intervention permet alors d'informer, de promouvoir le CEP et facilite l'aiguillage entre les structures.

Sur 2024, des événements en lien avec les dispositifs et les métiers à destination des professionnels et du grand public ont été réalisés. Ainsi différentes actions avec une visée de promotion des filières et des métiers ont eu lieu. Ce fut le cas pour : l'aide à domicile, les métiers de l'aide à la personne, les métiers du transport, de la viticulture, du secteur sanitaire et social ainsi que ceux de la protection civile (notamment en lien avec les SDIS du Loiret et du Loir-et-Cher). De même, des « villages entreprises » avec des métiers mis en scène pour promouvoir le dynamisme économique du territoire et mettre en avant les entreprises locales, leurs métiers et savoir-faire ont été organisés dans l'Indre et le Loiret (les structures de l'orientation professionnelle se mobilisent à cette occasion).

En marge de la signature de convention de l'Acte II du SPRO-EP en Indre-et-Loire, un événementiel a été organisé l'après-midi avec une ouverture tout public pour promouvoir le CEP le 14/10/2024 : « Je (re)pense – je (re)lance mon avenir professionnel ». Un budget conséquent a été dédié pour communiquer sur l'évènement (flyers, affiches, radio, journaux gratuits). 120 personnes ont été accueillies par les CEP. Après un rapide diagnostic, ces derniers ont été orientés vers les stands. En marge, des conférences ont été animées sur la VAE, le CEP, la création d'entreprise, le CPF et le compte pénibilité.

Le SPRO-EP propose aussi chaque année des actions de professionnalisation croisée pour développer l'agilité des professionnels dans l'accompagnement et la construction de parcours des publics. Sur 2024, plusieurs thèmes ont été proposés : présentation de la VAE, les leviers motivationnels dans l'accompagnement, les parcours d'évolution professionnelle dans la fonction publique, réaliser un accueil de qualité, la gestion des risques dans la relation d'accompagnement, quelle communication adaptée et savoir-faire face à l'agressivité, 1ers secours en santé mentale... Le GIP ALFA CVL a été mobilisé pour présenter ses nouveaux sites (orientation, formation, information métiers et emploi) et le site orientation de la Direction de l'Orientation et de l'Apprentissage de la Région. Il développe également l'espace de capitalisation dédié au SPRO-EP (supports de communication, outils développés, comptes-rendus de réunion).

Le SPRO-EP est aussi le lieu d'expérimentations. Ainsi, en 2024, Dreux a produit un KIT « MoiMesTalents » avec des outils pour les professionnels et les ambassadeurs métiers. L'expérimentation « Dessine-moi le travail » qui a été présentée l'an passé a été reprise à Pithiviers et Montargis/Gien. Pour rappel, l'opération regroupe des opérateurs CEP pour des échanges entre professionnels de l'orientation, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, chefs d'entreprises afin de casser les préjugés, faciliter l'emploi, l'intégration et la fidélisation. Enfin, des rencontres employeurs / publics en accompagnement / professionnels de l'orientation ont eu lieu sur deux actions : « Parcours de golf – parcours de vie » et « Parcours gourmand – parcours de vie » qui se sont déroulées à Châteauroux et Bourges. L'objectif était d'initier des rapprochements (autour du golf et d'un atelier de cuisine) et d'expérimenter ensemble un outil numérique de mise en valeur des expériences (« Révèle tes talents »), facilitant l'accès pour les publics à des stages, immersions, contrats en alternance, contrats de travail.

B. Coopérations entre opérateurs CEP et Transitions Pro CVL

Afin qu'un nombre d'actifs toujours plus important se saisisse de l'offre de service du CEP, les 5 opérateurs et Transitions Pro Centre Val de Loire se sont fortement mobilisés et ont multiplié les initiatives tout au long de l'année 2024.

- Des partenariats toujours présents et resserrés entre ATPRO, l'Apec et Avenir Actifs permettent de fluidifier et de sécuriser les parcours des salariés dans le cadre de transitions professionnelles mobilisant les dispositifs PTP ou Démissionnaire. Des actions conjointes sont menées pour promouvoir les dispositifs et services portés par Transitions Pro et les opérateurs CEP. Sur le deuxième semestre 2024, l'accent a été notamment mis sur les nouveaux dispositifs dédiés à la prévention de l'usure professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques toujours dans un souci d'information et d'articulation de nos services pour être facilitateurs dans leur mobilisation.

Toujours dans le cadre des partenariats, l'ARML a invité Avenir Actifs en janvier 2024, à l'une de leurs réunions pour le réseau des Missions Locales, afin que ces derniers présentent leur offre de services.

Par ailleurs, CHEOPS- le réseau des Cap Emploi et Avenir Actifs ont renouvelé leur convention en 2024, axée sur la promotion du CEP et l'articulation de leurs services pour faciliter l'aiguillage et apporter davantage de fluidité dans les parcours d'accompagnement.

- Des actions conjointes ont mobilisé Transitions Pro et les opérateurs du CEP en direction des actifs. Ainsi, comme les années passées, les structures ont pu se retrouver sur divers salons/forums et certaines fois, coanimer des conférences sur l'évolution professionnelle (Nouvelle Vie Pro, 2000 emplois / 2000 sourires, les nuits de l'orientation, forums de l'orientation et de l'emploi...).

L'afterwork dans les V & B de la Région a été reconduit le 30/5/2024 puis le 22/05/2025 sur Chartres, Bourges, Orléans, Châteauroux et Tours avec Transitions Pro, Avenir Actifs, Le Cnam et les Espaces VAE de la Région. L'objectif dans ce cadre est de toucher des salariés pour leur parler du CEP, de formation et de reconversion dans un cadre informel et sur un mode plus ludique avec l'organisation d'une tombola.

Durant la cinquième édition des « semaines de l'évolution professionnelle », un webinaire sur la reconversion a été coanimé avec Avenir Actifs et Transitions Pro CVL en octobre 2024. Pour rappel l'Apec et Avenir Actifs, avec le soutien du ministère du Travail et de l'Emploi, organisent de nombreux webinaires à visée des salariés et des entreprises pour faire mieux connaître le CEP et ses usages.

- Différentes démarches ont été menées pour sensibiliser plus spécifiquement les salariés et les entreprises.
 - Animation d'ateliers Entreprises sur la thématique « stratégie RH efficace et outils » (Transitions Pro, Apec, Avenir Actifs via les développeurs économiques) pour permettre aux entreprises de s'approprier l'offre de services des acteurs. Au Cesi le 12/12/2024 et via la CCI le 11/3/25.
 - Présentation des services d'Avenir Actifs et dispositifs Transitions Pro auprès des conseillers entreprises d'OPCO : Ocapiat le 20/11/24, OPCO SANTE le 3/12/24. En parallèle Transitions Pro CVL et Avenir Actifs ont signé chacun une convention avec ATLAS. La feuille de route coconstruite nous amènera également à coopérer au profit des bénéficiaires.
 - Un webinaire entreprise a été organisé le 13/2/2024 avec Transitions Pro, l'Apec, Avenir Actifs et les OPCO. Ce fut l'occasion de partager des retours

d'expériences d'entreprises adhérentes sur la mobilisation des services et dispositifs. Ce fut un beau succès avec 155 entreprises inscrites et 79 qui se sont connectées.

