



# RÉSEAU EVA PACA

RAPPORT D'ACTIVITÉ

# 2021

**04**

Édito

**06**

Un service de proximité

**08**Présentation du conseil en  
évolution professionnelle**10**

Résultats régionaux

**12**

Accessibilité

**13**

Délivrance du service

**14**

Promotion

**15**

Partenariat

**16**

Mots de partenaires

**18**

Du point de vue des conseillers

**19**

Parcours de bénéficiaires

**20**

Déclinaison départementale

26

Bilan National et perspectives

27

Organigramme



En 2021, le nombre de personnes ayant recours au Conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés a augmenté de plus de 43%. Une évolution qui consacre une meilleure identification du service et son ancrage dans le paysage de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle.



*« Le pilotage du CEP des salariés et des indépendants en Paca est conditionné par deux exigences : cultiver une qualité de service et un niveau de proximité au service de l'utilisateur. »*

**Jean-Joël Fraizy,**  
Directeur du CEP PACA



Si 2020 devait être l'année du déploiement et du développement, elle fut celle de l'adaptabilité : une adaptabilité remarquable des pratiques d'accompagnement et de conseil en réponse au contexte sanitaire et ses exigences nouvelles.

En 2021, cette agilité a porté ses fruits et permis au CEP de rencontrer un public toujours plus large, avec près de 14 500 personnes accompagnées en région. Sur la période nous avons renforcé nos collaborations avec les autres opérateurs CEP (Apec, Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions locales) et conforté de manière générale une dynamique partenariale placée sous le signe du travail et de la confiance.

Nous œuvrons pour faire en sorte que le CEP constitue un point de repère activable autant que de besoin dans les étapes qui jalonnent le parcours professionnel des actifs.

Nos actions de communication ont visé à développer la notoriété du service notamment par le biais de campagnes d'affichage en milieu urbain, d'actions ciblées sur les réseaux et

la participation à l'organisation de la Semaine de l'évolution professionnelle.

Les équipes se sont renforcées avec près de 50 conseillers. L'écoute et la réactivité conditionnent en grande partie leur travail. Ils consolident en permanence leur maîtrise des dispositifs et bénéficient d'actions de professionnalisation régulières en ce sens. Répartis au sein de 32 sites partout en région, ils assurent une proximité essentielle pour la délivrance du service.

Notre ambition est de conforter la tendance sur 2022 et de faire en sorte qu'un nombre toujours plus important de salariés et indépendants puissent bénéficier du CEP.

