

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Occitanie

MISSION DE SUIVI
DU CEP EN RÉGION
OCCITANIE

**Rapport
Annuel**

**20
24**

 FRANCE
compétences

MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

MISSION
DE SUIVI
DU CEP EN
RÉGION
OCCITANIE

RAPPORT
ANNUEL

20
24

PRÉAMBULE

Pour la 5^e année consécutive, Transitions Pro Occitanie présente son rapport annuel couvrant la période 2024 à juin 2025. Il s'inscrit dans le cadre de la mission confiée à Transitions Pro Occitanie par France Compétences depuis la loi du 5 septembre 2018, visant à assurer le suivi de la mise en œuvre opérationnelle du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) en région.

Cette édition témoigne de la dynamique régionale autour du CEP : ses usages concrets, les coopérations territoriales qui le soutiennent, et les leviers de développement à l'œuvre pour en renforcer l'impact.

Fondé sur une approche à la fois qualitative et quantitative, il croise **données consolidées, retours de terrain et initiatives partenariales**, pour proposer une vision ancrée dans les réalités socio-économiques régionales.

L'année 2024 s'est déroulée en effet dans un contexte de transformation profonde du marché du travail : **transition écologique**, accélération des mutations numériques, évolution des aspirations individuelles face au travail, **vieillesse de la population active**, nouvelles **vulnérabilités professionnelles** liées à l'usure, à l'inaptitude ou à la précarité.

Ces mutations interrogent la capacité collective à anticiper les ruptures, à sécuriser les parcours, et à faire du conseil en évolution professionnelle un moyen de rebondir autant qu'un levier d'émancipation.

À travers ce nouveau rapport, Transitions Pro Occitanie réaffirme son positionnement en tant qu'acteur central de la reconversion professionnelle dans la région. L'enjeu n'est plus seulement de financer des projets, mais bien de construire, aux côtés des partenaires, des parcours adaptés, réalistes et sécurisés, ancrés dans ces réalités économiques territoriales.

Deux leviers guident notre action :

> **L'adaptation des reconversions aux besoins des territoires**, grâce à une analyse fine des **secteurs porteurs**, des tensions de recrutement et des métiers émergents, en lien étroit avec notre pôle Observatoire des métiers et les dynamiques de GPEC locales ;

> **Le développement et la poursuite de coopérations territoriales renforcées**, intégrant les opérateurs du CEP, les institutions publiques et les autres acteurs de terrain dans une stratégie commune au service de l'accompagnement des transitions professionnelles.

Cette édition met en lumière, une fois encore, une année marquée par des collaborations consolidées avec les acteurs locaux, au service d'un accompagnement plus lisible, plus accessible et plus connecté aux réalités du marché de l'emploi.

Nous souhaitons remercier tout particulièrement les cinq opérateurs du CEP qui ont accepté de partager leur expérience de terrain, les équipes de Transitions Pro Occitanie pour leur mobilisation et enfin, les bénéficiaires eux-mêmes, qui ont accepté de partager leur parcours et leur vécu. Leur parole donne chair à ce rapport.

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....7

1 ANALYSE DE LA MISSION DE SUIVI DU CEP ET MÉTHODOLOGIE.....7

2 LE RÔLE DU CEP.....9

2. LE CEP AU CŒUR DES TRAJECTOIRES.....11

1 LES ENTRÉES EN CEP : OÙ EN EST L'OCCITANIE ?.....13

2 QUI A RECOURS AU CEP ?.....17

3 POURQUOI SOLLICITER LE CEP ?.....23

4 VERS QUELLE TRAJECTOIRE ?.....25

a. Impact de l'accompagnement CEP sur le Projet de Transition Professionnelle.....25

b. Impact de l'accompagnement CEP sur le dispositif Démissionnaire.....30

3. COOPERER POUR AGIR AU SERVICE DU CEP.....33

1 AGIR POUR PRÉVENIR L'USURE ET SOUTENIR L'INCLUSION.....35

a. Prévention de l'usure professionnelle.....35

b. Conditions de travail et QVT : des moteurs de reconversion.....37

c. Inclure et accompagner les personnes en situation de handicap.....39

d. L'emploi des seniors : un défi croissant.....43

e. L'appui aux publics les moins qualifiés et en situation d'illettrisme.....47

2 AGIR POUR PRÉPARER LES TRANSITIONS DE DEMAIN.....49

a. Compétences numériques et métiers en mutation.....49

b. Emploi durable et transition verte.....51

3 AGIR POUR PROMOUVOIR LE CEP ET PROFESSIONNALISER LES ACTEURS.....53

a. Evènements partagés autour de la notoriété du CEP et de la reconversion professionnelle en direction des bénéficiaires.....53

b. Interventions auprès des entreprises pour promouvoir le CEP et dispositifs associés.....55

c. Renforcement des partenariats avec l'ensemble de l'écosystème emploi-formation.....59

d. Professionnalisation entre acteurs du CEP et Transitions Pro Occitanie.....61

4. AXES D'AMÉLIORATION.....63

1 BILAN 2024.....63

2 PRIORITÉS POUR 2025 ET AU-DELÀ...64

5. CONCLUSION.....67

INTRO DUCTION

ANALYSE DE LA MISSION DE SUIVI DU CEP ET MÉTHODOLOGIE

« LES 2 AXES OBLIGATOIRES : PARCOURS DES ACTIFS ET COOPÉRATIONS TERRITORIALES »

Cette mission d'observation et de suivi s'appuie sur des coopérations régulières entre Transitions Pro Occitanie et les opérateurs du CEP, ainsi que sur des analyses spécifiques menées à l'échelle régionale, en lien avec les réalités du territoire. Elle s'inscrit dans le cadre méthodologique défini par France Compétences, garantissant une cohérence d'ensemble avec la mission nationale de suivi et d'évaluation du CEP.

À ce titre, l'ensemble des Transitions Pro sont tenus de produire un rapport annuel, envoyé à France Compétences et fondé sur cette méthodologie commune, afin d'alimenter la connaissance partagée du déploiement du service. Comme l'an dernier, la présentation au CREFOP Occitanie aura lieu après l'envoi du rapport à France Compétences, pour des raisons de planning, et permettra un échange multipartite sur les réalisations en matière de coopérations et d'accompagnement autour du CEP.

L'action de suivi menée en région s'articule ainsi avec les orientations stratégiques de l'État, tout en prenant en compte les priorités régionales pilotées par le Conseil régional d'Occitanie, dans le cadre de la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO). Elle s'inscrit également dans une dynamique de dialogue avec la DREETS Occitanie, notamment sur les enjeux de reconversion, de maintien dans l'emploi et d'adaptation des compétences.

Dans la continuité des précédentes éditions, ce rapport constitue donc notre contribution annuelle au suivi de la mise en œuvre du CEP en Occitanie et repose sur une méthodologie comprenant 2 axes obligatoires :

- D'une part, **une analyse des parcours des actifs accompagnés dans le cadre du service**, permettant d'identifier les besoins, les profils accompagnés et les pratiques d'accompagnement en région en les mettant en perspective avec les tendances observées au niveau national.

- D'autre part, une **observation des coopérations territoriales autour du CEP**, avec un accent particulier cette année sur les enjeux RH émergents en Occitanie (seniors, QVT, santé au travail, handicap, inaptitude, précarité...), qui constituent le **fil conducteur transversal du rapport**.

Ce double regard, à la fois opérationnel et stratégique, permet de mettre en lumière les usages du CEP, ses effets concrets sur les parcours, les leviers de progrès identifiés, mais aussi les zones de fragilité à améliorer collectivement.

Ce rapport 2024 s'inscrit donc dans une **ère de consolidation** : les actions menées par les opérateurs, en lien avec Transitions Pro, tendent à renforcer l'ancrage territorial du CEP, son accessibilité, sa lisibilité, mais aussi sa capacité à répondre à **des enjeux économiques et sociaux du territoire**.

> **Analyse quantitative** à partir des données transmises par France Compétences via la plateforme AGORA.

> **Analyse qualitative issue des retours d'expériences** terrain, coopérations locales, remontée d'initiatives et d'actions innovantes menées avec les opérateurs.

> **Témoignages de bénéficiaires ou de conseillers**, des cas d'accompagnement réussis, des zooms sur des dynamiques territoriales ou sectorielles.



LE RÔLE DU CEP

Pour rappel, le CEP est un droit à l'accompagnement professionnel ouvert à tous. ⁽¹⁾

Il repose sur une approche personnalisée, gratuite, confidentielle, et vise à accompagner les mobilités choisies ou subies, les reconversions, les montées en compétences ou les projets de création d'activité.

La loi « Plein emploi », promulguée en décembre 2023, a conduit à la création de France Travail, qui a succédé à Pôle emploi au 2 janvier 2024 avec des missions élargies et un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, dans le cadre du renouvellement du marché des opérateurs régionaux, France Compétences a souhaité donner un nom au service, ce qui n'était pas le cas précédemment : **Avenir Actifs**

Ce nouveau marché des opérateurs régionaux (2024-2027) introduit des règles de gestion plus souples, un modèle économique incitatif et un pilotage renforcé par France Compétences, afin d'améliorer la qualité du service et son adaptation aux besoins des usagers et des territoires.



France Travail qui vise à rendre les demandeurs d'emploi autonomes dans leurs démarches de retour à l'emploi,



L'Apec au service de l'emploi des cadres (actifs salariés et demandeurs d'emploi) et jeunes diplômé(e)s (à partir du BAC+3),



Les Missions Locales premier réseau d'accueil, d'appui et d'accompagnement personnalisé pour les jeunes de moins de 16 à 25 ans,



Cap emploi qui intervient au service de demandeurs d'emploi ou de salariés en situation de handicap, et/ou concernée par une inaptitude au poste de travail en cours ou avéré.



Avenir Actifs, opérateur qui rassemble les CIBC, les chambres de métiers et de l'artisanat, les chambres de commerce et d'industrie, les Greta de Montpellier et des Pyrénées Orientales ; ainsi que les GIP-FCIP de Toulouse et les chambres d'agriculture. Avenir Actifs accompagne les salariés du secteur privé (hors cadres) et les travailleurs indépendants.

Le CEP est un droit fondamental pour toute personne en activité ou en recherche d'emploi (loi du 5 mars 2014 et loi du 5 septembre 2018).

Transitions Pro assure le suivi de sa mise en œuvre dans chaque région (art. D6323-20-4), en lien avec France Compétences, les Régions (via le SPRO) et le CREFOP.

Objectif : assurer une meilleure lisibilité du CEP, renforcer son déploiement territorial, et contribuer à la fluidité des parcours professionnels des actifs.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) *s'impose comme un outil pivot, au croisement des besoins individuels et des enjeux collectifs. Il permet à chaque actif d'élaborer un projet d'évolution professionnelle réaliste et cohérent, dans un cadre sécurisé.*

(1) Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au Conseil en Evolution professionnelle prévu à l'article L611-6 du code du travail, article 2.1



LE CEP AU CŒUR DES TRAJECTOIRES

Conformément à la méthodologie définie par France compétences, les Transitions Pro ont vocation à jouer un rôle d'observateurs privilégiés dans leur région, en portant une attention particulière à l'usage du CEP : qui y a recours, pour quels motifs, et selon quelles trajectoires.

Le suivi des indicateurs liés au CEP et l'analyse des dynamiques régionales et nationales constituent un pilier essentiel de la mission de suivi confiée à Transitions Pro.

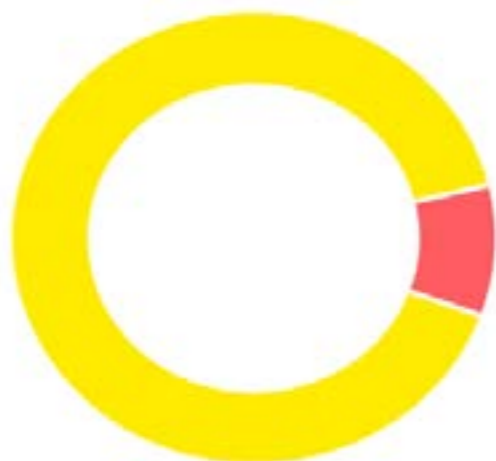
FIABILITÉ DES DONNÉES

- **Sources** : données transmises par France Compétences via la plateforme AGORA (2^e année consécutive, d'exploitation des données provenant uniquement d'A.ORA).
- **Écart constaté** : différences entre AGORA et les S.I. internes d'Avenir Actifs et Apec (données complémentaires transmises par ces opérateurs).
- **Lecture recommandée avec une posture de précaution** : ces données permettent d'identifier des tendances nationales et régionales, mais ne reflètent pas toujours l'intégralité des réalités opérationnelles de terrain.

1 LES ENTRÉES EN CEP : OÙ EN EST L'OCCITANIE ?

Nombre d'entrées en CEP en 2024
(tout opérateur confondu)
Comparatif national/régional

Nombre d'entrées
CEP 2024 au
NATIONAL
3 242 617 (91%)



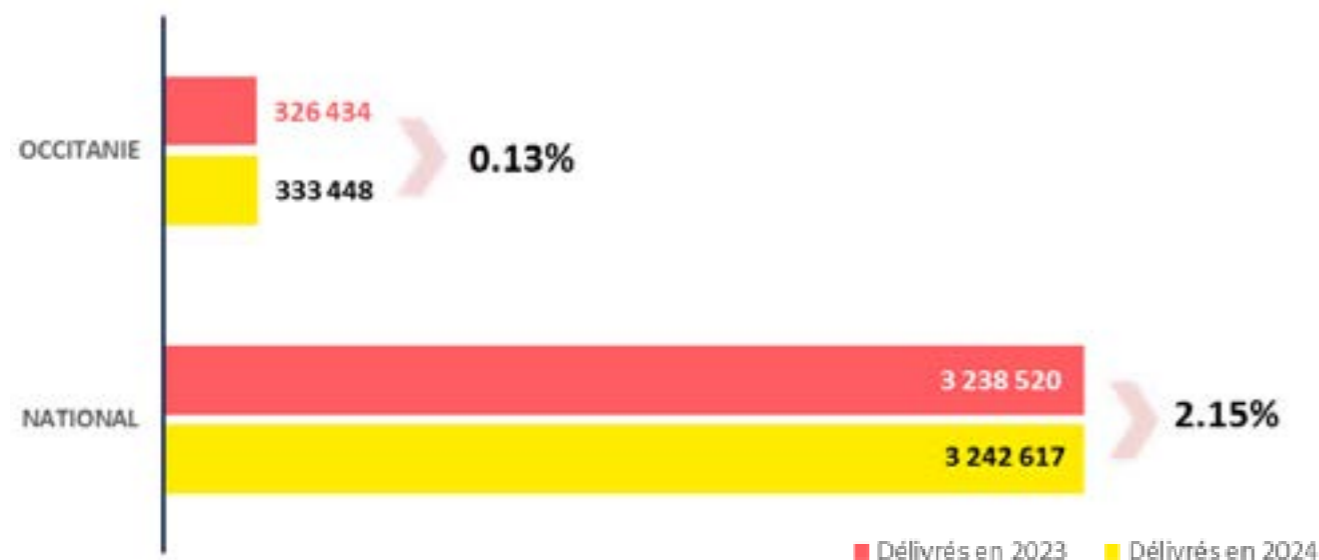
Nombre d'entrées
CEP 2024 en
OCCITANIE
333 448 (9%)

Nombre d'entrées en CEP par opérateurs en Occitanie en 2024



En Occitanie 333 448 accompagnements CEP ont été réalisés (≈ 9 % du national) et se maintient parmi les régions les plus mobilisatrices.