- Des animations conjointes Transitions Pro et Avenir Actifs ont été reconduites lors des salons CSE le 6/4/24 à St Aignan et le 1/10/24 à Orléans.
- Des réunions d'information en entreprises ont été réalisées en coanimation
 - ✓ Atac Auto 6/2/2024 : Avenir Actifs, TPro, Espace VAE
 - ✓ Phinia le 16/1/24 : Apec, Avenir Actifs et TPro
 - ✓ Citech le 27/3 : Avenir Actifs et TPro.
- Enfin, Avenir Actifs et Transitions Pro, sollicités par l'entreprise, ont participé au forum social d'Auchan le 24/1/25 afin de renseigner les salariés.
- En dernier lieu, les opérateurs CEP et les partenaires de Transitions Pro ont été associés à l'organisation des Trophées de la reconversion. La cérémonie régionale de remise des trophées a eu lieu le 26 septembre 2024. L'occasion fut de célébrer de beaux parcours, de belles histoires de reconversion professionnelle. De nombreux témoins ont pu alors partager leur parcours et l'accompagnement dont ils avaient bénéficié. Ces témoins restent les meilleurs ambassadeurs auprès de leurs pairs qui parfois se posent des questions ou n'osent peut-être pas se lancer. Certains de nos lauréats régionaux ont été sélectionnés pour la finale nationale en présence de madame la ministre du travail et de l'emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, le 14/11/24 dans le cadre du salon Nouvelle Vie Pro. Ce fut le cas du lauréat de la catégorie « j'ai rebondi après une problématique santé », accompagné par CAP Emploi Tours *, de la lauréate du prix « création d'entreprise » accompagnée par Avenir Actifs et du gagnant régional « reconversion à plus de 50 ans ». Les conseillères CEP ont accompagné leur bénéficiaire sur Paris. Les témoignages ont été partagés également sur les réseaux sociaux et certains repris par la presse régionale. Outre la reconnaissance pour les candidats, cette médiatisation contribue à faire connaître davantage les services et dispositifs, à toucher le plus grand nombre, aide les candidats à se projeter.

**le 1^{er} prix régional de la catégorie « j'ai rebondi après une problématique santé » a été remis par la déléguée régionale de CHEOPS- le réseau des Cap Emploi.*

PARTIE 2 : Les parcours CEP des actifs en région Centre Val de Loire

L'unité de mesure des données présentées ci-après est **l'entrée en CEP sur l'année 2024**.

Ces données ont été traitées et transmises par France Compétences et sourcées via Agora pour les 5 opérateurs. Certains réseaux pointent des écarts dans le nombre d'entrées en CEP en Centre Val de Loire sur 2024 entre Agora et leur système d'information. C'est le cas des Missions Locales, de l'Apec et des Cap Emploi.

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 EN 2024

Entrées CEP 2024	Centre Val de Loire	National	Poids de la Région
APEC	3 069	111 748	2,7 %
CAP EMPLOI	3 481	83 529	4,2 %
AVENIR ACTIFS	6 603	191 606	3,4 %
MISSION LOCALE	8 142	218 119	3,7 %
FRANCE TRAVAIL	84 172	2 637 615	3,2 %
TOTAUX	105 467	3 242 617	3,3 %

[Source système Agora, traitement France Compétences-champs national et région CVL](#)

* Certains réseaux pointent un écart du nombre d'entrées CEP en CVL sur 2024 entre Agora et leur système d'information. *Ainsi le réseau des Missions Locales avance 12 377 entrées (source I-Milo). Pour l'Apec, 4,5 % de leurs entrées ne figurent pas (faute de n° de SS associé). Chez Cap Emploi, c'est 14,4% des entrées qui ne figurent pas pour diverses raisons techniques. Enfin pour Avenir Actifs, un faible écart est constaté (lié à l'évolution de leur SI).*

De ce fait, il ne nous est pas possible de comparer le nombre d'entrées avec les années précédentes.

- 105 467 entrées CEP en 2024 en CVL sont recensées sur Agora.
- Les entrées en CEP sur 2024 en CVL représentent 3,3 % des entrées nationales (même ratio l'an passé), en cohérence avec le poids de la Région.

B. Les profils des bénéficiaires

STATUT DES BENEFICIAIRES 2024 en CVL

	APEC	CAP EMPLOI	OPERATEUR PRIVE	MISSIONS LOCALES	FRANCE TRAVAIL
A la recherche d'un emploi	1 810	3 213	1	7 475	84 172
En activité	1 259	268	6 213	320	
Double situation			389	244	
Non communiqué				103	

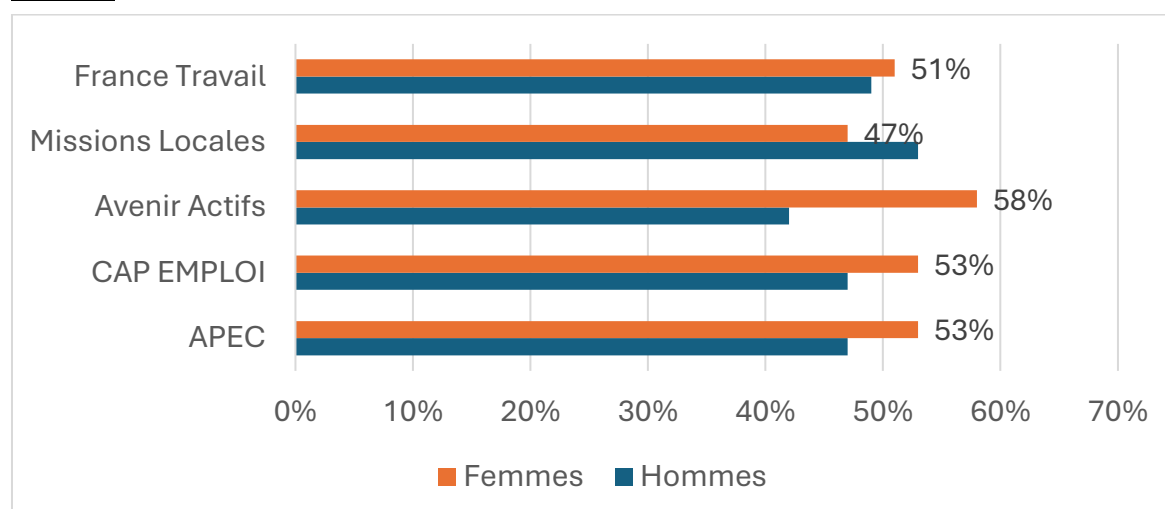
Source Agora, traitement France Compétences – champ région CVL

Nous relevons **8 693 entrées CEP 2024 de personnes en activité** même partielle en CVL tous opérateurs confondus.

La part des personnes en activité représente 8,25 % des bénéficiaires entrés en CEP en 2024. Nous observons une **augmentation de la part des salariées accompagnés**. Ainsi, cette proportion était de 6,74 % en 2023 et 4,85 % sur 2022.

76 % des personnes en activité ou en double situation, entrées en CEP en 2024, ont été accompagnées par Avenir Actifs, 14,5 % par l'Apec.

