



Suivi du CEP

RAPPORT RÉGIONAL 2023

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Hauts de France



AVANT - PROPOS

Le suivi de la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle s'inscrit dans une démarche d'observation et d'analyse des dynamiques spécifiques à chaque région, quel que soit l'opérateur en charge de la prestation.

Cette approche aboutit à la rédaction du présent rapport, élaboré par Transitions Pro Hauts-de-France en concertation avec les opérateurs du CEP.

SOMMAIRE

- P4** *Introduction : la démarche de suivi du déploiement du CEP par Transition Pro Hauts-de-France en 2023*
- P5** *Les coopérations autour du CEP*
- P6 à 33** *Le CEP et les parcours des bénéficiaires en région*
- P42** *Conclusion : Perspectives sur le déploiement du CEP en région*



INTRODUCTION

La démarche de suivi du déploiement du CEP par Transition Pro Hauts-de-France, en 2023

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP par Transition Pro Hauts-de-France en 2023 a été conduite dans une configuration similaire à celle des années précédentes. Elle a combiné ses rôles d'information sur le CEP, d'observation et de partenariat pour optimiser les parcours professionnels régionaux.

L'ensemble des collaborateurs est impliqué dans ce processus, en coordination avec la cheffe de projet Conseil-suivi du CEP, qui travaille en proximité avec la responsable de l'Offre de services et le responsable développement innovation.

Cette organisation assure une promotion efficace du service de Conseil en Évolution Professionnelle, permet de garantir la mise à jour des informations concernant les dispositifs et services de Transitions-pro auprès des conseillers des structures CEP, et favorise les échanges entre ces derniers et les collaborateurs de Transitions-pro.

Le mode de fonctionnement instauré en 2020, qui consiste à désigner un référent dans chaque structure CEP, qui est en lien direct avec la référente CEP de Transitions Pro, facilite également ces relations.

C'est lors des réunions de la Commission de suivi du CEP, regroupant ces référents, des membres du Conseil d'Administration de Transitions-Pro Hauts-de-France, un représentant de la DREETS Hauts-de-France (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et de la Région

Hauts-de-France, que l'idée de renforcer la sensibilisation des salariés en poste a été discutée.

Il a été suggéré de mener cette sensibilisation en accompagnant les entreprises, notamment les TPE/PME. L'objectif est de relever les défis actuels en matière de recrutement et de promouvoir l'évolution ou la reconversion professionnelle, également au sein des entreprises.

Au travers de ce rapport vont être mises en lumière différentes actions de collaborations menées par chacun des acteurs du Conseil en évolution professionnelle ainsi que par Transitions pro, sur le territoire des Hauts-de-France.

Les exemples cités ne sont qu'une sélection non exhaustive d'actions illustrant la manière dont les opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) savent innover pour rendre ce service plus attractif, tant pour les individus que pour les employeurs. Ces initiatives témoignent de l'adaptabilité et de la créativité des acteurs du CEP dans l'accompagnement des usagers.

Seront également présentées des données chiffrées permettant de mieux comprendre les profils des personnes faisant appel au CEP ainsi que les modalités d'utilisation de ce dispositif, afin de cerner plus précisément son impact et son efficacité.

LES COOPERATIONS DES ACTEURS AUTOUR DU CEP EN REGION HAUTS-DE-FRANCE

En 2023, la pérennisation des coopérations engagées au cours des années précédentes, ainsi que l'instauration, voire l'installation, de nouvelles collaborations auprès des autres acteurs, ont été au cœur des priorités.

Il s'agit de répondre à un double enjeu

>> élargir l'accès au Conseil en Évolution Professionnelle.

>> fluidifier les parcours des personnes accompagnées.

La clé réside dans l'adaptation continue des partenariats aux besoins évolutifs des individus en tenant compte de la réalité économique dans les territoires. Les collaborations mises en place cherchent non seulement à simplifier les parcours pour ceux qui s'engagent dans la démarche, mais aussi à rendre le service plus visible et accessible, touchant ainsi un public plus large.

Promouvoir le CEP pour le rendre, visible, lisible et accessible

Promouvoir le CEP implique d'informer sur ses avantages et opportunités, en veillant à ce que chacun ait accès aux informations nécessaires pour prendre des décisions éclairées. La communication revêt différentes formes, sponsoring, participation à des salons, mais aussi l'information des acteurs du territoire, par le biais de rencontres ou de webinaires.

L'importance de l'interconnaissance

L'interconnaissance entre les différents acteurs reste un élément central des coopérations. Il est crucial de mobiliser les acteurs locaux afin qu'ils puissent orienter les personnes qu'ils accompagnent vers le CEP, maximisant ainsi l'impact du dispositif. Approfondir et actualiser en permanence la connaissance des services proposés par chacun, rend possible l'orientation des publics vers les options les plus adaptées à leurs besoins spécifiques.

Pour répondre à cette nécessité d'actualisation de l'information, des Webinaires de présentations des offres de services, des rencontres autour d'échanges de pratiques, de la mise à disposition de documentation technique, ont été organisés au cours de l'année 2023.

Le SPRO (Service Public Régional de l'Orientation) est également un levier pour permettre les collaborations. Comme cela avait été précisé en 2022 le « Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles » (CPRDFOP) dont la signature a eu lieu début 2023 prévoit dans son plan d'action des travaux pour :

>> Réaffirmer une gouvernance régionale de l'orientation et impulser une animation territorialisée du SPRO.

>> Réaliser des premiers supports de communication qui mettent en lisibilité les acteurs régionaux de l'orientation, en tenant compte de tous les publics.

2023 a été l'année où se sont réunis différents groupes de travail, pour réfléchir à la stratégie et définir un plan d'action, notamment sur l'interconnaissance des acteurs, dont les opérateurs CEP. Le déploiement de cette action est prévu en 2024, avec dans un 1er temps, un webinaire organisé par chacun des opérateurs CEP, à destination des autres acteurs, afin de présenter son offre de services.

Une autre initiative qui se poursuit sur le territoire des Hauts-de-France, lancée en 2021 est la collaboration avec l'université Jules Verne d'Amiens, avec une première ouverture sur l'année universitaire 2022-2023.

Mutualisé avec le Master 2 Sciences Sociales parcours Ingénierie des politiques de l'emploi et de l'innovation sociale, ce DU conseil en évolution et transition professionnelle a permis de professionnaliser 13 étudiants salariés (en apprentissage ou en CDI). Actuellement, 9 ont obtenu le master incluant les enseignements CEP et 3 étudiants salariés sont diplômés au DU CEP.

Des opérateurs régionaux ainsi que Transitions-pro sont intervenus sur les modalités de mises en œuvre. Par une approche pragmatique, ils ont apporté la méthodologie et l'outillage nécessaires à l'exercice de la fonction.

2023 fut également le moment opportun de tirer les enseignements de cette première promotion pour lancer la nouvelle année universitaire 2023- 2024 qui compte à ce jour 12 étudiants inscrits pour le master et 8 salariés candidats au DU.

LES PRINCIPALES ACTIONS DE COOPERATION PREVUES EN 2023

Groupement évolution



Opérateur France compétences pour les actifs occupés du secteur privé et travailleurs indépendants

Depuis Janvier 2020, le Groupement Évolution des Hauts-de-France, sélectionné dans le cadre d'un marché public, délivré par France compétences, est l'opérateur CEP des actifs occupés du secteur privé et des travailleurs indépendants. Réparti sur l'ensemble du territoire, il est chargé de délivrer le Conseil en Évolution Professionnelle, auprès de ces actifs de la région, afin de faire le point sur leur situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle.

Le Groupement Évolution est le fruit d'une collaboration entre l'opérateur TINGARI et ses cotraitants : ID Formation, INSTEP et CREFO. En février 2023 France compétences a lancé un appel d'offres pour sélectionner les opérateurs régionaux habilités à délivrer le CEP actifs occupés durant la période 2024-2027.

C'est à nouveau TINGARI et ses cotraitants : ID Formation, INSTEP et CREFO qui ont été sélectionnés et seront dorénavant désignés sous l'appellation «Avenir Actifs» dès janvier 2024.



OPTIMISATION DE LA COMMUNICATION ET PARTICIPATION AUX EVENEMENTS ENTREPRISES

En 2023, la stratégie de communication du Groupement Évolution à destination des entreprises s'est intensifiée, avec un accent particulier sur les réseaux sociaux, les salons et divers événements internes.

Les interactions avec les entreprises ont été multipliées, notamment à travers une participation active à de nombreuses rencontres Inter-entreprises et Comités Sociaux et Économiques (CSE), ainsi qu'une collaboration étroite avec les Ressources Humaines (RH), les organisations syndicales, les salariés et divers partenaires.

La présence du Groupement Évolution s'est également affirmée lors de séminaires RH, journées dédiées aux ressources humaines, salons internes et autres événements en entreprise. Ces interventions avaient pour objectif de promouvoir le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), de le rendre plus accessible et d'en démontrer les avantages.

A titre d'exemple, Les collaborateurs de l'opérateur CEP ont participé au salon de l'évolution chez Auchan. Une première rencontre avec le service ressources Humaines a eu lieu au niveau régional puis, ensuite directement dans les magasins, et à force d'échanges le groupement évolution a réussi à participer aux événements internes de l'entreprise dans le cadre des mobilités internes.

Pour chaque action la structure se donne les moyens afin de pouvoir se rendre disponible auprès du partenaire, quel qu'il soit. Elle fait en sorte d'être en mesure de se rendre disponible selon les modalités choisies, par le partenaire quel que soit le nombre d'interlocuteurs et dans le délai imposé.



En complément des interventions directes avec les entreprises, Groupement évolution a poursuivi les actions de coopération en partenariat avec les OPCO.

Ces partenariats se sont concrétisés par des plans d'actions sur-mesure, répondant aux besoins des branches professionnelles et des entreprises adhérentes.

On peut citer

- Des temps d'échanges pour favoriser la connaissance des conseillers Emploi- Formation du dispositif CEP et en être le relais d'information auprès des services RH / Formation.
- Des interventions coanimées au sein des entreprises et au bénéfice des salariés (présentation des dispositifs de formation, du CEP notamment).
- Des webinaires de professionnalisation des équipes CEP sur le fonctionnement et les particularités des OPCO.