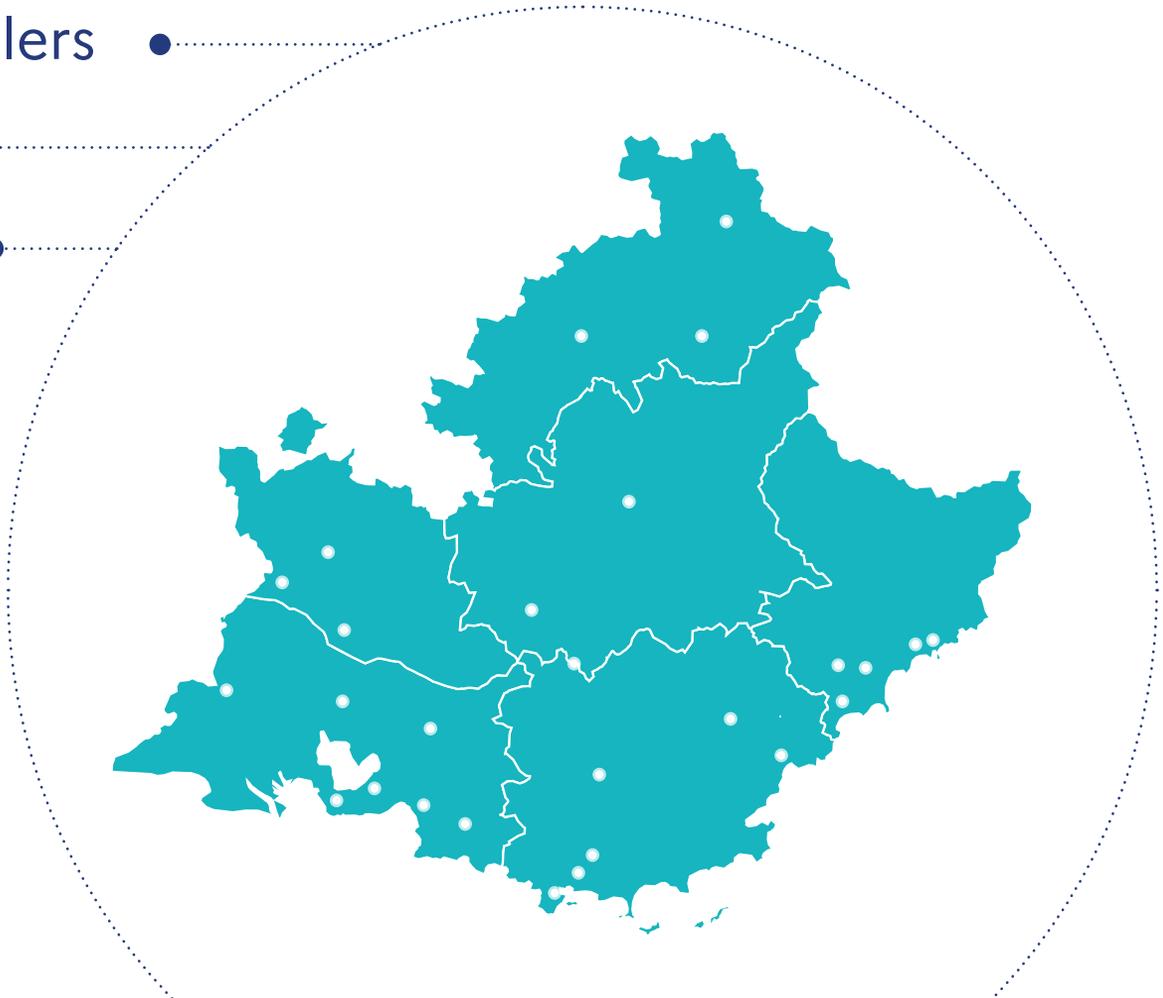
Au regard des évolutions du travail, des aspirations nouvelles en matière de carrière et des besoins exprimés par le monde de l'entreprise, le CEP se présente comme un véritable outil d'utilité sociale dont la reconnaissance et la mobilisation restent au cœur de nos préoccupations.

# Un service de proximité

50 conseillers ●

25 villes ●

32 sites ●



AIX EN PROVENCE, AUBAGNE, AVIGNON, ARLES, BRIANÇON, BRIGNOLES, CARPENTRAS, CAVAILLON, DIGNE LES BAINS, DRAGUIGNAN, EMBRUN, FREJUS, GAP, GRASSE, LA SEYNE SUR MER, LA VALETTE DU VAR, MANDELIEU LA NAPOULE, MANOSQUE, MARSEILLE, MARTIGUES, NICE, SAINT LAURENT DU VAR, SALON DE PROVENCE, TOULON, VALBONNE.

SITES OUVERTS EN 2021

- o Place Dongois - 05200 Embrun
- o 745 Boulevard des Ventadouiro, ZA La Gandonne - 13300 Salon-de-Provence
- o 3 Avenue José Nobre - 13500 Martigues
- o Cité des métiers de Marseille - 4 Rue des Consuls, 13002 Marseille
- o 865 Avenue de Bruxelles ZE des Playes - 83500 La Seyne sur Mer

