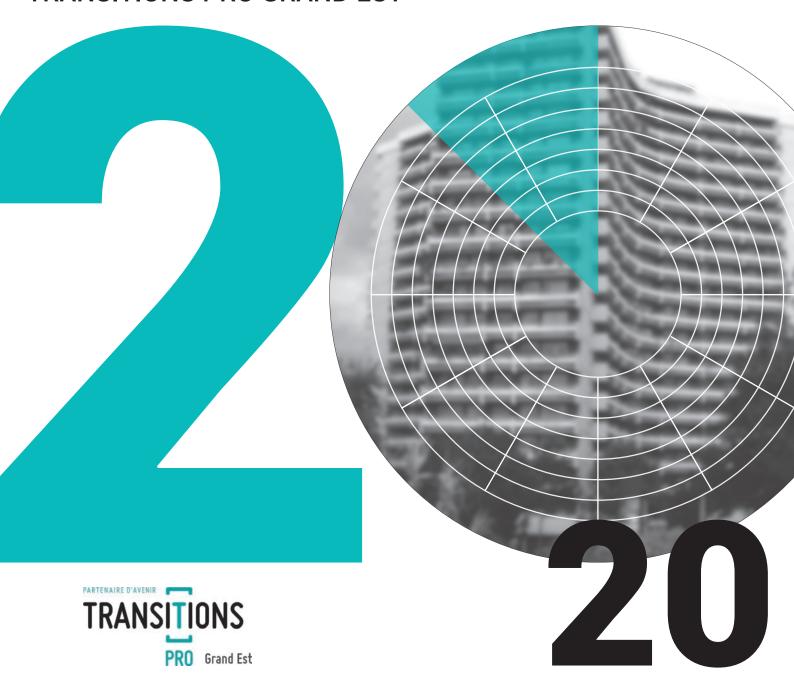
## RAPPORT D'ACTIVITÉ

TRANSITIONS PRO GRAND EST



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020 TRANSITIONS PRO GRAND EST

04
06
06 09 12
<b>14</b> 14 15
16
18
19 21
22
23 26
29
30 31 32

# DU FONGECIF À TRANSITIONS PRO GRAND EST



## 1. TRANSITIONS PRO GRAND EST : UNE CONSTRUCTION RÉUSSIE

## 1.1. DES INSTANCES PARITAIRES ACTIVES ET STRUCTURANTES AU SERVICE D'UN PLAN D'ACTIONS AMBITIEUX

Du Fongecif Grand Est vers
 Transitions Pro Grand Est : une transition
 professionnellement assurée.

Le challenge porté par le Conseil d'Administration et la gouvernance était d'assurer la continuité d'un service de qualité pour l'intégralité des salariés souhaitant bénéficier d'un parcours de formation. Ce challenge a été totalement partagé par le management et l'équipe qui, tout au long de l'année, ont tout mis en œuvre pour atteindre les objectifs.

En prime, une situation épidémique prise en charge efficacement malgré l'urgence. Situation qui perdure mais dont les conséquences sont bien anticipées et bien gérées. Avec un point positif pour l'exercice 2020 : des moyens de gestion à la hauteur de nos besoins liés à cette restructuration.

Le bilan répond intégralement aux objectifs fixés par notre Conseil d'Administration et parfaitement intégrés par les salariés de l'association:

• Aucune rupture de service.

- Un recrutement de très bon niveau assurant une intégration optimale.
- Une équipe aux compétences avérées et de plus en plus performante.
- Un management participatif mais exigeant qui porte chaque membre de notre association vers une autonomie de fonctionnement dans une stratégie collective de nature à faire évoluer le groupe.
- La parfaite maîtrise de l'ensemble de la gestion.
- Une gestion RH optimale dans le respect des exigences en matière de conditions de travail.

Transitions Pro Grand Est est, après un an d'activité, reconnue pour ses compétences, son professionnalisme et son exigence de qualité dans le paysage de la formation des salariés en matière de transition vers un nouveau métier.

Michel KLEIN (MEDEF)
Président du Conseil d'Administration
Transitions Pro Grand Est

#### 1.1.1. ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Le Conseil d'Administration du mois de janvier 2020 écrivait et votait les orientations stratégiques de Transitions Pro Grand Est, élaborant ainsi la feuille de route de la structure en 4 axes, détaillés ci-dessous.



#### AXE 1

- Préparer et accompagner la transition Fongecif Grand Est / Transitions Pro Grand Est
- Sécuriser les éléments liés à la mise en œuvre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi
- Déployer
  l'organisation cible
  de Transitions Pro
  Grand Est et
  accompagner
  les changements
  de métiers des
  collaborateurs,
  cultiver les talents



- Installer la place politique de Transitions Pro Grand Est dans l'écosystème régional
- Positionner de façon volontariste Transitions Pro Grand Est au cœur des instances régionales en charge des politiques d'emploi / formation
- Développer les partenariats tant financiers que stratégiques permettant de favoriser la réussite des transitions professionnelles



#### AXE 3

- Réussir la mise en place des dispositifs liés à la réforme de la formation professionnelle et installer les nouvelles missions d'expertise
- Adapter la présence territoriale de Transitions Pro Grand Est aux moyens disponibles et aux nécessités de l'offre de services à mettre en place
- Déployer les certifications paritaires inter professionnelles et organiser leur processus



#### AXE 4

- Sécuriser le fonctionnement des Commissions Paritaires d'Examen des dossiers et les décisions qui sont prises
- Assurer une gestion rigoureuse de l'Association et des financements publics confiés
- Mesurer
  l'efficacité et la
  performance de
  Transitions Pro
  Grand Est et la
  satisfaction des
  bénéficiaires de
  ses services

#### **QUELQUES CHIFFRES..**

CONCERNANT LE BUREAU

15 RÉUNIONS

50 DÉCISIONS CONCERNANT LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

77 RÉUNIONS DÉCISIONS

TRÉSORIERS

#### 1.1.2. PRIORITÉS RÉGIONALES

Les administrateurs ont rapidement voté les priorités régionales pour une mise en œuvre dès décembre 2020. Ces priorités sont le reflet de nos enjeux dans le cadre du financement des parcours PTP (Projet de Transition Professionnelle). Elles sont définies en lien avec les besoins du territoire pour les publics les plus éloignés du marché de l'emploi. Les nouvelles priorités renforcent la prise en compte des spécificités régionales, favorisent des parcours pédagogiques innovants et impulsent des logiques de cofinancement.

Pour accompagner l'appropriation de ces priorités sur l'ensemble du territoire et faciliter la constitution des dossiers dans une approche la plus qualitative possible, nous avons organisé un webinaire en octobre 2020, afin d'informer nos partenaires ainsi que les organismes de formation.

La définition de nos priorités régionales s'est appuyée sur des études engagées par des acteurs régionaux et nationaux : le Business Act<sup>1</sup> de la Région Grand Est, le BMO<sup>2</sup> de Pôle emploi, l'OTP3, le CESER4, l'OREF5, I'OPMQ6, I'ACOSS/URSSAF7, I'INSEE8.