Cependant, malgré ces efforts conséquents et la diversité des actions mises en place, un obstacle majeur a été rencontré : les refus fréquents de certaines entreprises. Ce rejet s'explique principalement par une méconnaissance du dispositif CEP de la part des RH, qui le perçoivent encore souvent comme un outil exclusivement destiné à la reconversion professionnelle, craignant qu'il n'encourage les salariés à quitter l'entreprise.

Cette perception erronée souligne l'urgence d'une communication plus ciblée et pédagogique, visant à clarifier que le CEP n'est pas seulement un levier de reconversion, mais également un outil précieux pour le développement et l'évolution professionnelle au sein même de l'entreprise. Il est crucial de sensibiliser davantage les RH pour démontrer que le CEP peut devenir un allié stratégique dans la gestion des carrières internes et dans l'optimisation des parcours professionnels des salariés.

La présentation du Dispositif CEP au Salon Régional CSE



En 2023, une action stratégique a été mise en œuvre pour renforcer la visibilité du dispositif de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) en entreprise, en ciblant un public clé : les Comités Sociaux et Économiques (CSE). L'objectif principal de cette initiative était de présenter le CEP aux CSE lors du salon régional CSE, dans l'espoir de se faire connaître auprès des entreprises et de leurs représentants. Après avoir exploré d'autres leviers d'action en entreprise, cette démarche était l'une des dernières pistes à explorer pour sensibiliser les entreprises à ce dispositif.

Objectif Principal

L'initiative visait à promouvoir le CEP directement auprès des CSE, un acteur essentiel pour relayer des informations sur les dispositifs d'accompagnement au sein des entreprises. Le salon régional CSE, qui s'est tenu en septembre au Lille Grand Palais, a offert une opportunité unique de rencontrer ces interlocuteurs. Le salon rassemblait des CSE ainsi que des représentants du personnel de nombreuses entreprises de la région Hauts-de-France.



Participants et Intervenants

Les principaux participants à cet événement étaient les membres des CSE et les représentants des entreprises régionales. Le responsable partenariat du CEP pour le groupement a joué un rôle central dans la réalisation de cette action. Il était chargé de l'organisation du stand, de l'accueil des visiteurs, et du suivi post-événement en recontactant les partenaires pour planifier des interventions en entreprise.

Déroulement et Points Forts

L'événement s'est déroulé de manière fluide, avec un stand bien organisé et une interaction directe avec les visiteurs. Toutefois, un point de déception est apparu : l'intérêt des CSE pour le dispositif CEP était moins fort que prévu. En effet, le salon CSE met en concurrence de nombreux prestataires qui proposent des services variés aux CSE, et beaucoup de visiteurs n'ont pas accordé l'attention espérée au dispositif CEP. Ce sont principalement les CSE confrontés à des cas pratiques qui ont pris la peine de s'informer plus en détail sur ce service.

Résultats et Impact

Malgré ces difficultés, l'événement a permis de prendre contact avec environ 50 CSE, parmi lesquels une quinzaine ont souhaité aller plus loin en organisant des rencontres en entreprise pour présenter le dispositif à leurs équipes. Bien que les retombées aient été plus limitées que prévu, cette action a permis d'établir de nouveaux contacts et de planter les premières graines d'une collaboration potentielle avec plusieurs entreprises.

Perspectives et Enseignements

Cette expérience a mis en lumière la nécessité d'adapter la communication aux CSE et aux représentants du personnel. À l'avenir, il est envisagé de créer des supports de communication spécifiques, mieux adaptés aux besoins et attentes des CSE, pour maximiser l'impact des futures actions. De plus, des efforts supplémentaires seront déployés pour mieux cibler les CSE qui montrent un intérêt concret pour les dispositifs comme le CEP, afin de maximiser les résultats.

EN CONCLUSION

Bien que l'événement n'ait pas généré l'engouement espéré, il a permis de tirer des enseignements précieux pour les actions futures. L'approche en entreprise sera ainsi mieux adaptée, avec des communications plus ciblées, pour améliorer la notoriété du dispositif CEP auprès des CSE et, in fine, fluidifier les parcours des salariés accompagnés.

L'Apec, organisme paritaire et territorial accompagne à la fois des cadres et des entreprises.

Opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle pour les cadres au niveau national et régional, l'Apec accompagne tous les publics cadres quelle que soit leur situation face à l'emploi :

- Salariés en réflexion sur leur évolution, leur reconversion
 - Cadres en situation de recherche d'emploi
- Salariés démissionnaires avec un projet de reconversion professionnelle et/ou de création/reprise d'activité.
- Les jeunes diplômés à partir de Bac+3

RENFORCEMENT DE LA COMMUNICATION ET DES COLLABORATIONS AUTOUR DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Actions de communication auprès des entreprises :

Des initiatives ont été mises en place pour promouvoir le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) auprès des entreprises, à la fois au niveau national et local, notamment en région Hauts-de-France. Ces actions comprennent :

- Présentation du CEP lors d'ateliers RH destinés aux TPE/PME.
- Participation aux matinales organisées par l'Apec, abordant des thématiques comme la qualité de vie au travail (QVCT), le management, et les perspectives de recrutement.
- Animation d'ateliers au sein des entreprises pour sensibiliser directement les salariés au dispositif CEP.
- Participations à divers salons de l'emploi (Village des Recruteurs, Jobdating Tour Seniors, etc).

Malgré ces efforts, certaines difficultés ont été observées :

- Découverte tardive du CEP par les managers et responsables RH dans certaines entreprises.
- Difficulté à entrer en contact avec les partenaires sociaux afin de leur présenter les bénéfices du CEP pour les salariés.

Plusieurs collaborations établies au fil des ans se sont renforcées en 2023, notamment avec :

- Transitions Pro par la Coanimation de web ateliers dédiés à la mobilisation du CEP pour les cadres et les entreprises,
- l'OPCO Atlas en organisant des matinales sur des thèmes comme le recrutement et la fidélisation des collaborateurs.
- Groupement Evolution, en direction des entreprises pour promouvoir le CEP auprès des salariés cadres et non cadres sous formes de rencontres en présentiel dans les entreprises
- Des entreprises : l'Apec informe les entreprises, pour les inviter à promouvoir le CEP auprès de leurs collaborateurs et collaboratrices. exemple une vidéo réalisée l'entreprise EURORAIL Témoignage proposée par la région Occitanie, sur l'usage et les effets du CEP.

Des nouvelles collaborations ont été instaurées avec :

- l'Académie de Lille dans le cadre des Matinales VAE, co organisées par Transitions-pro et le DAVA
- Les Missions Locales pour les jeunes diplômés issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) sous forme d'ateliers dédiés.



L'Apec apporte une connaissance approfondie du marché de l'emploi des cadres, notamment sur les besoins en compétences des entreprises et les tendances de recrutement. Ses études sur l'emploi des cadres et jeunes diplômés viennent en complément des actions menées par ses partenaires, et visent à éclairer le marché.

Ces actions renforcent l'efficacité du CEP en permettant un partenariat entre les acteurs et une plus grande visibilité du dispositif auprès des entreprises et des salariés.

Le CEP s'installe progressivement auprès des cadres en poste et en recherche d'emploi comme un appui à l'ensemble de leurs questions professionnelles. Les collaborations entre les opérateurs sont aujourd'hui bien installées et elles montrent leur intérêt au service des bénéficiaires.

L'Apec poursuit son action de décryptage, de conseil sur les attentes des cadres, le marché du travail et les transitions dont il est l'objet afin de faire percevoir aux entreprises les bénéfices du CEP tant pour la fidélisation de leurs salariés que pour l'attractivité de leur marque employeur.

L'initiative de l'Apec Hauts-de-France en 2023 : « Les Rencontres de la Transition Écologique »



En 2023, l'Apec Hauts-de-France a lancé une série de cinq événements intitulés « Les Rencontres de la Transition Écologique (TE) » dans le but d'informer les cadres et jeunes diplômés sur les opportunités liées à la transition écologique et de leur fournir des outils pour sécuriser leur parcours professionnel. Cette initiative visait à combler le manque d'informations disponibles sur le marché de l'emploi cadre dans ce domaine émergent.

Objectif Principal

L'objectif de ces événements était double :

Fournir des informations sur la transition écologique et son impact sur les carrières, en aidant les cadres à comprendre où et comment se former, et quelles compétences sont recherchées. Créer une communauté d'échanges entre cadres, entreprises, et partenaires autour des enjeux de la transition écologique pour favoriser l'employabilité et le développement de carrières durables.

Déroulement des Événements



Identifier les besoins des cadres en matière d'information sur la transition écologique (2 février 2023, Lille) : Rencontre entre 22 cadres pour identifier les besoins en formation et en métiers verts.



Analyser le marché des emplois verts (23 novembre 2023, Apec Lille) : Atelier animé par le cabinet de recrutement Birdeo, avec 50 participants, pour explorer les opportunités d'emploi liées à la transition écologique.

Poursuite de l'effort d'information : Deux webinaires ont eu lieu en mars et décembre 2023, réunissant environ 140 participants, pour discuter du verdissement des métiers et des compétences nécessaires.



Mettre en relation cadres et entreprises (6 avril 2023, Rizomm, Université Catholique de Lille) : Cet événement a réuni 100 participants, 7 entreprises, et des partenaires lors de tables rondes et d'un jobdating.

Cet événement phare a permis de rassembler des cadres, jeunes diplômés, entreprises, et partenaires pour des échanges enrichissants. Les participants ont pu :

- Assister à des tables rondes sur les compétences recherchées par les entreprises.
- Participer à un jobdating axé sur les métiers verts et verdissants.
- Se connecter avec des recruteurs et des organismes de formation.

Les intervenants comprenaient des cabinets de recrutement (Bartle, Birdeo, Imagreen), des entreprises (Sunelis, Crédit Agricole), ainsi que des organismes de formation et des institutions publiques (Université de Lille, ADEME).