Evolution des accompagnements délivrés en 2023 et 2024 en Occitanie et au National



Avenir Actifs déclare en Occitanie un nombre de bénéficiaires différent de celui transmis par AGORA : 19 621 bénéficiaires sur 2024 provenant de leur SI «EVOL» (au lieu de 18070). L'écart provient de rejets techniques d'AGORA.

France Travail reste de loin le plus représenté avec une volumétrie très supérieure aux autres opérateurs, ce qui s'explique par son périmètre étendu et la diversité des profils de demandeurs d'emploi accompagnés. Dès qu'un demandeur d'emploi n'a pas de projet clair ou n'est pas en mesure d'avancer de façon autonome, il bénéficie d'un accompagnement CEP.

Avenir Actifs enregistre une **progression significative d'accompagnements**, les salariés en poste et les indépendants s'approprient de plus en plus ce service

L'Apec maintient un volume stable, concentré sur un public plus restreint mais qualifié (cadres et jeunes diplômés).

Les Missions Locales présentent une activité importante auprès des jeunes, avec des spécificités territoriales marquées.

Cap emploi reste sur une dynamique régulière mais modérée, en cohérence avec la taille du public concerné.

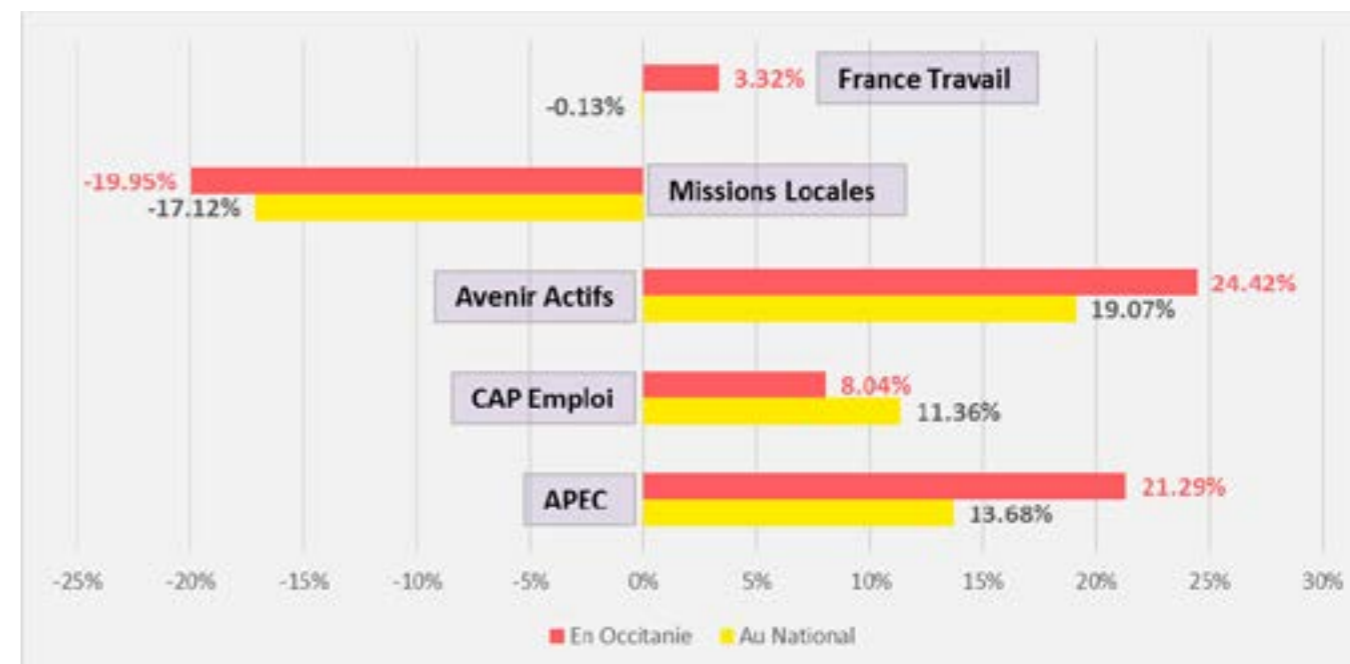
Comparatif 2023/2024 sur l'évolution des accompagnements CEP



Quasiment tous les opérateurs enregistrent une augmentation de leurs volumes d'accompagnement entre 2023 et 2024 en Occitanie.

La croissance la plus notable est enregistrée chez Avenir Actifs, tandis que les Missions Locales affichent une légère baisse sur 2024 (restrictions budgétaires ayant affecté leurs dispositifs d'intervention, en particulier le CEJ et le PACEA *).

Comparatif sur l'évolution des accompagnements en Occitanie par rapport National en 2024



Sur ce schéma représentant l'évolution du nombre d'accompagnement CEP, on constate que Avenir Actifs, APEC et France Travail affichent une croissance supérieure en Occitanie par rapport à la moyenne nationale. Cela illustre l'efficacité du travail de structuration territoriale engagé en Occitanie, à travers les coopérations, les événements partenariaux et les actions de communication.

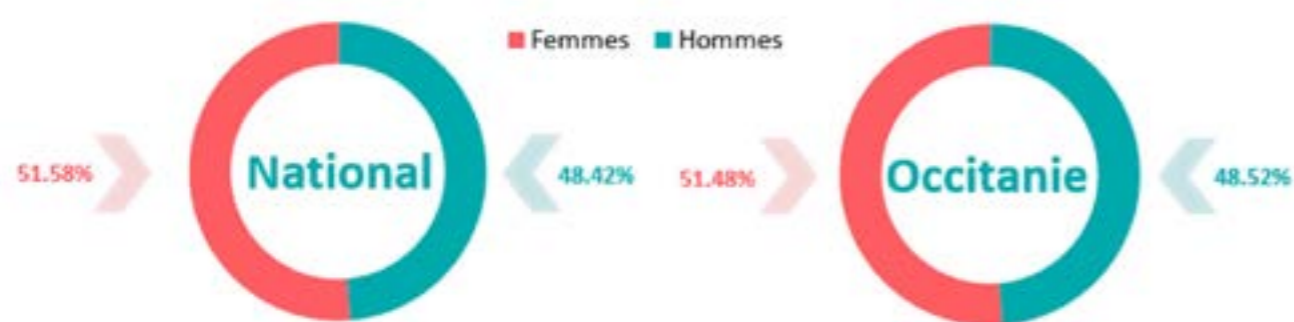


2

QUI A RECOURS AU CEP ?

Répartition Hommes/Femmes

Le profil type en 2024 d'un CEP, en Occitanie, tout opérateur cofondu



Le statut



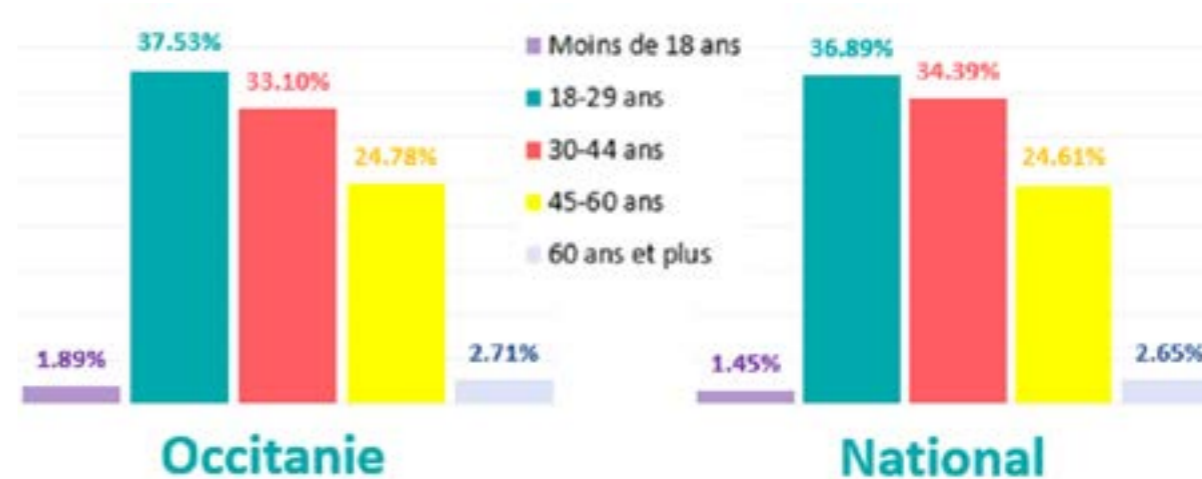
Les femmes représentent une part légèrement majoritaire des bénéficiaires du CEP en Occitanie. Cette tendance confirme une dynamique déjà observée les années précédentes

Les demandeurs d'emploi quant à eux, constituent la majorité des bénéficiaires du CEP.

Les bénéficiaires en activité restent néanmoins un public important, avec des usages du CEP centrés sur la réorientation et la mobilité professionnelle.



L'âge



18-29 ans :

Tranche la plus représentée. Les jeunes actifs adoptent une approche réflexive et évolutive du travail : le CDI n'est plus une fin en soi, la quête de sens et les mobilités professionnelles précoces deviennent de plus en plus la norme, d'où un recours au CEP dès les premières années de vie active.

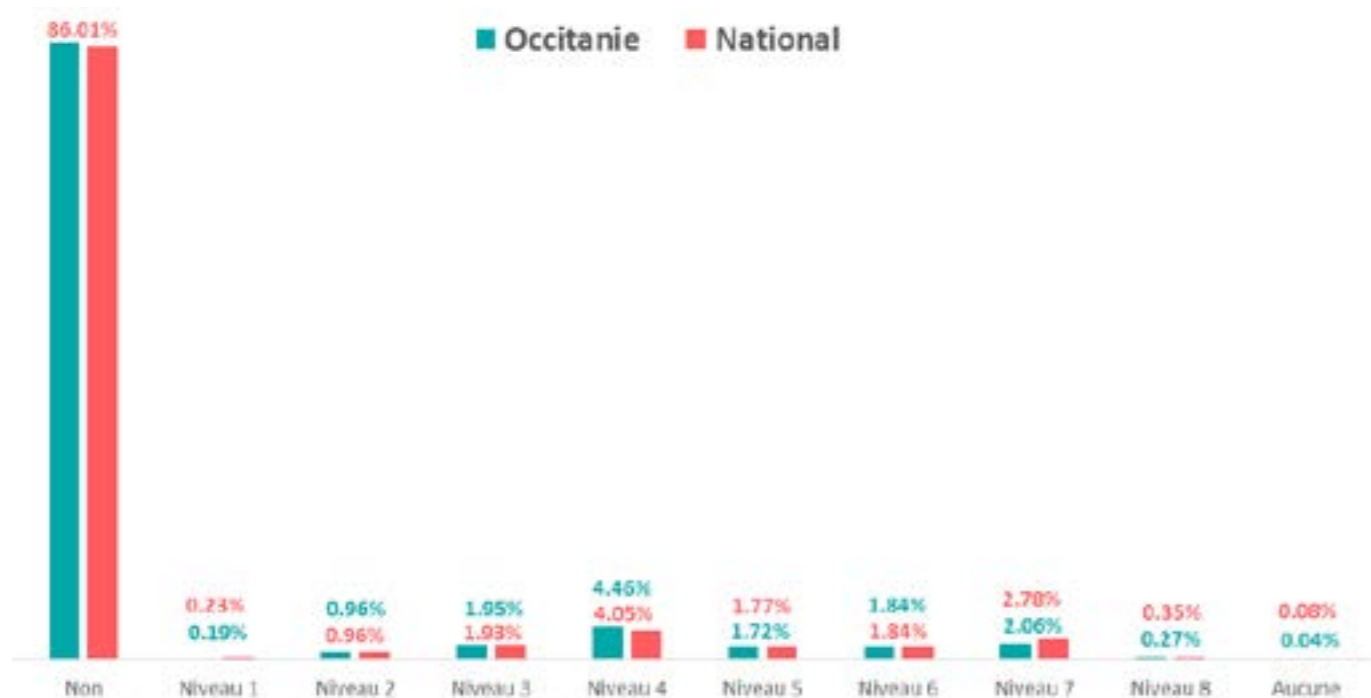
30-44 ans :

phase charnière de carrière, où les interrogations sur l'avenir professionnel se renforcent et conduisent fréquemment à solliciter le CEP.

45-60 ans :

part en progression, portée par l'allongement des carrières, l'usure professionnelle et la nécessité de préparer une reconversion en fin de parcours.