#### PRIORITÉS RELATIVES AU PUBLIC

#### CSP/niveau de qualification

→ Priorité aux salariés les moins qualifiés, ouvriers et employés, non diplômés du baccalauréat

#### Reconnaissance d'inaptitude

→ Priorité aux salariés reconnus inaptes et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance

#### Taille de l'entreprise

→ Priorité aux salariés travaillant dans des entreprise de moins de 50 salariés

#### PRIORITÉS RELATIVES AU PROJET DE FORMATION

#### Formation courte

PRIORITÉS NATIONALES

PRIORITÉS RÉGIONALES

- → Priorité aux salariés visant une formation
- d'une durée maximale d'un an calendaire si le projet est réalisé en continu et à plein temps
- d'une durée maximale de 1200 heures si le projet est réalisé en discontinu et/ou à temps partiel

#### Formation certifiante

→ Priorité aux projets qui intègrent une formation certifiante et enregistrée au RNCP en bloc de compétences

#### Ingénierie de formation

→ Priorité aux projets proposant une ingénierie de formation ou de parcours valorisée en région

#### Co-financement

→ Projet intégrant un parcours de formation incluant un co-financement

#### PRIORITÉS RELATIVES À L'EMPLOI OCCUPÉ OU VISÉ

#### Secteurs qui recrutent

→ Projet ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent\*

#### Secteurs en déclin

→ Priorité aux salariés qui travaillent dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue\*

#### Contrats précaires

→ Priorité aux salariés en contrat court (CDD, intérimaires, intermittents du spectacle) et/ou à temps partiel\*

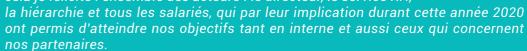
#### \*liste définie par Transitions Pro Grand Est

#### 1.2. LE MAINTIEN DE NOTRE PLAN D'ACTIONS **EN PLEINE CRISE SANITAIRE**

Toutes nos activités se sont poursuivies et maintenues pendant la crise sanitaire tant sur le plan politique que technique : instances paritaires, commissions d'instruction des dossiers, jurys paritaires CléA.

## MOT Ш

L'objectif de notre nouveau directeur dans un premier temps était de présenter un plan d'actions adapté à cette situation nouvelle avec un effectif en construction. Je peux dire au nom des administrateurs que l'organisation de la continuité de l'activité a été menée d'une main de maître par la direction. Pour cela je félicite l'ensemble des acteurs : le directeur, le service RH,



L'opportunité de se positionner comme étant le partenaire incontournable des acteurs de la transition professionnelle était en partie conditionnée par notre capacité à nous adapter à cette situation chaotique provoquée par la crise sanitaire. Pour moi le challenge a été relevé!

Marius GERMINAL (CFDT), Vice-Président du Conseil d'Administration Transitions Pro Grand Est

#### 1.2.1. TÉLÉTRAVAIL FORCÉ

La crise sanitaire que nous vivons a contraint les équipes de Transitions Pro à s'adapter à de nouvelles modalités de travail : le télétravail a été mis en place en moins d'une semaine pour l'ensemble des salariés, pour répondre aux mesures gouvernementales puis fut partiellement maintenu jusqu'à la fin de l'année.

Nous avons su prévenir l'absentéisme en agissant sur les facteurs de risque et en développant les facteurs d'engagement : maintien du lien social et de l'esprit d'équipe à travers des moments d'échanges informels et conviviaux à distance, disponibilité des managers, accompagnement par une psychologue, maintien de la relation de confiance, implication de l'ensemble des acteurs. reconnaissance...

#### **PRÉSENTIEL**

**JOURS** TRAVAILLÉS **DU TEMPS** DE TRAVAIL

#### **TÉLÉTRAVAIL**

**JOURS** TRAVAILLÉS

**DU TEMPS** DE TRAVAIL

**SUR 5208 JOURS TRAVAILLÉS** PAR LES ÉQUIPES EN 2020

<sup>1</sup> Business Act : plan de relance de la Région 2 BMO : enquête des Besoins en Main-d'Œuvre

<sup>3</sup> OTP: Observatoire des Transitions Professionnelles 4 CESER : Conseil Économique, Social et

Environnemental Régional

<sup>5</sup> OREF : Observatoire Régional de l'Emploi et de la

<sup>6</sup> OPMQ : Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

<sup>7</sup> ACOSS /URSSAF : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale / Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

<sup>8</sup> INSEE : Institut National de la Statistique et des Études Économiques

#### 1.2.2. ACCÉLÉRATION DE LA DÉMATÉRIALISATION SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE TRAITEMENT

Le service remboursement avait pour objectif de tester des éléments de la dématérialisation du traitement des remboursements à partir d'avril 2020 pour une mise en application en mai 2020. Le premier confinement nous a contraint d'accélérer le processus pour une mise en pratique en plusieurs étapes, dès le 16 mars 2020 :

Le confinement impose le télétravail à 100% à partir du 16 mars 2020 pour l'ensemble de l'équipe. L'activité se poursuit pour les membres du service remboursement, qui sont en mesure de continuer les décaissements.

> Confinement et télétravail

Les bulletins de paie des bénéficiaires qui ont recours au PTP\* en CDD sont dématérialisés. Les paies émises par Transitions Pro sont disponibles en téléchargement sur les espaces sécurisés des bénéficiaires : elles ne sont plus envoyées par courrier.

Bulletins de paies téléchargeables sur les espaces sécurisés

Le Certificat de Réalisation. imposé par le gouvernement à partir de juin 2020 est désormais rempli par les organismes de formation depuis leur espace sécurisé en ligne. Il n'y a plus de transmission papier à la charge de l'organisme de formation entre le bénéficiaire et l'entreprise d'origine du stagiaire.

Certificat de réalisation disponible depuis les espaces sécurisés

Fonction « messages » dans les espaces sécurisés

Les employeurs et les organismes de formation peuvent désormais échanger des messages avec Transitions Pro directement à partir de leur espace sécurisé. Le recours au mail est drastiquement réduit, les documents ne sont plus imprimés.

Contrôles trésoriers dématérialisés

Le contrôle du trésorier se fait aussi sur ordinateur et non plus à partir de documents en version papier.

#### Fin du dossier papier

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020, tous les dossiers PTP\* sont 100% dématérialisés. Le dossier en version papier n'est accepté par Transitions Pro

particulière.

Grand Est qu'en cas de situation

Les plus de la dématérialisation?

- → Une réduction drastique de la consommation de papier,
- → une sécurisation dans le transfert de documents confidentiels (bulletin de paie),
- → des délais de paiement plus optimisés,
- → une continuité de service sans limite.

### **E** FINANCII ~ ш SABL

Je garde de cette année l'image d'une équipe très impliquée, déterminée à mettre en place les moyens nécessaires à une continuité d'activité, et offrir une qualité de service malgré les circonstances. Cela a permis de mettre en place un fonctionnement optimisé et dématérialisé, s'adaptant aux aléas. Je suis plus que jamais fière de la team!

Jean-Marc CUNY. Responsable financier et contrôle de gestion



**SUR L'ANNÉE 2020** 



DÉPÔTS DE DOCUMENTS SUR LES ESPACES SÉCURISÉS



4266

MESSAGES ÉCHANGÉS VIA LES ESPACES SÉCURISÉS



La crise sanitaire que nous avons connue en 2020 ainsi que le premier confinement a amené à se questionner sur l'intérêt de l'impression des documents pour le contrôle financier des dossiers de formation. La sensibilisation à la réduction de la consommation papier a également été un axe prioritaire ainsi que la très faible valeur ajoutée à imprimer des documents qui ne servent que pour la procédure de contrôle.

Les trésoriers échangent à chaque contrôle avec l'équipe de gestion pour améliorer la qualité de gestion du dossier. L'équipe de gestion a proposé la solution dématérialisée des contrôles aux trésoriers, tout d'abord sur un échantillon d'un contrôle, puis sur l'ensemble d'un contrôle.