Résultats et Impact

- Recrutements : 4 participants ont été recrutés à la suite du jobdating.
- Conscience accrue : Les cadres et jeunes diplômés ont renforcé leur compréhension des enjeux de la transition écologique et l'intégration nécessaire à leur carrière professionnelle.
- Développement de réseaux : Les événements ont permis aux participants de tisser des liens professionnels autour des métiers verts.

Enseignements et Perspectives

Besoins d'information : Il existe une forte demande pour des informations claires et accessibles sur les entreprises engagées dans la transition écologique et les parcours de formation.

Perspectives : De nouveaux événements sont planifiés pour 2024, y compris des webinaires et rencontres en présentiel. Des formations sont également proposées aux consultants de l'Apec pour mieux intégrer la transition écologique dans leurs conseils aux cadres.

EN CONCLUSION

La série « Rencontres de la Transition Écologique » a joué un rôle crucial dans la sensibilisation des cadres et jeunes diplômés aux opportunités liées à la transition écologique. Cette initiative a renforcé l'employabilité des participants tout en contribuant à l'atteinte des objectifs du Conseil en Évolution Professionnelle

L'expertise des Cap emploi, représentés par Chéops, (Conseil national Handicap & Emploi des Organismes de placement spécialisé), se fonde sur un principe de compensation en lien avec le handicap et en complémentarité du droit commun dès lors que le handicap est un frein majeur à la reconversion professionnelle.

Sur le volet accès à l'emploi, les cap emploi déploient une offre de service intégrée avec l'opérateur pôle emploi. Ensemble les deux opérateurs proposent aux Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (DEBOE) et aux employeurs, une offre de services coordonnée, basée sur la complémentarité des expertises.

Sur le volet maintien dans et en emploi, les Cap emploi Informent, conseillent et accompagnent les salariés/agents/travailleurs indépendants Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH), ainsi que les employeurs privés et publics en vue :

- D'un maintien dans l'emploi (au poste ou à un autre poste dans l'établissement / l'entreprise / le groupe) d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé (reconversion subie)
- D'un projet d'évolution professionnelle ou de transition professionnelle interne ou externe (maintien en emploi) afin de prévenir une perte d'emploi, construit par et avec la personne en situation de handicap (reconversion choisie)

MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS DE COMMUNICATION CIBLÉES AUPRÈS DES ENTREPRISES

Dans le cadre de leur engagement à soutenir et accompagner les employeurs dans la gestion et l'évolution de leurs ressources humaines, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre pour leur offrir des outils et dispositifs pertinents :

- Des ateliers de sensibilisation coconstruits en partenariat avec les acteurs de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) dont l'objectif a été d'acculturer les employeurs aux outils et dispositifs disponibles, permettant d'anticiper une éventuelle rupture du parcours professionnel de leurs salariés.

- Des outils de communication sur l'expertise des Cap emploi, sous diverses formes ont été diffusés aux employeurs.

- Le Forum de la Reconversion : une journée dédiée à la mise en relation des employeurs du secteur privé et public, avec les salariés et agents en situation de handicap en projet de reconversion professionnelle. En partenariat avec l'Agefiph, la CARSAT, Comète, le service de santé au travail le FIPHFP, Transitions Pro et la Ville de Lille.

- Le Théâtre d'intervention :

Dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en Flandre Maritime, un théâtre d'intervention a été organisé pour informer, sensibiliser les entreprises aux services de Cap emploi. L'événement a pris la forme d'un after-work, combinant une pièce de théâtre suivie d'un débat interactif notamment sur les questions de reconversion professionnelle.

- Une action spécifique a été mise en place pour soutenir les personnes atteintes de Covid long dans leur réinsertion ou reconversion professionnelle, en tenant compte des impacts de la maladie sur leur capacité de travail et en proposant un soutien adapté. Un partenariat avec un centre hospitalier local a permis de combiner compétences médicales et professionnelles, en proposant des ateliers sur la gestion de la maladie, la reprise du travail et la reconversion professionnelle. Cette initiative visait à offrir un accompagnement global et continu, intégrant à la fois la santé et l'emploi, et a eu un impact très positif sur les personnes concernées.

Ces quelques exemples témoignent de l'engagement des Cap emploi à construire des relations solides et fructueuses avec les entreprises, et ses partenaires, dans l'optique d'améliorer les pratiques et de mieux faire connaître les offres de service et notamment le CEP.



Les Ateliers PDP : sensibilisation des salariés en arrêt prolongé

L'année 2023 a marqué la mise en œuvre de nombreuses initiatives en faveur de l'accompagnement des salariés. Parmi celles-ci, l'atelier dédié à la sensibilisation sur les outils et acteurs de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) a joué un rôle essentiel.

Objectif Principal

L'objectif de cet atelier était de sensibiliser les salariés en arrêt depuis plus de 6 mois aux outils disponibles. Cet accompagnement vise à les préparer à un éventuel retour à l'emploi, tout en leur fournissant aux personnes des ressources adaptées à leur situation professionnelle et personnelle.

Cet événement s'est tenu pendant le Printemps du handicap, entre mars et juin, dans les locaux de la CPAM, partenaire de l'action.

Participants et Intervenants : démarche collaborative

Les participants étaient les salariés en arrêt de travail depuis plus de 6 mois, identifiés grâce à une requête réalisée par la CPAM. Sont intervenus : les assistantes sociales de la CARSAT, les médecins du travail, les référents de la Prévention et de la Désinsertion Professionnelle, le pôle employeur de la CPAM, le Cap emploi.



Déroulement et Points Forts

L'atelier s'est déroulé sous forme d'un jeu de quizz, où les salariés, regroupés en équipes, ont découvert les outils et les acteurs de la PDP à travers une présentation ludique et interactive. Les équipes se sont affrontées, et les points obtenus ont permis de désigner une équipe gagnante, récompensée par des goodies offerts par les structures participantes. La présentation sous forme de jeu a favorisé l'interaction et l'échange entre les participants, qui ont pu discuter librement de leur situation professionnelle. À la fin de l'atelier, une proposition a été faite aux participants d'être recontactés par l'un des intervenants pour un suivi personnalisé.

Résultats et Impact

Les retours ont été extrêmement positifs, avec un taux de satisfaction de 100 %. Les participants ont particulièrement apprécié l'aspect interactif et le format ludique de l'atelier. Plusieurs demandes d'accompagnement ont été formulées dans les jours suivant l'atelier, renforçant ainsi les liens entre les salariés et les structures d'accompagnement. De plus, le partenariat entre les différents intervenants s'est vu consolidé, ouvrant la voie à des collaborations futures.

L'atelier a suscité une forte volonté de renouveler ce type d'action en partenariat, compte tenu de son impact positif. L'accent mis sur la PDP a permis de lever de nombreux freins, renforçant l'accompagnement des salariés en arrêt prolongé.

L'atelier a parfaitement rempli son objectif de sensibilisation, apportant des informations utiles aux salariés en risque d'inaptitude, tout en renforçant le partenariat entre les acteurs présents.



Perspectives et Enseignements

Suite au succès de cette première édition, il a été décidé de renouveler cette action en 2024, en l'étendant également aux employeurs afin de sensibiliser un public plus large aux enjeux de la PDP et l'ensemble des dispositifs, outils pouvant les accompagner.

Cet atelier a révélé que ces derniers étaient encore méconnus du grand public. Il est donc primordial de poursuivre la communication et la sensibilisation sur ces dispositifs, outils pour aider les salariés en difficulté.

EN CONCLUSION

Cet atelier s'inscrit dans une démarche durable de sensibilisation et d'accompagnement des salariés en arrêt prolongé.



Pôle emploi accompagne les bénéficiaires vers le retour à l'emploi et guide les entreprises dans leurs recrutements.

Au 1er janvier 2024, pôle emploi est devenu France Travail. Cette réforme répond à une volonté de simplification et de centralisation des diverses initiatives pour l'emploi. L'objectif de France Travail est de garantir un accompagnement et des services encore plus adaptés aux besoins des personnes sans emploi et des entreprises qui recrutent sur l'ensemble du territoire, grâce à une coopération renforcée avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Ce changement de nom marque une première étape vers la mise en place progressive d'un accompagnement renouvelé aussi bien pour les personnes en recherche d'emploi que pour les entreprises.

Cet accompagnement renouvelé est le résultat de consultations larges menées auprès des demandeurs d'emploi, des employeurs et des professionnels de l'accompagnement. Il se traduira par la mise à disposition de nouveaux services coconstruits avec ses partenaires, acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion, pour favoriser le retour à l'emploi de tous et faciliter les recrutements.

LE RENFORCEMENT DES ACTIONS DE COMMUNICATION

Les actions de communication destinées aux entreprises ont pris de l'ampleur en 2023, en particulier grâce à la diffusion élargie des offres d'emploi via Pôle emploi, en collaboration avec des acteurs clés comme l'APEC et Cap emploi. Ces initiatives visent à informer les entreprises et à faciliter la promotion des offres sur un large territoire. De plus, des événements tels que des forums, des sessions de découverte des métiers, ou encore des recrutements ciblés, comme ceux organisés pour le projet du Canal Seine-Nord ou dans la région du Dunkerquois, renforcent ces actions en permettant une meilleure visibilité des opportunités professionnelles.

PÉRENNISATION DES COLLABORATIONS POUR L'EMPLOI EN 2023

Les collaborations entre les opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), notamment entre Cap emploi et Pôle emploi, se sont intensifiées au fil des années. Ces partenariats, en particulier au niveau territorial, ont évolué pour devenir des actions régulières et structurelles. Les missions locales et les agences locales de Pôle emploi échangent fréquemment et organisent des actions communes, consolidant ainsi les synergies locales. Ce partenariat fort constitue désormais un pilier pour le développement de l'accompagnement vers l'emploi.

NOUVELLES DYNAMIQUES EN 2023

Plutôt que l'instauration de nouvelles collaborations, l'année 2023 a été marquée par le renforcement des relations existantes. Le rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi a atteint une nouvelle phase, avec la présence d'agents Cap emploi dans les locaux de France Travail. Cela a permis de développer des habitudes de travail communes et une meilleure coordination des actions, contribuant à une plus grande fluidité dans l'accompagnement des publics sans rencontrer de difficultés majeures.