GENRE



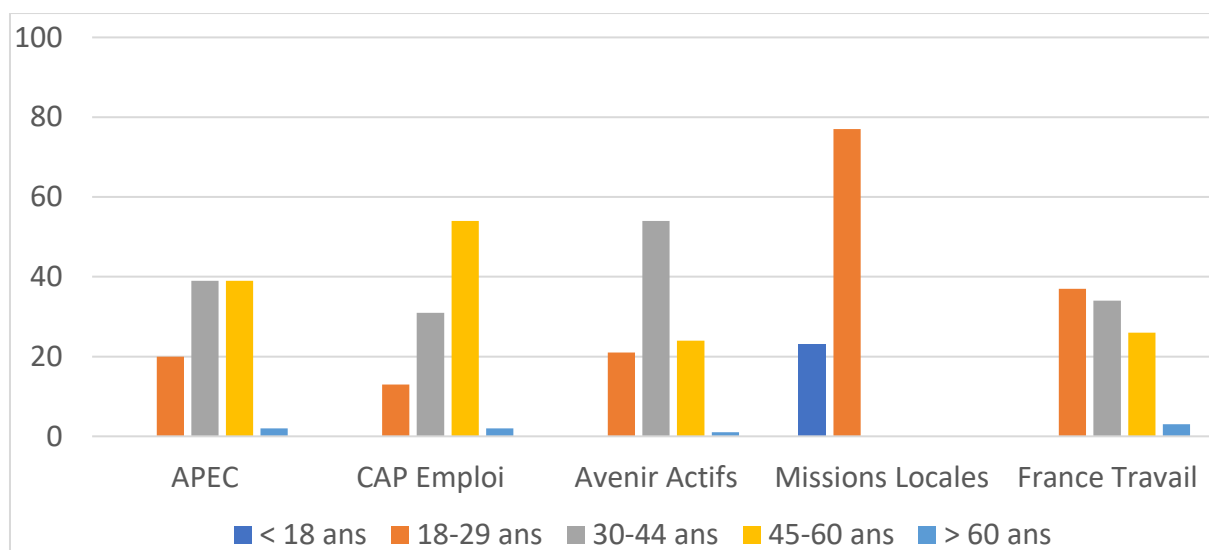
Source Agora, traitement France Compétences et APro CVL, champ région CVL

Davantage de femmes s'engagent en CEP et ce de façon marquée pour certains opérateurs. Seules les Missions Locales enregistrent 53 % d'hommes.

L'APEC faisait déjà remarquer l'an passé que les femmes mobilisent plus le CEP alors qu'elles ne représentent en CVL que 35 % des cadres.

AGE

Répartition par opérateur en pourcentage selon les classes d'âge définies



Source Agora, traitement France Compétences et ATPro CVL – champ région CVL

Les tendances observées sont les mêmes que celles de l'an passé. En Région CVL, ce sont principalement les **18/29 ans et les 30/44 ans** qui sollicitent le CEP avec les spécificités des publics accueillis selon les opérateurs (des jeunes en Missions Locales, des publics plus âgés chez Cap Emploi ou à l'Apec).

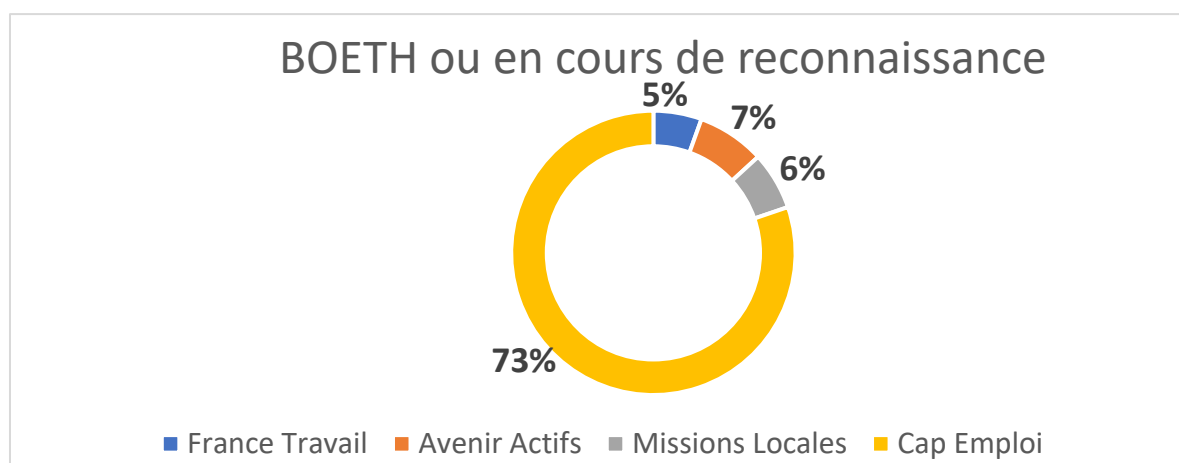
Cette année encore, nous avons **davantage de moins de 18 ans dans les Missions Locales de CVL** (+4,5 pts/national). L'Association Régionale des Missions Locales (ARML) nous précise que les mineurs représentent 30 % des premiers accueils dans les Missions Locales de la région CVL.

L'APEC constate une augmentation importante de leurs entrées pour les moins de 30 ans (+ 4,5 pts). Ces jeunes actionnent le droit au CEP plus tôt dans leur carrière, lassés de leur métier, parce qu'ils se sentent limités dans leur évolution ou juste après une première expérience, s'interrogeant sur le fait d'être à la bonne place, dans un emploi en adéquation avec leurs valeurs.

Les autres données par opérateur sont sensiblement les mêmes au national sauf pour l'**Apec** qui a toujours une plus grande représentativité des **45-60 ans** en région (+5 pts). Le réseau nous précise que l'âge moyen des cadres est de 45 ans en CVL or l'âge moyen de ceux sollicitant le CEP en CVL est de 52 ans.

Globalement, en Centre Val de Loire, comme au national, **27% des personnes entrées en CEP en 2024 ont plus de 45 ans**.

BOETH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés)



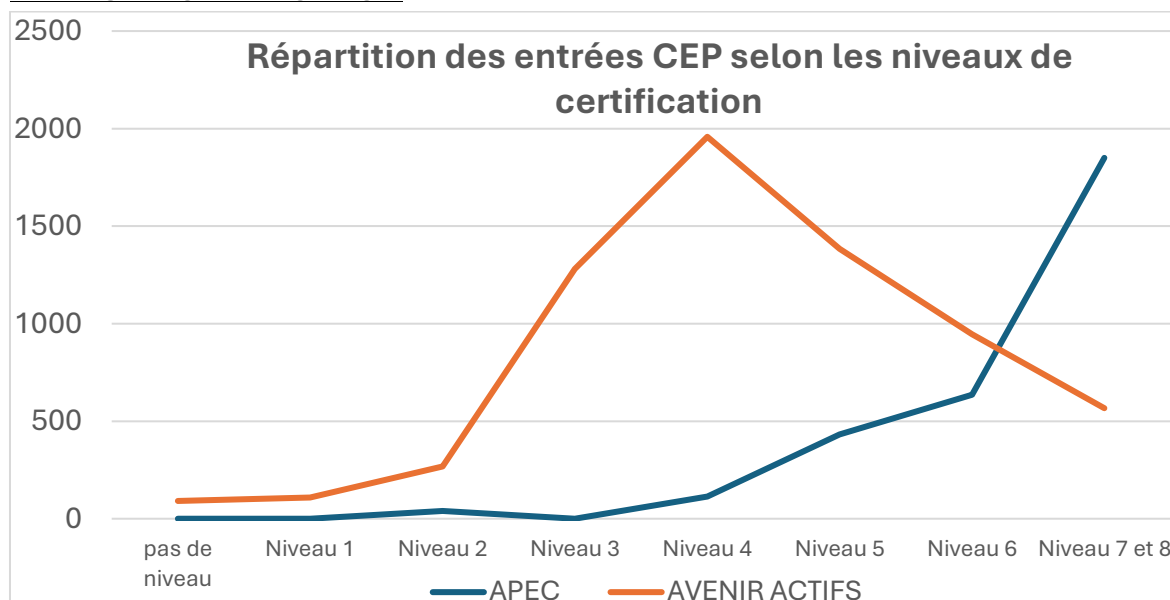
Source Agora, traitement France Compétences et APro CVL – champ région CVL

* information non connue pour l'Apec

Les conventions ou partenariats entre opérateurs permettent de faciliter l'aiguillage, de coordonner les services au profit des bénéficiaires et de professionnaliser les conseillers CEP.