La procédure a été testée, éprouvée depuis plusieurs contrôles et elle est maintenant validée.

Toute l'équipe de gestion s'est impliquée dans la mise en place de ce changement et continue à améliorer cette procédure.

Fabrice MUNIER (CFTC) Trésorier Transitions Pro Grand Est

**Christian NOSAL (U2P)** Trésorier adjoint Transitions Pro Grand Est

#### 1.3. VINGT NOUVELLES RECRUES SUR 2020

Transitions Pro Grand Est a été construite à partir d'une page blanche : nouvelle gouvernance, nouvelle direction, refonte globale de la structure et des équipes.

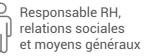
Début 2020, l'équipe comptait 12 personnes sur une organisation cible de 32 salariés. Et sur ces 12, seules 5 personnes n'ont pas changé de métier. Il a fallu étoffer l'équipe rapidement, pour être au rendez-vous des missions.

Malgré l'épidémie, nous avons donc embauché 20 personnes et avons adapté nos processus pour rassurer les candidats potentiels et limiter les risques. La majeure partie des recrutements se sont faits au premier semestre. Il a fallu, plus que jamais, nous entourer de personnes agiles sachant s'adapter aux changements de conditions de travail, et notamment au télétravail forcé.

Nous avons relevé le défi d'intégrer 5 personnes en plein confinement, menant tout le processus d'intégration en visio-conférence.



#### SERVICE RESSOURCES HUMAINES



Chargé de mission maintenance et travaux

#### SERVICE COMMUNICATION

Chargé de communication et de marketing digital

#### DIRECTEUR GÉNÉRAL

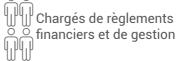
Assistant de direction et chargé des relations paritaires

#### SERVICE REMBOURSEMENT





Chargé de paies et de gestion



### SERVICE PARTENARIATS ET APPUI AUX TRANSITIONS



Responsable des partenariats et de l'appui aux transitions



Référents en parcours de formation



Chargés d'accueil et d'information



Chargés de projets

#### SERVICE INSTRUCTION

Responsable instruction
PTP et projets
démissionnaires Qualité et RGPD



Chargés d'instruction et de gestion

## 2. UN MANAGEMENT PARTICIPATIF ET UNE ÉQUIPE DE BÂTISSEURS AU SERVICE DU PROJET COLLECTIF

Nous avons mis en place un accompagnement RH fort et investi sur la formation. Sur 2020, il v a eu 20 nouvelles recrues, avec de

nouvelles fonctions pour lesquelles les Fongecif n'avaient pas d'antériorité, comme l'analyse des besoins d'emplois et de compétences, le suivi du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle). encore l'engagement de démarches collaboratives avec les acteurs de l'emploi-formation.

C'était un véritable défi.

Corinne KAUFFMANN Responsable RH, relations sociales et moyens généraux

#### 2.1. DES SALARIÉS FORMÉS

Dans le cadre du Plan de Développement des Compétences, il fut nécessaire d'adapter et diversifier notre offre de formation, à partir des besoins de formation individuels et de nos objectifs de développement.

EN 2020, UN SALARIÉ TRANSITIONS PRO A SUIVI

JOURS DE FORMATION MOYEN EN MOYENNE PAR SALARIÉ

DES SALARIÉS SE SONT DIT SATISFAITS DE LA FORMATION SUIVIE



DES SALARIÉS ONT SUIVI AU MOINS 1 FORMATION

SOIT 30 PERSONNES SUR 32 (APPRENTI ET CDD INCLUS)

Un taux d'accès à la formation particulièrement élevé, d'autant que le plan fut mis en place tardivement, à partir de juin 2020, le temps que l'organisation cible soit installée.



#### 2.2. UN TAUX D'ABSENTÉISME BAS

Le Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement Ayming Malakoff s'appuie sur les données d'absentéisme de 2019 en France et le point de vue des salariés avant la crise sanitaire. Les enseignements tirés de ces analyses trouvent un écho particulier dans notre contexte actuel qui met à mal la santé, la sécurité, l'engagement des collaborateurs et la performance des entreprises.

Cette tendance générale ne s'est pas faite ressentir chez Transitions Pro Grand Est.





TAUX D'ABSENTÉISME **MOYEN 2020** TRANSITIONS PRO **GRAND EST** 

# TRANSITIONS PROGRAND EST, UNE AMBITION TERRITORIALE



J'étais

d'imaginer com-

bien le professionnel de l'ac-

compagnement,

de la formation

avait un impact

déterminant dans

## 1. TRANSITIONS PRO GRAND EST: **UNE STRUCTURE ANCRÉE** DANS L'ÉCOSYSTÈME

Transitions Pro Grand Est a su trouver sa place dans l'écosystème régional en tant que facilitateur des parcours professionnels, avec l'objectif de sécuriser les trajectoires professionnelles. Notre ambition est de nous positionner en appui aux transitions, à travers différentes missions :



Analyser et anticiper les besoins en qualifications et en compétences des secteurs d'activités présents dans les territoires



Développer les relations partenariales pour travailler, partager et identifier des leviers d'action sur ce qui facilite le parcours des actifs et partager nos visions des mutations du marché du travail



Garantir la qualité des parcours de formation financés de chaque salarié pour une action de formation qui réponde à son besoin



Suivre la mise en œuvre opérationnelle du Conseil en Évolution Professionnelle dans les territoires

Cette volonté se traduit par la production d'études et d'éléments objectifs sur les parcours afin de lever des freins et de renforcer des élements facilitants pour le bénéficiaire.



#### 1.1. ÉTUDES ET ENQUÊTES MENÉES **AUPRÈS DE BÉNÉFICIAIRES ET D'USAGERS**

#### 1.1.1. ÉTUDE "ON VOUS DONNE LA PAROLE"

Remédier aux ruptures de parcours en facilitant le recours à l'offre de services.

Copilotée par la Région Grand Est et Transitions Pro Grand Est, l'étude s'inscrit dans la convention Région Grand Est - Transitions Pro Grand Est 2019-2020. Elle s'intègre dans les engagements pris par les membres du service public régional de l'orientation au sein du cahier des charges et de la charte SPRO1 (priorité 2 du CPRDFOP<sup>2</sup> « Performance Grand Est » (2018-2022).

À partir des conclusions de l'étude d'opportunité qualitative menée en 2019, 1500 usagers du Grand Est ont pris la parole sur leurs étapes de parcours, afin d'identifier :

- →Ce qui favorise l'engagement aux étapes de sourcing et de diagnostic.
- →Les éléments facilitants et limitants pour la mobilisation de la formation

(formation - accompagnement accès à un emploi ou évolution).

L'administration d'un questionnaire en ligne et d'une enquête téléphonique a permis de toucher un large panel d'usagers. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur l'expertise d'un cabinet d'études et de conseil.

Par ailleurs, mobiliser le LISEC<sup>3</sup> nous permettait de nous entourer d'un spécialiste de l'engagement des adultes dans des dispositifs de formation ou d'insertion socioprofessionnelle.

1 SPRO: Service Public Régional de l'Orientation 2 CPRDFOP: Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

3 LISEC : Laboratoire Interuniversitaire en Sciences de l'Éducation et de la Communication

**Grand Est** 

les prises de décision de l'usager, et combien la capacité à « faire relation » favorisait l'engagement et la persévérance des bénéficiaires.

L'individu s'intéresse plus gu'on ne le pense aux professionnels qu'il a en face de lui et à l'entente qui en émerge. Ce qui se joue dans cette « alliance » est au cœur de nos préoccupations.