INITIATIVES MARQUANTES DE 2023

L'organisation d'un webinaire pour sensibiliser les conseillers d'Avenir Compétences (opérateur CEP de transition professionnelle) à l'Offre de Services (ODS) de Pôle emploi. L'objectif était d'améliorer l'utilisation des outils numériques comme Pole-emploi.fr et l'Emploi Store. Ce webinaire a permis de mieux outiller les conseillers pour accompagner les publics cibles dans leur parcours professionnel.

Par ailleurs, une hotline a été mise en place pour fournir un appui ponctuel aux questions d'indemnisation et de réglementation, notamment autour du dispositif démissionnaire. Cette hotline permet de répondre efficacement aux besoins d'information tout en respectant les règles de confidentialité. Ces actions et collaborations témoignent de la volonté de renforcer la coordination entre les différents acteurs de l'emploi. Elles participent à une meilleure efficacité des services d'accompagnement et, en fin de compte, favorisent l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail.

Le lancement de la «Halle de l'Emploi» : un lieu innovant pour le recrutement et l'attractivité des métiers



La «Halle de l'Emploi» a vu le jour à Lille au 2eme semestre 2023, marquant une avancée majeure dans l'accompagnement et la promotion de l'emploi dans la Métropole Européenne de Lille (MEL) et le Versant Nord-Est (Roubaix/Tourcoing). Ce nouvel espace de 400 m², installé dans la mitoyenneté de l'Agence France Travail Lille République, est un lieu unique coconstruit avec et pour les entreprises du territoire et les acteurs du réseau pour l'emploi, visant à simplifier et optimiser l'accès à l'emploi et au recrutement, et où « attirer, former et recruter » se conjuguent pour offrir une expérience inédite et personnalisée. Il s'agit ainsi d'offrir une plateforme innovante et gratuite dédiée à l'attractivité des métiers, en allant de la découverte d'un secteur à l'optimisation des processus de recrutement.

un lieu unique pour favoriser l'emploi et les rencontres

La «Halle de l'Emploi» se distingue par son approche novatrice en réunissant les principaux acteurs de l'emploi, les entreprises, et les chercheurs d'emploi en un même lieu. Son objectif est multiple :

- Mettre en avant les secteurs en tension.
- Proposer des actions inédites pour accélérer le retour à l'emploi et promouvoir les formations disponibles.
- Faciliter les rencontres directes entre entreprises, partenaires et candidats à l'emploi.
- Utiliser des outils innovants tels que la réalité virtuelle et l'application métiers360.com pour faire découvrir les métiers de manière immersive.
- Coordonner et mutualiser les actions entre les agences locales et les partenaires de l'emploi.

un espace accessible et dynamique en plein cœur de Lille

Idéalement située au centre de Lille, à proximité de la Préfecture et des transports en commun, la «Halle de l'Emploi» est ouverte trois jours par semaine, avec la possibilité d'élargir ses horaires pour des événements spécifiques, y compris en soirée ou les week-ends. Cet espace dynamique propose une large gamme de services en collaboration avec les acteurs locaux de l'emploi, et vise à répondre aux besoins du territoire.



une collaboration pluridisciplinaire avec les acteurs locaux

La Halle de l'Emploi n'est pas un simple lieu ponctuel mais une initiative collaborative soutenue par Pôle emploi et de nombreux partenaires tels que les opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle, (Cap emploi, les missions locales, APEC, Groupement évolution) mais aussi les structures régionales d'orientation (PRIF, associations, ...).

Ensemble, ils proposent :

- Des activités récurrentes, notamment des ateliers techniques, des rencontres thématiques, et des espaces dédiés à l'accueil des chercheurs d'emploi et des entreprises.
- Un espace de coworking et des bureaux à disposition des créateurs d'entreprise et des recruteurs.

un bilan positif et un impact prometteur

Durant le dernier trimestre de 2023, la Halle a accueilli en moyenne 330 visiteurs par mois et organisé 51 événements variés, notamment des ateliers, des job datings et des forums métiers. Les retours des participants et partenaires sont unanimes : ce lieu innovant répond à un réel besoin et offre un cadre convivial et efficace pour rapprocher les chercheurs d'emploi et les employeurs.

des services innovants et un engagement fort

Depuis son ouverture, la Halle de l'Emploi a organisé plus de 90 événements, allant des rencontres directes entre employeurs et candidats aux initiatives d'envergure, comme la promotion des métiers de la sécurité en préparation des Jeux Olympiques, aux ateliers de découverte des « 1000 métiers de la MEL » mis en œuvre par la structure Proch' information du Conseil régional. Ces événements, parfaitement adaptés aux spécificités du territoire, ont permis une meilleure coordination des actions et une réponse concrète aux besoins des entreprises locales.

Perspectives 2024 : Une Expansion Continue

En 2024, la Halle de l'Emploi continuera d'évoluer, en élargissant son réseau de partenaires et en s'intéressant particulièrement aux publics en reconversion professionnelle. Des ajustements seront apportés pour accroître l'impact de ses actions et mieux orienter les partenaires vers ses services. Cette initiative s'inscrit pleinement dans les objectifs de la loi Plein Emploi, en favorisant une approche intégrée et opérationnelle des services dédiés à l'emploi.

EN CONCLUSION

Avec son modèle innovant, la Halle de l'Emploi est appelée à devenir un acteur clé d'attractivité et de découverte de métiers, mais aussi de recrutement et de l'accompagnement sur le territoire, renforçant la synergie entre les acteurs et facilitant l'accès aux métiers pour tous.

Il permet ainsi de proposer à tout acteur intervenant sur le CEP un espace novateur et coopératif sur le territoire de la métropole lilloise.



Mission locales : accompagnement global en direction des jeunes



Les missions locales, coordonnées par l'Association Régionale des Elus pour la Formation, l'Insertion et l'Emploi (AREFIE), ont développé un accompagnement global en direction des jeunes. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs.

Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active.

Les missions locales proposent :

- Des offres de services à destination des jeunes de 16 à 25 ans
- Des offres de services à destination des entreprises

L'AREFIE continue de jouer un rôle crucial dans la promotion de l'emploi et le recrutement au niveau régional, en collaboration avec divers acteurs. À travers une communication proactive et un renforcement des partenariats, l'AREFIE démontre son engagement à soutenir les entreprises et les jeunes en quête d'emploi, tout en contribuant au développement économique des territoires.

LES ACTIONS ET COLLABORATIONS D'AREFIE POUR SOUTENIR L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT DES JEUNES

Une communication active pour accompagner les entreprises

L'AREFIE mène des actions ciblées de promotion de ses services d'accompagnement vers l'emploi et le recrutement auprès de nombreux partenaires régionaux, tels que les OPCO, le MEDEF, ou encore les centres de formation. Ces actions prennent la forme de supports variés, de rencontres professionnelles et d'interventions lors de travaux régionaux.

Au niveau local, les missions locales complètent ces efforts en communiquant directement avec les entreprises par des flyers, des forums ou encore des conseils en ressources humaines.

Cette approche permet aux entreprises de mieux comprendre les dispositifs d'accompagnement à leur disposition.

DES PARTENARIATS SOLIDES ET DURABLES

Les collaborations instaurées avec les acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) et du secteur économique sont devenues pérennes, apportant des bénéfices notables pour toutes les parties.

Ces partenariats contribuent au dynamisme des territoires et à la réduction du chômage. Pour les entreprises, ces coopérations facilitent la gestion prévisionnelle des compétences et le recrutement.

Les missions locales, quant à elles, bénéficient de ces relations pour offrir davantage d'opportunités d'emploi et de formation aux jeunes qu'elles accompagnent.

DES PARTENARIATS SOLIDES ET DURABLES

Les collaborations instaurées avec les acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) et du secteur économique sont devenues pérennes, apportant des bénéfices notables pour toutes les parties.

Ces partenariats contribuent au dynamisme des territoires et à la réduction du chômage. Pour les entreprises, ces coopérations facilitent la gestion prévisionnelle des compétences et le recrutement.

Les missions locales, quant à elles, bénéficient de ces relations pour offrir davantage d'opportunités d'emploi et de formation aux jeunes qu'elles accompagnent.

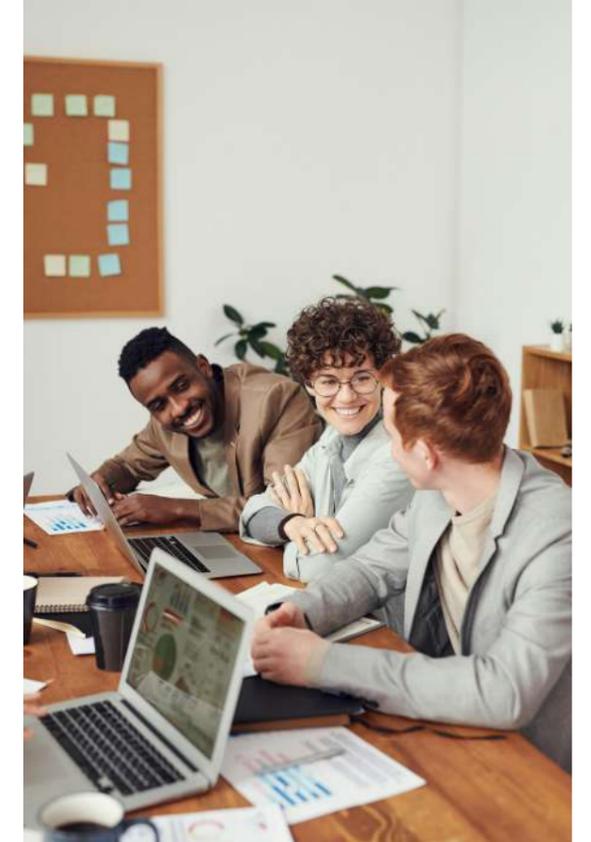
DE NOUVELLES COLLABORATIONS EN 2023

L'année 2023 a vu la consolidation de nombreuses collaborations, avec un objectif clair : développer les opportunités sur les territoires, structurer les parcours professionnels et soutenir les entreprises locales dans leurs besoins en recrutement. Ces coopérations incluent les acteurs économiques, associatifs et institutionnels locaux. Fortes d'une confiance établie au fil des années, ces collaborations permettent de mieux répondre aux enjeux locaux, tout en enrichissant les parcours des jeunes.

