

RAPPORT SUR LA **MISE EN ŒUVRE** **DU CEP EN** AUVERGNE RHONE-ALPES **EN 2025**

Sommaire

Édito	3
Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes et sa mission de suivi de la mise en œuvre du CEP	4
Le conseil en évolution professionnelle	6
Les parcours des bénéficiaires en région en 2025	8
Avenir Actifs.....	10
Apec	14
Cap Emploi	20
France Travail.....	22
Missions Locales	25
L'offre de services CEP et son déploiement	27
Les coopérations en 2025	30
Les actions de promotion et de communication en 2025	32
Les enjeux de 2026.....	37
Les préconisations.....	37
Le service public régional de l'orientation	38

ÉDITO

L'année 2025 marque une nouvelle étape de consolidation et d'affirmation du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) comme service public essentiel d'accompagnement des parcours professionnels.

Dans un contexte de mutations économiques, technologiques, environnementales et démographiques, les actifs sont de plus en plus nombreux à s'interroger sur leur avenir professionnel, à envisager une évolution, une reconversion ou une montée en compétences. Face à ces transformations, le CEP confirme sa vocation : offrir à chacun un accompagnement gratuit, personnalisé et accessible, permettant d'éclairer les choix professionnels et de sécuriser les trajectoires.



Serge GERI et Jean-Louis REYNAUD
Vice-Président et Président
Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes

Au cours de l'année 2025 le déploiement du marché confié à Avenir Actifs s'est poursuivi comme la dynamique engagée de renforcement de la visibilité du CEP à travers une identité nationale partagée. Cette lisibilité accrue participe à une meilleure appropriation du dispositif par les salariés, les travailleurs indépendants et l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation. Cette même année a également été marquée par la montée en puissance du Réseau pour l'emploi, qui invite les opérateurs à développer des coopérations toujours plus étroites au service des usagers. Cette logique partenariale favorise une meilleure articulation des accompagnements et une plus grande complémentarité entre les acteurs mobilisés pour répondre aux besoins des actifs, des entreprises et des territoires.

Le présent rapport met en évidence l'engagement des professionnels du CEP en Auvergne Rhône-Alpes, leur capacité à accompagner les publics confrontés aux transitions professionnelles et leur contribution à l'objectif de sécurisation des parcours tout au long de la vie. Il évoque également quelques axes de progrès et souligne l'importance d'une approche coordonnée pour répondre aux enjeux de reconversion, d'évolution des compétences et d'attractivité des métiers dans nos territoires.

Nous souhaitons saluer l'engagement de l'ensemble des opérateurs, partenaires institutionnels, acteurs de l'emploi, de la formation et du développement économique qui concourent collectivement à la réussite de cette mission d'intérêt général.

La Présidence de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes

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 **suiti de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle** sur le territoire régional.

La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP 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.

Cette mission s'articule avec celle d'informer 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.

En 2025, Transitions Pro a agi 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 une formation certifiante en vue de changer de métier.

Grâce au Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle, Transitions Pro peut également financer des PTP pour des salariés exposés aux risques ergonomiques.

- 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 une Validation des Acquis de l'Expérience ou suivre une formation pour se reconverter. Les salariés doivent impérativement rencontrer un conseiller en évolution professionnelle d'Avenir Actifs pour pouvoir bénéficier du dispositif PUR.

- 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. Ce dispositif a pris fin au 31 décembre 2025.

- la **certification 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 2025, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a étudié 3 529 projets et a validé le caractère réel et sérieux de 3 289 d'entre eux. Cette validation permet ensuite aux salariés de prétendre à l'allocation d'aide au retour à l'emploi auprès de France Travail.

Parmi ces 3 529 demandes :

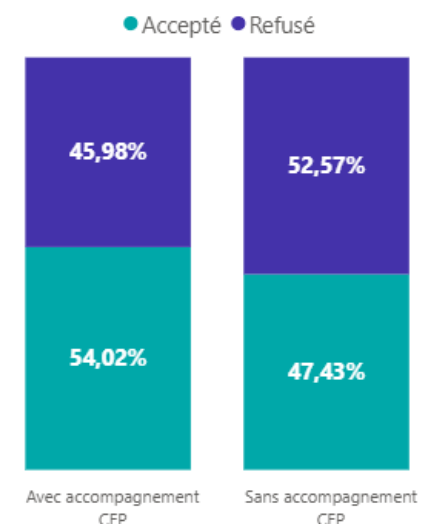
- 2 842 salariés ont été accompagnés par Avenir Actifs,
- 677 salariés ont été accompagnés par l'Apec,
- 10 salariés ont été accompagnés par un Cap emploi.

Dans le cadre du **PTP**, l'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle n'est pas une obligation. Pourtant 73 % des 3 216 salariés qui ont déposé une demande de PTP à Transitions

Pro Auvergne Rhône-Alpes en 2025 ont déclaré avoir été accompagnés par un conseiller en évolution professionnelle :

- 65,04 % par Avenir Actifs (58,71 % en 2024),
- 3,27 % par l'Apec (3,51 % en 2024),
- 2,99 % par un Cap emploi (2,51 % en 2024),
- 0,93 % par France Travail (1,19 % en 2024),
- 0,5 % par une Mission Locale (0,63 % en 2024).

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



¹ Selon le déclaratif du salarié dans son dossier de demande de PTP.

Parmi les dossiers PTP refusés par les Commissions d'instruction de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, 30 % n'ont pas eu recours au CEP.

En 2025, 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.

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...

Le conseil en évolution professionnelle est un service gratuit, 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 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...).

[5]

Opérateurs ont délivré

le conseil en évolution professionnelle
en Auvergne Rhône-Alpes en 2025

1 opérateur est désigné dans chaque région pour le public salarié et les indépendants par France compétences pour une période de quatre ans. Le marché a été renouvelé en 2024. 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 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.

LES PARCOURS DES BÉNÉFICIAIRES EN RÉGION EN 2025

**Nouvelles
personnes
entrées en CEP
en 2025**



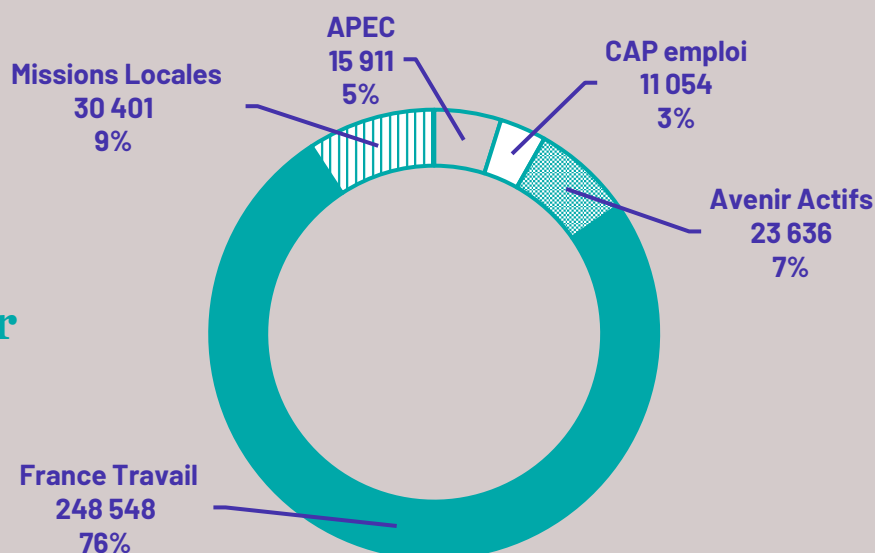
Auvergne Rhône-Alpes

329 550

National

2 909 842

**Répartition
par opérateur**



Source des données

SI interne des opérateurs CEP / Agora (extraction au 30/03/2026, France compétences) – CDC (Données provisoires)

Rappel des chiffres de l'année 2024

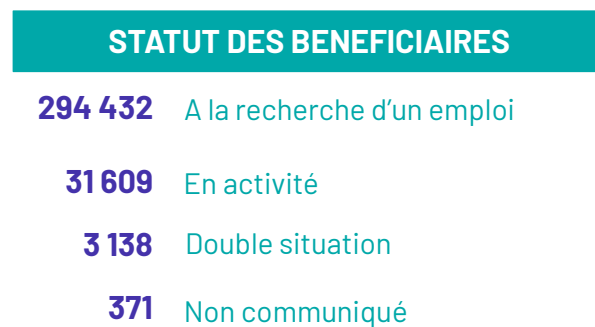
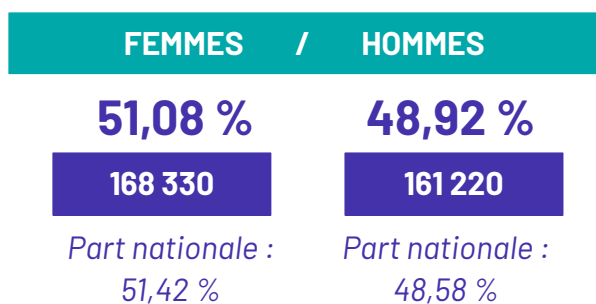
En 2024, il y avait eu 378 546 nouvelles entrées en CEP en Auvergne Rhône-Alpes, et 3 242 617 au niveau national.