Laëtitia DONNEZ Chargée de projet Partenariats en région

Le fait de ne pas avoir pu choisir son organisme de formation ne motive pas l'usager à poursuivre avec celui-ci.

PARMI LES RÉPONDANTS N'AYANT PAS SOUHAITÉ POURSUIVRE AVEC L'ORGANISME DE FORMATION :



**ÉVOQUENT LE** MANQUE DE QUALITÉ PERCU



**ÉVOQUENT LA** MÉFIANCE ENVERS **TOUTES LES** INSTITUTIONS

LES RÉPONDANTS SONT SATISFAITS DE LEUR ORGANISME DE FORMATION POUR LES **RAISONS SUIVANTES:** 



COMPORTEMENT ET ATTITUDE DU **PROFESSIONNEL** 



AIDE ADAPTÉE (informations utiles)

AIDE ADAPTÉE (facon de réaliser des démarches : méthode employée)

#### 1.1.2. ENQUÊTE DES PUBLICS DÉMISSIONNAIRES

Pour faciliter l'accès aux services du Dispositif Démissionnaire et l'accès aux droits, il est essentiel d'objectiver les données du terrain pour les bénéficiaires et d'ajuster, le cas échéant, notre regard et nos pratiques.

C'est avec cet objectif qu'une étude co-portée par le comité de suivi (que nous avons impulsé en Grand Est dès le lancement du dispositif) a été menée. Cette étude visait à recueillir la parole des bénéficiaires : ils ont pu s'exprimer sur leur devenir, sur ce qui a été facilitant et ce qui a pu constituer un frein dans l'avancée de leur projet.

L'enquête a été menée avec le soutien d'un prestataire spécialisé. Elle permet de mieux appréhender l'expérience vécue par les individus et identifier les facilitants et les limitants à chaque étape du parcours démissionnaire.

L'étude montre que le Dispositif Démissionnaire permet au bénéficiaire de donner de l'élan à son parcours professionnel. Le bénéficiaire a alors répondu à une quête de sens, de besoin de changement, mais le Dispositif Démissionnaire permet aussi de solutionner une situation conflictuelle en entreprise notamment dans le cadre d'une volonté unilatérale de départ.

382 BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF DONT 151 RÉPONDANTS

#### PARMI LES RÉPONDANTS :



95% SE SONT INSCRITS À PÔLE EMPLOI à la suite de la validation par Transitions Produ caractère réel et sérieux de leur projet

#### CONCERNANT LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE :







SONT SATISFAITS DU CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE QUI LEUR A ÉTÉ DÉLIVRÉ (appui informatif, appui méthodologique et aide à la décision)

#### FINANCEMENTS DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION:

75% PUBLIQUES (Pôle emploi, Région Grand Est)

AUTRES SOURCES
DE FINANCEMENT
(financement propre via
le Compte Personnel
Formation en majorité)

57% ONT OBTENU LEUR ACCORD DE FINANCEMENT AU MOMENT DE L'ENQUÊTE DONT

87% AVEC UN MONTANT CONFORME À LEUR ESPÉRANCE

#### 1.2. OBJECTIVER LES RÉUSSITES DANS LES PARCOURS

L'un des enjeux fondamentaux sur lequel nous œuvrons est le recours aux services en faveur de l'emploi et de la formation, dans une logique d'adaptation de l'offre de formation aux besoins de la personne. Nous y associons un enjeu de territoire pour notre structure, afin que nos services et les appuis que nous délivrons soient connus par les acteurs et par les usagers, et reconnus comme apportant une valeur ajoutée au sein de l'écosystème.

En Grand Est spécifiquement, nous interagissons avec les acteurs, en étant attachés à la contribution de chacun, en fonction de là où il se situe et de la prise en compte de ses enjeux propres et des enjeux que nous partageons. Nous facilitons,

outillons les partenaires, travaillons en concertation.

Nos projets sont portés en interne par notre Conseil d'Administration et mis au partage au sein d'instances régionales, dans une approche collaborative, en tenant compte des enjeux de territoire.

À ce titre, notre Conseil d'Administration a validé des priorités qui valorisent les ingénieries de formation et de parcours, et les métiers à fortes perspectives d'emploi, en faveur des publics les plus fragiles.

Nous avons également dans l'année, présenté le fruit de nos études sur les parcours lors d'une Commission Orientation du Créfop<sup>1</sup>. Nous avons impulsé deux Comités de pilotage (suivi de la mise en œuvre du CEP<sup>2</sup> et Projet Région) et un Comité de suivi démissionnaire.

Nous avons également mis en place:

→ dès janvier 2020, une rencontre
mensuelle post-commission d'instruction auprès des opérateurs du
CEP<sup>2</sup>.

→ en mai 2020, des rencontres mensuelles CEP<sup>2</sup> et en lien, échangé avec la Région Grand Est sur leur programme de professionnalisation 2021.

1 Créfop : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles 2 CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

## LE MOT DE LA RESPONSABLE

Nous objectivons les réussites dans les parcours en croisant les données socio-économiques, la réalité de terrain et en portant un regard sur la personne elle-même, sur son profil, son environnement, son projet. Ces travaux sont à la fois à visée interne, notamment pour la Commission d'Instruction, et externe, à travers des échanges avec les partenaires, les Conseillers en Évolution Professionnelle, les organismes de formation... Nous menons des comparatifs entre les formations, les perspectives d'emploi métiers, en lien avec les mutations économiques.

Maryline DÉPREZ Responsable des Partenariats et de l'Appui aux Transitions

## 2. NOS EXPERTISES AU SERVICE DES PARCOURS

Le partenariat a un effet levier. Nous avons l'ambition de toucher tous les salariés du territoire. Là où nous avons une plus-value, c'est en nous plaçant en appui des acteurs, en leur apportant des informations de qualité sur les dispositifs que l'on gère ou anime, ou sur la façon dont les dossiers sont examinés. Il faut jouer la carte des mutualisations, de la concertation, chacun dans son rôle.

Au-delà du cadre fixé, nous voulons faire de Transitions Pro une structure qui ait du sens sur le territoire. Notamment en construisant une relation fluide avec les nouveaux opérateurs du CEP (Conseil en Évolution Professionnelle), qui prennent leur place sur le territoire. Nous leur apportons notre appui. S'ils jouent un rôle fort, et que l'interface est forte avec Transitions Pro, la qualité de service rendu sera meilleure, de même que la qualité des dossiers et des décisions prises en Commission d'Instruction. Pour faire fonctionner l'écosystème, il est important de déployer une relation partenariale solide.

Lionel LEMAIRE Directeur général Transitions Pro Grand Est



Nous travaillons avec les partenaires sur l'individuel (avec des situations singulières de transitions professionnelles à travers des Projets de Transition Professionnelle, des Dispositifs Démissionnaires, des certifications CléA) mais notre rôle est également plus global : nous étudions l'ensemble de notre écosystème via nos enquêtes, nos analyses et nos études. Nous associons nos partenaires et nous identifions des terrains d'investigation.

Pour Transitions Pro Grand Est, la relation avec le bénéficiaire est primordiale. Afin d'apporter des réponses fiables, notamment sur nos dispositifs, à tous les actifs et tous les professionnels qui prennent contact, une permanence téléphonique interservices a été mise en place. Elle regroupe à la fois nos chargés d'accueil et d'information, nos chargés de règlements financiers et nos chargés d'instruction. Nos équipes répondent à toute personne, quel que soit son territoire d'appartenance.