DES RÉALISATIONS CONCRÈTES ET IMPACTANTES

Les collaborations renforcées ont déjà porté leurs fruits à travers divers projets économiques structurants. Par exemple, la création de filières industrielles de formation sur les agglomérations de Dunkerque et du Douaisis, en vue de l'implantation de la GIGA-Factory, ou encore le projet du Canal Seine-Nord, nécessitant de nouveaux besoins en main-d'œuvre dans la région. Ces initiatives illustrent la capacité des missions locales à jouer un rôle central dans le recrutement et l'orientation des publics vers des secteurs en plein développement.

Grâce à ces actions et à ses collaborations pérennes, l'AREFIE continue d'être un acteur clé dans l'accompagnement des jeunes et le soutien aux entreprises, contribuant à la croissance économique régionale et à l'inclusion professionnelle.



LEVIERS ET DÉFIS DANS LA COOPÉRATION

Le succès des coopérations repose principalement sur des relations de longue durée et la confiance mutuelle entre les partenaires. Cependant, des difficultés subsistent. Un manque de coordination entre différents acteurs peut rendre l'offre de services difficilement lisible, en particulier dans les quartiers prioritaires où de multiples intervenants sont présents. Ce manque de clarté peut constituer un frein à la mise en œuvre optimale des projets.

L'accompagnement des jeunes placés sous-main de justice : une initiative clé des Hauts-de-France

Dans le cadre de leur mission d'accompagnement des jeunes, les missions locales des Hauts-de-France, en partenariat avec plusieurs acteurs locaux, jouent un rôle crucial dans l'insertion sociale et professionnelle des jeunes placés sous-main de justice. Ces actions visent à sécuriser les parcours de ces publics fragilisés, en leur assurant l'accès aux dispositifs de droit commun et en levant les obstacles liés à leur réinsertion.

Un projet phare : InserJeunes Justice

L'une des initiatives les plus marquantes dans cette région est la mise en place du projet InserJeunes Justice, signé en 2017 par l'ARE-FIE, la DISP Grand Lille, la DIRPJJ Grand Nord et la DREETS des Hauts-de-France.

Ce projet permet aux missions locales d'intervenir auprès des jeunes sous écrou, en milieu ouvert et fermé, afin de les orienter vers des dispositifs de droit commun et de les accompagner dans la définition de leurs projets de réinsertion professionnelle.

Le cas du territoire de Dunkerque

Un exemple particulièrement illustratif est celui de la mission locale de Dunkerque, Entreprendre Ensemble, qui travaille en étroite collaboration avec le Service Public de l'Emploi, les associations et les services pénitentiaires. Ce partenariat multi-acteurs permet de sécuriser les parcours des jeunes en milieu carcéral.

Chaque mois, un accueil primo-arrivants est organisé au centre de détention de Dunkerque, ciblant les jeunes détenus purgeant une courte peine. Lors de cet accueil, un diagnostic individualisé est réalisé pour évaluer les besoins des jeunes, qui sont ensuite orientés vers un accompagnement personnalisé.

Les différents partenaires, comme France Travail, les assistantes sociales du SPIP (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation) et l'association Xapa (spécialisée dans la prévention des addictions), interviennent pour informer les détenus sur leurs droits et leur offrir des perspectives d'insertion professionnelle.



Objectifs et impacts

Cette initiative vise à :

- Informer les jeunes détenus sur les services disponibles,
- Les orienter vers un accompagnement individualisé,
- Faciliter leur réinsertion sociale et professionnelle, réduisant ainsi les risques de récidive.

Les résultats sont tangibles : les jeunes détenus accèdent rapidement aux dispositifs d'accompagnement, leur permettant d'élaborer un projet de vie concret dès leur entrée en détention.

Le projet renforce également la coopération entre les partenaires, facilitant la fluidité des parcours et l'échange d'informations pour une prise en charge globale.

Perspectives

Fort de ce succès, les partenaires envisagent de renforcer ces actions en dehors du cadre carcéral. Des projets tels que l'organisation de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) pour les jeunes sous écrou, ainsi que des visites collectives dans des entreprises locales et des forums emploi/formation, sont à l'étude.

EN CONCLUSION

Cette démarche, alliant l'expertise des missions locales et de leurs partenaires, constitue une réponse efficace aux défis de l'insertion des jeunes sous main de justice, avec des perspectives prometteuses pour leur avenir professionnel.

LES OPÉRATEURS CEP ET TRANSITIONS PRO : DES SYNERGIES POUR SÉCURISER LES PARCOURS FACE AUX MUTATIONS ET GRANDES TRANSITIONS

Les opérateurs CEP et Transitions Pro Hauts-de-France travaillent ensemble pour faciliter la reconversion professionnelle et le développement des compétences, en réponse aux besoins des entreprises. Qu'il s'agisse d'accompagner les salariés de ces entreprises en transformation face aux évolutions du marché du travail, de mener des initiatives en faveur des salariés seniors, de soutenir des projets liés à la transition numérique, ou de favoriser les transitions écologiques, l'association reste engagée pour sécuriser les parcours professionnels dans un monde du travail en constante évolution.

UNE OFFRE DE SERVICES AXÉE SUR L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT

Transitions Pro propose une variété de services pour répondre aux besoins des salariés et des entreprises. Parmi ces initiatives, des webinaires mensuels sont organisés en partenariat avec des collaborateurs du Groupement Évolution, afin de sensibiliser le public aux possibilités de reconversion.

Au cours de l'année 2023, plusieurs événements ont permis à des salariés en questionnement de rencontrer des conseillers en évolution professionnelle et d'autres partenaires de leur territoire.

Des webinaires coanimés avec des acteurs clés comme l'Apec ou encore des matinées consacrées à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), co organisées avec le DAVA (Dispositif Académique de Validation des Acquis) de la région. Ces initiatives visent à multiplier les opportunités d'échanges et d'information, favorisant ainsi l'accompagnement individuel des salariés dans leur projet de reconversion.

TRANSITIONS COLLECTIVES : UNE SOLUTION POUR LES ENTREPRISES EN MUTATION

Face aux mutations du marché du travail, certaines entreprises se voient contraintes d'adapter leur organisation ou de restructurer leurs équipes. Pour répondre à ces besoins, Transitions Pro Hauts-de-France propose le dispositif Transitions Collectives (Transco). Ce programme permet aux entreprises de proposer à leurs salariés, dont l'emploi est menacé, une reconversion professionnelle vers des métiers en demande. Les salariés volontaires bénéficient d'une formation adaptée, leur offrant une transition sereine vers de nouveaux horizons professionnels tout en restant dans leur région, voire dans leur entreprise.

Le rôle de l'équipe de développement de Transitions Pro est d'accompagner les entreprises dans la promotion de ce dispositif. En lien avec le Conseil en Évolution Professionnelle, l'équipe assure une présence active sur le terrain en rencontrant les entreprises locales, leur expliquant les différents dispositifs disponibles pour faciliter la mobilité et la reconversion des salariés.



L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS ÉCOLOGIQUES

Dans un contexte de transition écologique, Transitions Pro et les CEP ont également accompagné des entreprises comme STELLANTIS dans la reconversion de leurs salariés, notamment en lien avec des projets tels que la GI-GA-Factory ACC.

Ce soutien s'inscrit dans une dynamique où les entreprises et leurs salariés peuvent bénéficier d'une formation adaptée aux enjeux actuels du développement durable et de la transition énergétique.

DES PROJETS INNOVANTS POUR ANTICIPER LES BESOINS DE DEMAIN

Transitions Pro Hauts-de-France s'inscrit dans une dynamique d'innovation, en développant des projets novateurs pour répondre aux enjeux actuels et futurs. Parmi ces projets, on peut citer :

- **Le projet Compétences IA** : conçu pour répondre aux besoins croissants en compétences liées à l'intelligence artificielle et à la gestion des données. Ce projet accompagne la reconversion des salariés dans des métiers du numérique. Des séances de sensibilisation ont été organisées pour le personnel de Transitions Pro, et une journée thématique a été dédiée aux CEP de l'Apec et du Groupement Évolution. Un catalogue recensant les formations dans le domaine de la transformation numérique a également été créé. Cet outil, à la fois destiné au public et aux conseillers, facilite l'accès aux formations en lien avec les métiers de demain.

- **Un consortium inédit mobilisé pour répondre à l'objectif du Gouvernement sur le plein emploi des Seniors** : Seniors+ est une initiative soutenue par la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et les organisations paritaires, portée par Transitions Pro Hauts-de-France en collaboration avec l'Aract Hauts-de-France, et l'Apec Hauts-de-France.

Ce consortium s'engage à accompagner les entreprises dans la gestion de leurs collaborateurs de 50 ans et plus, en proposant des solutions adaptées à leurs besoins en compétences et en gestion des ressources humaines, tout en soutenant les salariés dans leurs projets de reconversion. À travers un diagnostic personnalisé de l'entreprise, sont abordées les questions essentielles liées à l'employabilité, les conditions de travail et la formation professionnelle des seniors.

Grâce aux partenariats, et aux initiatives variées, les opérateurs CEP et Transitions Pro Hauts-de-France offrent des solutions adaptées pour assurer la sécurisation des parcours professionnels. Ces efforts contribuent à anticiper les défis économiques et sociaux de demain en misant sur l'innovation et l'adaptabilité des compétences.

La Journée de Sensibilisation à l'Intelligence Artificielle

L'année 2023 a été marquée par l'organisation par Transitions Pro Hauts-de-France, d'un événement significatif autour du thème de l'intelligence artificielle (IA). Cette journée, dédiée à la sensibilisation et aux échanges de pratiques, a permis de réunir des consultants de l'Apec Hauts-de-France et des conseillers en évolution professionnelle du Groupement Évolution, autour d'une thématique incontournable dans le monde du travail d'aujourd'hui.

