

RAPPORT SUR LA
MISE EN ŒUVRE
DU CEP EN
AUVERGNE
RHONE-ALPES
EN 2024

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Auvergne
Rhône-Alpes

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE



ÉDITO

L'année 2024 s'inscrit à la fois dans une logique de **renouvellement**, de **continuité** et de **renforcement** pour le Conseil en évolution professionnelle (CEP).

Renouvellement, car cette année a vu le lancement du nouveau marché CEP pour les actifs occupés, ouvrant une nouvelle phase de structuration et d'innovation pour l'opérateur Avenir Actifs reconduit dans sa mission.

Continuité, car les principes fondateurs de l'accompagnement personnalisé des actifs demeurent au cœur des actions.

Et renforcement, car la mise en lisibilité du CEP grâce à une identité unique dans toute la France permet une meilleure communication et une visibilité par les salariés et les indépendants, mais également un CEP mis en perspective de la Loi pour le Plein emploi.

Cette année 2024 charnière conduit à renforcer les exigences de coopération, à revisiter les modes de collaboration, et à mieux intégrer les mutations du marché du travail. Le CEP s'affirme plus que jamais comme un levier stratégique pour la sécurisation des parcours professionnels et notamment les plus fragiles.

Dans cette dynamique, la réflexion engagée autour de la mise en place du Réseau pour l'emploi prend tout son sens. Elle ouvre la voie à une meilleure articulation entre les différents acteurs de l'orientation, de la formation et de l'accompagnement professionnel, au service d'un parcours plus fluide, plus adapté et plus lisible pour chaque actif.

Nous saluons ici l'engagement de l'ensemble des opérateurs et partenaires mobilisés en 2024, et réaffirmons notre ambition collective : faire du CEP un pilier essentiel d'un accompagnement de qualité, au service de tous les actifs.



PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Auvergne
Rhône-Alpes

TRANSITIONS PRO AUVERGNE

RHÔNE-ALPES ET SA MISSION

DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP

Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes est l'acteur référent des transitions et des reconversions professionnelles sur le territoire régional.

Organisme paritaire, piloté par les partenaires sociaux et financé par l'État, Transitions Pro s'est vu confié 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 sa région,
- le contrôle de la qualité des formations dispensées,
- l'information sur les organismes délivrant le conseil en évolution professionnelle,
- le suivi de la mise en œuvre du conseil en évolution 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 Auvergne Rhône-Alpes par les cinq opérateurs CEP : Avenir Actifs, l'Apec, les Cap emploi, les Missions Locales et France Travail. Elle donne lieu à la rédaction annuelle du rapport sur la mise en œuvre du CEP dans la région qui est transmis à France compétences.

Ce rapport se base sur la méthodologie définie par France compétences et s'appuie sur les données quantitatives que ce dernier transmet annuellement à chaque Transitions Pro. Il est structuré autour de 2 axes :

- les coopérations des acteurs autour du CEP en région,
- les parcours des actifs en région : le recours et l'usage du CEP ainsi que le profil des bénéficiaires du CEP.

Comme le précise la méthodologie définie par France compétences, la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP ne se résume pas à la seule rédaction du rapport. Elle peut contribuer à favoriser l'action coordonnée des acteurs au service de la fluidification des parcours et ainsi contribuer à l'optimisation de la mise en œuvre du CEP et plus largement des parcours d'évolution professionnelle au niveau régional.

Elle s'articule également avec la mission d'information sur le CEP que portent les Transitions Pro. Suivre le CEP en région leur permet notamment 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.

TRANSITIONS

PRO

Auvergne
Rhône-Alpes

Transitions Pro agit à travers la mise en œuvre de quatre dispositifs et d'une certification :

- le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** qui permet aux salariés de suivre de façon individuelle une formation en vue de changer de métier,
- le dispositif **Prévention Usure-Reconversion (PUR)** qui permet aux salariés disposant de points sur leur compte professionnel de prévention (C2P) de suivre un bilan de compétences, préparer un Validation des Acquis de l'Expérience ou suivre une formation pour se reconverter,
- le **dispositif démissionnaire** qui permet au salarié démissionnaire de bénéficier de l'allocation chômage soit pour préparer un projet de création ou de reprise d'entreprise, soit pour suivre une formation en vue de changer de métier,
- le dispositif **Transitions collectives (TransCo)** qui favorise la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est fragilisé, vers des métiers qui recrutent près de chez eux,
- le **certificat CléA** qui est la reconnaissance d'un socle commun de compétences nécessaires à l'exercice de tous métiers.

Les conseillers en évolution professionnelle peuvent être amenés à orienter les salariés vers ces dispositifs.

Dans le cadre du dispositif démissionnaire, les salariés ont l'obligation de rencontrer un conseiller en évolution professionnelle, afin d'élaborer ou de finaliser leur projet, et ce avant de démissionner.

En 2024, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a étudié 3 802 projets et a délivré 3 616 attestations du caractère réel et sérieux, attestation qui permet ensuite au salarié de prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Parmi ces 3 802 demandes :

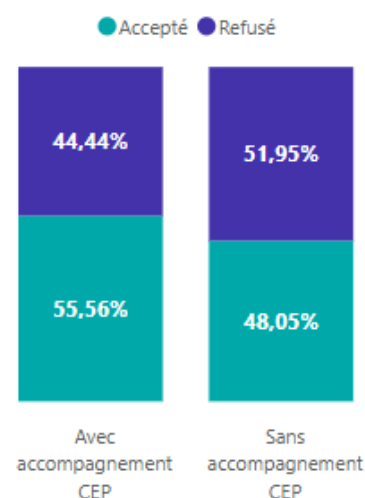
- 3 093 salariés ont été accompagnés par Avenir Actifs,
- 701 salariés ont été accompagnés par l'Apec,
- 8 salariés ont été accompagnés par un Cap emploi.

Dans le cadre du PTP, l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle n'est pas une obligation, pourtant 66,55 % des salariés qui ont déposé une demande de PTP à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes en 2024 ont déclaré avoir été accompagnés par un opérateur

du conseil en évolution professionnelle :

- 58,71 % par Avenir Actifs,
- 3,51 % par l'Apec,
- 2,51 % par un Cap emploi,
- 1,19 % par France Travail,
- 0,63 % par une Mission Locale.

Part des dossiers PTP financés en fonction de l'accompagnement ou non par le CEP¹



¹ Selon le déclaratif du salarié dans son dossier PTP

En 2024, comme pour les années précédentes, la part de dossiers financés est plus importante si le salarié a été accompagné par un opérateur du CEP, par rapport à celle des salariés n'ayant pas été accompagnés.

Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes et les opérateurs CEP des salariés ont poursuivi leurs actions (animation des réunions collectives et accompagnement des salariés) pour déployer Transitions collectives, dispositif à l'initiative des entreprises pour faire face aux mutations économiques et technologiques actuelles.

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Comme le précise le cahier des charges fixé par l'arrêté du 29 mars 2019¹, le conseil en évolution professionnelle doit permettre à tout actif de faire le point sur sa situation professionnelle, et éventuellement 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.

Le CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin,
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente,
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel,
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques,
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer,
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet

(dispositifs, prestations complémentaires, financement...),

- de formaliser sa stratégie d'évolution
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.



Pour trouver un CEP :
<https://mon-cep.org/>

1. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038316836>

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le conseil en évolution professionnelle s'organise en deux niveaux.

Le premier niveau de conseil permet au bénéficiaire de procéder à une première analyse de sa situation et de sa demande, de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider. Le second niveau doit permettre au bénéficiaire :

- de clarifier sa demande, de caractériser et préciser ses besoins et ses priorités en matière d'évolution professionnelle,
- d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet en fonction des demandes et besoins qu'il a exprimés.

Le CEP est mis en œuvre dans le respect des principes suivants :

- la gratuité,
- l'égalité d'accès et l'accessibilité quels que soient la demande et le statut de la personne,
- la confidentialité,
- l'impartialité,
- la neutralité.

Le projet est coconstruit entre le bénéficiaire et le conseiller en évolution professionnelle.