Dans la région, les entrées se répartissaient comme ceci entre les opérateurs :

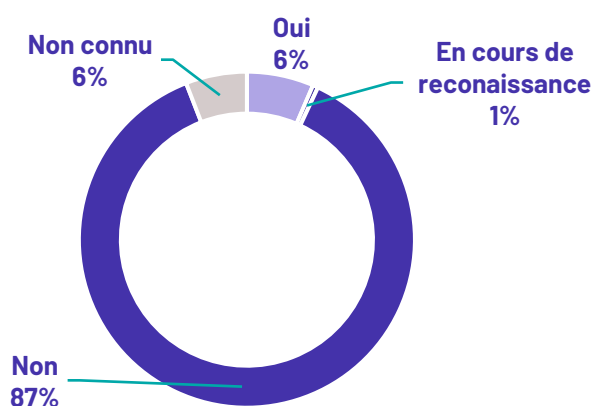
- > France Travail : 80 %
- > Avenir Actifs : 7 %
- > Missions Locales : 7 %
- > Apec : 3 %
- > Cap emploi 3 %



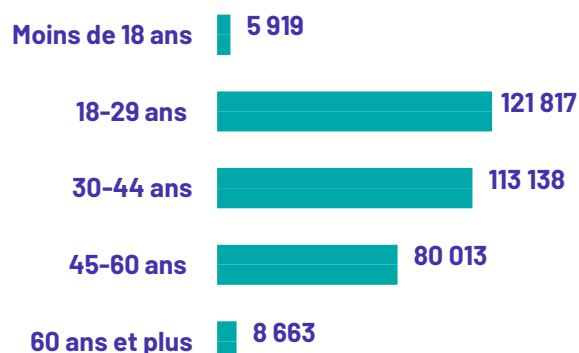
Typologie de public



PART DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



Motifs de sollicitation du CEP

276 366 / 83,86% (2024 : 85,99 %)

Trouver ou retrouver un emploi

16 606 / 5,04% (2024 : 4,37%)

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

10 899 / 3,31% (2024 : 2,81 %)

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

7 506 / 2,28% (2024 : 2,03 %)

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

6 276 / 1,90% (2024 : 1,81 %)

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

3 783 / 1,15 % (2024 : 0,80 %)

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

2 085 / 0,63% (2024 : 0,50 %)

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé

2 047 / 0,62% (2024 : 0,52 %)

Autres objectifs professionnels

1 923 / 0,58% (2024 : 0,60 %)

Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

1 799 / 0,55% (2024 : 0,52 %)

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

261 / 0,08% (2024 : 0,07 %)

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

**Virginie
BOCQUET**

**Directrice de projet
CEP**

**Avenir Actifs
Auvergne Rhône-Alpes**

2025, une année de consolidation et d'ancrage territorial pour Mon CEP en Auvergne-Rhône-Alpes

En 2025, Avenir Actifs a poursuivi la consolidation de Mon CEP en Auvergne-Rhône-Alpes en renforçant ses coopérations avec les acteurs régionaux. Cette dynamique collective vise à faciliter l'accès au service public du conseil en évolution professionnelle et à proposer un accompagnement toujours plus adapté aux besoins des salariés du secteur privé et des travailleurs indépendants.

Un service public au service des parcours tout au long de la vie professionnelle

Les parcours professionnels sont aujourd'hui plus évolutifs et moins linéaires qu'auparavant. L'année 2025 s'inscrit par ailleurs dans un contexte marqué par une croissance modérée, un ralentissement des investissements ainsi que par des incertitudes géopolitiques et budgétaires persistantes. Cette situation peut nourrir une forme

d'attentisme, alors même que les besoins d'adaptation des compétences et les opportunités d'évolution demeurent nombreux.

Une dynamique régionale portée par la qualité de l'accompagnement

La qualité de l'accompagnement demeure au cœur de l'action d'Avenir Actifs en Auvergne-Rhône-Alpes. En 2025, le taux de satisfaction des bénéficiaires a atteint 96 %, témoignant de la confiance accordée au service et de la pertinence de l'accompagnement proposé.

Ce résultat reflète l'engagement des conseillers CEP et de l'ensemble des équipes mobilisées au quotidien pour proposer un accompagnement personnalisé, accessible et adapté aux situations de chacun.

Une mobilisation partenariale au service de l'ancrage territorial

Faire connaître Mon CEP demeure un enjeu majeur afin que chaque salarié et travailleur indépendant puisse identifier ce service lorsqu'il en a besoin. En 2025, la mobilisation des acteurs économiques, institutionnels, de l'emploi et de la formation s'est traduite par 480 actions partenariales conduites sur les territoires.

Ces coopérations contribuent à renforcer la visibilité du service, à développer les relais de proximité et à inscrire durablement Mon CEP dans l'écosystème régional de

l'emploi, de la formation et de l'évolution professionnelle.

Une ambition renouvelée pour répondre aux défis à venir

Les transformations du travail, l'évolution des compétences et l'allongement des carrières renforcent la nécessité d'un accompagnement accessible à chaque étape de la vie professionnelle.

L'année 2026 s'inscrit dans un cadre juridique renouvelé, marqué par la loi du 24 octobre 2025 relative à l'emploi des salariés expérimentés et à l'évolution du dialogue social. Cette loi conforte le rôle du conseil en évolution professionnelle comme ressource structurante pour accompagner les transitions professionnelles, éclairer les choix d'orientation et soutenir le développement des compétences tout au long de la vie professionnelle.

Avenir Actifs poursuivra ainsi son engagement pour renforcer la notoriété de Mon CEP, développer les coopérations avec les acteurs des territoires et proposer des modalités d'accompagnement toujours plus adaptées aux besoins des salariés et des travailleurs indépendants.

Dans un monde du travail en constante évolution, Avenir Actifs poursuit une ambition simple : permettre à chacun d'être pleinement acteur de son avenir professionnel.



Les chiffres clés d'Avenir Actifs en 2025

Source : Agora (extraction au 30/03/2026, France compétences) – CDC (Données provisoires)

23 636

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2023 : 26 108

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

13 645

2023 : 14 997

9 991

2023 : 11 111

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

22 065

En activité

1 554

Double situation

17

A la recherche d'un emploi

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES

Moins de 18 ans | 6

18-29 ans | 5 412

30-44 ans | 12 321

45-60 ans | 5 654

60 ans et plus | 243

NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

446

Niveau 1 (sans niveau spécifique)

846

Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)

3 768

Niveau 3 (CAP, BEP...)

6 576

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

4 246

Niveau 5 (BTS, DUT...)