Un événement pensé pour acculturer à l'IA

Transitions Pro a pris l'initiative d'organiser cette journée de sensibilisation pour introduire et démystifier l'IA auprès des professionnels de l'accompagnement. Animée par le cabinet ADIX, spécialisé en développement applicatif, cybersécurité, cloud, data et IA, cette journée a couvert de nombreux aspects liés à l'intelligence artificielle.

Parmi les thèmes abordés :

- Définition de l'intelligence artificielle
 - Démystification de l'IA et son histoire
 - Exploration des visions de l'IA et des principes qui la régissent
 - Présentation de cas d'usage concrets
 - La relation essentielle entre IA et data
 - Identification des principaux domaines d'application
 - Réflexion sur les enjeux sociétaux de l'IA
- Cet événement a permis de fournir aux participants une vue d'ensemble des possibilités qu'offre l'IA.



Ateliers collaboratifs et rencontres informelles

Après la session de sensibilisation, un déjeuner convivial a été organisé pour faciliter les échanges informels entre les collaborateurs de Transitions Pro, l'Apec et le Groupement Évolution. Ce moment a servi à renforcer les liens entre les participants, permettant ainsi de créer un climat propice aux discussions constructives.

L'après-midi a été consacré à des ateliers coanimés par les collaborateurs des trois structures partenaires. Ces ateliers, ont permis aux participants de partager leurs pratiques d'accompagnement, d'échanger autour des offres de services et d'explorer différentes idées et points de vue autour de l'IA.

En complément, les participants ont eu l'occasion de visiter le centre INTERFACE de l'INRIA (Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique), pour découvrir les dernières innovations en intelligence artificielle.

Un lieu emblématique : EuraTechnologies

L'événement s'est déroulé dans un cadre prestigieux, au cœur d'EuraTechnologies à Lille, l'un des plus grands incubateurs de startups en Europe. Ce lieu, véritable symbole de l'innovation et de l'entrepreneuriat en France, a accueilli les participants dans un environnement stimulant, renforçant ainsi la portée de la journée.



Des résultats concrets et un impact tangible

L'un des résultats marquants de cet événement a été l'acculturation des participants à l'intelligence artificielle. Grâce aux différents échanges et interventions, une meilleure compréhension des enjeux liés à l'IA s'est installée parmi les conseillers et consultants présents.

Ce rapprochement a conduit à une collaboration ciblée entre Transitions Pro et l'Apec. À la suite de cette journée, et lors de la mise en ligne du catalogue de formations spécialisées dans les métiers de l'IA et de la data, conçu par Transitions Pro Hauts-de-France pour le grand public et les CEP, afin de les outiller pour orienter les personnes qu'ils accompagnent, l'Apec a apporté son expertise en informant sur les métiers en forte demande dans ce domaine, facilitant ainsi l'orientation des bénéficiaires vers des formations répondant aux besoins du marché.

De plus, l'organisation d'un second événement en fin d'année a permis de donner la parole à des salariés en reconversion, financés par Transitions Pro dans le cadre de leur formation en IA. Les témoignages de ces personnes ont illustré l'impact positif des actions entreprises, avec un chiffre clé : 161 reconversions vers des métiers liés à l'IA et à la data, soit le double de l'année précédente.

Perspectives et enseignements

Les enseignements tirés de cette journée sont nombreux, notamment l'importance de maintenir un dialogue constant entre les acteurs de l'accompagnement professionnel. Cet événement a contribué à renforcer le partenariat pour mieux accompagner le public et répondre aux besoins des entreprises en impliquant les différentes structures, et souligne l'importance de poursuivre cette dynamique, de partage sur les actions mises en place pour faciliter les parcours des personnes en reconversion, en s'adaptant aux besoins en emploi sur le marché du travail.

La réussite de cette initiative ouvre la voie à d'autres actions, avec pour objectif de continuer à former, informer et accompagner les professionnels dans leur adaptation aux besoins des salariés et des entreprises, notamment celles de l'allongement de la durée au travail.





LES PARCOURS DES BÉNÉFICIAIRES EN RÉGION HAUTS-DE FRANCE : RECOURS ET USAGE DU CEP

L'état des parcours CEP, pour les bénéficiaires en région, s'appuie sur les données chiffrées remises par France compétences, et validées par l'ensemble des réseaux CEP.

En 2023, à la différence des années précédentes, toutes ces données proviennent d'une source unique : la plateforme Agora. Cependant, les données ne sont pas comparables d'une année à l'autre, car c'est la première fois que l'outil AGORA est utilisé de façon systématique.

Le Groupement évolution et les Cap emploi souhaitent toutefois pointer l'existence d'écart dans le nombre d'entrées en CEP en 2023, relevés sur AGORA et celui extrait de leur système d'information. Ces écarts seront donc mentionnés dans ce rapport.

Quelques précisions sont également à prendre en compte dans l'analyse de ces chiffres, notamment le fait que les informations fournies sont saisies sur la base d'éléments déclarés et non vérifiables, mis à part l'âge des bénéficiaires du service qui est calculé à partir de la date de naissance.

NOMBRE DE PERSONNES ENTRÉES EN CEP EN 2023

**Hauts-de-
France**

317 886

National

3 256 075

Ces chiffres prennent en compte les informations transmises par Cap emploi et le Groupement évolution, soit une différence de 1 998 personnes au niveau régional et 17 555 pour le national.

Selon les opérateurs, plusieurs facteurs peuvent influencer le nombre de personnes sollicitant le CEP, notamment les partenariats établis, les actions de communication, ainsi que la mise en place d'accompagnements spécifiques ciblant des publics particuliers.

Parmi les personnes ayant sollicité le service, dans la région, 7% sont des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (6% pour la France entière).

OBJECTIF PRINCIPAL ASSIGNÉ PAR LE BÉNÉFICIAIRE LORSQU'IL SAISIT LE CEP

Les attentes exprimées peuvent être différentes selon le statut de la personne qui sollicite le CEP.
Principaux motifs relevés en région Hauts-De-France

Groupement évolution

- 7 197 Changer de métier ou de secteur professionnel
- 1 666 Créer ou reprendre une entreprise
- 1 284 Faire le point sur sa situation professionnelle
- 799 Evoluer vers un poste à responsabilités
- 247 Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences
- 240 Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications
- 76 Autres objectifs professionnels
- 32 Exercer plusieurs activités
- 13 Trouver ou retrouver un emploi

Cap emploi

- 7 566 Trouver ou retrouver un emploi
- 557 Anticiper un risque de perte d'emploi occupé
- 64 Changer de métier ou de secteur professionnel
- 22 Faire le point sur sa situation professionnelle
- 4 Acquérir de nouvelles compétences et/ou de qualifications
- 2 Créer ou reprendre une entreprise
- 1 Autres objectifs professionnels
- 1 Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences

Pôle emploi

259 307 Trouver ou retrouver un emploi

Apec

- 3 062 Trouver ou retrouver un emploi
- 1 045 Faire le point sur sa situation professionnelle
- 829 Changer de métier ou de secteur professionnel
- 703 Créer ou reprendre une entreprise
- 444 Anticiper un risque de perte d'emploi
- 158 S'insérer pour la première fois sur le marché du travail

Missions locales

- 8 457 Acquérir de nouvelles compétences
- 6 216 Trouver ou retrouver un emploi
- 4 467 Autres objectifs professionnels
- 3 794 S'insérer pour la première fois sur le marché du travail
- 3 402 Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences
- 2 972 Changer de métier ou de secteur professionnel
- 882 Faire le point sur sa situation professionnelle
- 175 Créer ou reprendre une entreprise
- 100 Exercer plusieurs activités
- 62 Evoluer vers un poste à responsabilités
- 42 Anticiper un risque de perte d'emploi

LE PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES DU CEP

[Hauts-de-France]



La répartition globale entre hommes et femmes montre, dans la région des Hauts-de-France, un équilibre quasi parfait entre hommes et femmes, alors qu'à l'échelle nationale, une légère différence se fait sentir, avec une majorité masculine de 52 %, contre 48 % pour les femmes.

[Hauts-de-France]

[National]

| | | | | |
|---|--------|--------|------|------|
| Missions locales | 50,5 % | 49,5 % | 51 % | 49 % |
| Pôle emploi | 50,4 % | 49,6 % | 49 % | 51 % |
| Cap emploi | 48,6 % | 51,4 % | 47 % | 53 % |
| Apec | 47,5 % | 52,5 % | 44 % | 56 % |
| Groupement évolution (France Compétences) | 42,5 % | 57,5 % | 41 % | 59 % |

[Une répartition différente selon les opérateurs]

Groupement évolution / France Compétences

Hauts-de-France : Il y a une majorité d'hommes (57,5%) par rapport aux femmes (42,5%).

National : Cette tendance est encore plus marquée à l'échelle nationale, avec 59% d'hommes contre 41% de femmes.

Apec

Hauts-de-France : La répartition est quasi équilibrée avec une légère majorité d'hommes (52,5%) par rapport aux femmes (47,5%).

National : Les hommes sont plus nombreux (56%) que les femmes (44%).

Cap Emploi

Hauts-de-France : Les femmes sont majoritaires, représentant 51,4%, tandis que les hommes sont à 48,6%.

National : Contrairement à la tendance régionale, les hommes dominent avec 53%, contre 47% pour les femmes.

Pôle emploi / France Travail

Hauts-de-France : La répartition est également proche de l'équilibre, avec 50,6% d'hommes et 49,4% de femmes.

National : La proportion d'hommes (51%) reste légèrement supérieure à celle des femmes (49%).