Dans cette perspective, ils peuvent procéder ensemble, notamment :

- à l'analyse de la faisabilité du projet, y compris en termes de financement, de délai et de pertinence,
- à l'identification des compétences du bénéficiaire ou de ses qualifications à faire connaître, à acquérir ou à développer et de ses éventuels besoins d'actions concourant au développement de compétences,
- à l'analyse de la possibilité de réaliser des découvertes de métiers ou des expériences d'emploi (immersion, actions de formation en situation de travail-AFEST),
- à la construction de l'ingénierie de parcours permettant d'atteindre ces objectifs,
- à l'étude de l'opportunité du recours à une ou plusieurs prestations complémentaires et à l'identification des ressources et expertises mobilisables à cet effet (acteurs, dispositifs, financements, aides, compensations...).

En 2024, le nombre d'implantations a augmenté, renforçant le maillage territorial et permettant un accès facilité de tout actif à un point de délivrance du service.



[5]

opérateurs ont délivré le conseil en évolution professionnelle en Auvergne Rhône-Alpes en 2024

1 opérateur est désigné par région pour le public salarié et les indépendants par France

compétences pour une période de quatre ans. Le marché a été renouvelé en 2024 pour une période de 4 ans

Il s'agit d'**Avenir Actifs**, qui regroupent en Auvergne Rhône-Alpes les CIBC, la Chambre de métiers et de l'artisanat, la Chambre d'agriculture et l'association Envergure.

4 opérateurs sont nommés de droit au niveau national :

- • l'**Apec** pour les cadres,
- • **Cap emploi** pour les personnes en situation de handicap,
- • les **Missions Locales** pour les jeunes de moins de 26 ans,
- • **France Travail** pour les demandeurs d'emploi.

Sur toute la région Auvergne Rhône-Alpes, c'est plus de 3 000 conseillers en évolution professionnelle qui informent et accompagnent.

LES COOPERATIONS ET ACTIONS EN 2024

L'année 2024 a été marquée par une effervescence d'actions, d'initiatives et de coopérations qui ont été menées par les opérateurs CEP dans toute la région Auvergne Rhône-Alpes.

SEMAINES DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE - 7 au 18 octobre 2024

L'APEC et Avenir Actifs ont organisé la 5^{ème} édition des semaines de l'évolution professionnelle. Avec 5 000 participants et une hausse de 23% de la participation aux webinaires, cet évènement a rencontré un vif succès. 70 webinaires ont été animés pour valoriser les services CEP et ont permis d'aborder des thématiques très variées telles que la reconversion, la formation, la valorisation des compétences, la création d'entreprise, ainsi que l'impact de l'intelligence artificielle et de la transition écologique sur les métiers mais aussi la découverte des métiers émergents, des métiers verdissants, des métiers du numériques et la qualité de vie au travail.



PRINTEMPS DU CEP – 5 au 20 juin 2024

Pour sa 2^{ème} édition du printemps du CEP, Avenir Actifs a eu l'occasion de présenter, dans tout le territoire, le nouveau marché CEP, la marque Avenir Actifs et l'offre de service aux partenaires mais également le baromètre de l'évolution professionnelle et renforcer ses partenariats locaux. Au total, 250 partenaires ont pu échanger à travers la région.

EXPOSITION IMMERSIVE « TRAVAILLER DEMAIN » 23 au 25 janvier à Lyon et 4 au 6 juin à Clermont-Ferrand

3 jours pour décrypter les tendances à l'œuvre ou à venir, se questionner, s'inspirer, explorer de nouvelles pistes pour se préparer aux évolutions et expérimenter le travail de demain, c'était l'objectif des 3 jours d'exposition itinérante et 16 conférences organisées par l'APEC et coanimées avec ses partenaires privilégiés du territoire.



ELAN VERT L'INDUSTRIE ! – 10-11 décembre à Lyon



Organisé par l'Apec à La Sucrière à Lyon, l'évènement « Élan vert l'industrie ! » visait à valoriser les opportunités d'emploi cadre dans le secteur industriel. Il a rassemblé plus de 2 000 participants cadres et jeunes diplômés. Avec plus de 70 entreprises présentes, des centres de formation et des institutions, cet évènement proposait des conférences, des tables rondes et des espaces de rencontre pour favoriser les échanges entre cadres, jeunes diplômés et employeurs, tout en abordant les défis de la transition écologique et de l'innovation industrielle.

PLACE DE L'EMPLOI

Imaginée par France Travail et ses partenaires, la Place de l'emploi a repris la route en 2024 pour créer le temps d'une journée un village itinérant hors-les-murs parcourant toute la région. Cette action avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion, a permis de proposer des solutions aux personnes qui en ont le plus besoin. Véritable lieu d'échange autour de l'emploi, cette initiative a favorisé les rencontres avec les entreprises et apporter des conseils en toute proximité.



LES MATINALES DU SERVICE PUBLIC REGIONAL D'ORIENTATION (SPRO)

En 2024, deux nouvelles éditions des Matinales du SPRO ont à nouveau eu lieu. En avril 2024, 126 professionnels ont participé à la première édition 2024 au sein de 22 structures d'accueil. Puis l'édition de novembre 2024 a rassemblé 269 participants grâce aux 38 structures qui se sont mobilisées pour organiser l'accueil des professionnels partout dans la région.

Bilan des
matinales



LES LUNDIS DU CEP

En 2024, Avenir Actifs a organisé les Lundis du CEP, des webinaires hebdomadaires autour de thématiques liées à l'évolution professionnelle, à la reconversion, à la création d'entreprise ainsi qu'aux services et outils existants. Ces sessions en ligne ont permis à 800 participants de bénéficier d'une information accessible à distance.



LE CEP AU SERVICE DES RECONVERSIONS



Les opérateurs CEP ont poursuivi leur engagement en 2024 au service de la reconversion en étant présents aux côtés de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes dans le cadre de la Journée Nationale de la Reconversion le 14 novembre 2024 sur plusieurs territoires dans la Région. Le salon de l'évolution et de la transition professionnelle qui s'est tenu à Lyon a également été reconduit permettant ainsi de regrouper dans un même lieu de nombreux partenaires.

LES ACTIONS AUTOUR DE L'INCLUSION

Les opérateurs CEP se sont mobilisés en 2024 en faveur de l'inclusion des publics les plus fragiles. Décrocheurs scolaires chez les jeunes, personnes issues des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), personnes en situation de handicap, personnes détenues, bénéficiaires de RSA, personnes expérimentées, demandeurs d'emploi de longue durée, autant de publics qui ont fait l'objet d'une attention particulière en 2024 par les opérateurs CEP.

Dans ce cadre, plusieurs actions ont été menées : l'opération « Séniors et alors ? » de l'APEC destiné aux cadres de plus de 55 ans, les « Women APEC Weeks » événement 100% consacré à l'emploi des cadres féminines du 8 au 29 mars, « Tout droits ouverts » et « Ambition emploi » pour lutter contre le décrochage scolaire des jeunes, renforcement des partenariats avec les CARSAT pour mieux fluidifier les parcours des salariés BOETH et des publics en risque de désinsertion professionnelle, expérimentation d'un accompagnement intensif des bénéficiaires du RSA dans quelques agences France Travail, les événements menés sur les territoires dans le cadre de la SEEPH...

LE CEP POUR ENTREPRENDRE

Du 16 au 30 septembre s'est tenu le « CEP pour entreprendre dans ma région » organisé par l'APEC et ses partenaires BPI Création, ADIE, AGIRC ARRCO, la Banque de France, BGE, France Travail et de nombreux autres acteurs. 10 jours de mobilisation avec 22 webinaires et des événements en région qui ont permis de faire découvrir les essentiels de la création d'entreprise.



LE CEP ET LES ENTREPRISES

Mieux faire connaître le CEP aux entreprises afin qu'elles soient un véritable relai vers le service pour leurs salariés est un enjeu majeur. En mars 2024, une semaine de webinaires employeurs a été organisée par le réseau Avenir Actifs à destination des entreprises.