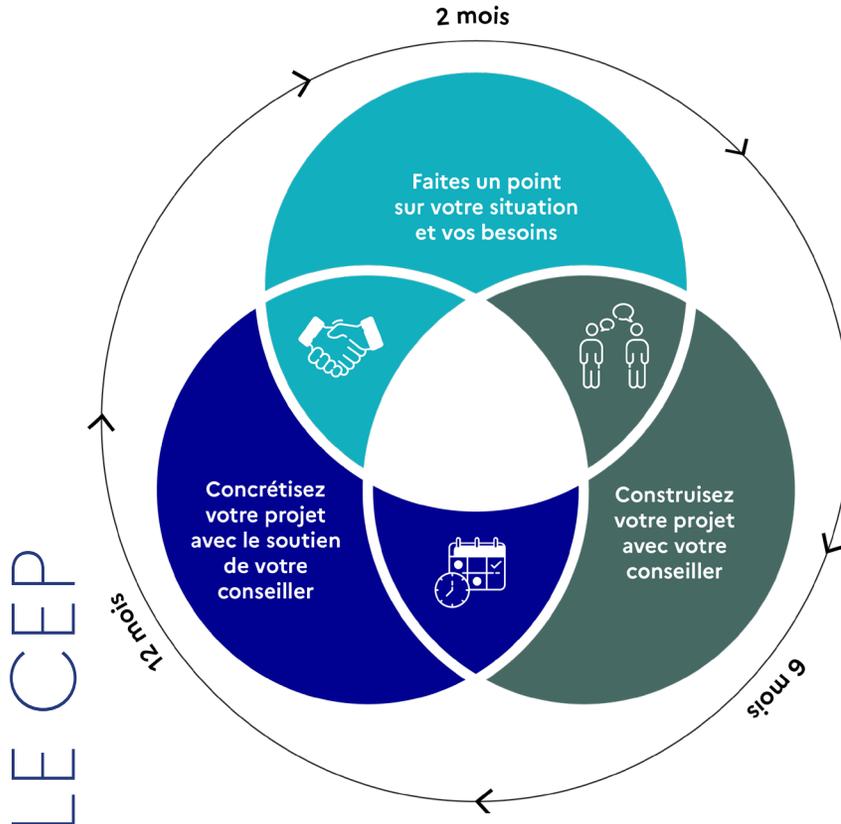


Le CIBC Alpes Provence est mandataire du CEP en région PACA, en partenariat avec :



# Présentation du conseil en évolution professionnelle

« Le conseil en évolution professionnelle constitue un **processus gratuit d'appui pour faire le point sur sa situation professionnelle**, et, le cas échéant, **élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle**. »



## Comment accompagne-t-on les bénéficiaires ?

Le service commence par un aiguillage puis se poursuit par un ou plusieurs entretiens selon les besoins. Un **état des lieux partagé** permet de faire un point sur votre situation et de choisir les services qui seront utiles. Nous pourrions vous accompagner dans la mobilisation de ces services.

## Comment prendre rendez-vous ?

Par téléphone du lundi au vendredi de 8h00 à 19h00 et le samedi de 9h00 à 12h00 ou sur notre site internet.

09 72 01 02 03

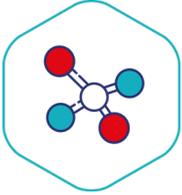
[www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)



**GRATUIT**



**PERSONNALISÉ**



**NEUTRE**



**CONFIDENTIEL**



**DE PROXIMITÉ**



## 2020, année des potentiels & 2021, année de la maturité

# 10 446

**bénéficiaires** accompagnés  
en 2021

→ **5,28%** d'indépendants (4,15% en 2020)

→ **4%** de travailleurs handicapés (2,9% en 2020)



### Profil type en 2021

Une femme (67,24%)  
de 35 à 45 ans (36,93%)  
employée (77,26%)  
sous statut salarié (93,97%)  
d'une entreprise de 11 à  
49 salariés (30,25%)  
dans le secteur de la  
santé-social (32,42%)  
et d'un niveau de diplôme  
de niveau 4 (26,41%)

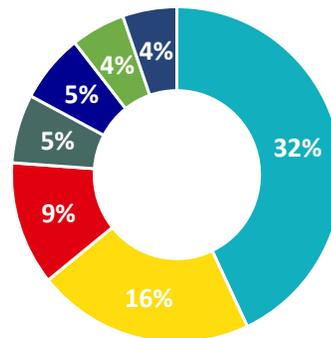


**93%**  
des bénéficiaires  
**satisfaits de leur  
relation** avec  
leur conseiller en  
2021

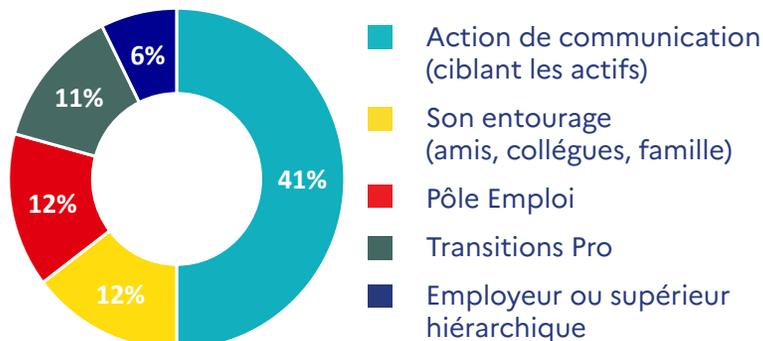
## MOTIFS DE SOLLICITATIONS (2021)



## SECTEURS D'ACTIVITÉ (2021)



## CONNAISSANCE DU SERVICE (2021)



Des horaires élargis sur chaque département  
deux jours par semaine **8h à 20h**  
et le **samedi matin**



Ouvert **quelles que soient les conditions...**  
même sous la neige!