3 995

Niveau 6 (Licence, Master 1)

2 836

Niveau 7 (Master)

197

Niveau 8 (Doctorat)

459

Aucune certification

267

Non renseigné

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Agriculteurs exploitants	9
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	25
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 123
Ouvriers	2 293
Employés	15 074
Professions Intermédiaires	2 687
Non connue	1 429

Motifs de sollicitation du CEP

12 123 / 51,29 % (2024 : 48,71%)

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

4 233 / 17,91 % (2024 : 19,81 %)

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

3 455 / 14,62 % (2024 : 14,73 %)

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

1 854 / 7,84 % (2024 : 8,56 %)

Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

848 / 3,59 % (2024 : 3,52 %)

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

599 / 2,53 % (2024 : 2,63 %)

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

231 / 0,98 % (2024 : 0,87 %)

Autres objectifs professionnels

176 / 0,74 % (2024 : 0,83 %)

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

117 / 0,50 % (2024 : 0,32 %)

Trouver ou retrouver un emploi

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



Auvergne-Rhône-Alpes



190 conseillers sur la région

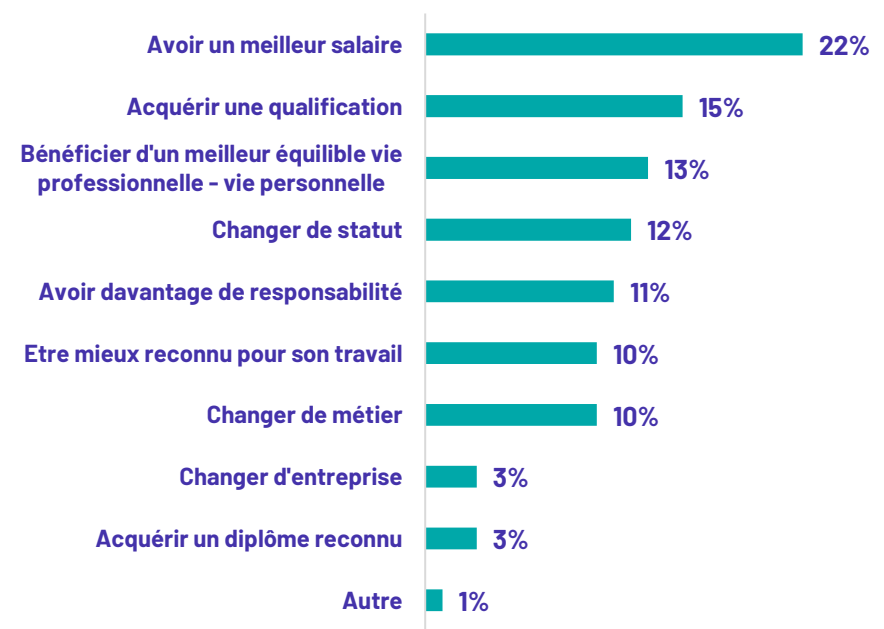
131 sites pour bénéficier de Mon CEP avec Avenir Actifs

L'offre de service

- 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 territorial 2025 d'Avenir Actifs (extraits)

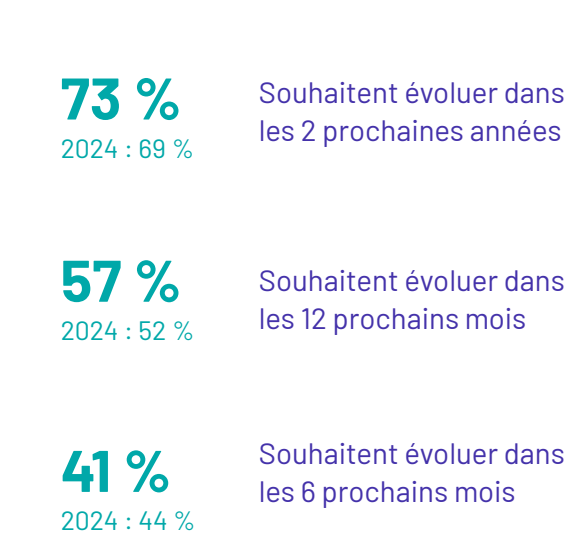
QUELLE DÉFINITION D'UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?



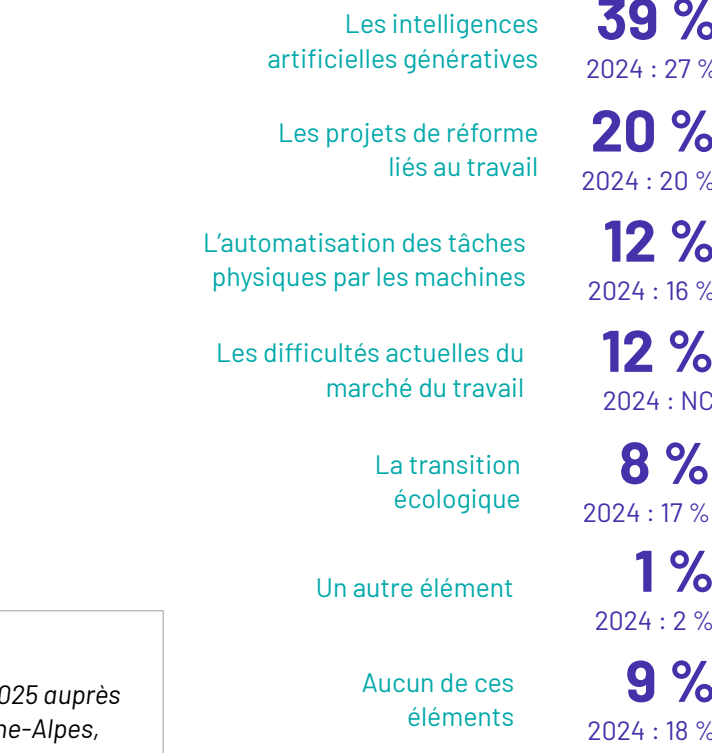
Pour consulter le baromètre complet :



PARMI LES PERSONNES INTERROGÉES



QUELS ELEMENTS VONT LE PLUS TRANSFORMER LE TRAVAIL DANS LES ANNÉES À VENIR ?



Méthodologie d'étude :

Enquête réalisée par l'IFOP du 22 juillet et le 4 août 2025 auprès d'un échantillon de **400 personnes** en Auvergne Rhône-Alpes, représentatif de la population française.

Stéphane CURRENTI

Délégué Régional
Apec
Auvergne Rhône-Alpes

En 2025, l'Association pour l'emploi des cadres – Apec – affirme son engagement en tant qu'opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle – CEP – en Auvergne-Rhône-Alpes, dans la continuité de la dynamique observée en 2024, marquée par une progression significative du nombre de cadres accompagnés.

Dans un contexte de contraction de l'emploi cadre, de difficultés persistantes de recrutement et d'enjeux accrus de fidélisation des collaborateurs, l'Apec poursuit le déploiement d'initiatives locales et régionales ciblées, adaptées aux besoins spécifiques des différents publics.

Des actions telles que « **Prenez votre élan pro** », « **Women Apec Week** », « **Je suis senior et alors** », « **Les Estivales Apec en AURA** » ou encore « **Cap évolution pro** » sont déployées avec l'appui de partenaires locaux solides, notamment France Travail, Transitions Pro, l'Agefiph, Agirc-Arrco et les OPCO. Elles apportent des réponses

concrètes aux cadres, qu'ils soient en questionnement, en transition, en recherche d'évolution, en reconversion ou confrontés à des enjeux spécifiques liés à leur parcours professionnel.

L'Apec poursuit également son soutien aux cadres engagés dans un projet de création ou de reprise d'entreprise, notamment via l'action nationale « **CEP Entreprendre dans ma région** », pilotée par l'Apec Auvergne-Rhône-Alpes.

Ces initiatives illustrent l'engagement de l'Apec à accompagner les cadres à chaque étape de leur trajectoire, en favorisant l'inclusion, la sécurisation des parcours et l'anticipation des transitions professionnelles.

En 2025, l'Apec renforce ses actions de sensibilisation aux futurs du travail pour accompagner les transformations liées aux quatre grands chocs : **technologique, démographique, écologique et sociétal.**

L'essor de l'intelligence artificielle, l'évolution rapide des compétences, les tensions de recrutement, la transition écologique et les nouvelles attentes des salariés transforment durablement les métiers, les parcours professionnels et les organisations. Face à ces

mutations, l'Apec affirme son rôle d'éclaireur auprès des cadres, des jeunes diplômés et des entreprises, en les aidant à mieux comprendre les évolutions en cours, à anticiper les besoins de demain et à construire des trajectoires professionnelles plus adaptées aux futurs du travail.

Pour accroître la visibilité et l'impact du CEP, l'Apec poursuit également ses actions de communication et d'animation, notamment à travers les Semaines de l'Évolution Professionnelle, coorganisées avec les partenaires du réseau Avenir Actifs, avec le soutien de France compétences et du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités ; du Lancement de la nouvelle campagne de pub "Déployer tout votre potentiel", de vidéo pédagogique pour expliquer le CEP, son utilité et ses bénéfices (diffusion sur YouTube, avec relais réseaux sociaux et apec.fr)

Ces temps forts et nos actions de promotions renforcent l'accès des actifs à un accompagnement CEP personnalisé et gratuit, tout en les aidant à mieux appréhender les enjeux de formation, d'orientation, d'évolution professionnelle et de transformation du travail.