Répartition par niveau de diplôme



La catégorie socio-professionnelle

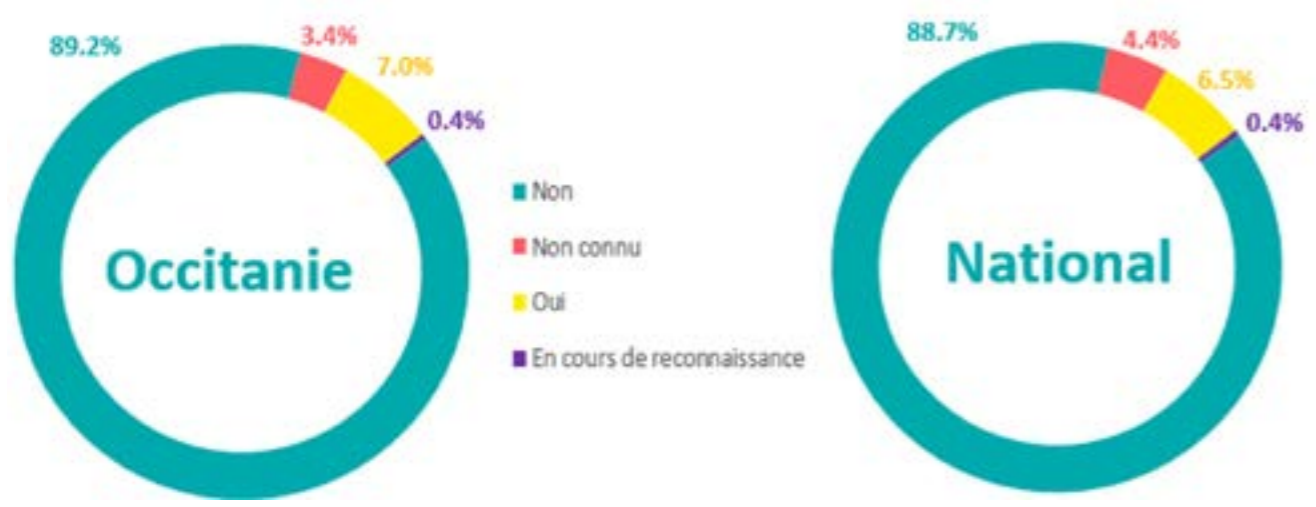


Les bénéficiaires du CEP en Occitanie sont majoritairement de niveau Bac et infra-Bac, Cependant, une part significative de diplômés du supérieur reste accompagnée, en particulier via l'Apec.

La part des employés reste la plus représentée tant en Occitanie qu'au national.



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



La part des bénéficiaires OETH ayant recours au CEP reste limitée (4 % en 2024), soulignant un enjeu majeur d'accessibilité et de visibilité du service.

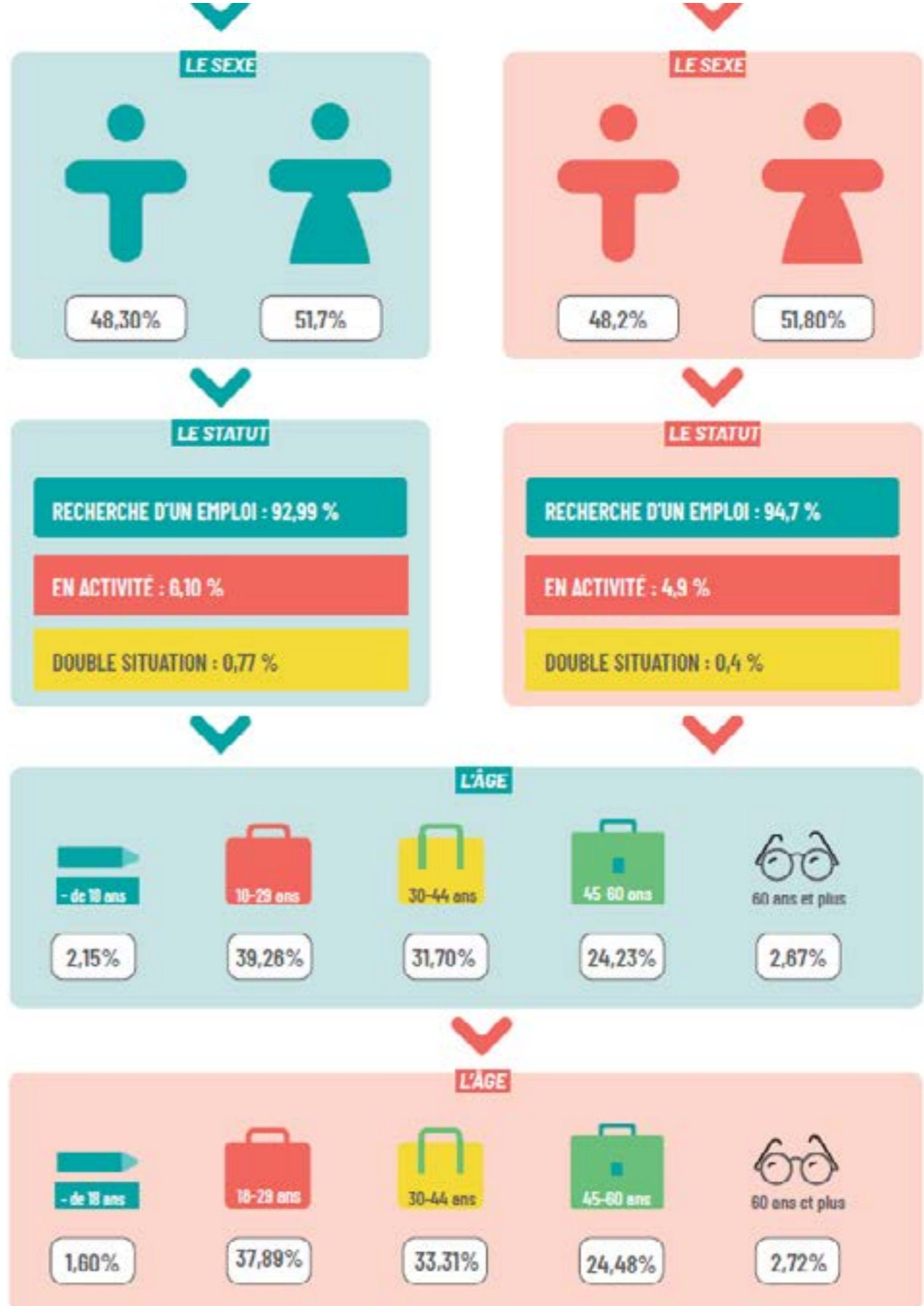
Des actions sont d'ores et déjà engagées, en lien étroit avec les acteurs spécialisés, pour renforcer la coordination, mieux repérer les situations de fragilité professionnelle, et faciliter l'orientation vers le CEP (cf partie 3-1. condition de travail).

CHIFFRES CLÉS

- **333 448** accompagnements CEP (9 % du national)
- **60 %** de femmes bénéficiaires
- **40 %** de jeunes de 18-29 ans
- **55 %** Bac ou infra-Bac

Ces indicateurs confirment la **diversité des publics accompagnés**, mais révèlent aussi les **marges de progrès pour renforcer l'accès des publics les plus éloignés du service** : salariés précaires, peu qualifiés, BOETH, travailleurs non visibles par les réseaux institutionnels.

Les données 2024 permettent d'identifier un profil type régional relativement stable par rapport à 2023 :



3 POURQUOI SOLLICITER LE CEP ?

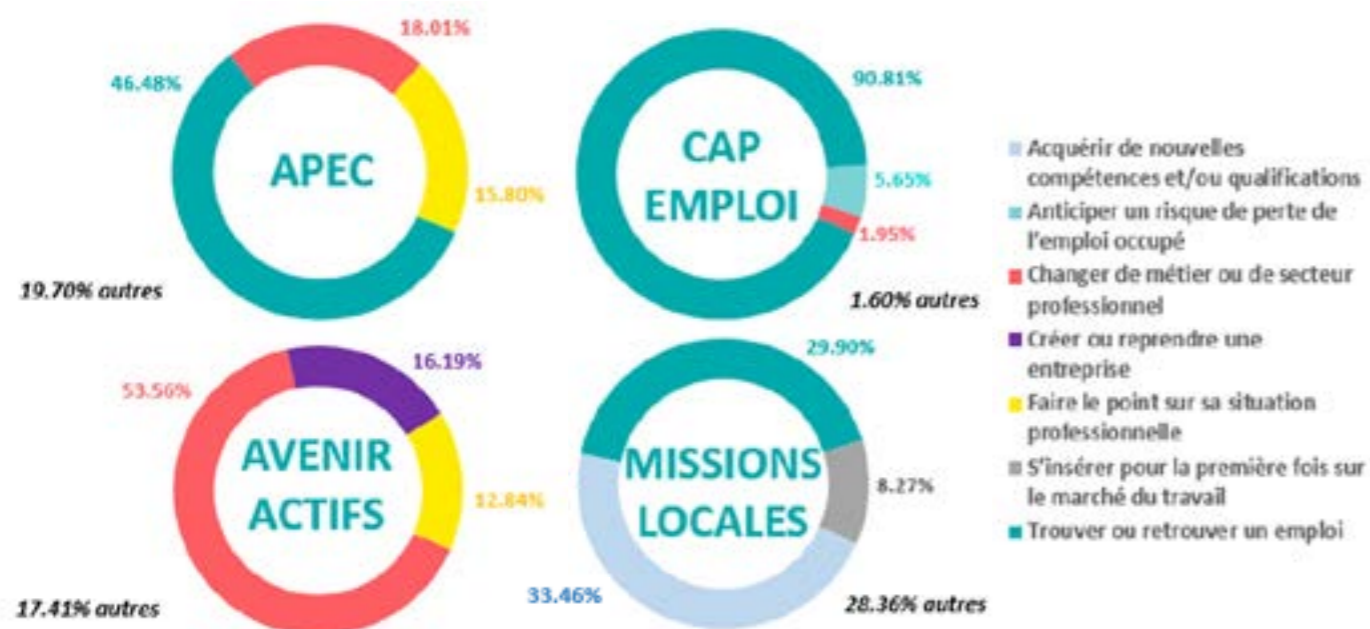
Comprendre les raisons pour lesquelles les actifs sollicitent le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) permet d'appréhender la diversité des besoins exprimés sur le

terrain et de mieux cerner le rôle structurant que joue le service CEP dans l'orientation et la sécurisation des parcours professionnels.

Motifs principaux (tout opérateur confondu)



Motifs principaux (par opérateurs en Occitanie)



Les motifs de recours au CEP sont comparables entre l'Occitanie et le niveau national : la priorité reste très largement la recherche d'un emploi (près de 87 % des situations), en lien direct avec la forte proportion de demandeurs d'emploi parmi les publics accueillis.

Les motivations de recours au CEP diffèrent selon les opérateurs, en fonction des publics qu'ils accompagnent. Derrière l'aspiration à une reconversion, plusieurs facteurs peuvent entrer en jeu : rémunération, conditions de travail (cf partie 3 A), recherche de sens. S'ajoutent aussi d'autres dimensions comme l'usure professionnelle ou les reconversions subies. Les données AGORA ne permettent toutefois pas d'en mesurer précisément le poids.

Le CEP s'impose progressivement comme un service de référence pour tout actif en quête de conseil et d'orientation professionnelle, quel que soit son profil, ou le niveau de maturité de son projet.

« Après 2 années de BTS j'étais perdue, sans confiance en moi. Grâce à l'accompagnement bienveillant et au soutien de ma conseillère CEP, j'ai repris confiance en moi. Actuellement, je suis en service civique au CEJ. C'est une vraie fierté. »

— CÉLIA, 21 ANS, BÉNÉFICIAIRE MISSIONS LOCALES

4 VERS QUELLE TRAJECTOIRE ?

Au-delà des intentions exprimées, il est essentiel d'évaluer dans quelle mesure l'accompagnement CEP contribue concrètement à la structuration, à la validation et à la mise en œuvre des projets professionnels, notamment lorsqu'ils s'inscrivent **dans les dispositifs de reconversion portés par Transitions Pro.**

Source des données

Les analyses de cette partie reposent sur les données du Système d'Information métier de Transitions Pro Occitanie, appelé Outil Métier Fongesoft dans le réseau des Transitions Pro

Quand le CEP augmente les chances d'acceptation des projets

70,75 %
taux d'acceptation des PTP en 2024 (vs 52 % en 2023).

91,95 %
taux d'acceptation des FIPU et PUR en 2024.

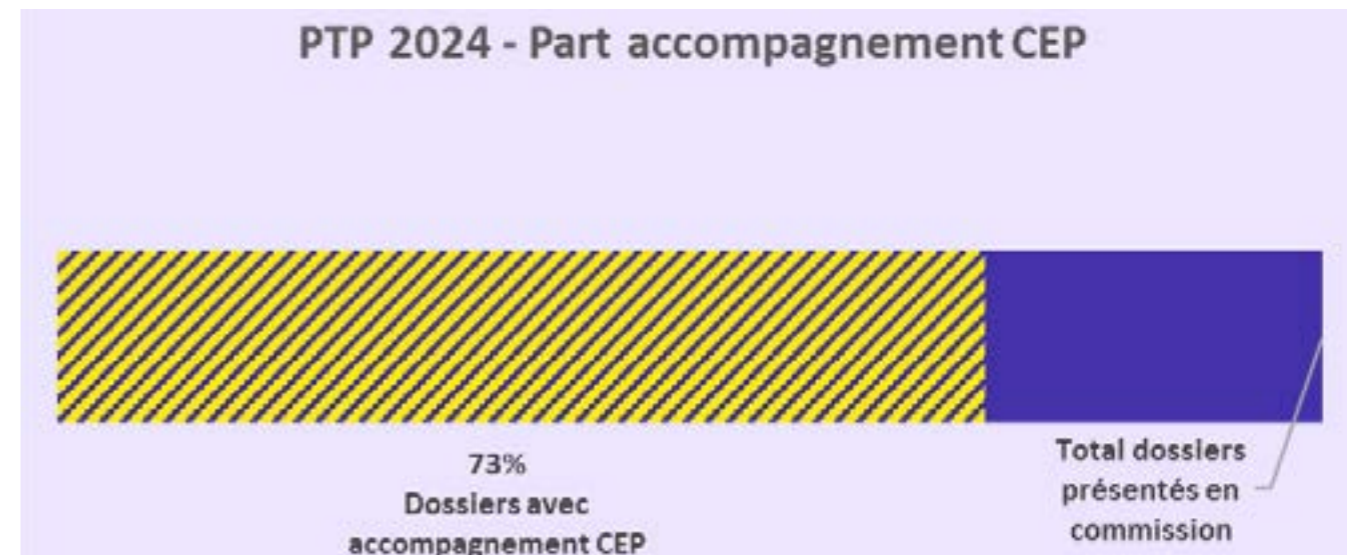
73 %
part des dossiers accompagnés par un CEP (en hausse de 4 points).