ACCESSIBILITÉ



Engagement de délai de rendez-vous sous  
**10 jours**



Choix  
**MULTIMODALITES**



Pour un service **SOCIALEMENT** et  
**CULTURELLEMENT** accessible à tous...

Un référent handicap chez l'ensemble  
de nos cotraitants



# Délivrance du service

Après deux ans de délivrance de service, les conseillers du Réseau EVA ont intégré les différentes dimensions que supposent le service de conseil en évolution professionnelle. L'année 2021 a été une année riche en actualités et en situations inédites. De nombreuses actions ont donc été mises en place afin de favoriser l'appropriation par les conseillers de l'ensemble des connaissances juridiques, économiques et territoriales, nécessaires pour servir la formalisation des projets des bénéficiaires, leurs ingénieries de formation et leurs plans d'actions. En parallèle, l'accent a été porté sur la dimension posturale de la délivrance du service grâce à des actions autour de l'analyse partagée de situation ou du développement du pouvoir d'agir.

## ACTIONS PHARES

- Refonte de l'offre de service au travers du guide repère (détail des services et outils),
- Lancement d'une plateforme collaborative Moovebox CEP (solution pédagogique pour le bénéficiaire),

- Création d'un guide des bonnes pratiques partagées (co-rédaction d'un projet de démission-reconversion par le bénéficiaire et le conseiller),
- Création d'un guide d'entretien.

## THÈMES CLÉS DE PROFESSIONNALISATION

- Repérer les processus d'engagement et de mise en action des personnes pour développer les pratiques d'analyse partagée de situation et le pouvoir d'agir,
- Développer la posture de coach au service du CEP,
- Mieux accompagner les bénéficiaires en souffrance au travail.

Participation satisfaisante des co-traitants à l'ensemble des actions de formation.



55 actions et  
334 heures  
de formation  
délivrées sur  
l'année



Organisation des  
2<sup>ème</sup> Semaines de l'évolution professionnelle  
**7 558** participations sur **100** webinaires  
Avec l'intervention de Mme Elisabeth Borne,  
Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Publication du  
2<sup>ème</sup> **baromètre**  
**national de**  
**l'évolution**  
**professionnelle**

Mise en place de campagne de  
promotion multicanale sur la région  
Provence Alpes Côte d'Azur  
*(campagne d'affichage sur le mobilier  
urbain, achat d'espace dans la presse locale,  
emballages de baguette, social ads, google ads,  
gestion du site et des réseaux sociaux etc.)*



Création de  
supports de  
communication  
grand public et  
entreprise et  
refonte de notre  
site internet



Un rdv hebdomadaire  
sur les thématiques  
de l'évolution  
professionnelle

**2020** année de lancement du Conseil en évolution professionnelle des salariés et indépendants, a été dédiée à l'implantation du service et à le faire (re)connaître.

**2021** année de développement, a été consacrée à consolider et déployer de nouvelles relations mais aussi à **engager et/ou fidéliser les relations partenariales** à tous les échelons (articulation national, régional, territorial et local).

**Le CEP est un apport dans leur mission respective (dynamique « gagnant-gagnant ») dont les objectifs sont de :**

- o **Promouvoir le service auprès des publics cibles** (encarts CEP dans les newsletters du MEDEF SUD, mailings des différents OPCO, convention de partenariat avec la Cité des métiers de Marseille et PACA...),
- o **Développer une offre de service intégrée** (mobilisation articulée des ressources du territoire régional). Le partenariat participe à la mise en oeuvre des parcours « sans couture ». (convention avec le Réseau Chéops et l'ensemble des Cap Emploi PACA, expérimentation avec la mission locale 04 sous l'égide de l'ARDML, collaborations avec le groupe La Poste...),
- o **Favoriser les synergies et les coordinations entre partenaires** pour faire du CEP un véritable outil du développement du recours et de la qualité des parcours tant au niveau national que régional - notion de "fil rouge" (convention avec Transitions Pro PACA, déclinaison régionale de la convention nationale de l'OPCO Santé...).