Le CEP à l'Apec

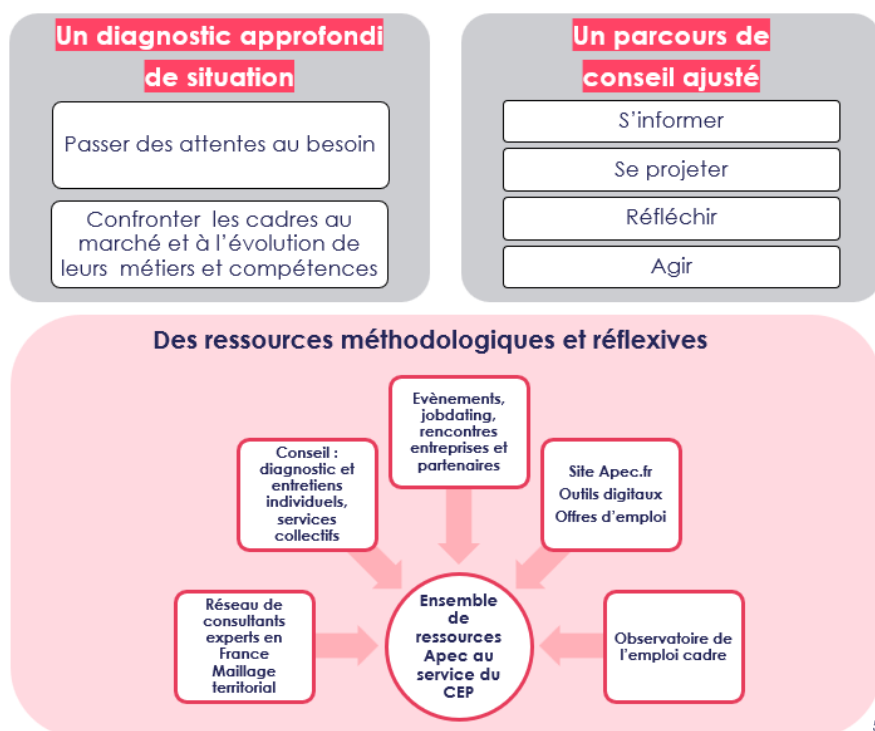
Le CEP avec l'Apec : un service complet pour concrétiser son projet d'évolution professionnelle

Renforcer sa connaissance sur l'évolution des métiers, du marché de l'emploi et des opportunités d'emploi cadre dans son territoire

Développer sa capacité à faire des choix éclairés sur sa situation et son environnement professionnel

Bénéficier d'un outillage spécifique pour avancer dans son projet d'évolution

Être mis en relation avec des prestataires et financeurs pour son projet



59



CEP 2025 : une mobilisation de l'Apec renforcée pour accroître la visibilité et l'accès au CEP

Une stratégie de communication multicanale

En 2025, l'Apec a déployé une stratégie de communication ambitieuse pour promouvoir le Conseil en évolution professionnelle (CEP) auprès des cadres, des entreprises et des partenaires.

Cette dynamique s'est appuyée sur une campagne nationale plurimédia, diffusée en télévision, vidéo en ligne et réseaux sociaux, afin de renforcer la notoriété du dispositif.

1. Des contenus pédagogiques pour mieux faire comprendre le CEP

Cette visibilité a été complétée par la production de contenus pédagogiques destinés à expliciter les finalités, les usages et les bénéfices du CEP.

Vidéos explicatives, témoignages et capsules thématiques ont ainsi été conçus pour rendre le service plus concret, lisible et accessible.

2. Une communication digitale régulière auprès des publics cibles

La communication digitale a également été fortement mobilisée à travers les réseaux sociaux, les newsletters et les supports web de l'Apec.

Une information régulière a été diffusée aux cadres pour les sensibiliser à l'intérêt du CEP dans leurs parcours d'évolution professionnelle.

3. Une sensibilisation spécifique des entreprises

Parallèlement, des actions ciblées ont été menées en direction des entreprises et des décideurs RH afin de faire du CEP un levier d'accompagnement des mobilités, des reconversions et du développement des compétences.

4. Un recours fort à l'événementiel et aux partenariats

L'événementiel a constitué un axe majeur de valorisation, notamment avec les Semaines de l'évolution professionnelle, les webinaires et les salons dédiés à la reconversion.

La promotion du CEP s'est également appuyée sur un réseau étendu de partenaires – OPCO, fédérations professionnelles, réseaux Alumni et acteurs institutionnels – contribuant à élargir la portée des messages et à renforcer l'ancrage territorial du dispositif.

5. Un CEP en phase avec les transformations du travail

En complément, l'Apec a intégré dans sa communication des enjeux émergents tels que l'intelligence artificielle, la transition écologique, l'inclusion et le handicap.

L'ensemble de ces actions a permis de consolider la visibilité, la lisibilité et l'accessibilité du CEP, confirmant ainsi en 2025 le rôle de l'Apec comme acteur de référence de l'accompagnement des cadres en évolution professionnelle

L'Apec a lancé en mars et septembre 2025, un nouveau film publicitaire pluri média, pour traduire, de manière inspirante, à travers la métaphore visuelle des ailes, l'une des missions de l'Apec :



Accompagner et soutenir chaque personne dans son évolution professionnelle en lui permettant de faire grandir ses projets



Innovation communication CEP 2025 :

4 capsules CEP inspirées par les moments clés de la vie professionnelle



✓ 1_MOTION_AMB1_2025_ CAPSULEGENERALE_VD EF080925.mp4

Motion 1 : Capsule « générale » : présente les 5 types de moments clés, se terminant par une incitation à prendre RDV pour se faire accompagner par l'Apec



✓ 3_MOTION_AMB1_2025_ CAPSULEMILIEUDECARRIERE_VDEF080925.mp4

Motion 3 : Capsule « en cours de carrière » avec la suite des parcours des 3 cadres, reprise des 5 types de moments clés et incitation au RDV



✓ 2_MOTION_AMB1_2025_ CAPSULEDEBUTDECARRIERE_VDEF080925.mp4

Motion 2 : Capsule « début de carrière » avec les débuts des parcours de 3 cadres, puis reprise des 5 types de moments clés et incitation à prendre RDV



✓ 4_MOTION_AMB1_2025_ CAPSULEFINDECARRIERE_VDEF2_090925.mp4

Motion 4 : Capsule « fin de carrière » avec la fin des parcours des cadres, reprise des 5 types de moments clés et incitation au RDV



La professionnalisation des consultants de l'APEC

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



La satisfaction envers le CEP à l'Apec en 2025

Les clients Apec bénéficiaires d'un parcours CEP font un retour très positif de leur expérience globale avec l'Apec et leur satisfaction se maintient à un niveau élevé

92%
de clients CEP
Apec Satisfaits
en 2025



dont 77 % de clients très satisfaits parmi les cadres en poste (note de 9 à 10)



Source Apec, enquête NPS -1^{er} janvier au 31 décembre 2025



La notoriété et l'intention de recours au CEP et au dispositif démission-reconversion

Une notoriété du CEP désormais installée

Après la progression observée en 2023, la notoriété du Conseil en évolution professionnelle (CEP) se stabilise. En **mars 2025, 43 %** des cadres déclarent connaître le CEP, contre **42 % en 2024, 46 % en 2023, 43 % en 2022 et 37 % en 2021**. Parmi eux, 21 % indiquent savoir précisément de quoi il s'agit, tandis que 22 % en ont seulement entendu parler. Ces résultats traduisent une meilleure installation du dispositif dans l'environnement d'information des cadres.

Une intention de recours globalement stable

L'intention de recourir au CEP demeure stable dans le temps. En **2025, 42 % des cadres** déclarent envisager d'y avoir recours, comme en **2024 (42 %)**, après **46 % en 2023**. La part des cadres se déclarant certains d'y recourir reste plus faible, à 5 % en 2025. Ce niveau confirme l'existence d'un intérêt réel pour le dispositif, tout en soulignant l'enjeu de transformation de l'intention en recours effectif.

Une progression de la notoriété du dispositif démission-reconversion

La notoriété du **dispositif de démission-reconversion** progresse légèrement en 2025. Elle atteint **50 % des cadres en mars 2025, contre 46 % en 2024 et 46 % en 2023**. La part de ceux qui déclarent savoir précisément de quoi il s'agit progresse également, de 18 % à 21 %. Cette évolution traduit une meilleure identification de ce levier de sécurisation des parcours.