Les taux sont sensiblement les mêmes au national sauf pour le réseau des Cap Emploi qui affiche 75 % de personnes BOETH ou en cours de reconnaissance contre 73 % en région CVL.

NIVEAU DE CERTIFICATION



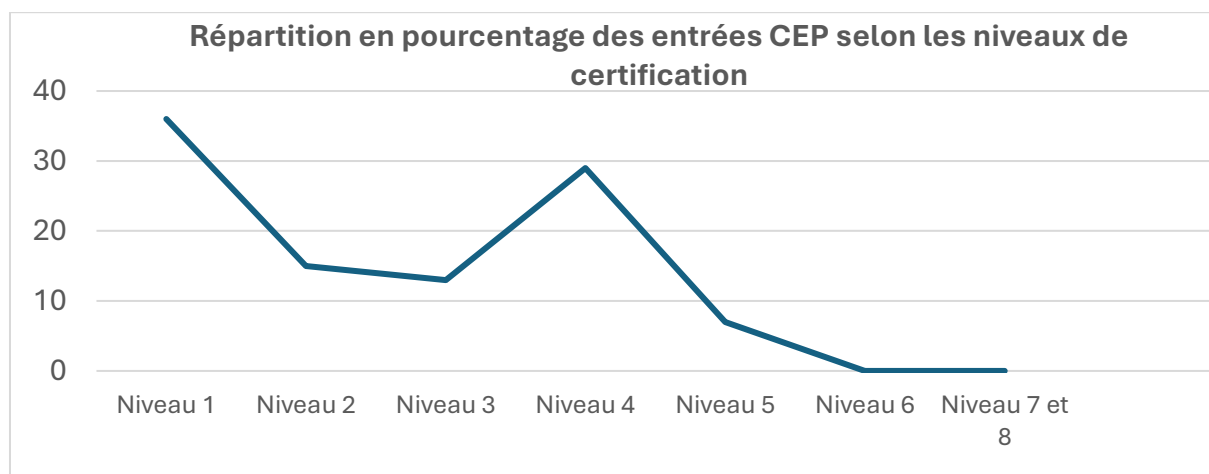
Source Agora, traitement France Compétences et APro CVL – champ région CVL

* Non renseigné pour Cap Emploi et France Travail et trop d'inconnu pour les Missions Locales

Des courbes identiques sont observées au national pour ces réseaux :

- Une grande majorité de niveaux 7 à l'Apec, puis dans de moindre proportion des niveaux 6 et 5.
- Pour Avenir Actifs, ce sont surtout des niveaux 4 de façon significative, puis viennent les niveaux 5 et 3.

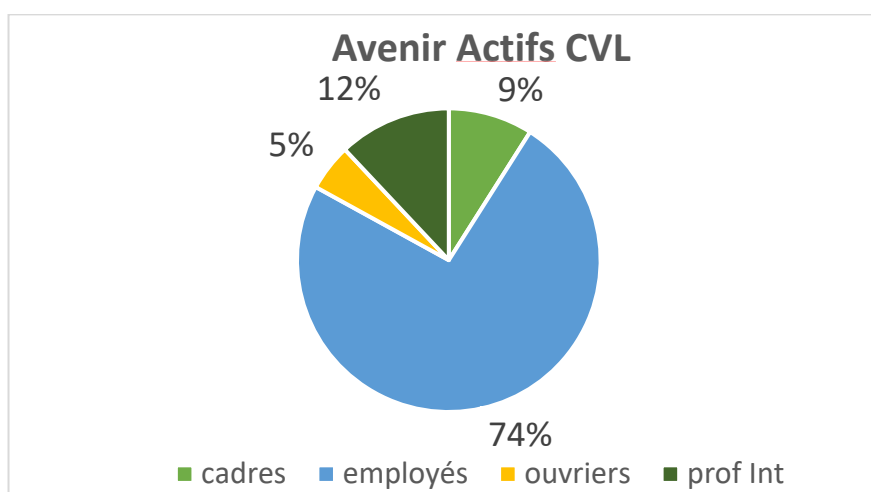
Missions Locales – Niveau de certification



Source et traitement ARML – champ région CVL

36 % de jeunes accompagnés par les Missions Locales n'ont pas de certification validée. Viennent ensuite les niveaux 4 (29 %) et ensuite les niveaux 3 et 2.

PCS (Professions et Catégories Socioprofessionnelles)



Source Agora, traitement France Compétences et ATPro CVL – champ région CVL

* des cadres pour l'Apec sur les données renseignées et des données non connues pour les autres opérateurs

En région CVL, nous avons pour l'opérateur privé, une très forte représentation des employés comme au national, observée chaque année.

Les mêmes répartitions des catégories socioprofessionnelles s'observent au national.

Enfin, la part des ouvriers reste faible compte tenu de leur poids en région CVL (8% au national).

C. L'usage du CEP

Motifs de sollicitations

Objectif principal assigné par le bénéficiaire à son CEP	APEC	CAP Emploi	Avenir Actifs	Missions Locales	France Travail	Total
Trouver ou retrouver un emploi	1539	3213	16	2530	84172	91470
Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)	315	31	3693	605	0	4644
Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)	0	4	105	2839	0	2948
Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)	575	58	928	190	0	1751
Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)	305	4	1196	38	0	1543
S'insérer pour la première fois sur le marché du travail	184	0	0	855	0	1039
Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)	0	0	75	521	0	596
Autres objectifs professionnels	0	1	60	434	0	495
Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)	0	1	485	7	0	493
Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé	151	169	0	11	0	331
Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)	0	0	45	112	0	157

Source Agora, traitement France Compétences– champ région CVL

France Travail ne renseigne que le champ « trouver ou retrouver un emploi » mais cela ne signifie pas que les demandeurs d'emploi accompagnés n'ont pas d'autres objectifs listés ci-dessus dans le cadre du CEP.

Les entrées CEP des demandeurs d'emploi de Cap Emploi sont également tracées sur l'objectif principal de trouver ou retrouver un emploi lors de la mobilisation de leur CEP. Pour les autres publics de Cap Emploi, sur l'axe maintien dans l'emploi, la préoccupation principale est d'anticiper un risque de perte d'emploi.

A l'Apec, 50 % des personnes entrées en CEP sur 2024 avaient pour objectif principal de trouver ou retrouver un emploi. Ils sont 19 % à solliciter le CEP pour une prise de recul,

faire le point sur sa situation professionnelle. 10% des bénéficiaires ont mobilisé le CEP avec l'envie de changer de métier et 10 % en vue de créer ou reprendre une entreprise.

Pour les publics jeunes des Missions Locales, nous retrouvons également cet objectif prioritaire de trouver un emploi ainsi que la volonté d'acquérir de nouvelles compétences ou qualification (la reprise de formation). Nous avons 7,5 % de ces jeunes qui s'adressent à leur CEP afin de changer de métier. A souligner enfin, 6 % des bénéficiaires CEP du réseau des Missions Locales venus pour faire reconnaître leurs compétences professionnelles.