Missions Locales

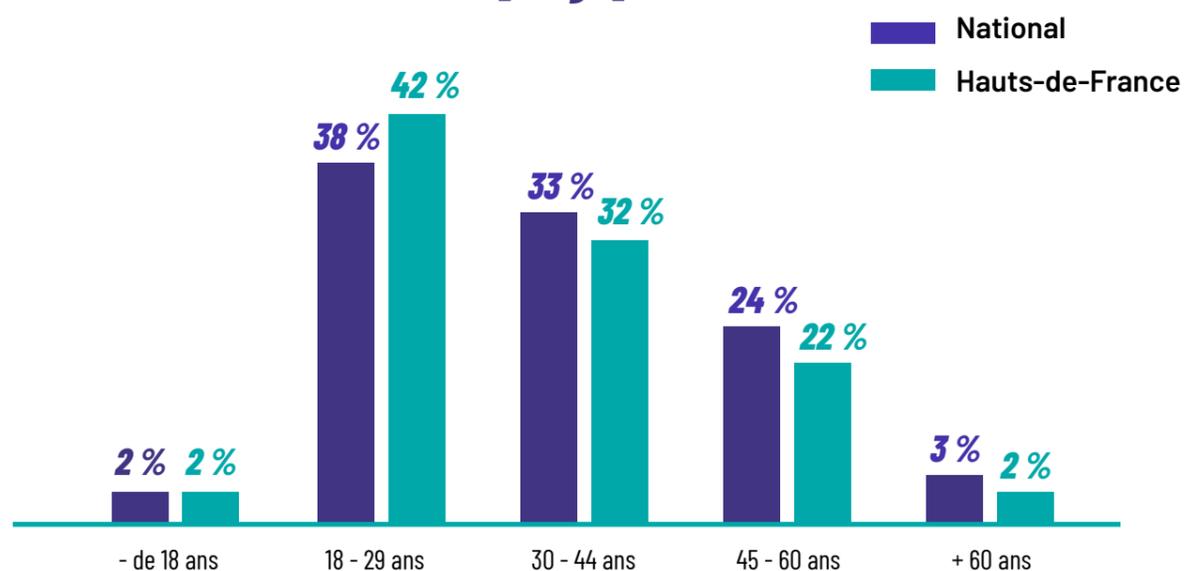
Hauts-de-France : L'écart entre hommes et femmes est quasi inexistant (50,5% hommes, 49,5% femmes).

National : Les hommes représentent 51%, tandis que les femmes sont à 49%.

Au niveau des Hauts-de-France, la répartition hommes-femmes est globalement équilibrée, sauf chez France Compétences où les hommes sont plus nombreux, et chez CAP Emploi, où les femmes sont légèrement majoritaires.

Au niveau national, la tendance penche globalement en faveur des hommes, sauf pour certains opérateurs comme CAP Emploi où la part des femmes est plus importante localement qu'à l'échelle nationale.

[L'âge]



En Hauts-de-France :

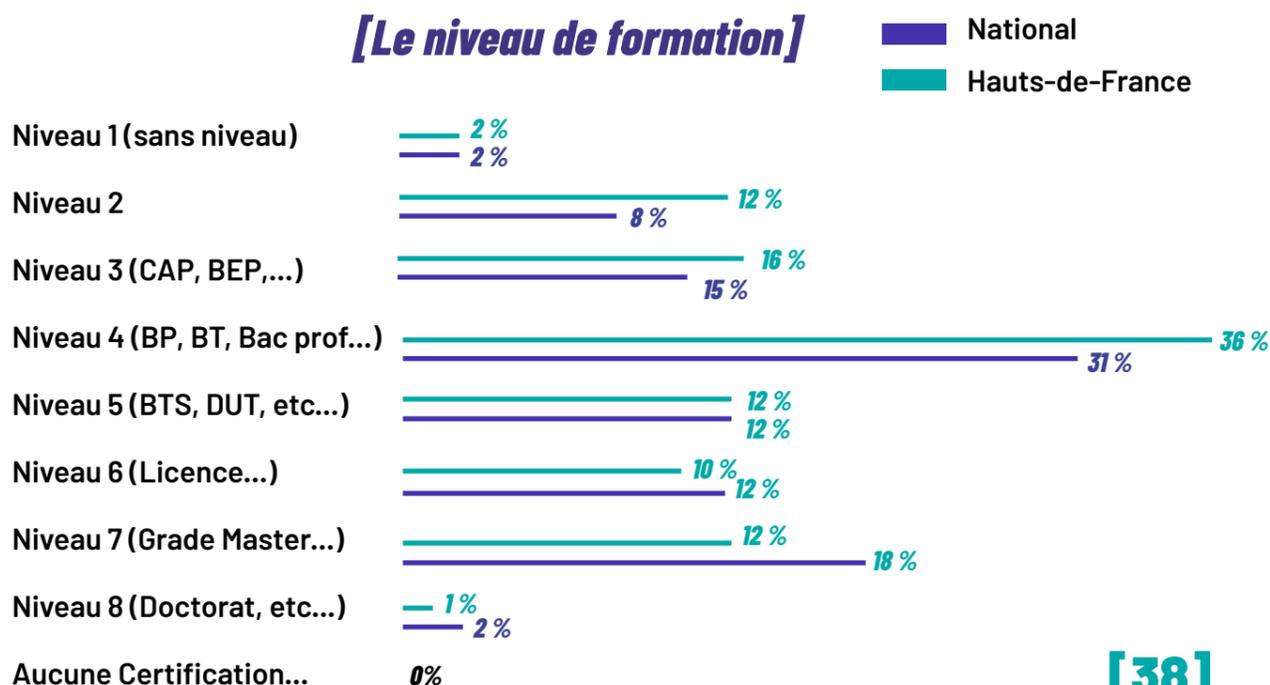
- **8 à 29 ans** : La tranche la plus représentée avec 42% des utilisateurs du CEP.
- **30 à 44 ans** : Elle représente 32% des bénéficiaires, ce qui en fait la deuxième tranche d'âge la plus présente.
- **45 à 60 ans** : Cette tranche regroupe 22% des utilisateurs.
- **Moins de 18 ans et plus de 60 ans** : Ces groupes sont très peu représentés, quasiment absents.

Au national :

- **18 à 29 ans** : La proportion nationale pour cette tranche est de 38%, légèrement inférieure à celle des Hauts-de-France.
- **30 à 44 ans** : À l'échelle nationale, cette tranche représente 33%, un pourcentage similaire à celui des Hauts-de-France.
- **45 à 60 ans** : Avec 24%, cette tranche est un peu plus représentée à l'échelle nationale par rapport aux Hauts-de-France.
- **Plus de 60 ans** : Ce groupe, avec 3%, est présent mais reste marginal.

Bien que les Hauts-de-France ait une représentation plus élevée des jeunes adultes par rapport à la moyenne nationale, la région partage des tendances similaires avec le reste du pays pour les tranches d'âge intermédiaires.

[Le niveau de formation]



[38]

• **Le Niveau 5 (BTS, DUT, etc.)** domine tant au niveau régional que national, avec une proportion légèrement plus élevée dans les Hauts-de-France (36% contre 31% au niveau national).

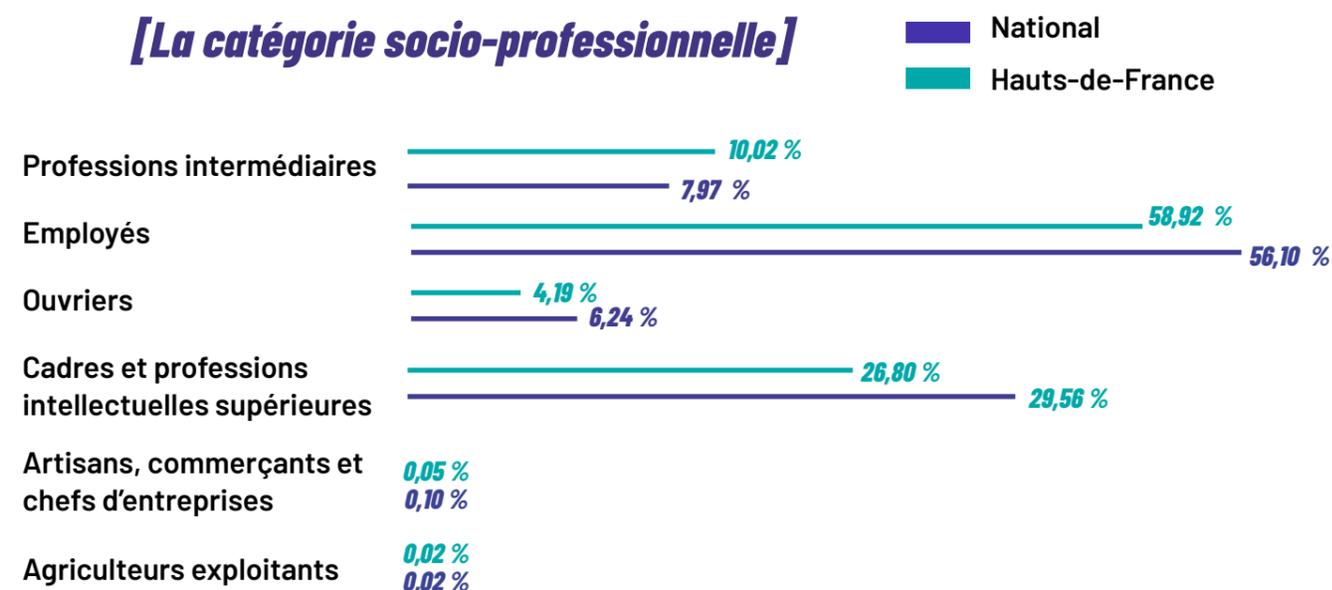
• **Les niveaux 3 (CAP, BEP, etc.) et 4 (Bac professionnel, général, technologique)** affichent des proportions similaires entre les Hauts-De-France et le national (environ 12% à 16).

• **Le niveau 7 (Master, etc.)** est plus représenté au niveau national (18% contre 12% en Hauts-de-France).

• **Les niveaux 1 (sans diplôme) et 8 (Doctorat, etc.)** sont faibles et quasiment identiques dans les deux cas, chacun représentant environ 2% de la population.

La répartition montre que les Hauts-de-France se distinguent par une plus forte concentration sur les diplômes techniques et professionnels, notamment au niveau bac +2, tandis que le national présente une proportion plus élevée de diplômés de niveau master.