SELON UNE ENQUÊTE MENÉE PAR UN CABINET D'ÉTUDES EN 2020, LES USAGERS SONT SATISFAITS À :

87% DE LA RELATION AVEC TRANSITIONS PRO GRAND EST

81% DES SERVICES DÉLIVRÉS PAR TRANSITIONS PRO GRAND EST



#### 2.1. APPUIS PARTENARIAUX ET SÉCURISATION DES PTP

Avec nos partenaires, l'un des enjeux → Mensuellement lors d'une visio place les conditions de réussite Évolution Professionnelle), Conseil en Évolution Professionnelle. réunions partenariales. et les cabinets qui accompagnent -> Nous animons nos propres les salariés en reconversion. Nos webinaires (par exemple pour évoquer interventions et nos échanges les nouvelles priorités régionales portent fréquemment sur les priorités auprès des organismes de formation, et sur les critères de cohérence, de la certification CléA...). pertinence, et sur les perspectives d'emploi.

Nous organisons régulièrement des temps d'échanges et des actions de communication pour apporter des réponses aux partenaires et aux usagers à l'échelle Grand Est ou sur les bassins de vie :

singulières,

sur le PTP (Projet de Transition post Commission d'Instruction Professionnelle) est de mettre en avec les opérateurs CEP (Conseil en

pour une bonne appropriation des → Ponctuellement nous coanimons attendus et d'aider à sa mise en avec les opérateurs du CEP des œuvre : tant pour les organismes de webinaires à destination des publics formation, les structures délivrant le et nous intervenons au sein de

Notre service communication a créé des outils et des supports permettant cette appropriation et nous répondons ponctuellement aux demandes d'outillage. À titre d'exemples (photo ci-dessous):

- → Plaquette "Tout savoir sur le Projet de Transition Professionnelle",
- → Le "Guide d'aide à l'élaboration du

**SUR L'ANNÉE 2020** 

**DOSSIERS** PTP PRIS EN **CHARGE SUR** 

**DOSSIERS EXAMINÉS** 

SOIT 70% DES **DOSSIERS** PRIS EN CHARGE

29 M € **ENGAGÉS SUR 2020** SOIT

25 000€

EN MOYENNE PAR DOSSIER

#### L'OPCO SANTÉ1

Transitions Pro Grand Est et l'OPCO Santé ont noué des liens sur 2020.

Transitions Pro a pu alimenter les connaissances de l'OPCO Santé concernant le nombre de transitions professionnelles réalisées vers les métiers de la santé, ainsi que le nombre de salariés issus de ce secteur, ayant mis en place une démarche pour s'orienter vers un nouveau secteur d'activité.

L'OPCO a également mis à disposition de nos équipes des études réalisées sur leur secteur d'activité (enquête emploi), l'observatoire des analyses permettant d'anticiper et d'accompagner les politiques d'emploi et de formation, ainsi que les codes APE<sup>2</sup> des entreprises concernées par l'OPCO.

Ce type d'appui peut-être réalisé auprès d'autres OPCO.

1 OPCO Santé : OPérateur de COmpétences du

4 DRCPNE : Délégation Régionale de la Commission

Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation

2 code APE : Activité Principale Exercée

3 PTP: Projet de Transition Professionnelle

secteur privé de la santé

professionnelle

**DOSSIERS ACCEPTÉS** 

SOIT

CE QUI REPRÉSENTE

**SUR L'ANNÉE 2020** 

**DOSSIERS** PRÉSENTÉS À LA COMMISSION D'INSTRUCTION

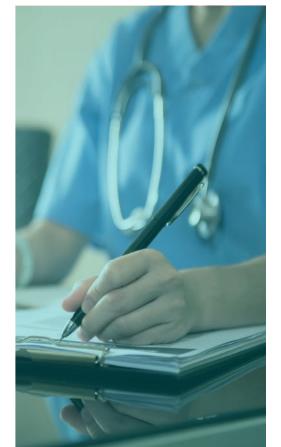
408

DE DOSSIERS **ACCEPTÉS** 

**DES DOSSIERS** PTP<sup>3</sup> DÉPOSÉS Ces données

chiffrées ont été présentées lors d'une rencontre DRCPNE4 et Transitions Pro Grand Est le 12 janvier 2021.





#### L'OBSERVATOIRE DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES (OTP)

Porté par le réseau des Transitions Pro au niveau national, l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP) quantifie et illustre les parcours professionnels des salariés ayant suivi une formation dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP).

À travers un site web, l'OTP présente les données fournies par les associations Transitions Pro et les données issues d'une enquête post PTP.

Il apporte une information actualisée sur les possibilités en matière de reconversion et sur l'impact des formations sur les parcours professionnels.

#### **Enjeux et impacts?**

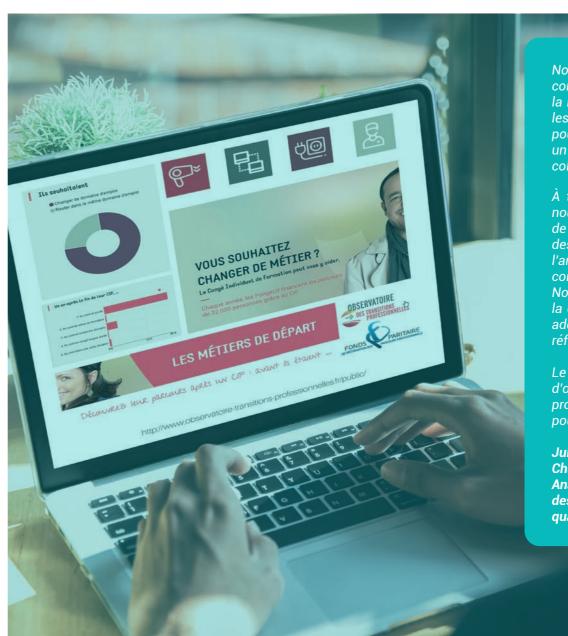
- → Pour les administrateurs, c'est un outil d'aide à la décision.
- → Pour les référents de parcours, l'OTP apporte des informations permettant d'objectiver les perspectives d'emploi,
- → Pour les Conseillers en Évolution Professionnelle, c'est une aide pour l'accompagnement des bénéficiaires sur la constitution des dossiers de demande de financements.

L'OTP donne accès à l'ensemble de l'étude par région ou à l'étude consolidée au national.

En 2020, Transitions Pro Grand Est a travaillé en collaboration avec trois autres régions sur l'harmonisation des données de l'OTP au national.

#### L'OTP SE BASE SUR PLUSIEURS INDICATEURS, PARMI LESQUELS :

- Les situations des bénéficiaires avant de débuter une formation
- Les formations les plus fréquemment suivies
- Les parcours réalisés par les bénéficiaires après la formation
- Les évolutions constatées après la formation



Nous avons l'ambition d'être identifiés comme une ressource complémentaire sur la mobilité professionnelle en Grand Est pour les publics salariés du secteur privé. Nous poursuivons nos actions pour que l'OTP soit un outil approprié par l'ensemble des collaborateurs et de nos partenaires.

À travers la mission d'analyse des besoins, nous souhaitons renforcer la sécurisation de la pertinence des projets de reconversion des bénéficiaires. L'observation permet l'anticipation sur les besoins en emplois, en compétences et qualifications sur le Grand Est. Nos travaux constituent une aide précieuse à la décision, une réflexion sur les stratégies à adopter, et peuvent contribuer à alimenter les réflexions entre les acteurs.