Des projets de reconversion toujours présents

En **2025, 30 % des cadres** déclarent avoir un projet de reconversion, contre **29 % en 2024**. Ces projets concernent davantage **les moins de 35 ans (38 %)** et **les 35-54 ans (32 %)** que **les 55 ans et plus (14 %)**. Ils sont également plus fréquents chez les cadres ayant un projet de mobilité à 12 mois (55 %, contre 14 % pour ceux qui n'en ont pas).

Des attentes fortes, dans un contexte plus contraint

La première motivation à la reconversion reste la recherche de **sens au travail (39 %)**, devant la **lassitude dans le métier actuel (31 %)** et la recherche de **meilleures conditions de travail (31 %)**. Dans le même temps, la reconversion est perçue comme plus difficile : **74 % des cadres** estiment en 2025 qu'il est difficile de se reconvertir, contre **60 % en 2024**. Les principaux **freins** cités sont le **contexte jugé trop incertain (24 %)**, la **peur de se tromper (23 %)** et le **risque financier (20 %)**.



Les données 2025 montrent une **notoriété stabilisée du CEP (43 %)** et une **intention de recours durable (42 %)**. La progression de la notoriété du dispositif **démission-reconversion (50 %)** confirme également l'intérêt croissant des cadres pour les outils de sécurisation des transitions professionnelles. Dans un contexte où les projets de reconversion restent élevés mais apparaissent plus difficiles à concrétiser, le CEP confirme pleinement son rôle d'**appui, de clarification et de sécurisation des parcours**.



Les chiffres clés de l'APEC en 2025

Source : Agora (extraction au 30/03/2026, France compétences) – CDC (Données provisoires)

15 911

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2024 : 13 188

Typologie de public

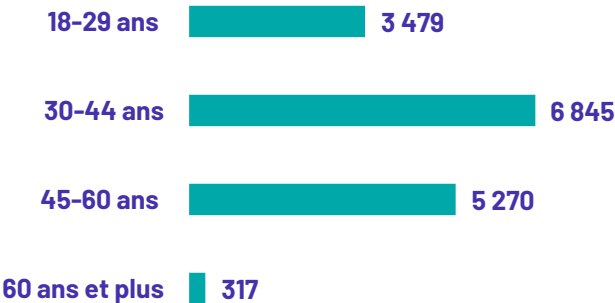
FEMMES / HOMMES

8 700 **7 211**
2024 : 7 523 2024 : 5 665

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

8 844 En activité
7 067 Double situation

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

135 Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)
2 499 Niveau 6 (Licence, Master 1)
394 Niveau 4 (BP, BT, BAC pro ou techno)
7 852 Niveau 7 (Master)
1 419 Niveau 5 (BTS, DUT...)
1 612 Niveau 8 (Doctorat)

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Cadres et professions intellectuelles supérieures **7 067**
Non connue **8 844**

Motifs de sollicitation du CEP

7 189 / 45,18 % (2024 : 44,66 %) Trouver ou retrouver un emploi
3 145 / 19,77 % (2024 : 23,48 %) Faire le point sur sa situation professionnelle (la prise de recul)
2 014 / 12,66 % (2024 : 12,43 %) Changer de métier ou de secteur professionnel (la reconversion / la nouvelle orientation professionnelle)

1 744 / 10,96 % (2024 : 10,95 %) Créer ou reprendre une entreprise (l'exercice d'une activité autonome)
1 140 / 7,16 % (2024 : 6,74 %) Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé
679 / 4,27 % (2024 : 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 existants 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 2025, les Cap emploi de la Région ont accompagné près de 1 500 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 2025

Source : Agora (extraction au 30/03/2026, France compétences) – CDC (Données provisoires)

11 054

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2024 : 11 690

Typologie de public

FEMMES / HOMMES

5 800

2024 : 6 341

5 254

2024 : 5 349

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

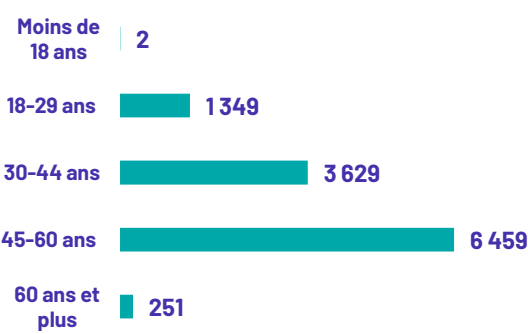
9 724

A la recherche d'un emploi

1 330

En activité

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

57

Niveau 1 (sans niveau spécifique)

145

Niveau 5 (BTS, DUT...)

37

Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)

117

Niveau 6 (Licence, Master 1)

473

Niveau 3 (CAP, BEP...)

42

Niveau 7 (Master)

346

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

9 833

Non renseigné

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Agriculteurs exploitants	2
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	25
Cadres et professions intellectuelles supérieures	49
Ouvriers	247
Employés	931
Professions Intermédiaires	59
Non connue	9 741

Motifs de sollicitation du CEP

9 724

/ 87,97 % (2024 : 88,11 %)

Trouver ou retrouver un emploi

903

/ 8,17 % (2024 : 8,15 %)

Anticiper un risque de perte de l'emploi occupé

218

/ 1,97 % (2024 : 1,47 %)

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

144

/ 1,30 % (2024 : 1,54 %)

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

40

/ 0,36 % (2024 : 0,27 %)

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

9

/ 0,08 % (2024 : 0,20 %)

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

7

/ 0,06 % (2024 : 0,42 %)

Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

6

/ 0,05 % (2024 : 0,15 %)

Autres objectifs professionnels

2

/ 0,02 %

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

1

/ 0,01 % (2024 : 0,87 %)

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

**Michel
SWIETON**

**Directeur Régional
Auvergne Rhône-
Alpes**

Construire son avenir professionnel dans un monde du travail en pleine transformation

Auvergne-Rhône-Alpes connaît aujourd'hui de profondes transformations économiques, technologiques et sociétales. L'intelligence artificielle, la transition écologique, les évolutions démographiques ou encore les nouvelles attentes vis-à-vis du travail modifient déjà les métiers et les compétences recherchées.

Dans le même temps, notre région porte plusieurs projets structurants pour son avenir, qu'il s'agisse du chantier Lyon-Turin, du programme EPR2, des Jeux Olympiques et Paralympiques d'hiver 2030 ou encore du projet EMILI. Ces dynamiques témoignent d'un territoire en mouvement et créent de nouvelles perspectives d'emploi et d'évolution professionnelle.

Ces investissements majeurs vont générer des milliers d'emplois et créer des besoins importants en compétences nouvelles. Ils illustrent la capacité de notre région à se projeter dans l'avenir tout en relevant les défis de la transition énergétique, industrielle et environnementale.

Dans ce contexte, les parcours professionnels deviennent plus évolutifs. Changer de métier, acquérir de nouvelles compétences ou se réorienter au cours de sa vie professionnelle devient progressivement la norme. Plus encore, nombre des métiers qui recruteront dans les dix prochaines années n'existent pas encore sous leur forme actuelle. Selon plusieurs études, près de 65 % des enfants qui entrent aujourd'hui à l'école exerceront demain un métier qui n'existe pas encore sous sa forme actuelle. Cette accélération des transformations rend plus essentielle que jamais la capacité à apprendre, à s'adapter et à construire son parcours dans la durée.

La Loi pour le plein emploi s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Son ambition est de permettre un accompagnement plus coordonné, plus personnalisé

et plus efficace des personnes tout au long de leur parcours professionnel. Si la pleine application de la loi a pour horizon 2027, une première étape importante a été franchie, avec l'élargissement de l'inscription aux bénéficiaires du RSA et leurs ayants-droits, ainsi qu'aux jeunes s'adressant aux Missions locales.

La mobilisation des acteurs du Réseau pour l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes constitue à cet égard un levier essentiel pour répondre aux besoins des territoires, des entreprises et des actifs.

Les principes fondateurs du conseil en évolution professionnelle sont particulièrement en résonance avec ces enjeux. Dans un environnement marqué par l'incertitude et le changement, le CEP offre à chacun un espace d'écoute, de réflexion et de construction de projet. Il permet de prendre du recul sur son parcours, d'identifier ses compétences, d'explorer de nouvelles perspectives et de faire des choix éclairés.