L'accompagnement proposé par les opérateurs du CEP et celui de **Transitions Pro** s'inscrivent dans une dynamique complémentaire, contribuant ensemble à la **concrétisation des parcours.**

A. IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT CEP SUR LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le Projet de Transition Professionnelle (**PTP**) constitue le dispositif phare de financement des reconversions.

En 2024, les résultats en Occitanie confirment le rôle structurant du CEP : **montée en puissance** de l'accompagnement CEP, **progression nette de la qualité des dossiers et des taux d'acceptation**, et ancrage croissant dans **les secteurs porteurs.**



Zoom terrain - Sophie SAURA
Responsable adjointe du Pôle Information et Territoire chez Transitions Pro Occitanie

« Chez Transitions Pro Occitanie, nous orientons les bénéficiaires vers un conseiller CEP lorsque le projet est encore à construire ou à affiner. Le CEP aide à définir le métier visé, la formation et les étapes clés, et même avec un projet déjà défini, il consolide la stratégie. Dans le cadre du PTP, cet accompagnement renforce le projet et optimise la demande de financement »

Cela traduit non seulement une montée en visibilité du service auprès des actifs, mais également une intégration progressive du CEP **comme réflexe d'orientation et de sécurisation des projets.**



Avenir Actifs assure l'accompagnement de la très grande majorité des bénéficiaires du CEP dans le cadre des dossiers PTP présentés en commission (86,95 %). Ce constat s'explique principalement par la typologie socioprofessionnelle des publics qui

mobilisent le PTP : **près de 9 bénéficiaires sur 10 sont ouvriers, employés ou techniciens-agents de maîtrise**, soit des profils correspondant au cœur de cible d'Avenir Actifs.

LES 3 CRITÈRES PROBANTS DU PTP

- > **Critère 1** : Cohérence du projet professionnel.
- > **Critère 2** : Pertinence du parcours et des modalités de financement.
- > **Critère 3** : Perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

CHIFFRES CLÉS

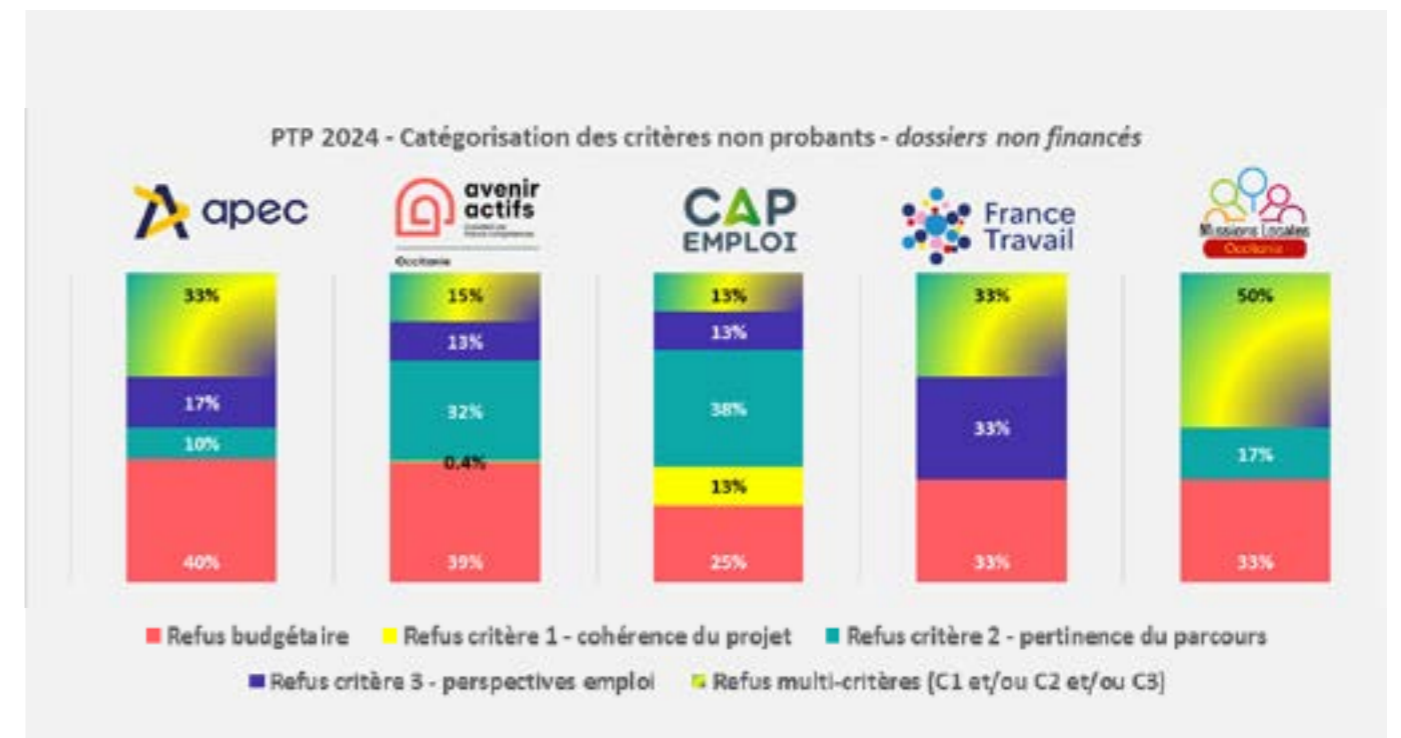
- > **77 % à 94 %** : part des dossiers financés respectant les 3 critères qualité selon les opérateurs.
- > **25 % à 50 %** : part des refus de financement liés à des motifs budgétaires, indépendants de la qualité.
- > **Critère n°2** : principal motif de refus pour insuffisance budgétaire (parcours/OF).

Dossiers PTP "3 critères probants" accompagnés par un CEP



En 2024, l'accompagnement par un CEP contribue à renforcer la qualité des projets PTP présentés, et donc à accroître leurs probabilités de financement, avec des résultats solides observés chez tous les opérateurs.

Le graphique ci-dessous, centré sur les dossiers non financés, permet d'affiner l'analyse. Si l'on met de côté les refus pour motifs budgétaires – qui représentent une part significative des rejets (de 25 % à 50 % selon les opérateurs) – et que l'on se concentre sur les refus liés à la qualité du projet, on constate que le critère n° 2 est l'un des motifs les plus fréquents.



Ce critère, bien qu'influencé par l'accompagnement CEP (conseil sur le choix du parcours de formation, de l'organisme et modalités de financement), repose en grande partie sur le bilan de positionnement effectué par l'organisme de formation.

Les ajustements ciblés, menés par le Pôle Accompagnement Projet directement auprès des organismes, portent sur des aspects techniques (individualisation, conformité réglementaire du parcours, contenu / modalité pédagogique, réduction des parcours et donc optimisation budgétaire de l'enveloppe PTP, etc) qui dépassent le champ d'intervention direct du CEP.

C'est précisément pour répondre à ce besoin qu'a été mis en place le service conseil en 2024 dédié à l'accompagnement des organismes de formation, visant à améliorer la qualité des parcours proposés. Les retours montrent des effets positifs, laissant présager encore une diminution future des refus liés à ce critère.

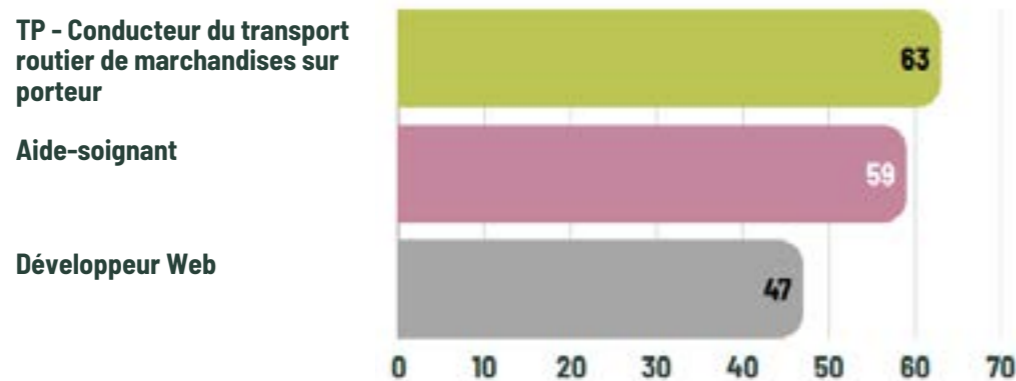
ATPro agit, aux côtés des CEP et des OF, pour améliorer la qualité des projets et s'assurer qu'ils se concrétisent durablement, au-delà même de leur financement.

Secteurs porteurs et neutralité du CEP : un équilibre stratégique

3 CHIFFRES DE 2024 À RETENIR

- > **55 %** : part des dossiers CEP fléchés vers un secteur porteur en 2024 (soit 1 180 dossiers).
- > **3 secteurs dominants** pour Avenir Actifs : services à la personne, commerce/vente/distribution, agriculture et espaces naturels.
- > **2 secteurs phares pour l'Apec** : support à l'entreprise et hôtellerie-restauration, tourisme et loisirs.

Les formations les plus financées en 2024 (PTP)



ACCOMPAGNEMENT CEP VERS UN SECTEUR PORTEUR



55 % des dossiers accompagnés en CEP sont fléchés vers des secteurs porteurs (sur un total de 1 180 dossiers). Ce chiffre témoigne de la capacité du dispositif à canaliser une partie significative des accompagnements vers des segments économiques stratégiques pour l'Occitanie – un levier concret pour renforcer l'employabilité dans des filières structurantes.

Chaque opérateur adapte ses pratiques en fonction de son public, des aspirations personnelles et du contexte territorial, contribuant collectivement à orienter les parcours vers des secteurs à forte valeur ajoutée pour le développement régional.

Si cette tendance reflète une capacité du dispositif à **connecter les projets individuels aux dynamiques économiques régionales**, il est important de rappeler que les opérateurs CEP sont soumis à un devoir de neutralité dans leur accompagnement.

Neutralité du CEP et alignement avec les besoins territoriaux

Il est essentiel d'insister sur un point fondamental : les opérateurs CEP appliquent un devoir de neutralité, tel que précisé dans le cahier des charges du service public du CEP⁽¹⁾. Ils garantissent un accompagnement impartial, sans promotion de prestataire ni orientation imposée, et s'appuient sur les aspirations et le profil du bénéficiaire⁽²⁾⁽³⁾.

Cette posture est au cœur de la mission du CEP et constitue un gage de confiance pour les actifs accompagnés.

Dans la pratique, cette neutralité ne s'oppose pas à l'intégration d'informations sur les secteurs porteurs ou les métiers en tension : elle permet au contraire de mettre à disposition des données objectives issues de

l'observation du marché du travail (4). Toute la difficulté réside alors dans l'articulation entre les aspirations personnelles et les besoins économiques territoriaux, afin de construire un projet qui soit à la fois cohérent pour l'individu et viable sur le marché du travail.

De fait, un projet visant un secteur porteur a statistiquement plus de chances d'aboutir : il bénéficie d'une offre de formation plus accessible, d'un meilleur potentiel de financement et d'opportunités d'emploi plus importantes.

L'enjeu pour le CEP est donc de guider le bénéficiaire vers un choix éclairé, qui maximise ses chances de réussite tout en respectant pleinement son autonomie décisionnelle.

Cette évolution témoigne à la fois d'une hausse de la notoriété du dispositif et d'une qualité renforcée des projets présentés, largement liée à l'accompagnement préalable par un Conseil en Évolution Professionnelle, obligatoire dans ce cadre.

À noter que, contrairement au PTP, le rôle de Transitions Pro dans le dispositif démissionnaire (DD) ne porte pas sur le financement du projet, mais sur l'évaluation du caractère réel et sérieux de celui-ci.



Avenir Actifs demeure l'opérateur réalisant la grande majorité des accompagnements CEP dans le cadre du dispositif démissionnaire.

B. IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT CEP SUR LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE

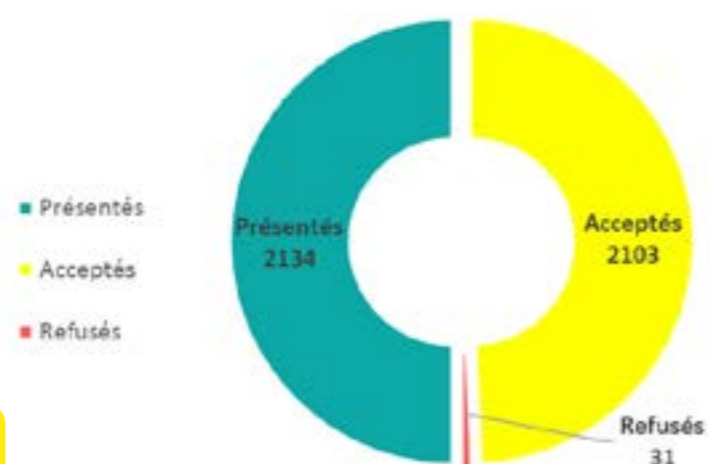
CHIFFRES CLÉS EN 2024

> 2 134 dossiers présentés (+11 % vs 2023).

> 2 103 dossiers validés.

> 98,55 % taux de validation (vs 95,27 % en 2023).

Dossiers "Dispositif Démissionnaire" 2024



Zoom terrain - Yoan COTTA AUBIN Bénéficiaire accompagné par Avenir Actifs

« L'équipe de Transitions Pro Occitanie et ma conseillère CEP chez Avenir Actif, m'ont permis de réaliser un Projet de Transition Professionnelle qui a abouti !

Je suis passé d'Éducateur Spécialisé en MECS à Cadre Territorial de l'Action Sociale pour la Fondation Le Refuge. J'encadre une équipe, je coordonne des dispositifs d'hébergement d'urgence en Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes.