Les bénéficiaires d'Avenir Actifs mobilisent le CEP majoritairement en vue de changer de métier (56 %). Viennent ensuite la volonté d'être accompagné en vue d'une création/reprise d'entreprise (18 %) et la prise de recul sur la situation pour 14 %. Nous observons aussi 7 % de salariés venus vers le CEP avec pour principale motivation le souhait d'évoluer.

Depuis 2022, les données récoltées par France Compétences se sont enrichies de **2 nouveaux items** relatifs aux motifs de recours au CEP pour les actifs occupés.

Ainsi, il est stipulé si le CEP a été mobilisé en vue de **préparer un entretien professionnel** en entreprise. Sur l'année 2024, Avenir Actifs a identifié 117 personnes pour qui il s'agissait du motif principal de mobilisation du CEP. Cela concerne 1,8 % de leurs entrées en CEP (même taux au national pour les opérateurs France Compétences).

De même, les opérateurs sont interpellés afin de mesurer si le CEP est engagé en vue d'une **démission pour reconversion ou création d'entreprise**.

L'APEC signale que c'est le cas de 7 % de leurs entrées CEP 2024 en CVL (comme au national) qui souhaitent mobiliser ce dispositif.

Pour Avenir Actifs, ce motif de sollicitation concerne 14 % de leurs entrées sur cette même période (10 % au national).

Cap Emploi identifie de son côté 5 personnes venues vers le CEP sur 2024 afin de mobiliser le dispositif démission reconversion. La démarche reste plus marginale pour ce public souvent éloigné d'un projet clair de création. Comme le souligne CHEOPS – le réseau des Cap Emploi, les bénéficiaires du CEP ont besoin d'étapes intermédiaires plus longues (réadaptation, orientation, accompagnement renforcé).

D. L'articulation CEP et dispositifs gérés par Transitions Pro CVL

Pour rappel, outre l'information CEP délivrée sur le site de Transitions Pro CVL, via les espaces personnels, les webinaires et les mails adressés aux demandeurs, l'accueil aiguille en moyenne 56 personnes par mois vers les opérateurs CEP sur 2024, soit environ 670 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.

951 dossiers de demande de financement dans le cadre du dispositif PTP ont été présentés à la Commission Paritaire de Transitions Pro Centre Val de Loire sur 2024. 57,5 % des demandes ont été accordées.

Sur 2024, **67 % de demandeurs de PTP déclaraient avoir bénéficié d'un accompagnement CEP** en amont. Ils étaient 59 % sur 2023 et 42 % en 2022.

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. Les administrateurs de Transitions Pro y sont particulièrement sensibles. **Le taux d'acceptation des demandes de PTP est supérieur quand la personne est accompagnée préalablement par un CEP.** Ainsi, il atteint 74 % en 2024 contre 44 % pour les demandeurs non accompagnés.

Le CEP et le dispositif démissionnaire

Le dispositif démissionnaire permet à un salarié du secteur privé ayant au moins 5 ans d'activité salariée 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, la Commission d'Instruction de Transitions Pro, qui examine le projet professionnel de reconversion formation ou de création/reprise d'entreprise et enfin France Travail, 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 depuis le début de sa mise en œuvre.

981 demandes ont été déposées à Transitions Pro CVL sur 2024 (913 demandes en 2023), 67 % pour des projets de création/reprise d'entreprise et 33 % pour des projets de reconversion avec formation. 89 % des demandes ont été attestées. Sur 2024, 83 % des demandes d'attestation du caractère réel et sérieux du projet en vue d'une démission sont accompagnées par Avenir Actifs, 16 % par l'APEC et 1 % par les CAP EMPLOI.

Partie 3 : le regard des opérateurs sur l'évolution du CEP

A. CAP EMPLOI

La place des Cap Emploi Centre-Val de Loire dans le dispositif du CEP en 2024

Un positionnement singulier, à forte valeur ajoutée

Le réseau des Cap Emploi Centre-Val de Loire affirme sa place spécifique au sein du dispositif du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP). Sa mission est centrée sur l'accompagnement des personnes en situation de handicap, dans une logique d'inclusion professionnelle durable.

En 2024, 3 481 bénéficiaires ont été accompagnés dans un CEP par les Cap Emploi de la région. Ce volume représente un ancrage stable malgré les difficultés techniques de remontée des données (14,4 % non comptabilisées dans Agora).

Des profils de bénéficiaires spécifiques

53 % des bénéficiaires Cap Emploi sont des femmes (1 857 femmes vs 1 624 hommes) — un taux légèrement supérieur à la moyenne des opérateurs.

Le public accompagné est en majorité plus âgé que dans les autres réseaux, ce qui reflète :

- Le vieillissement de la population active
- Une augmentation des situations de handicap liées à des maladies chroniques évolutives

Cap Emploi accompagne également un nombre important de personnes en activité ou en reconversion suite à une inaptitude, nécessitant un accompagnement vers un reclassement ou un nouveau projet professionnel.

Une expertise en matière de handicap et d'aménagement du parcours

75 % des bénéficiaires Cap Emploi sont BOETH ou en cours de reconnaissance, ce qui en fait le réseau de référence pour l'accompagnement des transitions professionnelles des personnes en situation de handicap.

Le réseau mobilise ses compétences pour :

- Évaluer les besoins de compensation
- Identifier des postes compatibles avec les restrictions médicales
- Articuler le CEP avec d'autres dispositifs
- Proposer des solutions concrètes (matériel adapté, aménagements, formations ciblées)

Une coopération étroite avec les autres opérateurs du CEP

Des partenariats formalisés avec l'Apec, Avenir Actifs, France Travail ou encore les Missions Locales permettent :

- D'aiguiller les publics BOETH vers l'opérateur le plus adapté

- De co-construire des parcours individualisés
- D'éviter les ruptures dans les démarches de reconversion

Cap Emploi agit ainsi en complémentarité en consolidant une logique de coopération territoriale renforcée, s'inscrivant comme un facilitateur de sécurisation des parcours, plus que comme un opérateur d'entrée massive dans le CEP. Cela explique des volumes moindres mais une plus forte intensité de suivi.

Signature d'une convention partenariale le 12/11/24 entre Cheops Centre Val de Loire – Le réseau des Cap Emploi et Avenir Actifs, coopération permettant de se coordonner pour contribuer conjointement en région Centre Val de Loire à sécuriser les parcours professionnels des salariés et des travailleurs indépendants ; de leur permettre d'être appuyés pour identifier les solutions les plus adaptées (temps d'échange et de recul, formation, évolution des fonctions, changement de métier, d'entreprise...) à leurs questionnements professionnels, souhaits ou besoins d'évolution ou de mobilité professionnelle, voire de prévention des risques de rupture professionnelle ; d'être informés sur les métiers, emplois, et dispositifs d'accompagnements spécifiques à leur situation et contraintes de santé ; de se voir faciliter l'accès aux dispositifs et financements de formation et d'accompagnement adaptés à leur situation entre autre.

Notre vision du Conseil en Évolution Professionnelle en 2024 au sein du réseau Cap Emploi – Centre-Val de Loire

En 2024, notre réseau confirme son positionnement stratégique dans l'offre de Conseil en Évolution Professionnelle en direction des personnes en situation de handicap. Le CEP s'est affirmé comme un outil structurant pour accompagner les transitions professionnelles sécurisées et réalistes de publics aux parcours souvent fragmentés.

Si nos volumes restent modestes comparés aux autres opérateurs, ils traduisent une réalité : l'intensité de l'accompagnement Cap Emploi, sa spécialisation, et son articulation forte avec les acteurs du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle (AGEFIPH, FIPHFP, Transitions Pro, Service de santé au travail, CARSAT, les employeurs, etc.).