LES PARCOURS DES BÉNÉFICIAIRES EN RÉGION

Nouvelles
personnes
entrées en CEP
en 2024



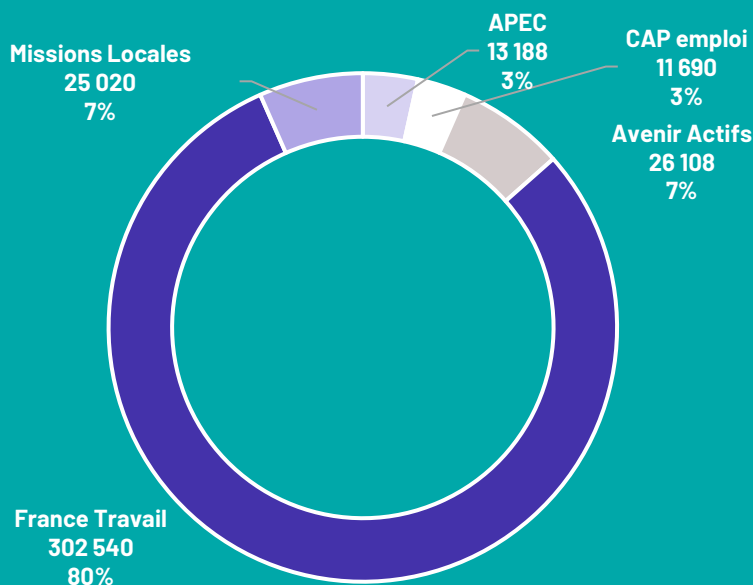
Auvergne Rhône-Alpes

378 546

National

3 242 617

Répartition
par opérateur



Préconisations de lecture des données

Les données présentées dans ce rapport sont les entrées en CEP en 2024. Elles ont été transmises par France compétences et ont été extraites d'Agora le 1^{er} avril 2025.



Rappel des chiffres de l'année 2023 et comparatif 2023/2024

En 2023, 370 229 nouvelles entrées en Auvergne Rhône-Alpes et 3 238 520 au niveau national ont été constatées. Les données 2024 sont en **légère augmentation** par rapport à 2023. Des disparités d'évolution entre 2023 et 2024 apparaissent selon l'opérateur : Avenir Actifs et Cap emploi connaissant les plus fortes hausses, le réseau des Missions Locales la plus forte baisse en nombre d'entrées.

Nous constatons une **stabilité** entre les deux années, en termes de **typologie de public et de répartition des motifs de sollicitation du CEP**.

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

51,43 %

194 696

Part nationale :
51,58 %

48,57 %

183 850

Part nationale :
48,42 %

STATUT

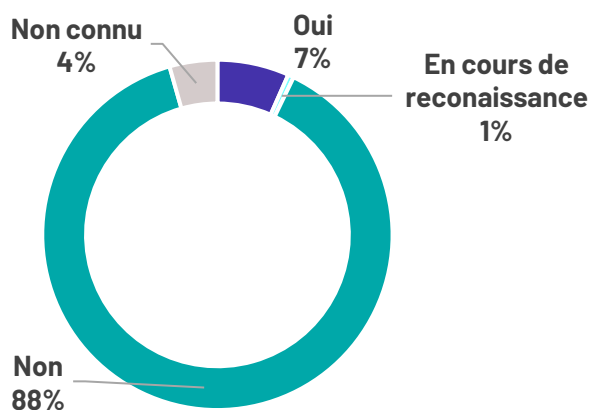
341 881 **A la recherche d'un emploi**

33 698 **En activité**

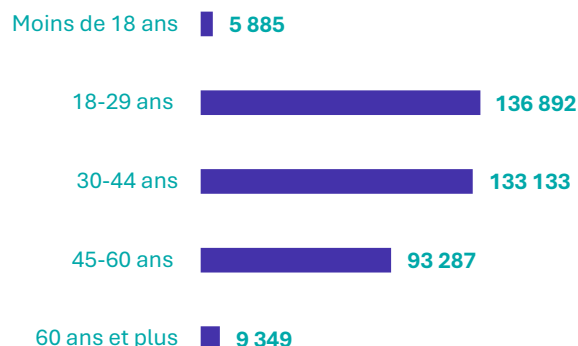
2 722 **Double situation**

245 **Non communiqué**

PART DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



Motifs de sollicitation du CEP

325 504 / 85,99% (2023 : 86,09 %)

Trouver ou retrouver un emploi

16 526 / 4,37% (2023 : 3,92 %)

Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)

10 628 / 2,81% (2023 : 3,36 %)

Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)

7 680 / 2,03% (2023 : 1,95 %)

Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)

6 837 / 1,81% (2023 : 1,71 %)

Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)

3 016 / 0,80% (2023 : 0,79 %)

S'insérer pour la première fois sur le marché du travail

2 285 / 0,60% (2023 : 0,56 %)

Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

1 965 / 0,52% (2023 : 0,55 %)

Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)

1 957 / 0,52% (2023 : NC)

Autres objectifs professionnels

1 887 / 0,50% (2023 : 0,41 %)

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé

261 / 0,07% (2023 : 0,08 %)

Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)

AVENIR ACTIFS

**Virginie
BOCQUET**

**Directrice de projet
CEP**

**Avenir Actifs
Auvergne Rhône-Alpes**

Mon conseil en évolution professionnelle en Auvergne Rhône-Alpes : un engagement renouvelé au service des parcours professionnels.

L'année 2024 marque une étape clé dans l'évolution de Mon conseil en évolution professionnelle (Mon CEP). Porté par le second marché (2024-2027), ce nouvel élan structure et renforce l'accompagnement des actifs. L'affirmation d'une identité commune à travers Avenir Actifs et l'harmonisation des services traduisent une volonté partagée de rendre Mon CEP plus lisible et accessible. Dans un environnement en mutation, les synergies avec les acteurs économiques et institutionnels se renforcent, consolidant un réseau partenarial plus solide et innovant. Dans cette dynamique, Mon CEP poursuit son développement et affirme son impact, en offrant aux bénéficiaires un conseil sur mesure, reconnu pour sa qualité et son efficacité.

Plus d'infos :



Rapport sur la mise en œuvre du CEP en 2024

Les résultats d'Avenir Actifs en Auvergne Rhône-Alpes de cette année illustrent cette dynamique positive :

- Plus de 26 000 bénéficiaires accompagnés.
- Un taux de satisfaction de 95,89 %, témoignant de la qualité et de la pertinence de notre accompagnement

Cette réussite repose sur le professionnalisme et l'engagement des équipes d'Avenir Actifs, conseillers, chargés d'information, managers et équipe de pilotage, qui portent cette mission au quotidien.

Ces résultats attestent également de la confiance renouvelée de nos partenaires. Leur implication, à l'échelle régionale et territoriale, a contribué à renforcer la notoriété du service et adapter les réponses aux besoins spécifiques du public.

Au-delà des chiffres, ce sont des trajectoires professionnelles consolidées, des reconversions abouties et des compétences renforcées qui illustrent la valeur ajoutée de cet accompagnement. Notre mission demeure inchangée : offrir un conseil personnalisé et neutre, permettant à chacun d'anticiper et de s'adapter aux évolutions du marché du travail.

En 2025, nous poursuivrons notre engagement, avec un objectif clair : renforcer la notoriété du service Mon CEP auprès des salariés et des entreprises. Pour

cela, nous concentrerons nos efforts sur l'élargissement de nos canaux de communication et le développement de notre présence territoriale. Cette approche vise à accompagner de manière toujours plus efficace les parcours d'évolution professionnelle

Cette ambition repose sur des coopérations solides et renouvelées. Les entreprises, les OPCO, les acteurs institutionnels et les organisations économiques jouent un rôle essentiel dans la construction de parcours d'accompagnement sur mesure. Pourtant, Mon CEP reste encore méconnu de certains employeurs, alors qu'il constitue un outil précieux pour anticiper les mutations des métiers et soutenir l'évolution professionnelle des salariés. La mobilisation conjointe des partenaires, historiques comme nouveaux, renforcera l'ancrage et le rayonnement du service, tout en apportant des réponses concrètes aux enjeux territoriaux.