C'est une chance dans une vie. Il faut s'autoriser à tenter ! Qui sait, pourquoi pas vous ? »

1. Legifrance - Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges du conseil en évolution professionnelle destiné aux actifs occupés du secteur privé. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038316836>

2. Service-Public.fr - Le Conseil en évolution professionnelle. <https://www.service-public.fr>

3. Centre Inffo - Présentation du CEP : objectifs, publics et modalités. <https://www.centre-info.fr>

4. France Compétences - Fiche de présentation du Conseil en évolution professionnelle. <https://www.francecompetences.fr>



COOPÉRER POUR AGIR AU SERVICE DU CEP

En Occitanie, les coopérations territoriales autour du CEP s'articulent autour de trois leviers complémentaires :

- agir pour prévenir l'usure et soutenir l'inclusion des publics fragilisés, agir pour préparer les transitions de demain face aux mutations numérique et écologique
- agir pour promouvoir le CEP et professionnaliser les acteurs afin de renforcer sa visibilité et son impact.

Ces dynamiques traduisent la capacité du CEP à répondre à la fois aux besoins individuels des actifs et aux enjeux collectifs du territoire.

1

AGIR POUR PRÉVENIR L'USURE ET SOUTENIR L'INCLUSION

A. PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

En Occitanie, les reconversions subies restent nombreuses : plus de 13 000 cas d'inaptitude sont recensés chaque année (source DREETS).

Transitions Pro est partie prenante au sein du **Plan Régional Santé au Travail (PRST)**, aux côtés de la DREETS et des acteurs de la prévention et de la santé au travail.

Chiffre choc : 13 000 cas d'inaptitude/an en Occitanie : agir en amont est vital.

L'objectif commun est de mieux coordonner les acteurs, les interventions, anticiper les ruptures de parcours, et éviter que les salariés ne se retrouvent en situation de reconversion contrainte, faute de repérage ou d'actions précoces.

Ce travail partenarial s'articule avec le **déploiement de nouveaux outils de financement** gérés par Transitions Pro, le FIPU et le PUR qui permettent de soutenir des actions d'adaptation au poste de travail et/ou des parcours de reconversion des salariés exposés à des risques d'usure professionnelle.

Nouveaux dispositifs FIPU et PUR

Dans le cadre de la réforme des retraites, deux nouveaux dispositifs ont été confiés à Transitions Pro Occitanie afin de mieux accompagner les salariés confrontés à des risques d'usure professionnelle et contraintes impactant leur santé dans l'exercice de leur métier :

Le FIPU (Fonds d'investissement pour la prévention et l'usure professionnelle) destinés aux salariés exposés à des risques ergonomiques dans le cadre de leur métier à faciliter et sécuriser un projet de reconversion professionnelle vers un métier non exposé à ces facteurs de risque.

Le PUR (Prévention usure Reconversion) s'adresse aux salariés disposant d'un compte professionnel de prévention et souhaitant réaliser un bilan de compétences et/ou une VAE et/ou une formation dans l'objectif d'une reconversion vers un métier non exposé à des facteurs de risque. L'accès à ce dispositif est conditionné à un accompagnement obligatoire dans le cadre du CEP.

CES 2 DISPOSITIFS ONT ÉTÉ CRÉÉS POUR PRÉSERVER LE CAPITAL SANTÉ DES SALARIÉS.

70 dossiers ont été financés par **Transitions Pro** dans le cadre du **FIPU** avec un **taux d'acceptation de 91 %.**

Dans le cadre du **PUR**, **11 dossiers** ont été acceptés : 10 dossiers « formation » et 1 dossier « bilan de compétences »

Ces nouveaux outils traduisent la volonté des pouvoirs publics de **renforcer la prévention de l'usure professionnelle** et de proposer des solutions concrètes pour **anticiper l'inaptitude**, tout en sécurisant les parcours des salariés concernés.



ACTIONS PHARES 2024-2025

> **Sensibilisation des acteurs** de la santé au travail : faire connaître les dispositifs de reconversion portés par Transitions Pro (PTP, DD FIPU, PUR), valoriser les cas de reconversion comme solution de de repositionnement avant inaptitude.

> **Table ronde OPCO Santé** : restitution d'une étude régionale et témoignage d'un bénéficiaire CEP/PTP devenu aide-soignant.

> **Webinaire régional** sur la prévention des risques professionnels avec la DREETS et l'Université de Toulouse (ergonomie).

> **Conventions de partenariat** Avenir Actif :

- **Assurance Maladie (CPAM)** : promotion du CEP auprès des salariés/indépendants en arrêt maladie, présentations dans les locaux.
- **Avec les Services de Santé au Travail** : sensibilisation des professionnels de santé, intégration dans certaines cellules PDP.
- **Avec les OPCO régionaux (Uniformation, Santé, OCAPIAT, ATLAS, AKTO)** : promotion du CEP auprès des branches et entreprises.

Prévenir l'usure professionnelle et améliorer les conditions de travail relèvent d'une même logique : sécuriser les parcours tout en donnant aux actifs les moyens de choisir, plutôt que de subir, leur reconversion.

B. CONDITIONS DE TRAVAIL ET QVT : DES MOTEURS DE RECONVERSION

Le rapport au travail change profondément : la qualité de vie et les conditions de travail deviennent des critères déterminants dans les choix professionnels, qu'il s'agisse de rester sur son poste, de partir ou de se reconvertir.

UN NOUVEAU PARADIGME

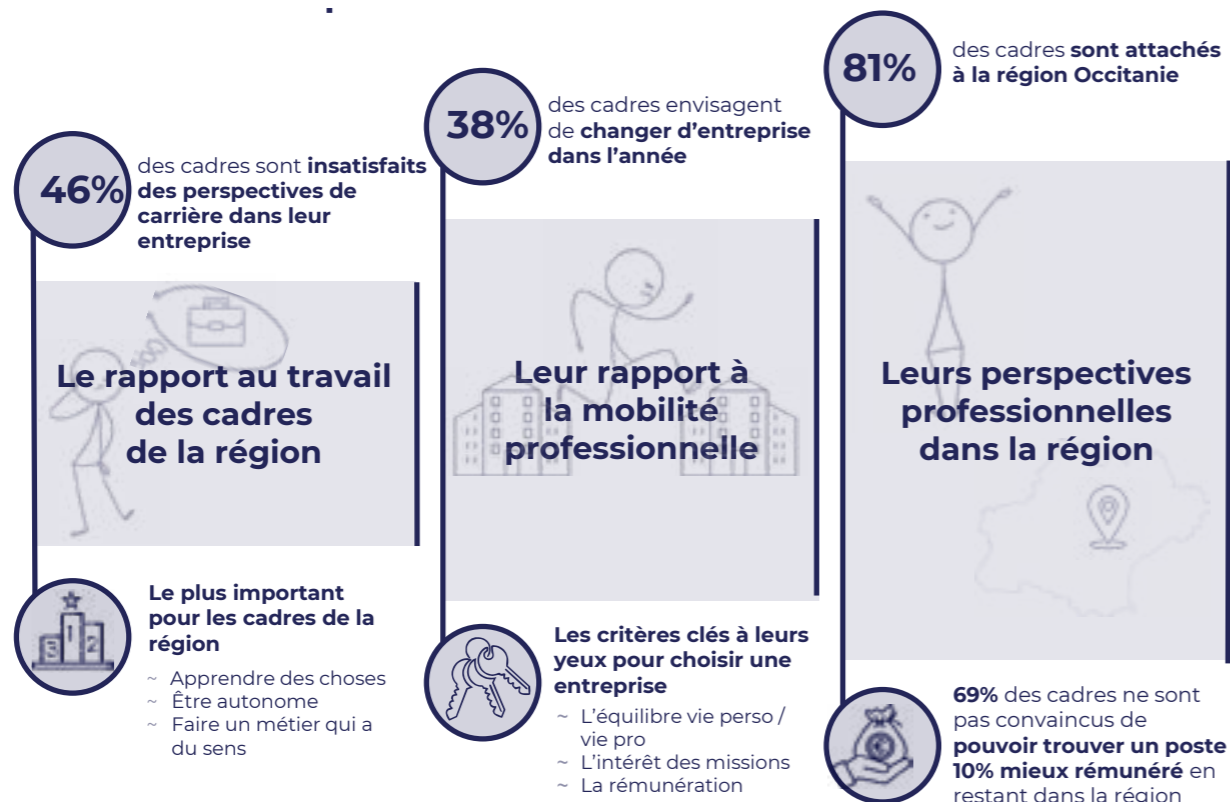
- **Hier** : les candidats devaient s'adapter aux exigences des employeurs.
- **Aujourd'hui** : les entreprises doivent séduire et fidéliser les talents. Les acteurs du CEP intègrent désormais QVT, sens et équilibre vie pro/vie perso dans leurs accompagnements.

Coopération et temps forts de 2024

- **Matinale QVCT** : organisée par Transitions Pro avec l'APEC et l'ARACT pour proposer des solutions concrètes aux RH et entreprises
- **Table ronde sur les impacts des conditions de travail sur les Transitions professionnelle** : Dreets, ARACT, Apec, OPCO EP et Transitions Pro > Le public a pu assister, en présentiel et à distance, aux échanges d'experts sur l'importance des conditions de travail dans les choix de transitions professionnelles et les leviers d'amélioration et solutions pour limiter les reconversions subies liées aux problématiques de santé.



Opinions des cadres d'Occitanie sur la mobilité professionnelle



étude Apec 2025 sur l'opinion des cadres d'Occitanie sur la mobilité professionnelle

Etude APEC 2025 - Opinions des cadres d'Occitanie sur la mobilité professionnelle : ce schéma met en lumière le rapport au travail, à la mobilité professionnelle et aux perspectives d'évolution des cadres d'Occitanie.

Dans ce cadre, l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle apparaît comme le premier critère de choix d'une entreprise en cas de mobilité, devant l'intérêt des missions et la rémunération.

Ces tendances, bien que centrées sur les cadres, se retrouvent chez d'autres publics, notamment les jeunes générations et les actifs en reconversion. On observe en effet **une quête accrue de sens dans le travail**, une volonté d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et un besoin d'environnement de travail soutenable et de QVT perçue comme indispensable à l'épanouissement.

Dans ce contexte, la marque employeur devient un levier stratégique pour attirer et fidéliser les talents.

Les conditions de travail et la QVT ne sont plus périphériques : elles s'imposent comme un facteur central des trajectoires professionnelles et un puissant moteur de reconversion.

Si la QVT concerne l'ensemble des actifs, elle rejoint la nécessité de proposer des solutions adaptées aux publics les plus fragilisés, notamment les personnes en situation de handicap.

C. INCLURE ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Renouvellement de la convention Agefiph Transitions Pro

Le partenariat entre Transitions Pro Occitanie et l'Agefiph a été reconduit sur 2024, témoignant d'un engagement commun en faveur des transitions professionnelles des salariés en situation de handicap et/ou risquant l'inaptitude à leur poste de travail.

Cette convention a permis de co-financer et sécuriser les parcours de reconversion dans le cadre du PTP pour ces publics.

Pour rappel, les conditions d'éligibilité pour ce public ont été élargies dès la fin d'année 2023 pour permettre à un plus grand nombre de bénéficiaires d'y avoir accès.

La dynamique se poursuit en 2025 via des actions croisées de sensibilisation et de professionnalisation et ce, malgré la suppression dès 2025 du cofinancement Agefiph sur les parcours PTP ; faute de budget.

Elle a également **soutenu les bénéficiaires** dans la préparation et le dépôt des dossiers PTP, en leur facilitant l'accès au financement dans des contextes de vulnérabilité professionnelle.

Cette action ainsi que l'élargissement de la convention Agefiph sur les publics éligibles ont permis une **hausse significative du nombre de dossiers PTP cofinancés qui est passé de 10 en 2023 à 32 en 2024 pour une subvention totale de 145 000 euros par l'Agefiph.**

Nomination d'une référente handicap au sein de Transitions Pro

Courant 2023, **Karolina DUMONTEIL a été désignée référente handicap** au sein de Transitions Pro Occitanie. À ce titre, elle a instauré en 2024 une coordination renforcée avec **les conseillers CEP de CAP Emploi**, en les accompagnant dans le traitement de situations particulières, dans le cadre des dispositifs financés (arrêt de travail, inaptitude...)

Des rendez-vous et réunions d'information ont été organisés en ce sens.

ENCADRÉ IMPACT EN 2024

- **+220 %** de dossiers PTP cofinancés entre 2023 et 2024
- **145 000 €** de subventions mobilisées grâce au partenariat avec l'Agefiph en faveur des publics OETH et/ou en situation d'inaptitude

Zoom terrain - Karolina DUMONTEIL

Conseillère en parcours de transitions professionnelles et référente handicap chez Transitions Pro Occitanie

« Cette année, j'ai accompagné plusieurs personnes confrontées à des situations d'urgence (arrêt de travail, inaptitude) nécessitant une reconversion rapide. Les échanges tripartites avec le conseiller CEP de Cap Emploi et la personne ont permis de clarifier les règles, de constituer des dossiers solides et surtout de redonner confiance aux bénéficiaires. Je retiens de cette expérience une vraie satisfaction : celle de contribuer, à mon échelle, à rendre plus accessibles et efficaces les dispositifs de formation au service des bénéficiaires. »





L'action des Missions Locales auprès de jeunes RQTH

Les Missions Locales accueillent et accompagnent des jeunes en situation de handicap, de 16 à 25 ans révolus et jusqu'à 29 ans révolus dans le cadre du CEJ.

Une référente handicap est présente dans chacune des Missions Locales. Elle assure la coordination avec les partenaires, centralise les ressources, soutient les conseillers et, lorsque nécessaire, accompagne directement les jeunes concernés. Certaines ont même structuré des équipes dédiées pour renforcer cette mission.

Les conseillers jouent un rôle clé dans le repérage et la **reconnaissance du handicap**, étape essentielle vers l'obtention d'une RQTH.

En complément de l'accompagnement individuel, diverses actions collectives ont été déployées en 2024 : **séances d'information sur le handicap et la RQTH, aide à la constitution de dossiers MDPH, visites d'entreprises ou de partenaires, ainsi que des ateliers liés à la santé et à la confiance en soi.**

Enfin, **les Missions Locales travaillent, sur leur territoire, avec les partenaires spécialisés tels que Cap emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, les**

ESAT, les entreprises adaptées, Handiwork, des établissements du secteur médico-social (IME, IME Pro, ESRP, ESPO...); ainsi que des dispositifs comme les Communauté 360, Assistance au projet de vie, l'emploi accompagné, auprès de qui les équipes peuvent obtenir des informations et des conseils et vers qui, dans certains cas, orienter les jeunes.