Cette vision du CEP repose sur :

- **Une coopération renforcée** avec les autres opérateurs, notamment à travers les conventions de partenariat qui favorisent un aiguillage fluide des bénéficiaires BOETH vers l'expertise Cap Emploi ;
- **Une offre de service intégrée** autour du CEP, mobilisant à la fois le projet professionnel, le conseil en formation, et le lien avec les dispositifs de compensation et de reclassement ;
- **Un accompagnement professionnalisé et outillé**, grâce à la montée en compétences de nos conseillers CEP, formés à l'ingénierie de parcours complexes.

B. AVENIR ACTIFS

Evolution du recours :

Le recours au service CEP des actifs occupés a été marqué par trois périodes de ralentissement :

- Des contraintes techniques en début d'année liées au lancement du marché, notamment au niveau de la prise de rendez-vous en ligne et à la migration vers le nouveau site Avenir Actifs.
- La période d'incertitude institutionnelle en juin, entraînant une baisse des appels à l'échelle nationale.
- L'absence d'affichage du numéro CVL sur le site MonCompteFormation de septembre à octobre.

Malgré ces freins, le CEP en CVL a enregistré une croissance de 19 % par rapport à 2023, soit 7 points de plus que la moyenne nationale. Cette progression s'explique notamment par une stratégie de communication locale efficace, avec 35 % des appels transitant par le numéro régional Info'Formation, largement diffusé via des supports imprimés, des affichages partenaires et les relais territoriaux.

En région Centre-Val de Loire, l'usage du CEP a évolué, il est plus qu'auparavant perçu comme un outil de prise de recul sur sa situation professionnelle, un préalable essentiel à l'élaboration d'un projet. En effet, ce motif de sollicitation est plus présent en région qu'au national (+2 pts) et a progressé par rapport à 2023 (+8 %).

Qualité du service et accompagnement en région Centre-Val de Loire /offre de service :

Le taux de satisfaction global en région Centre-Val de Loire est légèrement supérieur à la moyenne nationale (95,91 % contre 95,32 %).

Les CEP de la région offrent un accompagnement plus approfondi que la moyenne nationale :

- 14 % des périodes ouvertes incluent au moins 3 rendez-vous (contre 11 % au national).
- 9 % des périodes ouvertes comptent 4 à 5 rendez-vous (contre 6 % au national).

Cela démontre à la fois une demande accrue d'accompagnement approfondi et une forte implication des bénéficiaires, positionnant le CEP non plus comme un simple service d'information, mais comme un véritable outil d'accompagnement sur mesure.

Focus actions marquantes :

Cette année est également marquée par la mutualisation inter-opérateur Avenir Actifs du « Lundi du CEP » et l'utilisation d'une plateforme unique Webikeo. Cette action a permis de créer du contenu réflexif à destination du public tout au long de l'année. 8531 abonnés fin d'année contre environ 3000 en début d'année 2024.

Actions innovantes et expérimentales :

- Le sponsoring sportif : bien que cette action n'ait pas directement renforcé le recours au CEP, elle a contribué à développer sa notoriété et à établir des liens avec des réseaux d'entrepreneurs et dirigeants, permettant d'affiner la communication à destination des entreprises.

- L'adhésion à des supports d'information locaux : des publications sur des sites internet régionaux (ex. Bourges) et dans des magazines locaux (Avoine, Dreux, Châteauroux) ont eu un impact variable, avec une meilleure efficacité lorsque les magazines sont distribués directement aux domiciles.

- La création d'un outil ludo-pédagogique à destination des entreprises. Cet outil, utilisé dans le cadre d'afterwork ou petit déjeuner entreprise, permet à ces dernières de s'immerger dans des stratégies RH incluant le CEP.

- L'organisation d'un afterwork spécifique a été organisé avec la contribution d'une troupe de théâtre ce qui permet un souvenir marquant de l'utilité du CEP en entreprise.

- La création d'un outil ludo-pédagogique à destination des salariés lors de réunions d'information collectives réalisées au sein des entreprises et partenaires qui permet de mieux appréhender et découvrir le panel de services qu'offre le CEP.

- La contribution à l'inauguration d'un tiers-lieu de compétences en inscrivant le CEP comme la porte d'entrée avant toute réflexion. Cette action s'est traduite par l'organisation d'un "escape game" initié et porté par la chargée de partenariat Avenir Actifs.

- L'élargissement des motifs de sollicitation en organisant une journée portes ouvertes sur le thème du bien-être au travail (JPO Tours).

- La mise en place d'une stratégie "aller vers le public" dans les lieux atypiques, présence au Printemps de Bourges, organisation des AfterWork VandB.

Partenariats :

Plusieurs partenariats clés ont été mis en place pour renforcer l'ingénierie de parcours et professionnaliser les CEP :

- Collaboration avec la CARSAT afin d'anticiper les risques de ruptures de parcours
- Rencontre avec les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle locale
- Convention avec le Réseau Initiatives pour faciliter l'accompagnement des projets de création d'entreprise
- Articulation avec Métiers Culture pour consolider des projets de PTP, en intégrant des informations sur le marché caché du secteur
- Rencontres avec les acteurs de la VAE pour optimiser les parcours
- Présentation des nouveaux dispositifs de financement FIPU et PUR par Transitions Pro
- Intervention du comité local pour la santé mentale 37 lors d'une sensibilisation à la santé mentale. De plus, les CEP sont désormais plus impliqués dans les réunions SPRO EP locaux créant ainsi des synergies de travail entre opérationnels et une interconnaissance des services au profit des parcours des bénéficiaires.
- 10 conventions signées en région : Acte 2 SPROEP CVL, GIP ALFA, UNIFORMATION, Réseaux Initiative Région CVL, OPCO SANTE, OCAPAT, Métiers culture, CHEOPS, AFPA, EURINFAC.

C. MISSIONS LOCALES

Notes sur le déploiement du CEP en Missions Locales pour l'année 2024

La démarche du Conseil en Evolution Professionnelle est totalement intégrée à la pratique des conseillers de Missions Locales depuis de nombreuses années.

Elle constitue la colonne vertébrale des programmes d'accompagnement que sont le CEJ et le PACEA.

Le public des Missions Locales rajeunit et elles touchent de plus en plus de mineurs, un phénomène amplifié par l'obligation de formation. Ces jeunes sont en questionnement sur leur orientation ou leur réorientation, l'acquisition de compétences, l'apprentissage d'un nouveau métier, leur évolution professionnelle.

L'ARML accompagne les conseillers en leur faisant découvrir et partager les outils d'orientation adaptés aux jeunes et en organisant des séances de formation. Un guide sous forme de porte-clé reprenant les principaux outils de positionnement et d'orientation a été construit et distribué à l'ensemble des conseillers du réseau.



De manière plus ponctuelle, en 2024, nous avons organisé :

- L'intervention de Caroline Trinh afin de présenter Avenir Actifs en janvier 2024.
- L'envoi d'un mail d'informations sur les structures offrant le service du CEP aux jeunes atteignant 26 ans et quittant l'accompagnement Mission Locale

D. FRANCE TRAVAIL

Mise en œuvre de la loi pour le plein emploi

Votée fin 2023, la loi pour le plein emploi porte l'ambition d'un accompagnement des personnes en recherche d'emploi plus individualisé car mieux adapté au niveau d'autonomie et aux besoins de chacun, et plus fluide afin d'améliorer leur insertion professionnelle grâce à une meilleure coopération entre tous les acteurs de l'emploi et de l'insertion.