Porté par cette dynamique collective, Avenir Actifs affirme son positionnement d'acteur durable de l'évolution professionnelle et de la sécurisation des parcours. De nombreuses étapes ont déjà été franchies, et l'avenir s'annonce riche en défis et en opportunités. Ensemble, construisons un avenir professionnel plus clair, plus accessible et plus sécurisé pour tous.



Auvergne-Rhône-Alpes

Les chiffres clés d'Avenir Actifs en 2024

Données transmises par France compétences et extraites d'Agora le 1^{er} avril 2025

26 108

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2023 : 22 114

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

14 997

2023 : 12 619

11 111

2023 : 9 495

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

24 454

En activité

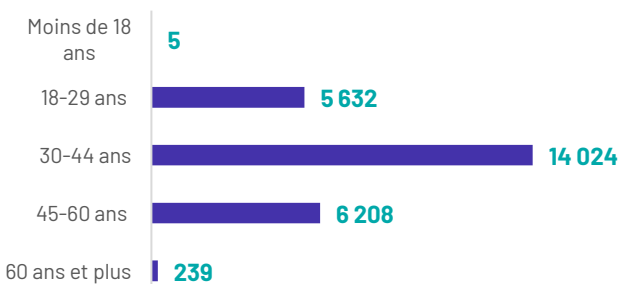
1 629

Double situation

25

A la recherche d'un emploi

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM
OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

497

Niveau 1 (sans niveau spécifique)

783

Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)

4 240

Niveau 3 (CAP, BEP...)

6 998

Niveau 4 (BP, BT, BAC pro ou techno)

4 838

Niveau 5 (BTS, DUT...)

4 505

Niveau 6 (Licence, Master 1)

3 099

Niveau 7 (Master)

182

Niveau 8 (Doctorat)

434

Aucune certification

532

Non renseigné

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Agriculteurs exploitants	8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	18
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 583
Ouvriers	2 299
Employés	16 789
Professions Intermédiaires	2 875
Non connue	1 536

Motifs de sollicitation du CEP

12 718 / 48,71 %

Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)

5 173 / 19,81 %

Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)

3 846 / 14,73 %

Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)

2 235 / 8,56 %

Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

920 / 3,52 %

Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)

687 / 2,63 %

Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)

228 / 0,87 %

Autres objectifs professionnels

218 / 0,83 %

Exercer plusieurs activités (l'exercice d'une pluriactivité)

83 / 0,32 %

Trouver ou retrouver un emploi

Les points d'accueil d'Avenir Actifs en Auvergne Rhône-Alpes

Auvergne-Rhône-Alpes



7 nouveaux sites en 2024 pour une meilleure accessibilité et un service au plus proche des salariés

2 sites en Haute-Loire, 3 dans le Rhône, 2 en Isère/Savoie

La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

En 2024, Avenir Actifs en Auvergne Rhône-Alpes a signé une convention de délégation pour déployer les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Ce dispositif permet aux bénéficiaires du CEP d'effectuer une immersion en entreprise afin de mieux appréhender un métier.

D'une durée maximale d'un mois, la PMSMP permet de **découvrir un métier** et en comprendre les réalités, de **tester un nouvel environnement de travail** pour confirmer un projet ou pour **amorcer une démarche de recrutement**.

969 PMSMP réalisées en 2024, soit une hausse de 8,63 % par rapport à 2023

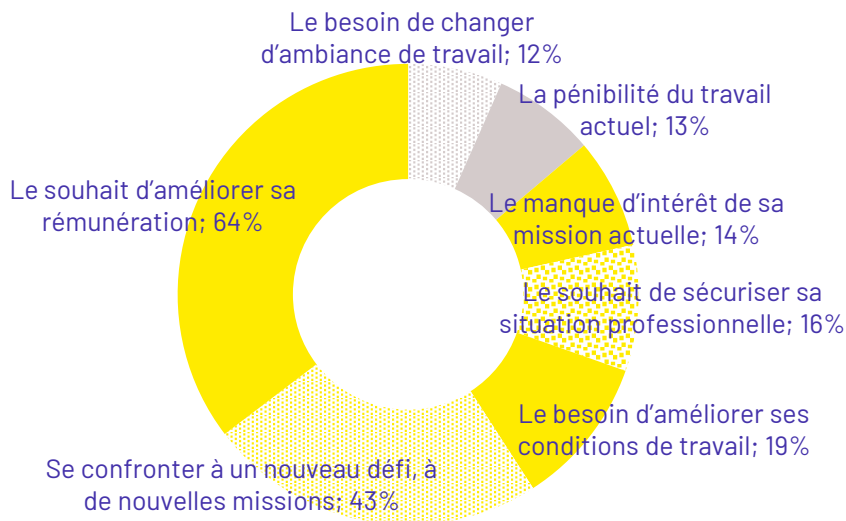
3 934 jours de PMSMP soit une durée moyenne de 4 jours

L'offre de service Mon CEP

- Prendre du recul sur sa situation
- S'informer sur les opportunités
- Évoluer dans son entreprise
- Se former
- Valoriser ses compétences ou son expérience
- Devenir entrepreneur
- Changer de métier ou de secteur
- Trouver un nouvel emploi
- Mieux dialoguer avec son employeur

Le baromètre de l'évolution professionnelle 2024 d'Avenir Actifs

LES RAISONS QUI POUSSENT À ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT



PARMI LES PERSONNES INTERROGÉES

69 %

Souhaitent évoluer dans les 2 prochaines années

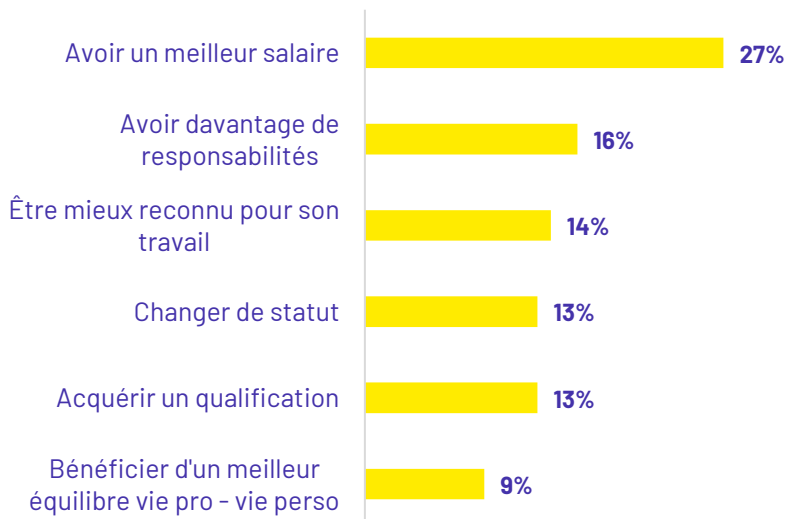
52 %

Souhaitent évoluer dans les 12 prochains mois

44 %

Souhaitent évoluer dans les 6 prochains mois

QUELLE DÉFINITION D'UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?



QUELS ÉLÉMENTS VA LE PLUS TRANSFORMER LE TRAVAIL DANS LES ANNÉES À VENIR

27 %

Les intelligences artificielles génératives

20 %

Les projets de réforme liés au travail

17 %

La transition écologique

16 %

L'automatisation des tâches physiques par les machines

2 %

Un autre élément

18 %

Aucun de ces éléments

Méthodologie d'étude :

Enquête menée par l'IFOP du 17 juillet au 7 août 2024 auprès de **4809 personnes** en France et 400 sur la région Auvergne Rhône-Alpes.

L'échantillon est représentatif de la société salariée française (sexe, âge, CSP, etc.) et adapté à la cible (exclusion des étudiants, retraités, etc.).

**Stéphane
CURRENTI**

**Délégué Régional
APEC
Auvergne Rhône-Alpes**

L'Association pour l'emploi des cadres (APEC) a démontré son engagement continu en 2024 en tant qu'opérateur du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) dans la région Auvergne Rhône-Alpes, avec une augmentation significative du nombre de cadres accompagnés par rapport à 2023.