Au niveau régional, l'Association régionale des **Missions Locales est membre du PRITH Occitanie** et est cheffe de file de l'orientation dédiée à l'inclusion des jeunes en situation de handicap dans l'emploi, qui permet notamment la production de ressources et d'outils pour étayer le travail de terrain. En 2024, 2 catalogues ont été réalisés dans ce cadre : **l'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap** et **l'accès à l'alternance pour les jeunes en situation de handicap.**

Les coopérations engagées pour l'inclusion des publics en situation de handicap trouvent un écho dans un autre enjeu clé : **soutenir et accompagner les seniors dans leurs trajectoires professionnelles.**

MISSIONS LOCALES & JEUNES RQTH EN OCCITANIE (2024)

- **6 540** jeunes accompagnés avec une RQTH
- **Soit 6 %** du total des jeunes suivis par les Missions Locales en Occitanie
- **Un accompagnement spécifique** qui renforce l'inclusion et l'accès aux droits.accompagnements.

D. L'EMPLOI DES SENIORS : UN DÉFI CROISSANT

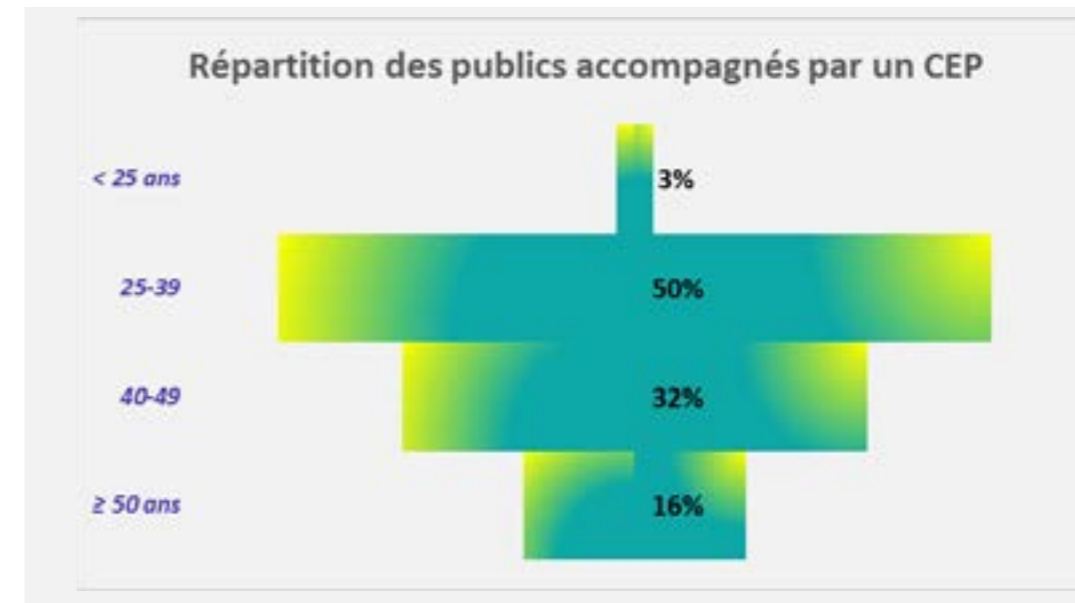
Dans un contexte de vieillissement de la population active, le sujet de l'emploi des seniors s'impose comme un défi majeur pour les politiques d'accompagnement professionnel.

Selon une étude du CEREQ (2023), seule une minorité de salariés se déclare pleinement satisfaite de sa situation professionnelle et prête à aller jusqu'à la retraite.

En revanche, la majorité exprime des souhaits d'évolution ou de reconversion. Nombreux sont ceux qui font preuve d'une remarquable capacité de rebond

: en se formant, en explorant de nouveaux secteurs ou en valorisant leurs compétences transférables, ils démontrent combien la **reconversion peut être une source d'épanouissement personnel et professionnel à tout âge.**

Pyramide des âges des publics financés dans le cadre du PTP en Occitanie



LES SENIORS ET LA RECONVERSION EN 2024

- **183** parcours de reconversion financés
- Salariés de **50 ans** et plus
- Représentent **15 %** des dossiers financés

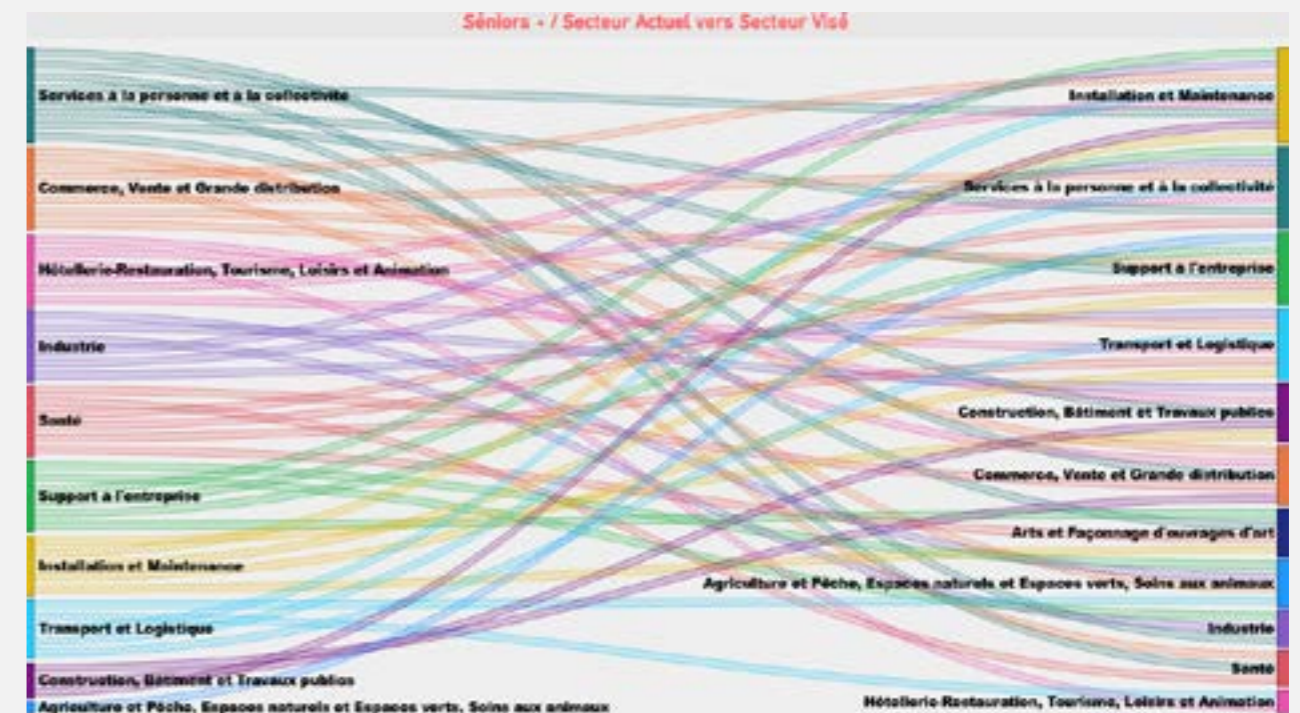
Les seniors deviennent une part significative des bénéficiaires du PTP. cf) Pyramide des âges des publics financés dans le cadre du PTP en Occitanie.

+11 points en un an : la part des bénéficiaires de 50 ans et plus financés par le PTP est passée de 5 % en 2023 à 16 % en 2024.

Une progression qui a plus que triplé en un an.

Pour illustrer concrètement les parcours de reconversion des plus de 50 ans, le diagramme de Sankey ci-dessous montre les principaux flux entre secteurs d'origine et secteurs visés, révélant à la fois les reconversions internes et les changements d'univers professionnels.

Diagramme de Sankey relatif aux Séniors – flux entre secteurs d'origine et secteurs visés



Si certains choisissent de rester dans leur secteur d'origine, comme les **services à la personne** ou le **commerce**, beaucoup s'orientent vers de nouveaux domaines, en particulier le **support à l'entreprise**, l'**installation et maintenance** ou le **transport/logistique**.

Cette diversité de trajectoires met en évidence la capacité des seniors à se projeter dans de nouveaux environnements professionnels et l'**importance des coopérations** engagées avec les **secteurs les plus porteurs pour sécuriser ces reconversions**.

Coopérations et temps forts de 2024

Plusieurs actions de coopération menées avec **Transitions Pro**, les opérateurs CEP et les acteurs institutionnels ont été menées pour favoriser l'employabilité et la reconversion des seniors :

> Événement "Faisons de l'expérience des 50 ans et + un atout pour les entreprises"

Organisé par la DREETS Occitanie et l'ANDRH, cet événement d'ampleur régionale s'est tenu en présence du préfet de région.

Transitions Pro a participé à des tables rondes aux côtés de **l'APEC**, pour présenter les solutions d'accompagnement et de financement destinées aux seniors dans le cadre du CEP et du PTP.

« ALORS QUE 33 %
DES CADRES SENIORS
DEMANDEURS D'EMPLOI
SONT AU CHÔMAGE DEPUIS
AU MOINS 1 AN (VS 17 % POUR
L'ENSEMBLE DES CADRES),
L'APEC A SOUHAITÉ ENCORE
UNE FOIS CHANGER LE
REGARD DE LA SOCIÉTÉ
SUR L'EMPLOI DES SENIORS
ET CONTRIBUER À FAIRE
BOUGER LES LIGNES SUR LE
MARCHÉ DU TRAVAIL »



> Événement "Cadres, jeunes diplômés et entreprises : créez le parcours qui vous ressemble"

À l'invitation de l'APEC, Transitions Pro est intervenu lors de cette journée dédiée aux cadres seniors, jeunes diplômés et cadres en reconversion, afin de faire connaître les possibilités de financement pour des projets portés dans le cadre du CEP.

> Apec a mené une Campagne Nationale - "Et si les cheveux gris étaient la preuve des super pouvoirs des seniors ?"

Cette campagne de communication, en faveur des seniors visait à changer le regard des recruteurs et des cadres eux-mêmes sur l'âge et l'expérience professionnelle.

> **Webinaire** "Gérer sa carrière après 50 ans" organisé par l'APEC et Avenir Actif dans le cadre de la semaine de l'évolution professionnelle apportant conseils, retours d'expérience et informations sur les dispositifs disponibles.

> **Outils spécifiques** à destination des cadres seniors développés par l'APEC : diagnostic de repositionnement, ateliers "valeurs ajoutées" et modules de projection vers de nouveaux environnements professionnels.

La sécurisation des parcours ne concerne pas seulement les seniors : elle est tout aussi déterminante pour **les salariés peu ou pas qualifiés, plus exposés aux ruptures professionnelles.**



E. L'APPUI AUX PUBLICS LES MOINS QUALIFIÉS ET EN SITUATION D'ILLETTRISME

L'accompagnement des salariés peu ou pas qualifiés demeure un enjeu central du service CEP en région Occitanie. Comme évoqué précédemment, Les bénéficiaires du CEP en Occitanie sont majoritairement de niveau Bac et infra-Bac.

Ce public, souvent éloigné des dispositifs de formation ou de reconversion, cumule plusieurs freins : faible lisibilité des parcours, manque de confiance dans les compétences mobilisables, ou méconnaissance des droits à la formation. En ce sens, les Missions Locales accompagnent les jeunes essentiellement non scolarisés.



ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ DÉLIVRÉ PAR LES MISSIONS LOCALES

- Publics ciblés : jeunes **16-25 ans** (jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap).
- Approche : **réfèrent unique et démarches d'aller-vers** (espaces publics, lieux de vie, formation).
- Objectif : **lever les freins**, personnaliser l'accompagnement et sécuriser les parcours.
- Cet accompagnement repose sur une **approche globale** : emploi, formation, santé, logement, mobilité, mais aussi citoyenneté, culture et sport.

Coopérations et temps forts de 2024

En 2024, L'Association Régionale des Missions Locales a contribué aux réflexions et à l'animation de la Conférence Régionale de Lutte contre la Pauvreté du 16 octobre à Narbonne et ayant pour thème « La pauvreté des jeunes ».

PARCOURS DE JEUNES EN DISPOSITIFS



L'ARML et les missions locales ont coanimé ou témoigné sur 3 tables rondes ou ateliers :

L'insertion professionnelle des jeunes : constats, enjeux & bonnes pratiques », « *Soutenir l'autonomie des jeunes* », et « *Prévenir et lutter contre le décrochage scolaire* » .

- En septembre 2024, **Transitions Pro** a coanimé un webinaire aux côtés de **l'ANLCI** auprès des entreprises adhérentes de l'OPCO Ocpiat > sensibilisation aux coûts cachés de l'illettrisme, promotion du **CléA** et des solutions de reconversion pour les salariés concernés par l'illettrisme et l'illectronisme.



Zoom terrain - Inès, 22 ans Accompagnée par la Mission Locale

« Je ne savais pas ce que je voulais faire et j'étais prête à accepter un emploi alimentaire. Grâce au CEJ, j'ai construit un projet solide et j'ai intégré un BTS Gestion de la PME en alternance à la SNC. »

2 AGIR POUR PRÉPARER LES TRANSITIONS DE DEMAIN

A. COMPÉTENCES NUMÉRIQUES ET MÉTIERS EN MUTATION

L'essor du numérique, et en particulier de l'intelligence artificielle, transforme profondément les métiers et les compétences. Anticiper ces mutations, c'est prévenir de nouvelles fractures et faire du CEP un levier d'adaptation et d'égalité professionnelle.

Livre blanc sur l'IA et les transitions professionnelles

En 2024, Transitions Pro Occitanie a publié un livre blanc :

- Éclairages stratégiques sur les impacts de l'IA dans les secteurs régionaux.
- Identification des compétences complémentaires et transférables face à l'automatisation.
- Outil pratique pour les conseillers CEP, RH et branches.