Le partage et la mutualisation des études d'observation sur le champ de la transition professionnelle, ne seraient-ils pas un atout pour anticiper l'avenir?

Julie HOUPERT Chargée de projet Analyse des besoins, des compétences et des qualifications





#### 2.2. PROMOTION ET JURYS CLÉA

Depuis janvier 2020, Transitions Pro Grand Est assure une mission d'organisation des jurys paritaires de validation de la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles et en assure la promotion. De mars à décembre 2020, des actions ont été menées :

#### GROUPES DE TRAVAIL AVEC LES ORGANISMES ÉVALUATEURS

Des groupes de travail avec les organismes évaluateurs du Grand Est ont été impulsés, des échanges réguliers ont eu lieu. Notre posture d'écoute de leurs attentes, des concertations sur des situations précises ont amené à créer un climat coopératif et des pratiques qualitatives et individualisées.

#### GROUPES DE TRAVAIL CERTIF'PRO

Nous nous inscrivons dans les travaux pilotés par Certif'Pro, coordinateur et propriétaire de la certification. À ce titre, nous avons participé et contribué aux groupes de travail.

#### COMMUNICATION

Les membres du jury paritaire CLéA assurent un relai de communication et participent à des actions.

#### WEBINAIRE

Un webinaire « CléA dans les parcours » a été animé à destination des professionnels : organismes de formation, professionnels de l'accompagnement, entreprises...

#### **ATELIER**

Nous avons participé et contribué à un Atelier de prototypage « Coopérative des solutions Grand Est » piloté par l'Association Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme : « Comment informer et rendre plus accessible la certification CléA pour les personnes en situation d'illettrisme ? ».

#### **ACTIONS AUPRÈS DES PARTENAIRES**

L'analyse fine des candidatures par les membres de notre jury paritaire mensuel amène parfois à des actions auprès des organismes évaluateurs, des prescripteurs afin de mieux comprendre le cheminement du candidat vers la certification CléA.





CléA, première certification interprofessionnelle, est née

en 2014 de la volonté des Partenaires Sociaux. Elle permet aux salariés et aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés et de tous âges, de faire reconnaître leur valeur professionnelle par la validation d'un certificat, sur la base du socle de connaissances et compétences professionnelles.

CléA répond aux évolutions technologiques et numériques constantes, aux besoins des entreprises d'accroissement des compétences dans une perspective d'élargissement régulière des qualifications des salariés ainsi qu'à l'adéquation des demandeurs d'emploi face aux exigences du marché du travail. Ainsi, la continuité et le développement du socle de connaissances et de compétences professionnelles s'articulent autour de :

→ CléA qui regroupe 7 domaines,

→ CléA numérique qui est relatif à l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Dans le cadre de ses attributions, le Conseil d'Administration de Transitions Pro Grand Est a mis en place un jury paritaire, composé de représentants de syndicats de salariés et de représentants des organisations patronales. Ce jury se réunit tous les mois afin d'examiner les demandes de certification émanant des bénéficiaires.

Lors des sessions de jury, les Partenaires Sociaux, garants de la certification CléA, sont attentifs à sa pertinence dans le parcours des récipiendaires car, au-delà de la certification, le certificat est également :

- → Un outil de construction d'un parcours professionnel,
- → Une perspective de remobilisation, incluant notamment les personnes ayant des restrictions d'aptitude physique,
- → Un tremplin pour les jeunes en vue d'engager une recherche d'emploi,
- → Un dispositif pour s'orienter vers un changement de métier avec ou sans entrée en formation,
- → Une aide pour transformer les contrats précaires successifs vers un métier en CDI,
- → Une opportunité de s'épanouir dans un métier choisi,
- → Un défi relevé par le salarié ou le demandeur d'emploi...

Il en ressort également pour de nombreux salariés, qu'une certification CléA est un moyen de retrouver confiance en eux, d'être considérés et respectés par leurs collègues, managers et proches ainsi que de projeter un avenir professionnel et personnel sous un nouvel angle.

Inscrit dans le Code du Travail, le Certificat CléA prend toute sa place et doit bénéficier d'une meilleure connaissance et être mis en œuvre plus largement par les entreprises et par les organismes sociaux et de formation.

Enfin, nous souhaitons remercier les services de Transitions Pro Grand Est, et notamment Amandine Weissenbacher, chargée de projet CléA, et Alicia Fischer, chargée d'accueil et d'information, qui œuvrent au quotidien pour le déploiement de CléA.

Cécile CAMUT (MEDEF) Membre du jury CléA Transitions Pro Grand Est

Jean-Marie CHOQUET (FO) Membre du jury CléA Transitions Pro Grand Est Ce qui ressort des actions menées sur l'année 2020 (exposées page 29) :

- → Une identification claire de Transitions Pro Grand Est en tant qu'acteur interlocuteur de la certification CléA et facilitateur des parcours.
- → Une fluidité dans les rouages, une proximité régionale pour les professionnels de l'accompagnement, pour les organismes évaluateurs et pour les usagers.
- → Une synergie entre les différents acteurs qui œuvrent dans l'accompagnement des usagers vers la certification CléA.
- → Une visibilité, une accessibilité sur le territoire.
- → Une réactivité quant à la réception des certificats par les usagers, dont la certification CléA les impulse dans des projets d'évolution

professionnelle au sein de leur entreprise, des projets de reconversion, des projets de recherche d'emploi...

→ Au travers des échanges avec les organismes évaluateurs, la réactivité, la proximité de Transitions Pro Grand Est est un levier.

#### LES 7 DOMAINES DE COMPÉTENCE DE LA CERTIFICATION CLÉA

- **communiquer** en français
- mathématiques
- informatique
- travailler en équipe
- travailler en autonomie
- apprendre à apprendre tout au long de sa vie
- respecter les règles d'hygiène et de sécurité



488
CERTIFICATIONS CLÉA
ONT ÉTÉ DÉLIVRÉES
PAR TRANSITIONS PRO

**GRAND EST EN 2020** 

Afin de déterminer des axes de travail entre Transitions Pro Grand Est et les organismes évaluateurs et prescripteurs, il nous parait essentiel de nous intéresser au cheminement qui amène le candidat à intégrer ce

> processus de certification CléA et d'analyser, de comprendre, comment cette certification s'inscrit pleinement dans les parcours.

Amandine Weissenbacher Chargée de projet CléA





## **PARCOURS D'INSTRUCTION** DE RÉFÉRENT CHARGÉE DE DE MOT

Ш

## Notre col'instruction parcours nou ensemble et el

Notre collaboration entre l'instruction et les référents de parcours nous permet d'analyser ensemble et en amont le parcours de formation proposé, que ce soit sur le positionnement, la formation et sur les modalités d'apprentissage. Au besoin, nous prenons contact avec l'organisme de formation pour comprendre le parcours retenu, l'individualiser mais surtout sécuriser le projet de la personne.

Cette relation interservices et partenariales avec les organismes de formation nous permet de répondre aux attentes de notre Commission d'Instruction et d'apporter un service de qualité au bénéficiaire.

Marie-Laure WUILLAUME Référente en parcours de formation

Sonia DIAZ-RUIZ Chargée d'instruction et de gestion



## 2.3. QUALITÉ DES PARCOURS DE FORMATION

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié notre approche du parcours de formation.

L'enjeu pour Transitions Pro Grand Est, en complément de sa mission de contrôle, est de travailler sur l'optimisation des fonds de formation et à l'optimisation des parcours de formation afin que ceux-ci soient adaptés à la situation des personnes en prenant en compte leurs acquis, leurs besoins et les objectifs visés.