[La catégorie socio-professionnelle]



En Hauts-de-France, parmi les bénéficiaires du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), les employés constituent la majorité des actifs, avec 58,92 %, un chiffre légèrement supérieur à la moyenne nationale de 56,10 %.

En deuxième position se trouvent les cadres et professions intellectuelles supérieures, représentant 26,80 % en région, contre 29,56 % au niveau national, une tendance opposée à celle des employés.

Les professions intermédiaires comptent pour 10,02 % des actifs en Hauts-de-France, surpassant le taux national de 7,97 %.

Les ouvriers, quant à eux, sont moins représentés en région (4,19 %) par rapport à la moyenne nationale (6,24 %).

Enfin, les artisans, commerçants, chefs d'entreprise et agriculteurs sont quasiment absents, avec une part de 0,05 % en région contre 0,10 % à l'échelle nationale.

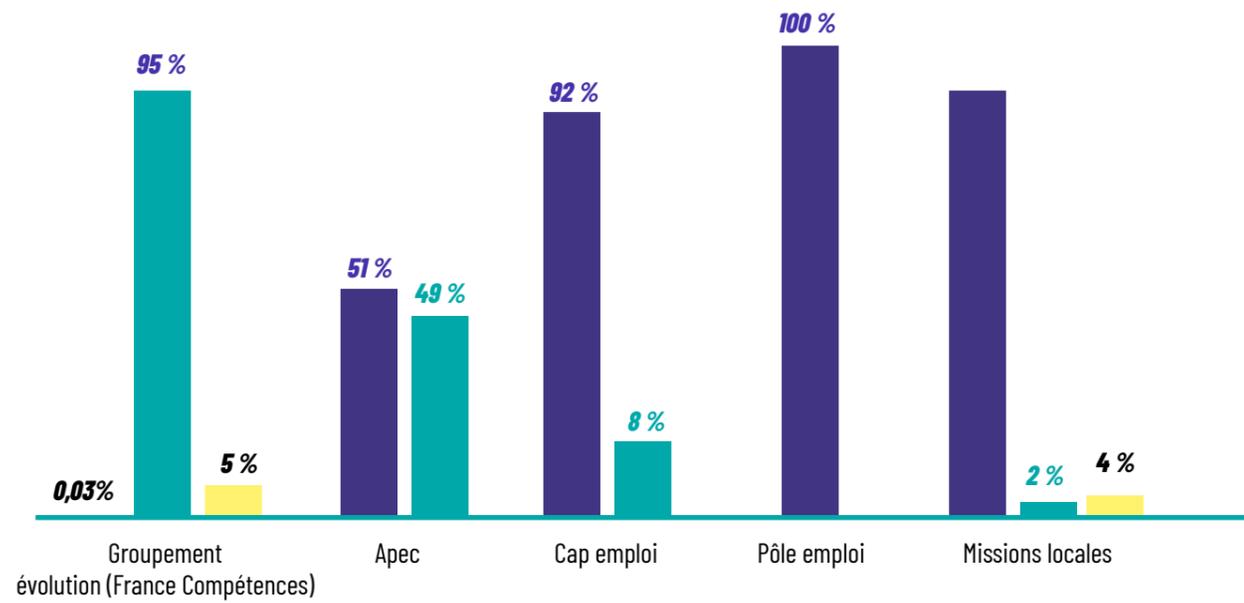
Conclusion : En Hauts-de-France, le profil des demandeurs du CEP reflète une prépondérance des employés et des professions intermédiaires par rapport à la moyenne nationale, tandis que les cadres et ouvriers y sont moins représentés. La faible présence des artisans, commerçants et agriculteurs est également notable. Ces différences régionales soulignent des dynamiques socio-professionnelles spécifiques à la région.

[39]

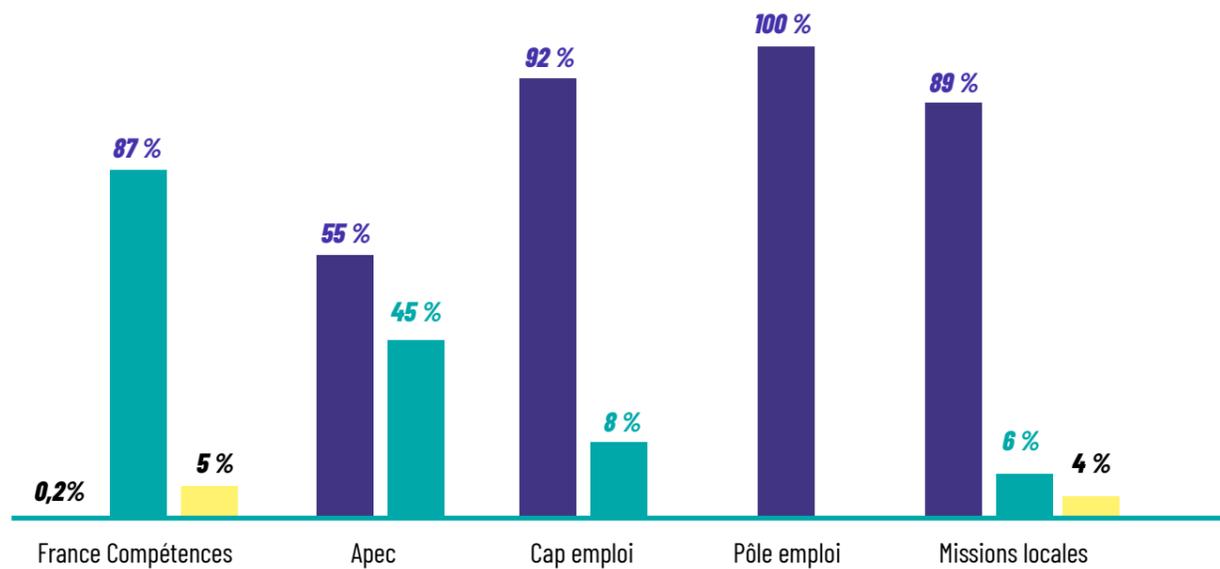
[Le statut]

■ à la recherche d'un emploi ■ en activité ■ double situation

[Hauts-de-France]



[National]



Groupement évolution / France Compétences :

Hauts-de-France : 0,03 % seulement des personnes accompagnées sont à la recherche d'un emploi, alors que 95 % sont en activité, avec 5 % en double situation. Ce qui est en cohérence avec le public dont cet opérateur à la charge.

National : Le pourcentage des personnes en recherche d'emploi est plus élevé, avec 0,2 %, mais une majorité de personnes suivies (87 %) sont en activité, ce qui reflète également la même tendance.

Apec :

Hauts-de-France : 51 % des personnes accompagnées par l'APEC sont à la recherche d'un emploi, tandis que 49 % sont en activité.

National : Ces chiffres sont proches, avec 55 % à la recherche d'un emploi et 45 % en activité. Cela montre une répartition similaire entre les deux niveaux géographiques.

Cap emploi :

Hauts-de-France : 92 % des personnes suivies sont à la recherche d'un emploi, un chiffre identique au niveau national. Cela indique une homogénéité dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

National : Même situation, avec 92 % des personnes en recherche d'emploi et 8 % en activité.

Pôle emploi/France travail :

Hauts-de-France et National : Les deux niveaux montrent une uniformité avec 100 % des personnes accompagnées à la recherche d'un emploi, cela est dû au fait que les doubles situations, ne sont pas répertoriées dans les données affichées.

Missions locales :

Hauts-de-France : Une grande majorité des personnes suivies par les Missions Locales (95 %) sont à la recherche d'un emploi, avec seulement 2 % en activité et 4 % en double situation.

National : Bien que le taux de personnes en recherche d'emploi reste élevé (89 %), il est légèrement inférieur à celui des Hauts-de-France. Les personnes en activité représentent 6 % au niveau national, comparativement à 2 % dans la région.

Globalement, les tendances observées en Hauts-de-France sont proches des moyennes nationales, bien que certaines variations existent. Par exemple, les Missions Locales en Hauts-de-France accompagnent proportionnellement plus de personnes en recherche d'emploi que la moyenne nationale, ce qui reste significatif par rapport à la population du territoire.

CONCLUSION

En 2023, les actions de communication et les collaborations ont significativement renforcé la visibilité du Conseil en Évolution Professionnelle et amélioré les parcours des bénéficiaires. Ces initiatives ont permis de répondre aux besoins de reconversion professionnelle, malgré des défis persistants.

L'engagement des acteurs a été crucial, notamment dans la clarification des rôles et la sensibilisation des parties prenantes.

Les actions envers l'entreprise se sont déployées, néanmoins les constats concernant la perception du CEP par les employeurs soulignent la nécessité de continuer à renforcer les partenariats.

Les perspectives pour l'avenir résident dans la poursuite de ces efforts de coopération, en particulier en adaptant les actions aux besoins changeants du marché du travail et des territoires. La collaboration entre acteurs de l'emploi et de la formation devra évoluer pour s'adapter aux attentes des entreprises et aux spécificités des publics concernés.

Enseignements et pistes pour 2024 :

- Pérennisation de l'interconnaissance, des conseillers et des offres de services, pour rester à jour sur les évolutions.
- Communication accrue : Il est essentiel de renforcer la communication autour des actions du CEP pour enraciner son usage auprès

des bénéficiaires, ainsi que de poursuivre les actions envers les entreprises et les acteurs de la compétence sur les territoires.

Les priorités incluent :

- Les compétences du futur : Promouvoir les compétences liées aux technologies émergentes telles que l'intelligence artificielle.
- Inclusion et usure professionnelle : Porter une attention particulière aux salariés confrontés à l'usure professionnelle et prolonger l'inclusion sur le marché du travail. Notamment dans le cadre du projet seniors+ porté par Transitions Pro Hauts-de-France en collaboration avec l'Apec et l'Aract Hauts-de-France.
- Coordination avec la santé au travail : poursuivre et renforcer les liens avec les services de santé au travail, notamment pour mieux accompagner les personnes en arrêt dans le cadre des visites de pré-reprise.

Ces actions viseront à faciliter les transitions professionnelles tout en assurant un accompagnement renforcé des publics tout au long de leur carrière.