Ainsi, depuis 2024, le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) a été transformé par la mise en œuvre de cette réforme. Tout d'abord, par une facilitation de l'accès au CEP à travers l'inscription systématique de toutes les personnes à la recherche d'un emploi auprès de France Travail. Cette inscription permet une orientation accélérée vers un organisme référent du réseau pour l'emploi (France Travail, Missions locales, Cap emploi ou conseils départementaux et leur(s) délégataire(s)) selon des critères unifiés. Le parcours d'accompagnement a également été repensé autour d'un diagnostic socio-professionnel basé sur un référentiel commun, et chaque bénéficiaire bénéficie désormais d'un contrat d'engagement coconstruit avec son conseiller référent, en tenant compte de sa situation, ses besoins, son projet et ses éventuelles difficultés. Ce contrat d'engagement définit les actions à mettre en œuvre en matière d'accompagnement personnalisé ainsi que sa participation aux actions prévues. Il peut s'agir notamment :

- Des actions sociales : réalisation de démarches administratives d'accès aux droits, d'accès au logement...
- D'actions de recherche d'emploi : réalisation de CV et de lettres de motivation, candidatures aux offres, entretiens...
- D'actions en lien avec le projet professionnel : obtention du permis de conduire, immersion en entreprise, participation à des activités dans le secteur associatif...

Dans ce cadre, France Travail continue de proposer une gamme variée de services dans le cadre du CEP, incluant des entretiens réguliers avec un conseiller référent, des ateliers conseils tels que « Envisager mon avenir professionnel », ainsi que des dispositifs comme Activ'projet pour élaborer ou confirmer un projet professionnel. L'immersion professionnelle en entreprise est également encouragée pour permettre aux bénéficiaires de découvrir des métiers et valider leurs projets professionnels. Enfin, des services numériques sont disponibles pour toutes les personnes en recherche d'emploi, de manière autonome : l'Emploi store (sites et applications dédiées à l'emploi) et le site de France Travail Mes Service (permet de découvrir les services de France Travail pour trouver un emploi, changer de métier ou explorer la possibilité de créer une entreprise).

Enfin, France Travail s'est rapprochée de ses partenaires en région Centre-Val de Loire, et notamment la région, pour renforcer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi. Un partenariat territorial renforcé, à partir d'un diagnostic des besoins et une communication fluide entre managers de France Travail et référent territorial de la formation (RTF) côté Conseil régional permet aux acteurs de terrain de mieux répondre aux besoins en compétences des entreprises. En effet, la loi porte également la volonté accrue de coopération entre tous les acteurs de l'emploi et de l'insertion, visant à améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi.

E. APEC

1 - Promotion et visibilité

En 2024, tant à l'échelle nationale que régionale, nous avons mis en œuvre les actions suivantes :

Communication « Clients »

- B to C : réseaux sociaux notamment pour mobilisation sur les SEP ; vidéos sur les mobilités professionnelles, reconversion et entrepreneuriat >> ex. [Vidéo pédagogique sur le CEP pour les cadres](#)
- B to B : messages, via la newsletter, aux entreprises pour leurs collaborateurs et collaboratrices

Communication Corporate :

- Réactualisation des pages régionales du site corporate avec les chiffres 2023
- Mise en valeur des résultats 2023 du CEP dans le rapport annuel, avec, en plus, un chapitre dédié au CEP au sein du rapport annuel "Evoluer oui, mais pour quoi faire ?"
- Valorisation des vidéos pédagogiques "CEP" cadres et entreprises dans la NL

Evénementiel :

- Semaines de l'évolution professionnelle (SEP) :
- 10 webinaires (dont 2 B2B) et 1 focus métier organisés par l'Apec
- Participation aux salons Nouvelle vie pro, vie pro +50
- Organisation avec Bpifrance Création des Semaines CEP
- Entreprendre dans ma région

Relations médias :

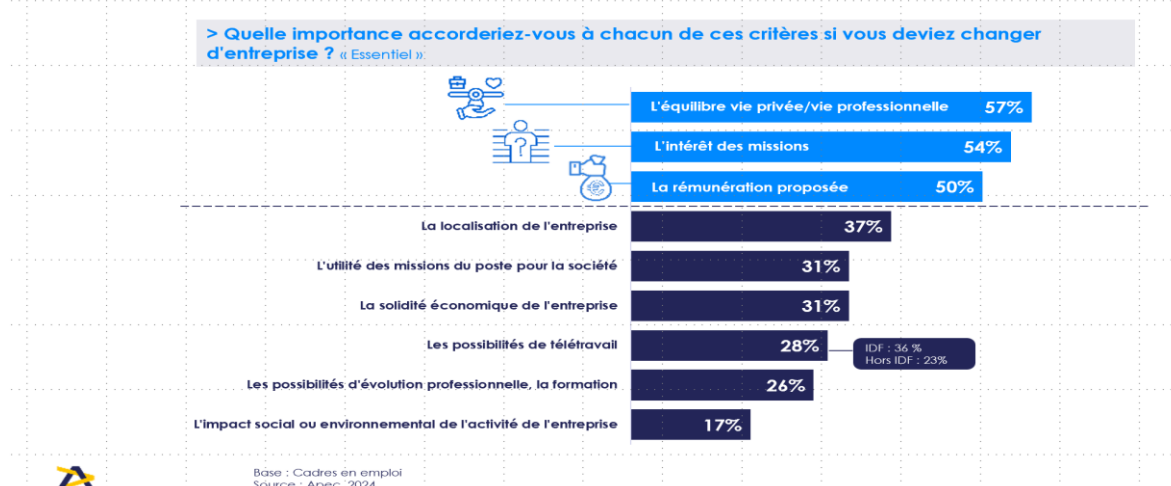
- Mise en exergue du rôle de l'Apec comme acteur du CEP pour les cadres dans les communiqués et les conférences de presse

Communication interne :

- Création et mise à jour de nombreux documents CEP pour les consultant.es de l'Apec
- Mobilisation autour de l'évènement dédié au CEP : les semaines de l'évolution professionnelle

2 - Mise en œuvre du service, développement en lien avec le contexte

Des motifs à la mobilité externe dominés par l'équilibre vie pro – vie perso, l'intérêt du poste et la rémunération

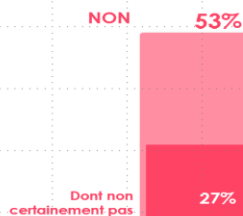


L'équilibre vie pro / vie perso

Le télétravail, un critère central à l'équilibre

CADRES

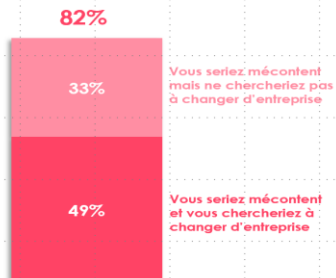
> Pourriez-vous envisager de rejoindre une entreprise qui ne vous permet pas de télétravailler ?



Base : Ensemble des cadres
Source : Apec, octobre 2024

CADRES TELETRAVAILLEURS

> Comment réagiriez-vous si votre entreprise supprimait le nombre de jours de télétravail auxquels les collaborateurs ont accès ?