Afin de sécuriser les parcours, Transitions Pro Grand Est intervient auprès des organismes de formation en anticipation, par l'étude approfondie des dossiers et en régulation, quand les difficultés surviennent en cours de parcours. Une individualisation réussie passe par un positionnement de qualité, celui-ci ne peut être une réponse standardisée. Aussi, des échanges réguliers sont organisés avec les organismes de formation afin de comprendre comment sont construits les parcours et le cas échéant, engager une concertation, voire un réajustement.

Les travaux conjoints menés avec les organismes de formation impactent la qualité du service rendu à l'usager. En effet, quand les acquis de la personne et sa situation sont pris en compte dans son parcours, il répond davantage aux attendus de la personne et de la Commission d'Instruction.

Les conditions de réussite :

Un parcours de qualité, est celui qui répond prioritairement à une perspective réelle d'emploi dans la région sur les secteurs qui recrutent ou les métiers émergents tout en répondant aux besoins individualisés de reconversion du demandeur.

Éric GILLES (CPME) Administrateur Transitions Pro Grand Est

Gilbert PEXOTO (CGT) Administrateur Transitions Pro Grand Est





#### NOTRE POSTURE DE TRANSPARENCE

envers l'usager dans la diffusion des informations transmises

#### NOTRE VOLONTÉ D'INTERAGIR

avec les organismes de formation du Grand Est : une soixantaine de prises de contact sont à dénombrer en 2020

#### NOTRE APPROCHE PÉDAGOGIQUE

auprès des organismes de formation sur l'impact que peuvent avoir des modifications en cours de formation (les modalités, les volumes horaires...)

#### **NOTRE APPUI**

notamment auprès des opérateurs qui délivrent le Conseil en Évolution Professionnelle dans le partage des préconisations et des réflexions des membres de la Commission d'Instruction

#### NOTRE PROACTIVITÉ

lorsque des éléments saisis dans le projet méritent un éclairage pour la Commission d'Instruction

#### 2.4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

PERSONNES ONT BÉNÉFICIÉ DU PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH EN 2020

agefiph DES COÛTS PÉDAGOGIQUES

#### 2.4.1. UNE VOLONTÉ **POLITIQUE FORTE**

Transitions Pro s'inscrit pleinement dans le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap à travers ses priorités sur le Projet de Transition Professionnelle.

En octobre 2020, le réseau des Transitions Pro à l'échelle nationale a attribué des points de priorité sur les dossiers PTP (Projet de Transition Professionnelle) de salariés reconnus inaptes et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance d'inaptitude.

Depuis décembre 2020, s'ajoutent aux priorités nationales des priorités régionales. Le Conseil d'Administration de Transitions Pro Grand Est a mis l'accent sur les projets intégrant un parcours de formation incluant un co-financement. De ce fait ces salariés se voient attribuer des points de priorité.

Les personnes bénéficiant de notre partenariat avec l'Agefiph Grand Est sont prises en charge sur deux enveloppes financières :

→ pour le maintien dans l'emploi de publics en risque d'inaptitude,

→ et le maintien de l'employabilité et le développement des compétences de publics reconnus travailleurs handicapés.

#### 2.4.2. DES ACTIONS **DE VALORISATION DU PARTENARIAT**

SUR UN DOSSIER SONT PRIS

EN CHARGE PAR L'AGEFIPH

Des rencontres partenariales tout au long de l'année ont permis de faire la promotion de ce levier et d'en faciliter l'appropriation des services de Médecine du travail, Carsat, Cap emploi et tout opérateur du Conseil en Évolution Professionnelle.

Un webinaire co-animé avec Cap emploi 67-68 a été mené lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

En interne, un chantier inter-services a permis de dégager des éléments de langage facilitant l'approbation par les équipes, pour les bénéficiaires potentiels, d'avoir accès aux aides financières dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle.

#### 2.5. SÉCURISER LES PARCOURS **DÉMISSIONNAIRES**

Dispositif Concernant Démissionnaire, nous avons souhaité mettre en place un comité de suivi, associant les acteurs suivants : l'opérateur privé du CEP<sup>1</sup>, l'APEC<sup>2</sup>, Pôle emploi et Transitions Pro Grand Est (pour valider le caractère réel et sérieux).

L'objectif était de nous réunir trimestriellement, pour partager questionnements, analyser, et diffuser une information fiable auprès des bénéficiaires potentiels ou engagés dans le dispositif, en fonction des retours d'expérience.

Ce comité permet de réguler des situations, de dégager des solutions et d'envisager l'articulation des parcours. Il garantit la fluidité des échanges, en évitant les dysfonctionnements.

<sup>1</sup> CEP : Conseil en Évolution Professionnelle 2 APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres



#### 2.6. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CONSEIL EN **ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE EN GRAND EST**

#### 2.6.1. CADRE RÉGLEMENTAIRE

Les CPIR1, dénommées Associations Transitions Pro ont une mission réglementaire de suivi de la mise en œuvre du CEP2 sur le territoire régional (article D.6326-20-4 du code du travail).

Les associations Transitions Pro remettent annuellement un rapport à France Compétences qui est chargée du suivi et de l'évaluation du CEP (tous opérateurs). Il est préalablement présenté en CREFOP3 en présence de l'ensemble des acteurs du CEP.

#### 2.6.2. L'OBJET DU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU CEP

Le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau régional s'inscrit dans une logique d'observation et de capitalisation des dynamiques régionales et territoriales liées au CEP, quel que soit l'opérateur CEP qui dispense le service.

Le suivi au niveau régional doit permettre d'enrichir le suivi de la mise en œuvre du CEP au niveau national par des analyses régionales :

- → Prenant en compte les données et dynamiques régionales spécifiques,
- Harmonisées pour permettre des approches comparées.

Notre ambition est d'aborder la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP sous une approche profondément active et collaborative.

Le rapport fait ainsi un état des lieux sur la mise en œuvre du CEP en Grand Est, tout en créant un cadre coopératif favorable aux collaborations visant la qualité de service pour tous.

Nous sommes aujourd'hui reconnus comme un acteur fédérateur par l'ensemble des opérateurs du CEP. Nous soutenons et initions jour après jour des coopérations avec eux afin d'optimiser les parcours d'accompagnement et d'évolution des actifs de notre territoire.

Les opérateurs nous reconnaissent également dans un rôle d'appui et de soutien au déploiement du service.

152 818

CONTACTS AVEC UN CEP EN 2020 TOUS OPÉRATEURS CONFONDUS

1 CPIR: Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales

2 CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

3 CREFOP: Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

4 CIBC : Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences

#### TROIS GRANDES THÉMATIQUES PARTAGÉES AVEC L'ENSEMBLE DES OPÉRATEURS DU CEP

- recours au service et engagement
- sécuriser les parcours
- sécuriser les projets
- → Des appuis opérationnels :
- → Appuyer les opérateurs CEP dans la recherche et la mise en pratique de solutions permettant à chaque actif de mettre en œuvre son parcours d'évolution, de maintenir son engagement et d'atteindre ses obiectifs. Cela passe par des actions conjointes avec les opérateurs pour favoriser le recours à l'accompagnement CEP et le recours aux dispositifs visant l'acquisition, le développement et la reconnaissance des compétences.
- → Assurer la communication d'informations fiables et harmonisées sur nos dispositifs (Projet de Transition Professionnelle, Dispositif Démissionnaire...) afin de contribuer à la bonne connaissance des professionnels des dispositifs de la Formation Professionnelle Continue au bénéfice des actifs.
- → Le maintien et le développement d'une communauté d'acteurs du CEP :

Nous participons et créons des occasions de rencontres et de partages avec les acteurs du CEP sur notre territoire. Un travail de réflexion commun permet de faire émerger les sujets partagés par tous et les moyens que chacun mobilise à son niveau pour agir. Cela permet d'explorer la question d'un socle commun d'actions entre acteurs du CEP.