Car l'enjeu dépasse aujourd'hui la seule question de l'accès à l'emploi. Il s'agit également d'accompagner les transitions professionnelles, d'anticiper les évolutions du marché du travail

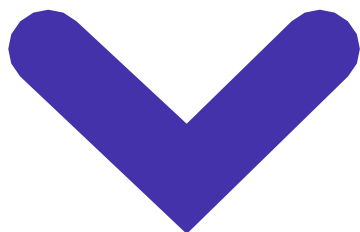
et de permettre à chacun de rester acteur de son avenir professionnel.

Dans une région aussi dynamique qu'Auvergne-Rhône-Alpes, riche de ses filières d'excellence, de ses capacités d'innovation et de ses

grands projets, les opportunités seront nombreuses. Notre responsabilité collective est de permettre au plus grand nombre de s'en saisir.

Le conseil en évolution professionnelle contribue

pleinement à cette ambition en donnant à chacun les moyens de comprendre les mutations en cours, de développer son pouvoir d'agir et de construire son parcours dans un monde du travail en constante évolution.



95 agences



2 100 conseillers CEP

Plus d'infos :



Les chiffres clés de France Travail en 2025

Source : Agora (extraction au 30/03/2026, France compétences) – CDC (Données provisoires)

248 548

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2024 : 302 540

Typologie de public

FEMMES / HOMMES	
153 838	123 068
2024 : 153 838	2024 : 148 702

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES	
248 548	A la recherche d'un emploi

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES

Moins de 18 ans	202
18-29 ans	86 627
30-44 ans	90 709
45-60 ans	63 215
60 ans et plus	7 795

NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP	
248 548	Non renseigné

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES	
Non connue	248 548

Motifs de sollicitation du CEP

248 548 / 100 %
Trouver ou retrouver un emploi



MISSIONS LOCALES

**Wendy
LAFAYE**

**Présidente
Missions Locales
Auvergne Rhône-
Alpes**

Les Missions Locales sont le 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 aux côtés 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.

61 Missions Locales réparties sur les 12 départements

1700 Professionnels

Plus d'infos :



Les chiffres clés des Missions Locales en 2025

Source : Agora (extraction au 30/03/2026, France compétences) – CDC (Données provisoires)

30 401

nouveaux entrants dans le CEP

Rappel 2024 : 25 020

Typologie de public

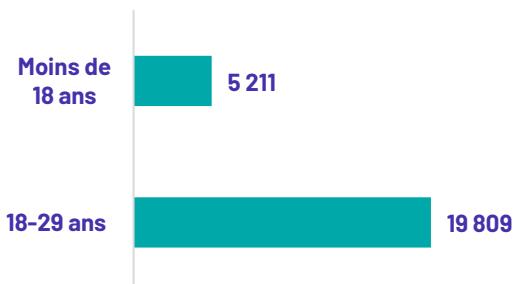
FEMMES / HOMMES

14 705	15 696
2024 : 11 997	2024 : 13 023

STATUT DES BÉNÉFICIAIRES

27 299	A la recherche d'un emploi
1 584	Double situation
1 147	En activité
371	Non communiqué

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGES



NIVEAU DE CERTIFICATION MAXIMUM OBTENU AVANT L'ENTRÉE EN CEP

415 Niveau 1 (sans niveau spécifique)	1 337 Niveau 5 (BTS, DUT...)
2 721 Niveau 2 (sans diplôme ou brevet)	1 265 Niveau 6 (Licence, Master 1)
4 253 Niveau 3 (CAP, BEP...)	595 Niveau 7 (Master)
9 355 Niveau 4 (BP, BT, BAC pro ou techno)	10 460 Non renseigné

CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

Non connue **30 401**

Motifs de sollicitation du CEP

10 788 / 35,49 % (2024 : 100 %)

Trouver ou retrouver un emploi

10 042 / 33,03 %

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

3 104 / 10,21 %

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

2 325 / 7,65 %

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

1 810 / 5,95 %

Autres objectifs professionnels

1 199 / 3,94 %

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

688 / 2,26 %

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

259 / 0,85 %

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

1 854 / 7,84 %

Evoluer vers un poste à responsabilités (la progression professionnelle)

176 / 0,74 %

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

L'OFFRE DE SERVICES CEP ET SON DEPLOIEMENT

Les spécificités de 2025

Avenir Actifs

En 2025, Avenir Actifs constate que les services sont délivrés majoritairement en présentiel.

L'accompagnement n'est pas forcément déclenché immédiatement après le premier rendez-vous. Les personnes prennent le temps de réfléchir, d'assimiler les informations avant de se lancer dans l'accompagnement par un CEP.

Le **profil** des bénéficiaires reste **stable**, majoritairement féminin, essentiellement issu de TPE/PME. Le niveau de formation initiale est passé en 2025 à 51,1 % de personnes avec un niveau infra BAC contre 50 % en 2024.

La prescription des **Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)** a **augmenté de 40 %** par rapport à l'année précédente, avec 1 361 PMSMP prescrites par les conseillers CEP d'Avenir Actifs.

APEC

L'Apec a poursuivi le déploiement d'outils autour de l'intelligence artificielle (IA) en appui à son offre de service CEP :

- Mise en place d'**ateliers IA pour les salariés**, pour leur permettre d'apprendre à utiliser l'IA comme allié dans leur recherche d'emploi ;
- **Pour les entreprises, mise en place de deux outils :**
 - **OSIM** pour permettre la création de mises en situation personnalisées lors des recrutements ;
 - **Odiapazon** pour faciliter la rencontre entre les attentes d'un poste et celles d'une personne, en amont d'un recrutement.

L'Apec travaille sur le sujet des seniors, en anticipation du choc démographique à venir. Il est nécessaire de repenser les parcours professionnels et lutter contre les idées reçues liées à l'âge, car la population « sénior » va augmenter en proportion dans les années à venir. L'Apec propose des événements spécifiques à cette thématique, comme « Je suis sénior et alors ! », et intègre le sujet de la retraite dans ces interventions et ses échanges avec les bénéficiaires.

Les relations autour du CEP se fondent sur l'alliance de travail avec le demandeur d'emploi : depuis la mise en œuvre de la Loi pour le Plein Emploi, un **contrat d'engagement** est signé entre le conseiller et le demandeur d'emploi. Il est actualisé tout au long du parcours.

« **Développer son pouvoir d'agir** » est une thématique en cours de déploiement auprès des conseillers France Travail et qui vise à sortir du prescriptif et du travail autour des freins mais plutôt à mettre en valeur les points d'appui des demandeurs d'emploi pour une mise en action des projets.

La **mise en œuvre de l'accompagnement intensif** en avril 2025 dans le cadre de la Loi pour le Plein Emploi a permis à chaque agence de formaliser une stratégie locale d'entrée des publics en accompagnement intensif et de pouvoir bénéficier de 6 mois d'accompagnement à raison de deux rendez-vous par mois.

En fonction de la typologie de la Demande d'emploi en fin de mois (DEFM) de l'agence, cela peut être une entrée par publics prioritaires dans une logique d'« aller vers » :

- Bénéficiaires du RSA en collaboration avec les travailleurs sociaux des Conseils Départementaux ;
- Etrangers Primo Arrivants en lien avec le plan d'action régional porté par le Secrétariat général pour les Affaires régionales (SGAR) ;
- Seniors avec le déploiement d'une offre de services dédiée ;
- Habitants Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) avec des expérimentations autour de la coalition de partenaires ;
- Habitants en zone rurale avec des expérimentations autour de la création – reprise d'entreprise (revitalisation des zones rurales) ;
- Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi avec la pérennisation des Lieu Unique d'Accueil (LUA) mettant en avant l'expertise handicap de Cap emploi et de France Travail.

Les évolutions en termes de typologie de public accompagné :

- Des publics avec des problématiques de santé mentale, en collaboration avec les comités locaux de santé mentale, permettant ainsi une sensibilisation des conseillers de France Travail ;
- Les seniors qui représentent 24 % de la DEFM Auvergne Rhône-Alpes ;
- Les Etrangers Primo Arrivants ;
- Les Publics Placés Sous Mains de Justice avec des expérimentations autour des centres de semi-liberté.

La baisse du chômage a fait émerger des publics plus fragilisés.