Une webconférence organisée par Transitions Pro Occitanie a réuni plus de 200 participants (CEP, entreprises, acteurs de l'emploi, bénéficiaires) pour croiser les regards économiques, pédagogiques et sociaux.

Zoom terrain - Mathias BEN AÏOUN
Chargé de développement chez Transitions Pro Occitanie et rédacteur du livre blanc

« Deux constats majeurs ressortent du livre blanc : le risque de fragiliser les salariés expérimentés, souvent stigmatisés face au numérique, et l'accentuation des inégalités de genre, avec des femmes surreprésentées dans les postes menacés par l'automatisation. De là est né le projet Métamorph'Ose, pour encourager leur reconversion vers les métiers techniques et numériques. »

Projet Métamorph'Ose : Favoriser la mixité dans les métiers du numérique

Un parcours innovant dédié aux femmes souhaitant intégrer des métiers techniques et numériques, reposant sur :

- Découverte métier encadrée
- Accompagnement individualisé CEP
- Sécurisation financière
- Soutien à l'insertion professionnelle

>> **Mars 2024** : matinée « La place des femmes dans l'entreprise », avec l'APEC (étude sur les inégalités salariales) et de nombreux partenaires (Avenir Actif, Missions Locales, Khéops, France Travail, OF, entreprises).

Coopérations et initiatives régionales

Semaine du numérique : webinaires coanimés avec France Travail et les Missions Locales pour présenter les opportunités d'emploi.

Études Apec 2025 :

- IA générative et recherche d'emploi des cadres (perceptions, usages, limites).
- IA dans l'industrie (impact multidimensionnel mais encore modéré sur les métiers cadres).

Le numérique est à la fois une opportunité de reconversion et un risque de nouvelles fractures (âge, genre, qualification). En coopérant avec ses partenaires, Transitions Pro Occitanie fait du CEP un outil pour anticiper ces mutations, accompagner les actifs et soutenir l'égalité professionnelle.

Comme le numérique, la transition écologique redessine les métiers et les compétences : elle ouvre de nouvelles perspectives mais impose aussi d'anticiper les reconversions.

NUMÉRIQUE ET COMPÉTENCES DE DEMAIN

- **200** participants à la webconférence sur l'IA et les transitions professionnelles.
- **1 livre blanc** publié en 2024 sur l'IA et ses impacts sur l'emploi.
- **1 projet innovant** lancé (Métamorph'Ose) pour favoriser la mixité dans les métiers techniques et numériques.

Le numérique devient un terrain concret de coopération pour anticiper les mutations et renforcer l'égalité professionnelle.

B. EMPLOI DURABLE ET TRANSITION VERTE

En Occitanie, la transition écologique s'impose comme un moteur d'emplois durables, transformant à la fois les filières industrielles, les compétences attendues et les opportunités de reconversion.

Elle implique, de ce fait, un repositionnement progressif des acteurs de l'accompagnement professionnel, notamment les opérateurs du CEP, qui sont appelés à intégrer cette dimension dans leurs pratiques de conseil : **meilleure lecture des métiers "verts" et "verdissants", prise en compte des compétences environnementales, mais aussi articulation entre projets individuels et enjeux de durabilité.**

Coopérations régionales en 2024

Temps forts organisés avec les partenaires :

- > **Webinaire Filière hydrogène** organisé par Transitions Pro Occitanie avec la région Occitanie + Université de Toulouse) : perspectives de développement et compétences clés à anticiper.
 - > **Contributions de l'APEC (2022-2024) :**
 - **2022** : premiers signaux de transformation des métiers cadres.
 - **2023** : verdissement des fonctions existantes.
 - **2024** : cadre méthodologique pour intégrer la transition écologique dans l'accompagnement.
- >> **Mise à disposition d'une base de données de 1 900 formations "vertes" dès Bac+3.**

Présence territoriale de Transitions Pro Occitanie

- > **Projets structurants :**
 - EDEC Automobile (Ariège) & adaptation compétences & infrastructures face aux véhicules électriques.
 - Participation au groupe **OCDE-DGEFP** sur emploi/formation et transition écologique.
- > **Sensibilisations territoriales (2025) :**
 - Filière Réseaux Électriques : rencontres à Narbonne (27/01), Sète (16/06), Perpignan (01/07).
 - Comités Techniques SPRO : Narbonne (24/06), Perpignan (26/06).
- > **Événements à venir :**
 - Ecotour Montpellier (Opcommerce, 19/06/2025, Saint-Aunès).
 - Forum des Métiers de la Transition Écologique (Toulouse Métropole, 13/11/2025).

En intensifiant les coopérations, projets structurants et actions de sensibilisation, Transitions Pro Occitanie contribue à :

- > **augmenter les dossiers de reconversion** financés vers les métiers verts,
- > **renforcer l'ancrage territorial du CEP** autour des enjeux environnementaux,
- > **inscrire durablement l'écologie** au cœur des trajectoires professionnelles.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET EMPLOI DURABLE

- **1 900** formations "vertes" répertoriées par l'APEC, accessibles dès Bac+3.
- **1 projet** structurant EDEC Automobile en Ariège pour adapter la filière aux véhicules électriques.
- **3 sensibilisations territoriales en 2025** (Narbonne, Sète, Perpignan) autour des réseaux électriques.

>> La transition écologique devient un moteur concret de reconversions et de montée en compétences en Occitanie.



3 AGIR POUR PROMOUVOIR LE CEP ET PROFESSIONNALISER LES ACTEURS

En 2024, les opérateurs du CEP, Transitions Pro Occitanie et leurs partenaires ont uni leurs forces pour renforcer la visibilité du service, développer des coopérations étroites avec les entreprises et favoriser une acculturation commune entre les acteurs de l'accompagnement, impulsée notamment par des actions structurantes portées par Transitions Pro Occitanie.

- Promouvoir le CEP pour renforcer la visibilité du service
- Mobiliser les entreprises autour des dynamiques de reconversion et d'adaptation RH.
- Renforcer les partenariats avec l'écosystème emploi-formation.
- Professionnaliser les conseillers CEP

>> Ces leviers conjugués renforcent la visibilité du CEP, sa qualité et son impact sur le territoire.



A. EVÉNEMENTS PARTAGÉS AUTOUR DE LA NOTORIÉTÉ DU CEP ET DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE EN DIRECTION DES BÉNÉFICIAIRES

- **Les Trophées de la Reconversion en 2024** ont mis à l'honneur ceux qui ont osé changer de métier, au Stade Toulousain. Une nouvelle catégorie a vu le jour. Elle récompense les personnes qui se sont reconverties à la suite d'une problématique de santé. Au total, 12 finalistes ont été récompensés sur 99 candidatures. Les opérateurs CEP et de nombreux partenaires de l'emploi formation étaient présents



- **Pour la Journée Nationale de la Reconversion**, Transitions Pro a accueilli des organismes de formation, CEP et futurs reconvertis. Plus de 100 personnes ont été accompagnées ce jour-là.



- **Pour la journée nationale de la reconversion**, Avenir Actif a proposé une réunion d'information sur le CEP en présentiel dans 15 villes de la région (au moins une par département) ainsi que 3 webinaires à portée régionale (106 inscriptions au total).

- **Signature convention de partenariat avec l'APEC Occitanie** L'APEC Occitanie a signé dans nos locaux le renouvellement de notre partenariat 2024-2026. Objectif : faciliter la reconversion des cadres, promouvoir l'accompagnement CEP et développer des actions territoriales adaptées aux besoins en compétences.

- **Webinaire « Démissionner et créer son entreprise »** coanimé avec l'APEC à destination des cadres

- **Participation des acteurs du CEP et de Transitions PRO** aux salons de Pechbonnieu : forum pour l'emploi



La 5^{ème} édition des semaines de l'évolution professionnelle, organisée au niveau national par Avenir Actif et l'APEC. 70

webinaires proposés, avec des thématiques variées auprès des salariés (gérer sa carrière après 50 ans ;

valoriser ses compétences ; faire de l'IA l'allié de son évolution professionnelle ; je me sens en situation d'épuisement professionnelle...) ou auprès des entreprises (préparer les entretiens professionnels grâce au CEP ; développer les compétences de mes salariés...). Près de 20 000 participations (dont 8% de participants de la région Occitanie), soit 23% de plus que l'édition de 2023.

• **Participation des acteurs du CEP et de Transitions PRO aux salons TAF :**



- **Brunch avec les 5 opérateurs du CEP :** Organisation d'un brunch avec les 5 opérateurs du CEP et Transitions Pro Occitanie pour échanger sur la stratégie 2025 actualités, les évolutions des Offres de services respectives, les besoins, les axes d'amélioration, et projeter les actions de coopérations à venir.
- **Coopération FT Spectacle, Avenir Actif et AFDAS :** une action d'animation a été organisée en partenariat avec FT Spectacle, Avenir Actif et avec la participation de l'AFDAS, dans le but de : promouvoir le dispositif PTP auprès des intermittents du spectacle en contrat précaire et valoriser le partenariat AFDAS / Transitions Pro, qui permet de cofinancer et sécuriser les parcours de reconversion des intermittents.



B. INTERVENTIONS AUPRÈS DES ENTREPRISES POUR PROMOUVOIR LE CEP ET DISPOSITIFS ASSOCIÉS

Le cahier des charges du CEP confie aux opérateurs une mission claire : faire connaître le service, non seulement aux actifs, mais aussi aux employeurs et à leurs représentants*. Autrement dit, le CEP n'est pas qu'un accompagnement individuel : il doit aussi trouver sa place dans l'entreprise, pour anticiper les transitions, soutenir la réflexion RH et sécuriser les parcours dès l'amont.

>> **Un enjeu stratégique : promouvoir le CEP auprès des entreprises, c'est changer son image. Ce n'est plus seulement un service d'orientation, mais un appui stratégique pour accompagner les trajectoires et articuler besoins individuels et dynamiques territoriales.**

Ces dernières années, les opérateurs CEP en Occitanie ont multiplié les initiatives en direction des entreprises. Transitions Pro et ses partenaires ont construit des coopérations opérationnelles, renforçant la visibilité du service et assurant un déploiement mieux coordonné auprès des employeurs.

3 FAITS MARQUANTS EN 2024

- **277 participants** aux réunions & webinaires régionaux sur le CEP.
- **22 partenaires** mobilisés pour le lancement du réseau Team RH pour soutenir les TPE/PME.
- **Déploiement de la plateforme Octopus**, un outil digital inédit au service des entreprises.

Une dynamique renforcée autour du dispositif TransCo

En 2024, le dispositif Transitions Collectives (Transco) a connu une nouvelle étape de consolidation en Occitanie.

>> **17 dossiers financés cette année, tous suivis par le Pôle Entreprises et Territoires, avec un accompagnement systématique par un conseiller CEP pour sécuriser les trajectoires professionnelles dans des contextes de mutation des métiers.**

Au-delà de Transco, la coopération avec les opérateurs CEP, initiée en 2022, s'est intensifiée en 2023 et 2024. Les sollicitations croissantes des acteurs économiques et territoriaux témoignent de l'ancrage du CEP comme un appui stratégique pour les entreprises.

TRANSCO EN OCCITANIE EN 2024

- **100 % accompagnés par un conseiller CEP.**
- **Une dynamique partenariale renforcée** avec opérateurs CEP, entreprises et acteurs territoriaux.

Modalités de coopération concrètes

- Réunions d'information croisées.
- Participation aux instances de pilotage.
- Interventions conjointes en entreprise.

Des actions renforcées avec les entreprises pour promouvoir le CEP et sécuriser les parcours

En 2023 et 2024, Transitions Pro Occitanie a intensifié ses actions auprès des entreprises, en coopération avec les opérateurs CEP, pour promouvoir le CEP comme un **outil RH stratégique** et sécuriser les parcours des salariés.

>> **Le CEP s'impose comme un levier stratégique de gestion des parcours, au croisement des besoins des salariés et des entreprises.**

Interventions conjointes en entreprise

Des actions portées par Transitions Pro Occitanie ont permis de valoriser la diversité de l'offre CEP directement auprès des employeurs :

- **Avec l'APEC** (entreprises adhérentes OPCO EP) > « Comment recruter autrement ? »
- **Avec Tisséo** (équipes RH) > présentation FIPU et PUR comme leviers GPEC.
- **Avec NEXEM & OPCO Santé** > enjeux PTP et cofinancement avec Opco Santé pour les structures adhérentes.
- **Avec le CSE Airbus** > information salarié sur l'ensemble des dispositifs Transitions Pro.

>> **Ces interventions renforcent la visibilité du CEP et son positionnement dans les stratégies RH des entreprises.**

Nouveaux outils et réseaux au service des entreprises

- **Team RH** : réseau de 22 partenaires dont Transitions Pro Occitanie (pilote par la Région et France Travail) pour simplifier l'accès des TPE/PME aux services RH, avec l'implication des opérateurs CEP.
- **Plateforme Octopus** : interface lancée en 2023 et célébrée en 2024 > centralise les outils RH et oriente les entreprises vers les bons interlocuteurs. Transitions Pro a activement contribué à son développement.

Un événement régional structurant à destination des employeurs organisé par Avenir Actifs et l'Apec afin de promouvoir le CEP (juin 2024)

- **14 réunions départementales et 5 webinaires régionaux.**
- **466 inscriptions, 277 participations** effectives.

>> **Occasion de rappeler que le CEP ne se limite pas aux reconversions : 50 % des bénéficiaires souhaitent plutôt évoluer en interne, se former, entreprendre, mieux dialoguer avec leur employeur ou faire reconnaître leurs acquis.**

En multipliant les interventions, en développant des outils collectifs et en organisant des événements à grande échelle, Transitions Pro Occitanie et ses partenaires positionnent le CEP comme un **levier stratégique de gestion des parcours**, utile autant pour les actifs que pour les entreprises.

Des projets sur le territoire

ETINCELLES

Pour accompagner des salariés en reconversion vers les métiers de l'artisanat.



TEAM RH

Plateforme territoriale d'appui RH aux transitions des entreprises et des salariés.



OCTOPUS

Plateforme territoriale d'appui RH aux transitions des entreprises et des salariés.



EDEC

Sur la transition technologique et professionnelle du secteur de l'automobile.