Le Conseil en Évolution Professionnelle a été pris en charge par des opérateurs institutionnels ou des opérateurs privés (suite à appel d'offre). France Compétences est en charge du suivi qualité de ces opérateurs, la mission de Transition Pro Grand Est étant de s'assurer de la mise en place du dispositif sur l'ensemble du territoire.

Dès la désignation de l'opérateur privé, la gouvernance et le Directeur ont rencontré le CIBC<sup>4</sup> pour poser les bases d'une stratégie commune et d'étroite collaboration en phase avec les décisions du Conseil d'Adminisatration. Cette politique a été mise en œuvre par les responsables de service et les équipes avec comme ligne directrice une relation fluide avec toutes les parties prenantes.

Il en résulte un échange continu en vue de l'amélioration, du développement et de l'efficacité du dispositif, un traitement immédiat des dysfonctionnements. Transitions Pro s'est positionnée dès le départ en soutien de la mise en œuvre du service avec un partage attendu de son expérience. Un de nos salariés est en charge spécifiquement du suivi de la mise en œuvre du CEP.

Michel KLEIN (MEDEF) Président du Conseil d'Administration Transitions Pro Grand Est

Claude CUNY (CFE-CGC) Administrateur Transitions Pro Grand Est





Nous partageons avec l'ensemble des opérateurs des préoccupations sur les grandes thématiques exposées précédemment.

Ce sont des sujets qui sont travaillés de manière collaborative et propre à notre réseau en Grand Est à travers des actions comme :

- → Les Rencontres entre acteurs CEP : elles réunissent mensuellement une vingtaine de Conseillers en Évolution Professionnelle des opérateurs CEP. En 2020, nous avons tenu neuf rencontres.
- → Les Comités de pilotage suivi du CEP avec les opérateurs : ils permettent de mener des

analyses et observations co-construites avec les directions des opérateurs sur le déploiement du service et ses évolutions possibles. Nous restons ainsi connectés aux besoins des actifs.

Le suivi du CEP est une mission que nous assurons en continu et que nous portons avec une ambition qui ne s'arrête pas à la rédaction du rapport attendu par France Compétences. Nous souhaitons appuyer le déploiement du service par les opérateurs, convaincu que le recours à celui-ci porte un enjeu collectif et sociétal.



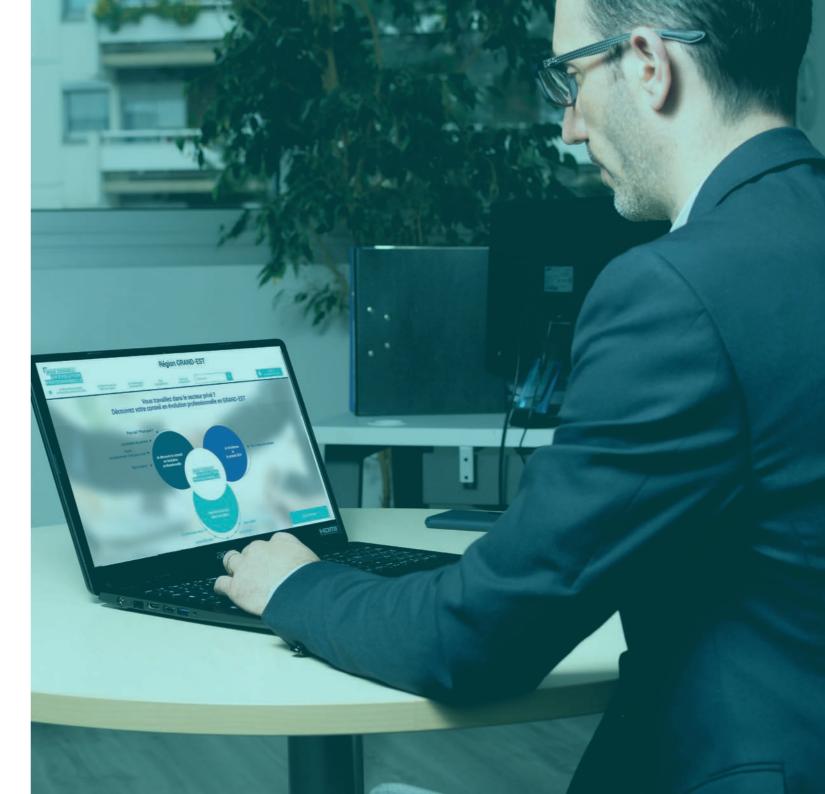
La mission de suivi de la mise en œuvre du CEP repose en grande partie sur la construction d'un lien de confiance entre les opérateurs eux-mêmes et, bien entendu, avec Transitions Pro Grand Est. Cette confiance s'est construite sur la base d'une écoute active, attentive et bienveillante de l'ensemble des

parties prenantes, de leurs préoccupations, des enjeux et du sens que chacun donne à son action en faveur des trajectoires professionnelles des actifs du territoire.

Le service CEP poursuit son déploiement, porté par la conviction qu'il doit apporter une véritable valeur ajoutée à ceux qui y ont recours. Les collaborations entre opérateurs, que nous soutenons dans le périmètre du rôle qui nous est attribué, représentent un levier de fluidification et de facilitation de l'évolution de tout actif.

Notre ambition restera d'appuyer ou d'impulser toutes les initiatives conjointes visant à développer le recours au service, sa notoriété et bien sûr sa qualité.

Dimitri NOËL Chargé de projet Suivi de la mise en œuvre du CEP



## **POUR ALLER PLUS LOIN...**

#### **Paul COELHO**

Responsable instruction PTP et projets démissionnaires

pcoelho@ transitionspro-grandest.fr

#### **Laëtitia DONNEZ**

Chargée de projet partenariats en région

(a) Idonnez(a) transitionspro-grandest.fr

#### Jean-Marc CUNY

Responsable financier et contrôle de gestion

(a) jmcuny@ transitionspro-grandest.fr

#### Floriane FOURNIER

Chargée de communication

(a) ffournier@ transitionspro-grandest.fr

#### **Maryline DÉPREZ**

Responsable des partenariats et de l'appui aux transitions

(a) mdeprez@ transitionspro-grandest.fr

#### Julie HOUPERT

Chargée de projet analyse des besoins, des compétences et des qualifications

(a) jhoupert@ transitionspro-grandest.fr

#### Corinne KAUFFMANN

Responsable RH, relations sociales et moyens généraux

(a) ckauffmann@ transitionspro-grandest.fr

#### **Lionel LEMAIRE**

Directeur général

aruh@ transitionspro-grandest.fr

#### Dimitri NOEL

Chargé de projet suivi du CEP en région

(a) dnoel@ transitionspro-grandest.fr

#### **Amandine** WEISSENBACHER

Chargée de projets qualité des organismes de formation et CléA

(a) aweissenbacher(a) transitionspro-grandest.fr

#### **Permanence** téléphonique

(1) 03 26 03 10 10

## 

#### TRANSITIONS PRO GRAND EST

6 rue Cyfflé 54000 Nancy

03 26 03 10 10 www.transitionspro-grandest.fr