Les prestations mobilisables en 2025 en appui du CEP :

- **Recherche directe d'un emploi** avec la volonté d'un accompagnement intensif en 2025 des seniors qui représente 24 % de la demande d'emploi en fin de mois.
- **Développement/valorisation de l'immersion professionnelle** : 32 139 immersions professionnelles ont été réalisées en 2025 soit une progression de 15 % par rapport à 2024.
- Renouvellement du marché de la prestation **ACTIV'PROJET** avec intégration de l'immersion professionnelle et la mobilisation de l'offre de services des psychologues du travail auprès des demandeurs d'emploi et des conseillers (diagnostic regards croisés, atelier S'team, ronde de paroles, Explorama, travail sur les représentations, ...).

- Déploiement de la **détection de potentiel**, dispositif qui permet de détecter les appétences d'un candidat pour un secteur professionnel : 4 825 participants ont pris part aux 834 ateliers organisés en Auvergne Rhône-Alpes.
- Utilisation de la **méthode de recrutement par simulation**, dispositif qui permet d'élargir le vivier lors de la recherche de candidats sur une offre d'emploi, un recrutement sans CV : + de 12 000 candidats évalués en 2025, avec un taux d'embauche de 40%.
- Mobilisation des **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle** (POEI) pour le financement de l'adaptation au poste de travail, découverte de métiers et mobilité professionnelle dans le cadre du parcours CEP : 13 000 POEI réalisées en 2025.
- **Projet entrepreneuriat** (création ou reprise d'entreprise) : il comprend plusieurs étapes clés, notamment l'évaluation du projet, la formation, l'accompagnement personnalisé et le suivi post-crédation. Les Conseillers de France Travail orientent les entrepreneurs vers la prestation CREASCOPE ou les partenaires, prestataires experts, afin d'élaborer leur business plan, d'identifier les financements possibles et d'accéder à des réseaux professionnels.

Cap emploi

En 2025, les Cap emploi constatent une hausse de l'activité CEP, ainsi qu'une augmentation du public présentant des troubles du neurodéveloppement (autisme, déficit de l'attention...).

Ils rappellent que les publics qu'ils accompagnent font souvent face à une évolution professionnelle qui est subie, dictée par un problème de santé et insiste sur la nécessité de détection précoce afin de pouvoir mettre en place un accompagnement avant un éventuel licenciement pour inaptitude.



LES COOPERATIONS EN 2025

Les coopérations se sont poursuivies entre les cinq opérateurs du CEP en Auvergne Rhône-Alpes au cours de l'année 2025, de manière formalisée ou non.

Les Missions Locales et l'Apec ont chacun une convention de partenariat avec France Travail sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi jeunes pour les premiers et sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi cadres pour le deuxième.

L'Apec et les Missions Locales ont développé un partenariat fort autour d'actions à destination des jeunes.

Les Cap emploi et France Travail collaborent notamment dans le cadre des Lieux Uniques d'Accompagnement mis en place dans les agences France Travail pour accompagner les bénéficiaires en situation de handicap.

Les opérateurs CEP ont également travaillé avec d'autres structures avec lesquelles le CEP fait partie des axes de collaboration :

APEC

Agirc-Arrco : intégration la prise en compte de la retraite comme un élément à considérer dans le cadre du conseil en évolution professionnelle

Les **OPCO** : des feuilles de route sont établies avec OPCO 2i, ATLAS, Uniformation, OPCO Santé. Ces collaborations permettent notamment d'apporter aux bénéficiaires des services de l'Apec des éclairages sur les secteurs professionnels, les perspectives d'emploi. Cela peut se traduire par des interventions des OPCO lors de Webinaires (Women Apec Week, Je suis sénior et alors !, ...)

Prism'emploi : dans l'objectif apporter un éclairage aux cadres ou permettre des co-interventions

CAP emploi

Les **acteurs de la santé au travail** : les services de santé au travail, les cellules de prévention de la désinsertion, la CARSAT, la MDPH... : l'objectif est de mieux articuler les accompagnements des salariés et de mieux anticiper les signalements de situations et la mise en place d'actions

France Travail

Les **OPCO** : dans le cadre de DOMEX (domaines d'excellence)

Auvergne Rhône-Alpes Orientation : partenariat renforcé autour du Mondial des métiers et de la Caravane des métiers

Les acteurs du **réseau pour l'emploi** et des **comités locaux pour l'emploi**



Les partenariats constituent un levier majeur de déploiement du Conseil en évolution professionnelle (CEP). En 2026, **41,7 % des bénéficiaires accompagnés ont déclaré avoir été orientés vers le service par un partenaire**, faisant des coopérations le premier canal de connaissance du CEP.

De multiples actions de coopération ont été menées auprès des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'orientation, des entreprises et de la santé au travail. Elles se sont notamment traduites par :

- **480 actions partenariales** réalisées sous différentes formes : présentations du CEP, forums RH, webinaires et conférences ;
- **128 interventions en entreprise** pour présenter le CEP aux salariés et aux employeurs ;
- **La signature de trois conventions de partenariat** avec **OPCO Atlas**, **OPCO Santé** et **Via Compétences** ;
- **L'organisation de la 6^{ème} édition du Printemps du CEP**, qui a réuni **256 partenaires dans les 12 départements d'Auvergne-Rhône-Alpes**.

Ces actions ont contribué à renforcer les liens avec les acteurs du territoire et à développer la visibilité du CEP auprès des salariés, des travailleurs indépendants et des employeurs.

LES ACTIONS DE PROMOTION ET DE COMMUNICATION EN 2025

Quelques évènements parmi ceux organisés dans la région par les opérateurs CEP et au cours desquels le CEP a été mis en avant :

Les lundis du CEP

Tout au long de l'année

Avenir Actifs propose des webinaires gratuits, organisés les lundis dans le cadre des **Lundis du CEP**, sur des thématiques telles que la reconversion professionnelle, la formation, la valorisation des compétences, la démission, la création d'entreprise ou encore les dispositifs de transition professionnelle.

En 2025, **30 webinaires** ont été organisés. **1 774 personnes** ont participé aux sessions en direct et **1 882** les ont visionnées en **replay**, illustrant l'intérêt porté à ce format d'information.

En Auvergne-Rhône-Alpes, l'équipe Avenir Actifs a animé **trois webinaires** consacrés à l'immersion professionnelle, à la sécurisation des parcours et à la démission, réunissant **plus de 350 participants**.

Prenez votre élan pro

Janvier 2025

Dans le cadre de cet évènement, l'Apec propose une série de webinaire, à destination des cadres salariés, en recherche d'emploi ou des jeunes diplômés.

L'objectif :

- Clarifier vos aspirations et bâtir un projet pro
- Bénéficier de conseils pratiques sur le recrutement, la valorisation de votre profil et le développement de votre réseau
- Découvrir l'apport de l'intelligence artificielle dans la recherche d'emploi et l'évolution de carrière

Women Apec Week

Mars 2025

Cet évènement organisé par l'Apec à **destination des femmes cadres** propose des webinaires pouvant être organisés avec des partenaires (Transitions Pro, OPCO...), des ateliers et des job datings.



Au programme : échanges inspirants et constructifs, conseils pratiques, décryptages et rencontres pour avancer, élargir votre réseau...

Le printemps des RH et recrutement

Du 24 au 28 mars 2025

L'Apec propose toute une série de webinaires à destination des recruteurs, dont un permettant de découvrir le CEP comme outil de gestion RH et de management.

Salon de l'évolution et de la transition professionnelle

17 avril 2025

Ce salon est organisé tous les ans à Lyon par le **CIBC du Rhône** (co-traitant d'Avenir Actifs en Auvergne Rhône-Alpes) et **Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes**, avec le soutien d'Avenir Actifs et en partenariat avec l'Apec et France Travail.

+ de 700 visiteurs

Environ 60 exposants

15 conférences



Je suis sénior et alors !

20 au 30 avril 2025

Comme son nom le laisse imaginer, cet événement est à destination des séniors. L'Apec y propose pour les cadres séniors (+55 ans) et les recruteurs des webinaires, des tables rondes, des ateliers... avec la participation de France Travail, l'Agirc-Arrco et Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes.

Les objectifs :

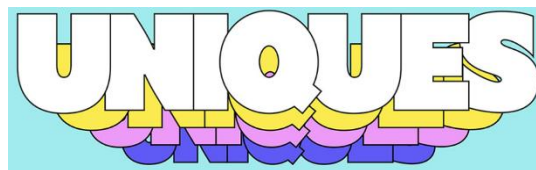
- Permettre de **rencontrer** d'autres séniors engagés,
- **Construire** un projet professionnel,
- **Briser les idées reçues** sur l'âge et la carrière.