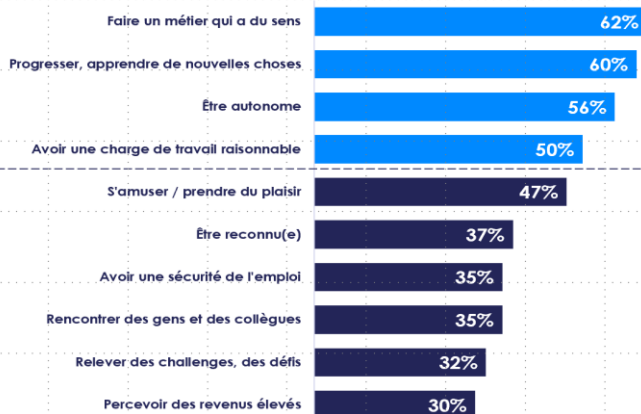
Base : cadres télétravailleurs
Source : Apec, décembre 2024



L'intérêt du poste

Entre sens, apprentissage et conditions de travail

> Diriez-vous que chacun des aspects de la vie professionnelle est : très important ?



Base : Cadres en emploi
Source : Apec, 2024



Des mobilités qui peuvent prendre la forme de véritables reconversions

Les arbitrages entre ces facteurs peuvent déboucher sur des mobilités moins classiques

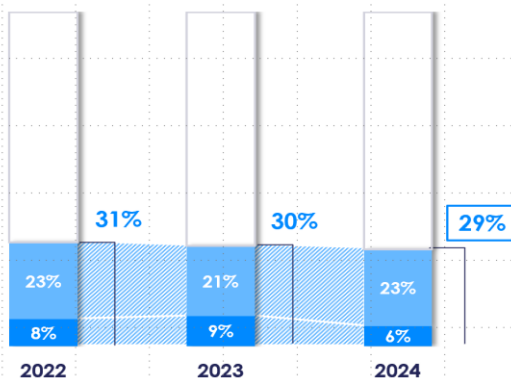
> Aujourd'hui, avez-vous un projet professionnel visant à vous reconverter ou changer de métier ?



Oui, un projet au stade de simple idée



Oui, un projet avec des démarches entamées

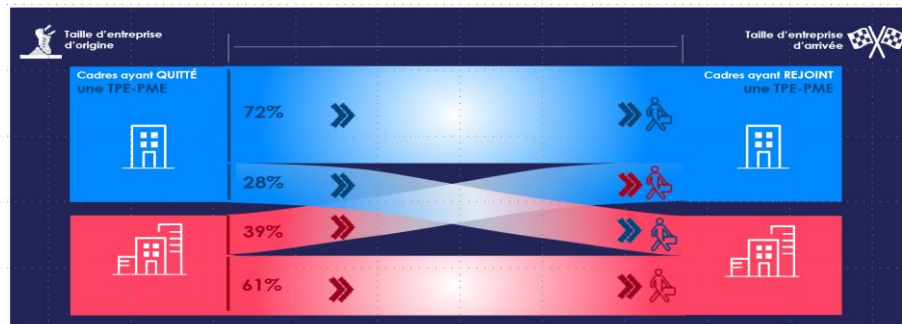


Base : Ensemble des cadres du privé
Source : Apec, septembre 2022, novembre 2023 et novembre 2024



Des mobilités également en termes de taille de structure (PME/GE)

> Part des cadres ayant changé d'entreprise en 2021 par taille d'entreprise d'arrivée et d'origine

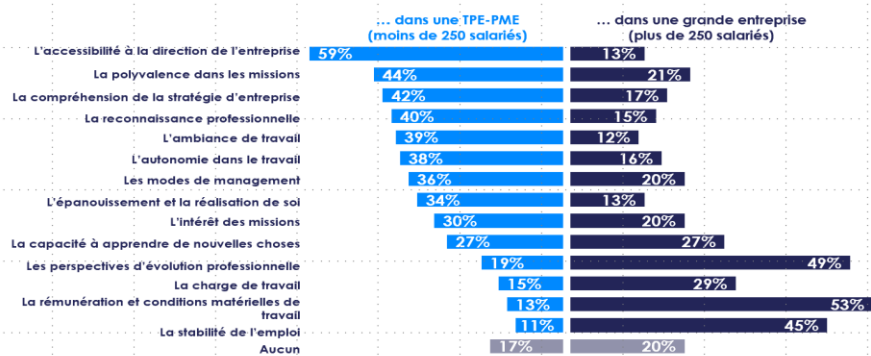


Lecture : Parmi les cadres ayant quitté une TPE-PME en 2020, 72 % d'entre eux sont dans une entreprise de même taille en 2021. Parmi les cadres ayant quitté une ETI-GE en 2020, 39 % d'entre eux ont rejoint une TPE-PME en 2021

Base : ensemble des cadres en emploi ayant changé d'entreprise au cours de l'année
Source : DSN 2021, Insee

Avec des conséquences sur les conditions de travail, qui prennent sens selon les moments du parcours

> Pour chacune des dimensions suivantes, diriez-vous qu'il est plus avantageux de travailler) ...



Lecture : 59% des cadres considèrent que la direction de l'entreprise est plus accessible dans une TPE-PME contre seulement 13 % dans une grande entreprise

Source : Apec, 2024

3. Professionnalisation CEP

Principales thématiques de formation/professionnalisation des consultants en évolution professionnelle Apec



- + de 5000 heures de formation
- + de 8000 h d'actions de professionnalisation et appropriations internes
- + de 25 h de formation par consultant en évolution professionnelle

Partie 4 : Conclusion et perspectives sur le déploiement du CEP en région

Comme l'année précédente, 2024 a été une année riche de collaborations entre les partenaires. De nombreuses actions ont été menées pour informer, promouvoir le CEP, faciliter l'aiguillage des publics afin de rendre le service lisible, accessible et mobilisable au plus grand nombre. Comme annoncé lors du dernier rapport, un effort particulier a été fait en direction des salariés et des entreprises afin que chacun s'approprie l'offre de services du CEP et ses différents usages.

PERSPECTIVES 2025 :

- Multiplier les coopérations autour de l'information sur le service CEP

Les mobilisations conjointes des opérateurs CEP sur des salons/forums renforcent l'interconnaissance pour toutes les structures présentes, potentielles relais, facilitent les aiguillages et concourent à ancrer le CEP dans les usages des bénéficiaires tout au long de la vie.

- Poursuivre la communication sur le CEP auprès des entreprises

Le CEP est encore méconnu des entreprises particulièrement sur les sujets communs entre employeur et salarié (préparation d'un entretien annuel, professionnel, gestion d'un risque d'inaptitude voire de licenciement...).

- Renforcer l'accompagnement des seniors dans l'adaptation à l'allongement des carrières professionnelles

Avec l'allongement de la vie professionnelle, nos seniors peuvent avoir besoin d'un accompagnement renforcé pour se repositionner professionnellement, trouver un nouvel emploi, se reconverter, prévenir l'usure professionnelle.

- Accompagner davantage la transition vers l'emploi

Bien que le CEP soit fortement mobilisé pour construire ou valider un nouveau projet professionnel comme nous l'avons vu préalablement à une demande de PTP, il est encore peu sollicité post formation pour trouver un emploi en lien avec la certification obtenue. Il convient de faciliter cette relation au CEP post-formation afin d'accompagner la mise en œuvre du projet.

- Favoriser l'accès aux compétences de demain

Renforcer l'information des conseillers CEP à la connaissance des nouveaux métiers, des secteurs en tension, des impacts de l'IA sur les métiers....

Toutes ces orientations visent à consolider le rôle du CEP comme levier majeur pour répondre aux besoins en compétences et sécuriser les parcours professionnels des actifs de la région.

Le présent rapport a été présenté au bureau du Crefop le 23/9/2025 en présence de tous les opérateurs.