MÉTAMORPH'OSE

Pour accélérer la féminisation des métiers et accompagner 50 femmes vers les métiers du numérique et de l'industrie.



C. RENFORCEMENT DES PARTENARIATS AVEC L'ENSEMBLE DE L'ÉCOSYSTÈME EMPLOI-FORMATION

En complément des coopérations déjà actives avec les entreprises, Transitions Pro Occitanie développe et formalise des conventions de partenariat avec les opérateurs du CEP – Apec, Avenir Actif- ainsi qu'avec d'autres acteurs clés de l'emploi et de la formation professionnelle (OPCO, réseaux institutionnels, acteurs territoriaux).

Ces conventions visent à consolider un socle de coopération durable, fondé sur :

- **Une meilleure connaissance** réciproque des offres de services ;
- **Un meilleur accompagnement** des mobilités professionnelles
- **Le maintien et le développement de l'emploi et de la formation professionnelle** en région
- **La capacité à répondre collectivement aux mutations économiques** et sectorielles ;
- **La mise en œuvre de solutions adaptées** aux besoins des actifs et du territoire.

Dans cette logique, de nouvelles conventions sont envisagées avec d'autres CEP, des OPCO tels que **OPCO Commerce**, ainsi que des partenaires institutionnels comme le **CARIF-OREF** – **Ce maillage partenarial élargi fait pleinement système avec la mission de suivi du CEP** : il permet d'exploiter les complémentarités entre acteurs, de renforcer la visibilité du service public d'accompagnement, et de sécuriser davantage les parcours professionnels.

Zoom terrain - Audrey SARR Responsable du Pôle Information et Territoires et Référente des Partenariats chez Transitions Pro Occitanie

« Renforcer nos partenariats, c'est renforcer notre impact ! »

Construits avec les acteurs clés du territoire, ils favorisent une meilleure articulation des accompagnements et des parcours. Ces coopérations nous permettent de dépasser le travail en silo pour proposer des réponses plus adaptées et sécurisantes, face aux mutations économiques, environnementales ou digitales. Le partenariat devient ainsi un véritable levier de développement et d'efficacité collective sur le territoire. »



Nos partenariats

Nos partenariats en 2024

Avec l'ensemble de nos partenaires nous menons des actions territoriales stratégiques connectées aux besoins de nos bassins d'emploi.

Avec l'OPCO Santé

- Transitions pro finance la 1ère année et l'OPCO Santé avec l'entreprise financent les années suivantes.



14

parcours de formation DE infirmier co-financés

Avec l'ANLCI

Un partenariat signé depuis 2022 qui :

- Sensibilise les partenaires à l'illettrisme pour faciliter le repérage des situations
- Promeut la certification CléA comme un véritable outil de sécurisation des parcours



Avec l'AFDAS

- Ce partenariat vise l'accompagnement des salariés intermittents du spectacle.
- Cofinancement des dossiers PTP à hauteur de 50% du coût global dans la limite de 19 000€

4

parcours co-financés

61 500 €

de co-financement



Avec l'AGEFIPH

- Ce partenariat sécurise le projet des salariés en situation de handicap
- Co-finance la formation (70% des coûts pédagogiques)

32

parcours co-financés

145 000 €

de co-financement par les AGEFIPH



Avec UCANSS / UNIFORMATION

- Ce nouveau partenariat a été mis en place au niveau national en 2024.
- Transition Pro finance la 1ère année et UNIFORMATION finance les années suivantes



Avec Avenir Actifs

La convention actuelle :

- Facilite le recours aux services du CEP pour optimiser l'accessibilité aux dispositifs de transition professionnelle,
- Assure une promotion réciproque des offres de services respectives,
- Consolide la complémentarité de nos actions.



Avec l'OPCO EP

La convention actuelle signée depuis 2022 :

- Fait connaître et promeut les métiers à fortes perspectives d'emploi et les métiers émergents,
- Répond aux besoins exprimés par les entreprises
- Travaille sur de l'ingénierie pédagogique et financière,
- Croise les observatoires des métiers et compétences respectifs.



Avec l'APEC

- Ce partenariat a été renouvelé le 12 septembre.
- Il promeut l'accompagnement CEP auprès des salariés cadres.
- Développe des actions territoriales adaptées aux besoins en compétences.



Avec l'AKTO

Le partenariat régional signé en 2023 vise à

- Échanger des informations et innovations pour entreprises, territoires et salariés,
- Soutenir les projets de reconversion,
- Aider les entreprises à faciliter la reconversion des salariés, notamment les moins qualifiés, avec des solutions pédagogiques et financières.



D. PROFESSIONNALISATION ENTRE ACTEURS DU CEP ET TRANSITIONS PRO OCCITANIE

La **professionnalisation** constitue un **axe structurant** des coopérations régionales autour du CEP, tant pour assurer une montée en qualité du service rendu que pour favoriser une meilleure articulation entre les dispositifs d'accompagnement et de financement.

En 2024, Transitions Pro Occitanie a poursuivi ses efforts pour outiller les conseillers CEP et renforcer leur appropriation des dispositifs portés par l'association, à travers différents formats : **réunions d'information, webinaires opérationnels ciblés, mise en place de comités techniques** permettant des temps d'échanges inter-opérateurs.

Webinaires d'information à destination des opérateurs CEP

Transitions Pro Occitanie a organisé plusieurs webinaires à destination des opérateurs du CEP afin de renforcer la compréhension des dispositifs (PTP, dispositif démissionnaire, FIPU, PUR), répondre aux questions opérationnelles et encourager le partage de pratiques.

Ces actions ont pris la forme de sessions ciblées selon les opérateurs : échanges avec **Avenir Actifs** sur les dispositifs PTP et démissionnaire, webinaires avec **l'APEC** autour des parcours de reconversion des cadres, sessions "**Fréquence Réso**" avec **France Travail** sur le dispositif démissionnaire, ainsi que des réunions animées par la **référente handicap** de Transitions Pro auprès de **Cap emploi** pour améliorer la lisibilité de la convention Agefiph et adapter les réponses aux situations spécifiques des bénéficiaires.



Mise en place des Comités techniques post-Commission Paritaire Interprofessionnelle (CPI)

Transitions Pro a également organisé, à l'attention du réseau des opérateurs CEP, des comités techniques à la suite des Commissions Paritaires de Financement (CPI).

Ces temps d'échange ont eu plusieurs objectifs :

- **Présenter les données consolidées** sur les dossiers accompagnés et financés,
- **Analyser les motifs de refus ou d'acceptation**, pour identifier des axes d'amélioration sur la qualité des projets déposés,
- **Partager des recommandations pratiques** sur la constitution des dossiers (projet professionnel, cohérence de parcours, calendrier, budget...),
- **Sensibiliser aux secteurs et métiers porteurs**, pour alimenter les logiques de projection des conseillers et favoriser l'alignement avec les besoins régionaux.

Les comités ont également été l'occasion de renforcer la professionnalisation croisée entre Transitions Pro et les opérateurs du CEP, en permettant un partage d'informations sur les attendus des **nouveaux dispositifs FIPU et PUR**, les critères de recevabilité, les publics ciblés, ainsi que les modalités d'articulation avec le CEP.

Ces actions de professionnalisation ont permis d'assurer **une meilleure compréhension des dispositifs**, de **renforcer l'expertise des conseillers** et de **fluidifier les coopérations opérationnelles** entre opérateurs CEP et Transitions Pro.



Zoom terrain - Marietta MORALES
Coordinatrice Pédagogique chez
Avenir Actifs

« Ces rendez-vous mensuels facilitent en direct, de vive voix, les retours qualitatifs et quantitatifs des résultats en commission. Ils nous permettent en tant que coordinatrices pédagogiques de faire des retours directs aux équipes conseillers CEP de la région sur nos applicatifs et aussi de mieux accompagner les bénéficiaires sur les attendus spécifiques aux dispositifs et répondre à des questions techniques. Les motifs de refus sont clarifiés pour chaque dossier ce qui permet de mieux traduire les critères d'analyse des dossiers auprès des bénéficiaires également. »



AXES D'AMÉLIORATION

1

BILAN 2024

En 2023, plusieurs pistes avaient été identifiées pour renforcer le déploiement et l'efficacité du CEP en Occitanie.

En 2024, des avancées concrètes ont été réalisées :

- **Renforcement des coopérations** entre opérateurs et acteurs emploi/formation, via des événements partagés et des partenariats ciblés.
- **Progression de la notoriété du CEP**, grâce à une communication plus visible auprès des publics et des entreprises.
- **Professionnalisation accrue** des conseillers CEP, avec des webinaires thématiques, des sessions d'interconnaissance et les comités techniques post-CPI.
- **Articulation renforcée** avec Cap emploi et les acteurs santé au travail, pour mieux prévenir l'usure professionnelle.

Ces avancées marquent une continuité dans la collaboration, mais aussi une capacité d'adaptation des parties prenantes face aux nouveaux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

“

Zoom terrain - Freddy LENO

Chargée de Mission Partenariats et Territoires chez Transitions Pro Occitanie et *rédactrice du présent rapport*

« En 2024, nous avons choisi de poursuivre sur la lancée de 2023 tout en élevant nos ambitions. Renforcer la notoriété du CEP, structurer les coopérations territoriales : ces actions restent notre socle. Mais nous allons plus loin, en intégrant les nouveaux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Notre cap est clair : consolider les acquis et adapter le service aux besoins émergents des publics, des entreprises et des territoires. »

2 PRIORITÉS POUR 2025 ET AU-DELÀ

Consolider les acquis

- **Amplifier la communication coordonnée** du CEP auprès des publics, entreprises et partenaires.
- **Mieux cibler les actions** grâce à une analyse territoriale renforcée (cartographies, données statistiques).
- **Poursuivre la professionnalisation croisée** entre opérateurs CEP, Transitions Pro et acteurs emploi/formation.
- **Optimiser l'usage d'Agora et des tableaux de bord partagés** pour objectiver les constats et mieux orienter l'action.
- **Développer les outils communs** : observatoire métiers, FAQ, GPECT territoriale, listes de métiers porteurs.

Répondre aux nouveaux enjeux économiques et sociaux

- **Adapter l'accompagnement aux métiers porteurs et aux besoins des bassins d'emploi**, dans le respect de la neutralité des CEP.
- **Mettre en place des actions** pour mieux aligner aspirations individuelles et opportunités économiques.
- **Renforcer les coopérations** avec les acteurs de la transition écologique et numérique pour anticiper les évolutions de compétences.

Renforcer l'inclusion et prévenir les ruptures

- **Intensifier les actions en direction des publics** fragilisés (seniors, BOETH, peu qualifiés).
- **Mieux intégrer la santé au travail et la prévention de l'usure professionnelle**, via les dispositifs FIPU et PUR.

Optimiser les coopérations avec les entreprises

- **Positionner le CEP comme un levier stratégique** de GEPP.
- **Développer une approche plus anticipatrice et concertée** avec les employeurs.

Favoriser des parcours professionnels plus fluides, sécurisés et alignés avec les besoins économiques locaux.

Innover dans les pratiques

- **Expérimenter de nouveaux formats** : rencontres sectorielles, forums hybrides réunissant bénéficiaires, conseillers CEP et employeurs.
- **Valoriser systématiquement l'impact du CEP** dans les parcours financés, avec des indicateurs qualitatifs, quantitatifs et des témoignages.

Ces axes traduisent une double ambition : **consolider les acquis et ouvrir de nouvelles perspectives** pour que le CEP réponde toujours mieux aux besoins des actifs, des entreprises et des territoires.



PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Occitanie

ELLE VOULAIT
[CHANGER
DE MÉTIER]
ELLE L'À
FAIT.



CONCLUSION

Les projets engagés pour étendre l'impact du CEP en Occitanie ouvrent des perspectives prometteuses. Les coopérations avec les acteurs territoriaux restent au cœur de nos priorités, pour consolider un écosystème favorable à l'évolution professionnelle des actifs, à la sécurisation des parcours et à la réponse aux besoins économiques du territoire.

L'Accord national interprofessionnel de juin 2025 marque un tournant : il simplifie le paysage des transitions professionnelles autour de deux dispositifs :

- le **Projet de Transition Professionnelle (PTP)**, à l'initiative du salarié,
- la **période de reconversion**, à l'initiative de l'employeur, qui remplace la Promotion ou la Reconversion par l'Alternance (Pro-A) et Transco.

Désormais, les associations Transitions Pro deviennent l'**opérateur central** des reconversions, tandis que Certif'Pro assure le pilotage stratégique au national. Ce rôle élargi s'accompagne de nouveaux défis : cofinancement des projets longs, adaptation des partenariats avec les OPCO, articulation avec les priorités régionales.

Pour relever ces défis et continuer à faire preuve d'agilité, Transitions Pro Occitanie entend mobiliser de nouveaux leviers financiers, notamment le **Fonds social européen (FSE)**, afin de financer davantage de projets et de répondre aux besoins croissants des actifs et des entreprises.

Dans ce contexte, le CEP demeure le **point d'entrée privilégié** : il éclaire les choix, sécurise les parcours et facilite l'accès aux dispositifs de reconversion. Les coopérations renforcées avec les conseillers CEP seront décisives pour donner toute sa portée à la réforme et traduire concrètement les ambitions régionales.

Ainsi, la combinaison d'une **dynamique régionale forte**, avec une réforme nationale **structurante**, avec des **structures CEP engagées** et avec de **nouveaux leviers financiers** ; permet de placer Transitions Pro Occitanie dans une position déterminante pour accompagner les mutations professionnelles et contribuer à la vitalité économique et sociale du territoire.

Plus que jamais, Transitions Pro Occitanie affirme son rôle de "guichet unique des reconversions", au service des actifs et des entreprises de la région.

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Occitanie



MISSION DE SUIVI
DU CEP EN RÉGION
OCCITANIE

[20
24]

RAPPORT
ANNUEL



www.transitionspro-occitanie.fr

TRANSITIONS PRO MONTPELLIER
10 rue Robert Schuman
Parc d'activité de la Peyrière
34430 ST JEAN DE VEDAS
05 62 26 87 87

TRANSITIONS PRO MONTPELLIER
10 rue Robert Schuman
Parc d'activité de la Peyrière
34430 ST JEAN DE VEDAS
05 62 26 87 87