Festival Uniques

15 et 16 mai 2025

Lors de cette 1^{ère} édition du festival Uniques, porté par France Travail et Diversidays, plus de 200 actions ont été menées en Auvergne Rhône-Alpes et plus de 8 000 personnes y ont participé, pour **découvrir des métiers, rencontrer des recruteurs, créer du lien**. L'objectif de cet événement est de faire reculer les inégalités d'accès à l'emploi et faire bouger les lignes.



Estivales Apec

Juillet 2025

L'Apec propose tout au long du mois de juillet des webinaires pour donner à **réfléchir sur son évolution professionnelle** durant l'été pour pouvoir se lancer (ou non !) dans un projet à la rentrée.

Mois de l'immersion professionnelle

Octobre 2025

Initié en 2024 par la DREETS Auvergne Rhône-Alpes, France Travail, les Missions Locales et les Cap emploi, le Mois de l'Immersion Professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes est un événement qui valorise la PMSMP (**Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel**), un levier essentiel pour l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi.

337 événements organisés pour 8 516 candidats, dont 18,3 % de moins de 26 ans



Les semaines de l'évolution professionnelle – 6^{ème} édition

Du 6 au 17 octobre 2026

Coorganisées au niveau national par Avenir Actifs et l'Apec.



Plus de 70 webinaires sont proposés sur différents thèmes :

- La formation,
- L'évolution professionnelle,
- L'orientation,
- Les mutations du monde du travail
- ...



<https://www.semaines-evolution-professionnelle.fr/>

Ces webinaires sont à destination des salariés, des indépendants ou des entreprises (RH, dirigeants, élus CSE, etc.). Plus de 6 000 personnes ont assisté aux webinaires proposés en 2025.

Elan vert l'industrie

4 novembre 2025

Cette 2^{ème} édition, organisée par l'Apec à Lyon, vise à répondre aux **grands défis du secteur industriel** (réindustrialisation, transition écologique et numérique) en mettant en lumière les compétences et talents nécessaires pour demain.



Il propose une journée de rencontres entre candidats et entreprises :

- 72 exposants,
- + de 500 postes à pourvoir

Des échanges avec les recruteurs, des conférences, des ateliers et des conseils personnalisés pour découvrir les métiers, les tendances et opportunités de l'industrie.

Du stade vers l'emploi

13 novembre 2025

Organisé à Saint-Etienne par France Travail, cet événement vise à faciliter les **rencontres entre les candidats et les recruteurs à travers des activités sportives**.

Candidats et recruteurs ne sont identifiés que par leurs prénoms et participent ensemble à des activités sportives.

1 079 clubs sportifs se sont engagés en 2025.

En partenariat notamment avec la Mission Locales de Saint-Etienne et Cap emploi.



Semaines sectorielles

Au cours de l'année 2025

France Travail a organisé **7 semaines sectorielles** (numérique, nucléaire, bâtiment, santé, industrie agroalimentaire, industrie tous secteurs, transport) afin de valoriser les secteurs qui recrutent en Auvergne Rhône-Alpes. En 2025, ce sont plus de 1 700 événements organisés.

Les autres événements auxquels les opérateurs CEP ont participé :

Les opérateurs CEP ont également participé à de **nombreux événements organisés par d'autres structures** et pendant lesquels ils ont pu promouvoir l'accompagnement qu'ils fournissent dans le cadre du CEP.

Du côté d'**Avenir Actifs**, c'est **+ de 170 événements** auxquels les équipes ont participé tout au long de l'année 2025.

France Travail était notamment présent sur ces événements :

- La caravane des métiers, organisée en mars et avril 2025 par Auvergne Rhône-Alpes Orientation dans sept villes de la région ;
- La conférence « Déconstruire les stéréotypes et révéler le potentiel des talents expérimentés » organisée par l'Intermife le 15 mai 2025 ;
- Le colloque « Agriculture, handicap & autisme », organisé à Grenoble par la CFTC-AGRI ;
- La nuit de l'orientation, organisé par la CCI de la Drôme, le 4 décembre 2025 ;
- ...

Les opérateurs Cep étaient également présents sur le village de l'orientation lors du **Mondial de métiers**, organisé à Lyon du 11 au 13 décembre 2025 par Auvergne Rhône-Alpes Orientation.



LES ENJEUX DE 2026

La loi du 24 octobre 2025 a créé l'entretien de parcours professionnel, qui vient remplacer l'entretien professionnel et en élargit les objectifs.

L'objectif de l'entretien de parcours professionnel n'est plus seulement de parler des actions de formation à mettre en place, il doit maintenant aborder l'ensemble du parcours du salarié : développement des compétences, évolution des fonctions, besoins en formation, perspectives professionnelles, ainsi que les projets éventuels de mobilité ou de reconversion.

La loi vient légitimer le rôle du CEP puisqu'il apparaît clairement comme un point à aborder par les employeurs lors de l'entretien de parcours professionnel. En effet, ils doivent parler du CEP à leurs salariés lors des entretiens et les informer de leur possibilité de mobiliser ce service pour préparer leurs entretiens mais aussi à tout moment de leur carrière professionnelle.

Le CEP va donc devoir, dès 2026, se déployer dans ce cadre réglementaire. Il apparaît maintenant comme un outil également à la main des entreprises, tout en restant un service pour les individus.

LES PRECONISATIONS

- Poursuivre les efforts des opérateurs afin que les différentes phases du CEP fassent l'objet d'un **suivi** aussi **complet** que possible par les bénéficiaires, et soient dispensées de façon **cohérente et homogène** sur l'ensemble du territoire ;
- Poursuivre les efforts en matière de **professionnalisation** des conseillers, notamment en matière de **connaissance des dispositifs** et des **besoins de l'emploi** dans la région ;
- Réunir les opérateurs CEP afin de **travailler ensemble sur les éventuelles difficultés** de mise en œuvre du CEP, de développer des **actions communes entre opérateurs CEP** pour accentuer la visibilité du service ;
- **Accentuer les actions permettant aux entreprises d'avoir une meilleure connaissance du CEP** afin qu'elles puissent s'en saisir comme d'un outil aux services de leur politique RH et être le relai de ce service ;
- **Poursuivre les rencontres de salariés sur leur lieu de travail**, à l'initiative des entreprises, tout en garantissant les principes de neutralité et de confidentialité ;
- Accentuer l'information des salariés sur la **globalité de l'offre de services CEP** et aller contre l'idée reçue que le CEP accompagne uniquement les salariés qui ont un projet.

LE SERVICE PUBLIC REGIONAL DE L'ORIENTATION



Un service gratuit et personnalisé

Le Service public régional de l'orientation (SPRO) tout au long de la vie, piloté par l'État et la Région, a pour ambition que chaque individu puisse accéder à un emploi durable, en toute autonomie ou en étant accompagné, via deux niveaux d'intervention :

- L'accès à un 1er niveau d'information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, en proximité et/ou en accès dématérialisé ;
- L'accès à un conseil et un accompagnement personnalisés, notamment dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP).

<https://www.via-competences.fr/accompagnement-des-parcours/le-service-public-regional-de-lorientation/le-spro-en-auvergne-rhone-alpes>

Le SPRO en Auvergne Rhône-Alpes est piloté par le groupe de travail Orientation Tout au Long de la Vie (OTLV) issu de la Commission Orientation Formation du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Un des axes de travail du SPRO en Auvergne Rhône-Alpes est « Renforcer la visibilité et la coordination de l'offre de services CEP au niveau des territoires » dans le but de :

- Favoriser la connaissance et la valorisation du CEP pour les actifs occupés, à destination des individus, des partenaires sociaux et de employeurs ;
- Favoriser la coordination territoriale des opérateurs CEP.



Pour visionner le replay du Webinaire « Comprendre le SPRO en Auvergne Rhône-Alpes : acteurs, fonctionnement, réalisations... »



<https://www.via-competences.fr/webinars/comprendre-le-spro-en-auvergne-rhone-alpes-acteurs-fonctionnement-realisations>

**Pour rencontrer
un conseiller en évolution professionnelle :
rendez-vous sur www.mon-cep.org**





www.transitionspro-ara.fr