Cet engagement s'inscrit dans une stratégie qui vise à renforcer l'accompagnement des cadres et jeunes diplômés à travers d'initiatives locales et régionales ciblées.

Les actions comme la "Women Apec Week", "Je suis senior et alors", et les "Estivales Apec en Aura", soutenues par des partenariats locaux forts, sont des exemples d'événements

conçus pour répondre aux besoins spécifiques des différentes catégories de cadres.

Cette belle dynamique est l'illustration de l'engagement de l'Apec dans la réponse aux défis contemporains du marché du travail et de l'emploi, tels que les difficultés de recrutement, la fidélisation des collaborateurs et d'un marché de l'emploi qui se contracte, tendance qui se confirme pour 2025.

Les stratégies mises en œuvre pour accroître la visibilité et l'efficacité du CEP incluent en outre une campagne de communication soutenue et une série d'initiatives ciblées comme :

- Les Semaines de l'Évolution Professionnelle coorganisées avec nos partenaires du réseau Avenir Actifs, avec 70 webinaires sur les thèmes de la formation, de l'évolution professionnelle, de l'orientation ou encore les

mutations du monde du travail, événement soutenu par France compétences et le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, un succès important avec plus 20 000 inscriptions soit une hausse de 23% par rapport à 2023.

- Le soutien aux créateurs d'entreprise avec l'action nationale CEP « Entreprendre dans ma région », une initiative nationale pilotée par l'Apec AURA avec plus de 15 000 inscriptions.

L'Apec a aussi pris en considération les évolutions majeures auxquelles nous sommes confrontés en intégrant notamment l'IA dans nos conseils, l'IA comme alliée de son évolution professionnelle.

Nous maintenons également l'accent sur l'évolution des métiers en lien avec les enjeux de la transition écologique.

Plus d'infos :



Les chiffres clés de l'APEC en 2024

Données transmises par France compétences et extraites d'Agora le 1^{er} avril 2025

13 188

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2023 : 12 251

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

7 523

2023 : 6 708

5 665

2023 : 5 543

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

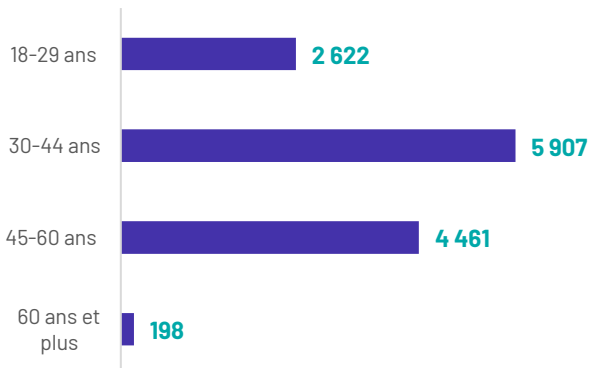
6 651

En activité

6 537

Double situation

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM
OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

118

Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)

2 269

Niveau 6 (Licence, Master 1)

319

Niveau 4 (BP, BT, BAC pro ou techno)

8 001

Niveau 7 (Master)

1 356

Niveau 5 (BTS, DUT...)

1 125

Niveau 8 (Doctorat)

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Cadres et professions intellectuelles

supérieures **6 651**

Non connue **6 537**

Motifs de sollicitation du CEP

5 626 / 44,66 %

Trouver ou retrouver un emploi

3 097 / 23,48 %

Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)

1 639 / 12,43 %

Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)

1 444 / 10,95 %

Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)

889 / 6,74 %

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé

493 / 3,74 %

S'insérer pour la première fois sur le marché du travail

**Philippe
BROUSSE**

**Secrétaire Général
CHEOPS
Auvergne Rhône-Alpes**

La spécificité de Cap emploi en tant qu'opérateur du CEP est de pouvoir intervenir au service des demandeurs d'emploi et des actifs (salariés, travailleurs indépendants, agents de la fonction publique) en situation de handicap.

Cette spécificité répond à une logique de sécurisation de parcours. Si la sécurisation des parcours est un enjeu pour chacun, elle prend encore plus de sens au regard d'un public qui peut être confronté à une nécessité de reclassement professionnel en raison d'une problématique de santé.

Les Cap emploi intègrent donc à la dimension de l'évolution professionnelle classique, les différents besoins liés à la problématique emploi/santé et notamment le besoin de rétablissement et le besoin de compensation du handicap.

Le besoin de rétablissement

Le rétablissement est le processus qui permet de surmonter les effets du handicap pour rétablir la capacité d'agir de la personne, de se reconstruire après une perte de capacité, et retrouver une maîtrise de son parcours. C'est un chemin individuel dont la nature et la

temporalité est propre à chacun. Outre l'aspect santé, il intègre la connaissance par le bénéficiaire de son propre besoin de compensation, le ou les dispositifs existant afin d'y répondre et sa capacité à les mettre en œuvre sur le territoire.

Le besoin de compensation

La compensation est la réponse individuelle apportée à la personne pour atténuer les conséquences de son handicap. Elle permet de réaliser une action malgré l'impact d'une incapacité sur un environnement en l'adaptant. Les dispositifs de compensation peuvent être matériels (adaptation technique, aménagement de poste de travail...), organisationnel (temps de travail adapté, communication interne à l'entreprise adaptée...).

Le CEP pour les demandeurs d'emploi BOE

Depuis 2022, Cap emploi et Pôle emploi devenu France Travail ont organisé une offre de service intégrée au bénéfice des demandeurs d'emploi en situation de handicap au sein du Lieu Unique d'Accompagnement (LUA). Cette offre de service se matérialise par des accompagnements de demandeurs d'emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) par des Team handicap composées de conseillers Cap emploi, de conseillers France Travail à dominante handicap, de psychologues du travail et de conseillers dédiés au service entreprise à dominante handicap.

L'existence du LUA et des Team Handicap est réaffirmée lors de la mise en place du Réseau Pour l'Emploi au 1^{er} janvier 2025.

Le CEP outil de Prévention de la Désinsertion Professionnelle des actifs occupés

Le CEP proposé par les Cap emploi est un accompagnement adapté pour les salariés, les travailleurs indépendants ou encore les contractuels et agents de la fonction publique en situation de handicap, en poste ou en arrêt de travail.

Le CEP se déploie sur les services de maintien dans l'emploi, maintien en emploi / reconversion et l'évolution professionnelle. En 2024, les Cap emploi de la Région ont accompagné près de 1500 salariés en situation de handicap. Certains CEP ont accompagné des demandes répondant à des objectifs d'évolution de carrière personnelle mais devant tenir compte d'un besoin de compensation dans le nouveau projet professionnel de la personne en situation de handicap.

La plupart des sollicitations intègrent quant à elles une prise en compte de l'évolution de l'état de santé de la personne en situation de handicap lorsque les contre-indications médicales remettent en question l'emploi à court ou moyen terme et ouvre soit à une étude de poste pour un aménagement, un besoin de changement de métier ou de réorientation professionnelle.

Les chiffres clés des Cap emploi en 2024

Données transmises par France compétences et extraites d'Agora le 1^{er} avril 2025

11 690

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2023 : 10 192

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

6 341

2023 : 5 420

5 349

2023 : 4 772

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

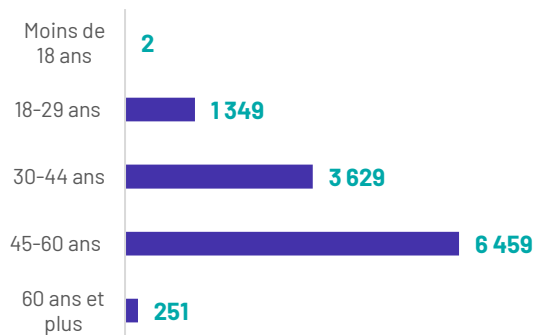
10 300

A la recherche d'un emploi

1 390

En activité

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM
OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

69

Niveau 1 (sans niveau spécifique)

37

Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)

487

Niveau 3 (CAP, BEP...)

359

Niveau 4 (BP, BT, BAC pro ou techno)

148

Niveau 5 (BTS, DUT...)

118

Niveau 6 (Licence, Master 1)

43

Niveau 7 (Master)

10 429

Non renseigné

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Agriculteurs exploitants	2
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	32
Cadres et professions intellectuelles supérieures	45
Ouvriers	280
Employés	958
Professions Intermédiaires	63
Non connue	10 310

Motifs de sollicitation du CEP

10 300 / 88,11 %

Trouver ou retrouver un emploi

953 / 8,15 %

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé

180 / 1,54 %

Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)

172 / 1,47 %

Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)

32 / 0,27 %

Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)

23 / 0,20 %

Acquérir de nouvelles compétences et/ou qualifications (le maintien de l'employabilité)

18 / 0,15 %

Autres objectifs professionnels

7 / 0,07 %

Identifier, valoriser et faire reconnaître ses compétences et expériences professionnelles (la reconnaissance professionnelle)

5 / 0,04 %

Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

**Michel
SWIETON**

**Directeur Régional
Auvergne Rhône-Alpes**

Nouvellement nommé dans cette belle région Auvergne Rhône Alpes, cet article est d'abord pour moi l'occasion de saluer les autres opérateurs régionaux du CEP, et plus largement les partenaires et acteurs de l'emploi et de la formation.

Dans un contexte national et international tendu et instable, la situation de notre région fin 2024/début 2025 se caractérise par :

- Un léger recul de l'économie (- 0,1 %) pour la deuxième année consécutive, notamment dans les principaux secteurs Industrie, tertiaire marchand et construction ;

- Malgré cela, les effectifs salariés régionaux n'ont pas diminué ;

- Les créations d'entreprises sont reparties à la hausse (+7,6%), simultanément aux nombreuses défaillances qui persistent (+19,2%) ;

- Une baisse de 14% des intentions d'embauche en 2025 par rapport à 2024 ;

- Un volume d'offres d'emploi qui diminue sur un an ;

- Un taux de chômage a la baisse au 4^{ème} trimestre dans notre région comme en France (-0,1 point). Il concerne 6,3% de la population active, le 3^{ème} niveau régional le plus bas de France.

- Une hausse de la demande d'emplois : au 1^{er} trimestre 2025, les entrées (+ 10,6%) sont plus nombreuses que les sorties (+ 2,9%), Les jeunes de moins 25 ans étant les plus représentés (+5,7 % sur les 12 derniers mois)

Ces tendances reflètent les incertitudes et la fragilité de la situation pour 2025, synonyme pour la région, aux dynamiques diversifiées, d'une nouvelle année sans élan.

La préparation de l'application de la loi Plein Emploi s'est poursuivie tout au long de l'année 2024, pour tenir les objectifs de mise en œuvre à compter du premier janvier 2025.

La pleine application de la Loi a pour horizon 2027. Toutefois une première étape importante vient d'être franchie, avec l'élargissement de l'inscription aux bénéficiaires du RSA et leurs ayants-droits, ainsi qu'aux jeunes s'adressant aux missions locales.

Même avec quelques difficultés inévitables au regard de l'importance de ces évolutions et du calendrier, l'implication des membres du réseau pour l'emploi régional, et la volonté

partagée de résoudre les obstacles, permettent d'avancer selon les jalons attendus.

L'étape en cours consiste à mettre en place le contrat d'engagement, assorti des nouvelles modalités de contrôle de la recherche d'emploi, ainsi que l'accompagnement intensif pour les personnes plus éloignées de l'emploi.

Une refonte des modalités de suivi et d'accompagnement de France Travail est envisagée pour début 2026

Cet accompagnement repose sur un renforcement de la collaboration entre les acteurs du réseau pour l'emploi, qui sont en cours d'appropriation des outils partagés (critères du diagnostic socio-professionnel ; des critères d'orientation identiques et partagés pour définir l'opérateur le plus pertinent au regard des besoins ...) ; ainsi qu'une démarche d'aller vers les publics (et les entreprises) qui ne bénéficient pas suffisamment du service public de l'emploi.

L'esprit de ces mesures est bien de redonner confiance aux personnes en situations de fragilité, pour qu'elles se remettent en action le plus rapidement possible, au regard du projet de retour à l'emploi qu'elles se seront fixées avec l'appui de leur conseiller à l'emploi.

Les principes fondateurs du CEP sont complètement en résonance avec ces objectifs : la personnalisation de la relation avec son conseiller référent ; la création d'une relation de confiance et de respect réciproque ; la création d'une alliance de travail ; un contrat d'engagement coconstruit et tenant compte de tous les aspects de la situation socio-professionnelle de la personne, et de l'ensemble de l'offre de service mise à disposition par le RPE ; le respect mutuel des engagements, car le contrat d'engagement concerne bien les deux parties et ne doit pas être perçu comme asymétrique. Enfin des sanctions appliquées avec

discernement, et de façon « pédagogique » avec pour objectif premier de remettre l'usager en mouvement.

Car rappelons-le, **le conseil en évolution professionnelle vise à rendre le demandeur d'emploi autonome dans ses démarches.** À chaque étape de son parcours d'évolution professionnelle, il doit pouvoir prendre les bonnes décisions et mener des actions efficaces.

Son projet de retour à l'emploi devra prendre en compte les secteurs porteurs d'emploi, notamment les domaines d'excellence. Les entreprises de ces secteurs sont soutenues et accompagnées régionalement par diverses actions, des dispositifs de

formation et d'adaptation à l'emploi, en s'appuyant sur les potentiels et compétences des demandeurs d'emploi, dont les publics spécifiques.

Selon les situations, ce gain d'autonomie sera plus ou moins long, et nécessitera des efforts d'accompagnement et un investissement du conseiller d'intensité plus ou moins important. Mais il ne doit pas être perdu de vue. Les collaborations, actions concertées et offres de services complémentaires des acteurs du réseau pour l'emploi pour des parcours personnalisés « gagnants » y contribueront grandement.



93 agences

11 points-relais



2016

conseillers CEP

Plus d'infos :



Les chiffres clés de France Travail en 2024

Données transmises par France compétences et extraites d'Agora le 1^{er} avril 2025

302 540

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2023 : 297 417

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

153 838

2023 : 153 131

148 702

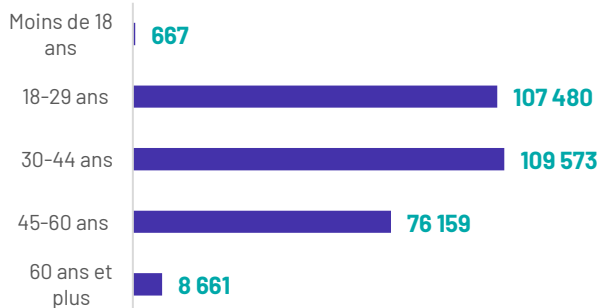
2023 : 144 286

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

302 540

A la recherche d'un emploi

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM
OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

302 540

Non renseigné

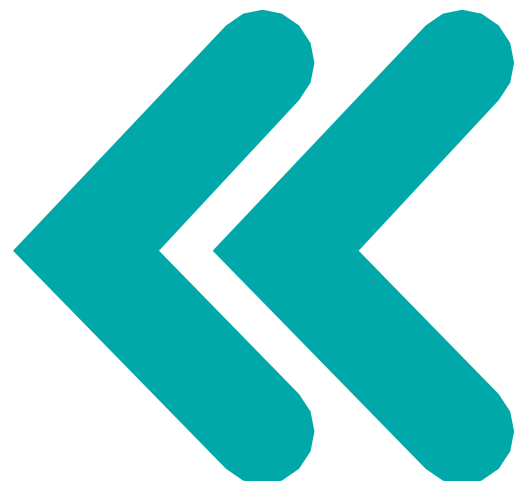
CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Non connue **302 540**

Motifs de sollicitation du CEP

302 540 / 100 %

Trouver ou retrouver un emploi



MISSIONS LOCALES

**Wendy
LAFAYE**

**Présidente
Missions locales
Auvergne Rhône-
Alpes**

Les Missions Locales, premier réseau d'accueil et d'accompagnement pour les jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent conseil, appui et accompagnement personnalisé pour faciliter leur parcours vers l'emploi et l'autonomie.

Les Missions Locales accompagnent les jeunes en fonction de leur questionnement, dans le cadre d'un appui personnalisé, une dynamique, une écoute.

Quel que soit le sujet évoqué, les Missions Locales sont au côté des jeunes pour les questions de logement, de citoyenneté, de santé, d'orientation, de formation, d'emploi, de mobilité, de prévention du décrochage scolaire...

C'est dans le cadre de notre mission que le CEP prend sa

source que ce soit dans un premier accueil, un accompagnement du parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie, ou un contrat d'engagement jeune.

L'accompagnement d'un jeune se réalise dans la durée, dans la confiance, dans l'écoute.

Les Missions Locales s'adaptent aux évolutions de la société, et de la jeunesse. C'est le métier des Missions Locales depuis plus de 40 ans.

671 points d'accueil jeunes accompagnés

111 558 jeunes accompagnés, dont **25 020** dans le cadre du **CEP**

Les Missions Locales de la région ont accompagné 110 899 jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle et sociale. Chaque jeune a en moyenne bénéficié de 8 entretiens totalisant ainsi 946 000 entretiens.

1 700 professionnels

46 900 jeunes en premier accueil

46 224 jeunes ont été accueillis pour la première fois par les Missions Locales afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans leur recherche d'emploi, leur projet professionnel et répondre à leurs besoins.

Plus d'infos :



Les chiffres clés des Missions Locales en 2024

Données transmises par France compétences et extraites d'Agora le 1^{er} avril 2025

25 020

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2023 : 28 255

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

11 997

2023 : 14 050

13 023

2023 : 14 205

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

22 479

A la recherche d'un emploi

1 203

En activité

1 093

Double situation

245

Non communiqué

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES

Moins de 18 ans

5 211

18-29 ans

19 809

NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

440

Niveau 1 (sans niveau spécifique)

2 484

Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)

3 347

Niveau 3 (CAP, BEP...)

7 530

Niveau 4 (BP, BT, BAC pro ou techno)

955

Niveau 5 (BTS, DUT...)

946

Niveau 6 (Licence, Master 1)

360

Niveau 7 (Master)

8 958

Non renseigné

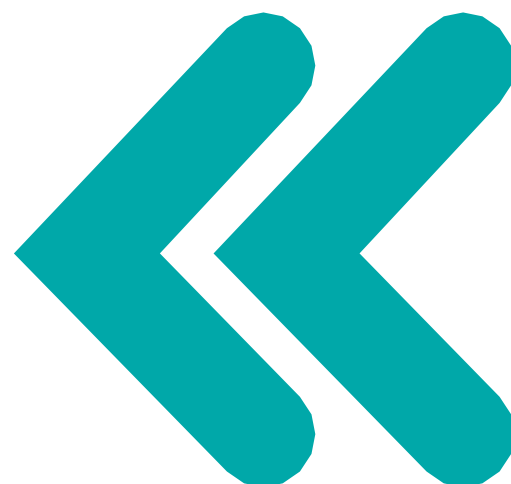
CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Non connue **25 020**

Motifs de sollicitation du CEP

302 540 / 100 %

Trouver ou retrouver un emploi



LES EVOLUTIONS EN 2024

Avenir Actifs

Avec une offre de services déjà très riche, le réseau Avenir Actifs affirme en 2024 sa volonté de délivrer plus de services peu mobilisés : préparer son entretien professionnel, trouver ou retrouver un emploi, identifier ses compétences, évoluer vers un poste à responsabilités...

Le réseau a renforcé ses équipes avec l'embauche de 53 nouveaux conseillers et s'est également mobilisé en 2024 sur la professionnalisation des conseillers de leur connaissance des métiers qui s'est traduit par diverses interventions et partenariats avec des branches et/ou des OPCO (Uniformation, OCAPIAT). Un nouveau module portant sur l'IA a également été intégré dans le plan de professionnalisation.

Sept nouveaux sites ont été déployés permettant de renforcer la proximité de service.

France Travail

La mise en place du Réseau Pour l'Emploi a fait l'objet d'une grande implication collective et coordonnée de tous les acteurs du nouveau Réseau.

Le lancement de la structuration du Réseau Pour l'Emploi a été aussi l'occasion de prévoir un nouvel accompagnement renforcé pour les bénéficiaires du RSA et d'établir un référentiel commun des membres du RPE pour l'établissement d'un diagnostic pour les demandeurs d'emploi.

L'année 2024 a également été marquée par la mise en œuvre d'actions afin de favoriser l'attractivité des métiers dans certains secteurs avec l'appui des branches professionnelles.

APEC

L'APEC a fait évoluer ses services en 2024. En effet, les services d'appui à la recherche d'emploi se sont colorés d'une pointe d'intelligence artificielle générative avec la mise en place d'un nouvel atelier « Faire de l'IA Générative, une alliée de votre recherche d'emploi ».

Pour répondre à la transition écologique, le CEP verdi par la formation de consultants permet désormais de sensibiliser les bénéficiaires du CEP aux impacts de la transition écologique sur leur métier (métiers verts et verdissants...) et mettre à disposition des ressources adaptées.

Deux nouveaux « Centres de demain » ont vu le jour dans la région, à Lyon Part Dieu et Lyon Gorge de Loup. Ces centres ont vocation de devenir des lieux d'échanges, de réseau et d'innovation, renforçant le rôle de l'APEC auprès des cadres, des jeunes diplômés, des entreprises et des partenaires.

Missions Locales

Le réseau des Missions Locales en Auvergne Rhône-Alpes s'est engagé en 2024 dans un travail de labellisation afin de donner aux financeurs et aux jeunes des gages de la qualité de service et la conformité d'une pratique commune et partagée par le réseau, s'appuyant sur un référentiel commun.

Cap emploi

Certains Cap Emploi ont stabilisé ou renforcé leurs équipes afin de répondre à une demande croissante de public à accompagner, et notamment de salariés.

LA PREVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) donne cette définition de l'usure professionnelle :

« L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail (ex : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle...). L'usure professionnelle se traduit par des effets négatifs sur la santé qui endommagent les capacités à réaliser le travail. Ce processus peut apparaître très tôt dans les parcours, l'usure professionnelle ne concerne donc pas que les salariés en fin de carrière »

Source : <https://www.anact.fr/prevenir-usure-professionnelle-pour-un-maintien-durable-en-emploi>

Afin de prévenir l'usure professionnelle des salariés, dans un contexte d'allongement de la durée des carrières induit par la dernière réforme des retraites de 2023, deux nouvelles modalités d'accès à la reconversion professionnelle ont été créées en 2024, et sont mises en œuvre par les Transitions Pro :

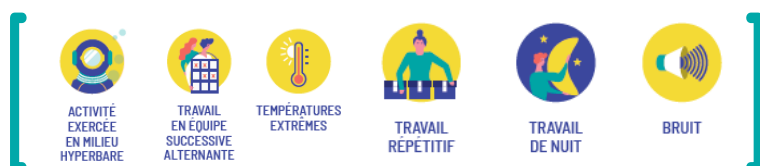
Le **dispositif Prévention Usure-Prévention** : il permet aux salariés ayant des points sur leur compte professionnel de prévention (C2P) de faire un bilan de compétences, de préparer un Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et/ou de suivre une formation pour se reconvertir vers un métier non exposé aux six risques professionnels. Pour accéder à ce dispositif, l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle d'Avenir Actifs est obligatoire.
→ 21 dossiers financés en 2024 par Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes

Le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)** financé dans le cadre du **Fonds d'investissement dans l'usure professionnelle (FIPU)** : il permet aux salariés exposés dans leur métier à un ou plusieurs risques ergonomiques de suivre une formation pour se reconvertir vers un métier non exposé aux six risques professionnels et aux trois risques ergonomiques.

→ 97 dossiers financés en 2024 par Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes

Quels sont les risques professionnels et ergonomiques ?

6 risques professionnels



3 risques ergonomiques

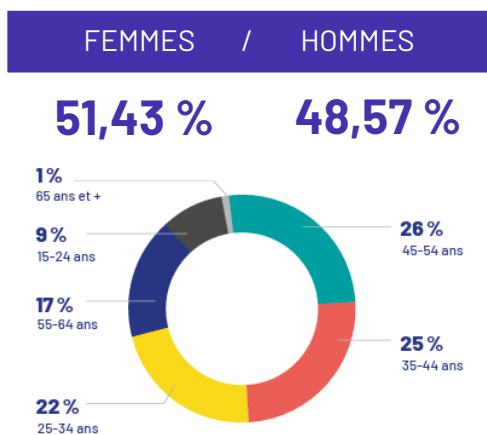


Quelques chiffres sur l'exposition aux risques professionnels

(Données nationales issues du « Rapport annuel 2023 de l'assurance maladie – Risques professionnels »)

Répartition par sexe et âge des salariés déclarés exposés en 2023

Source : CNAM, SIPP, Champ : RG + MSA



Nombre de salariés déclarés exposés par année d'exposition et par facteur de risque (en italique, le taux d'évolution)

Source : CNAM, SIPP, Champ : RG + MSA

	2015*	2016*	2017*	2018**	2019***	2020****	2021****	2022****	2023****
Travail de nuit	272 306	319 880	318 340	294 188	307 793	305 113	328 732	366 202	379 582
	-	17 %	0 %	- 8 %	5 %	- 1 %	8 %	11 %	4 %
Travail en équipes successives alternantes	247 973	272 691	263 467	258 213	267 794	242 586	261 858	279 356	308 824
	-	10 %	- 3 %	- 2 %	4 %	- 9 %	8 %	7 %	11 %
Travail répétitif	98 291	106 580	100 776	83 397	94 953	87 891	93 274	108 373	113 008
	-	8 %	- 5 %	- 17 %	14 %	- 7 %	6 %	16 %	4 %
Bruit	ND	96 101	88 237	75 678	77 758	73 591	78 872	92 985	96 976
	-	-	- 8 %	- 14 %	3 %	- 5 %	7 %	18 %	4 %
Températures extrêmes	ND	41 952	47 484	45 033	49 670	47 264	51 651	53 940	57 492
	-	-	13 %	- 5 %	10 %	- 5 %	9 %	4 %	7 %
Activités exercées en milieu hyperbare	1 488	2 018	2 286	3 751	1 807	1 409	1 574	1 843	2 800
	-	36 %	13 %	64 %	- 52 %	- 22 %	12 %	17 %	52 %

ND : non disponible. * Données arrêtées à août 2021. ** Données arrêtées à juillet 2022. *** Données arrêtées à juillet 2023. **** Données arrêtées à juillet 2024.

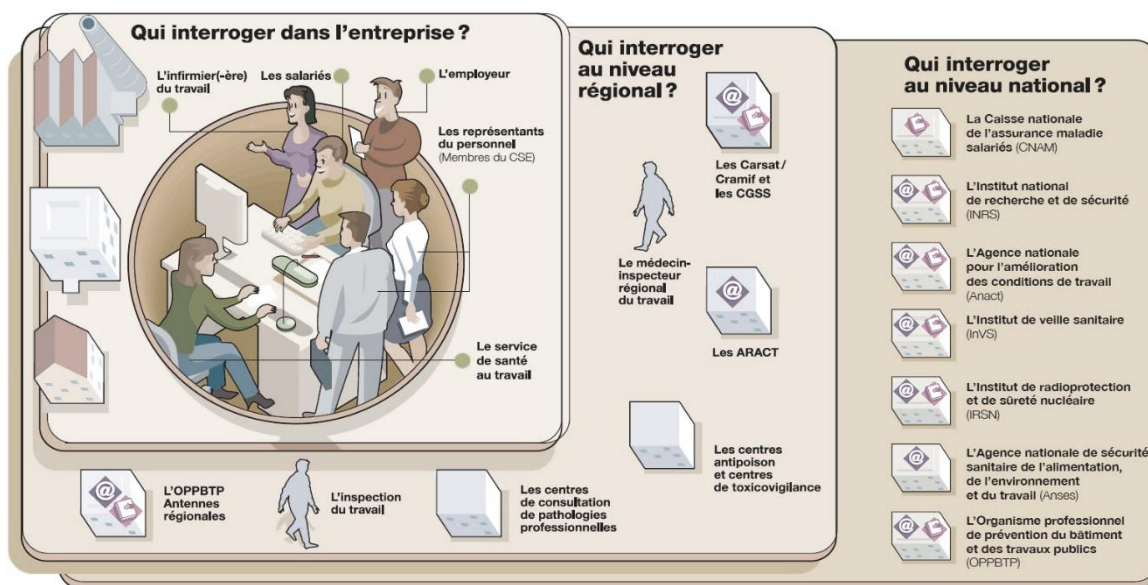
¹ https://www.assurance-maladie.ameli.fr/sites/default/files/rapport_annuel_2023_de_lassurance_maladie_-_risques_professionnels_d%C3%A9cembre_2024.pdf

Les besoins des opérateurs CEP

Les opérateurs CEP ne sont pas tous concernés à la même échelle. Les plus en avant dans la prévention de l'usure professionnelle sont les Cap emploi, du fait de la fragilité du public accompagné et Avenir Actifs, notamment parce qu'il est l'opérateur CEP obligatoire dans le cadre du dispositif PUR.

Néanmoins, quel que soit le public accompagné, il est nécessaire de développer et renforcer les partenariats et les actions avec les différents acteurs pouvant intervenir sur la prévention de l'usure professionnelle.

Les acteurs de la prévention au sein de l'entreprise



Source : <https://www.inrs.fr/CSE/sante-securite-travail/acteurs/a-chacun-son-role.html>

Web Centre de documentation

Avancées et perspectives

Les avancées en 2024

Renforcement de la mise en réseau, notamment à travers l'ancrage dans le **Réseau Public de l'Emploi (RPE)**.

Pérennisation du travail partenarial, consolidant les liens avec les acteurs locaux et institutionnels.

Développement de collaborations ciblées avec des branches professionnelles, pour une meilleure appropriation des besoins sectoriels.

Développement d'actions en direction des entreprises, favorisant l'appropriation du CEP par le milieu professionnel.

Lancement d'actions phares et récurrentes, inscrivant durablement le CEP dans le paysage de l'accompagnement professionnel.

Intégration progressive des enjeux liés à la transition environnementale et à la transition numérique dans les démarches d'accompagnement.

Travail coordonné avec les SSTI, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle et la CARSAT, amorçant une dynamique interinstitutionnelle à poursuivre et à généraliser.

Les défis pour 2025

Renforcer la communication sur le CEP à destination des entreprises, pour améliorer la visibilité et l'usage du CEP.

Sécuriser les parcours professionnels des publics les plus fragiles, en renforçant l'accompagnement et l'accès aux dispositifs adaptés.

Mieux détecter et accompagner les publics confrontés à l'usure professionnelle, avec une vigilance accrue sur les situations de fragilité.

Préserver l'employabilité et lutter contre la désinsertion professionnelle, en facilitant l'accès à davantage de moyens et de solutions, notamment pour :

- Les personnes en situation de handicap,
- Les salariés exposés à un risque de licenciement pour inaptitude.

Faire face à l'incertitude des financements de formation, qui freine la sécurisation des projets d'évolution, notamment :

- Le **retrait de l'Agefiph** du financement des Projets de Transition Professionnelle (PTP) pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés confrontés à un risque de licenciement pour inaptitude.

Mieux coordonner les actions en lien avec l'usure professionnelle, en réponse à la multiplicité des acteurs impliqués.

Sensibiliser les branches professionnelles aux nouveaux dispositifs existants, pour favoriser leur mobilisation au service des transitions professionnelles.





+ d'infos : transitionspro-ara.fr

+ d'infos : mon-cep.org