Convention  
Transitions pro  
PACA

-  
7 janvier 2021

Convention  
Cité des métiers  
Marseille

-  
21 juin 2021

Convention  
Réseau Chéops  
Cap emploi PACA

-  
25 janvier 2021





En 2021, notre entité Espace Mobilité Recrutement Groupe, principal acteur de l'accompagnement à la mobilité du

Groupe La Poste, a travaillé en coopération avec le Réseau Eva afin de développer notre interconnaissance (partage respectifs sur nos missions et offres de services) et de promouvoir les actions du CEP auprès des acteurs RH et des salariés du Groupe La Poste.

Pour 2022, nous envisageons de renforcer ces actions conjointes afin d'améliorer la fluidité du parcours d'accompagnement au projet professionnel des salariés postiers entre les différents interlocuteurs, tout en veillant au respect de la confidentialité et de la neutralité du CEP.

En synthèse, un partenariat utile et enrichissant, au service des salariés.

*Coline Demontoux, Cheffe de projet en évolution et développement professionnel groupe La Poste*

## Mots des partenaires



Transitions Pro PACA, ex Fongecif, a gardé un lien fort avec le CEP, même s'il n'en assure plus la même mission depuis le

01/01/2020. Son rôle est désormais d'informer sur les opérateurs délivrant le CEP et le suivi de sa mise en œuvre.

Le CEP est une boussole pour les salariés et il est indispensable que les salariés le sollicitent lors d'un Projet de Transition Professionnelle.

A travers notre partenariat avec le réseau EVA, plus de 40 actions ont été menées en 2021, à destination de salariés et d'entreprises de PACA.

Cette relation se doit d'être approfondie encore davantage en 2022, pourquoi pas via la mise en place d'outils communs, afin de permettre chaque jour à davantage de salariés d'être pleinement libres de choisir leur avenir professionnel.

*Sylvain Viannez, Directeur général de Transitions Pro PACA*

# Mots des partenaires



La Cité des Métiers de Marseille et de Provence-Alpes-Côte d'Azur a signé avec le CIBC Alpes-Provence, une convention de partenariat afin de promouvoir le conseil en évolution professionnelle (CEP), et faciliter l'accès à la formation dans son offre de service.

Chaque semaine, le CIBC assure des permanences « Conseil en évolution professionnelle pour les salariés et les indépendants » en présentiel – dans les locaux de la Cité des Métiers de Marseille – et en distanciel.

Ainsi, en 2021, près de 100 personnes ont pu bénéficier de ce service. Un fois tous les deux mois, le CIBC assure également en visioconférence un atelier « Se former pour évoluer ». En 2021, 3 ateliers se sont tenus pour un total de 10 participant.e.s.

*Stéphanie Benard-Chauvet, directrice de la Cité des métiers de Marseille et de Provence-Alpes-Côte d'Azur*

**CAP EMPLOI 13** En janvier 2021, Cheops PACA et le réseau Eva, ont signé une convention partenariale. Elle est apparue indispensable pour accompagner au mieux les salariés et les indépendants en situation de handicap dans leur demande d'évolution ou de transition professionnelle. L'objectif étant d'améliorer la prise en charge de ce public fragilisé par une situation de handicap en fluidifiant les relations entre nos professionnels, en renforçant nos complémentarités et en mobilisant nos expertises respectives. Un arbre décisionnel permet désormais d'identifier l'interlocuteur qui répondra au mieux aux besoins du salarié.

A titre d'exemple, une bénéficiaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé a contacté le réseau EVA pour bénéficier d'un CEP en raison d'un risque d'inaptitude à son poste de travail. Après évaluation, le réseau EVA a sollicité Cap emploi afin qu'elle bénéficie de leur accompagnement dans l'élaboration de son nouveau projet professionnel.

*George Eric Martinaux délégué régional CHEOPS PACA*

« Le CEP est un espace pour les salariés et les indépendants :

- d'information notamment dans le champ de la formation et des différents types de financement. L'utilisation croissante du CPF a également dégagé un besoin d'éclairage sur l'utilisation du site et sur les choix de formation.

- de prise de recul sur leur situation au travail. Les bénéficiaires témoignent de difficultés voire de souffrance au travail. Cet espace de parole permet d'élaborer ce qui fait ou doit faire sens pour eux dans la sphère professionnelle et ainsi participer à une meilleure qualité de vie au travail qui soit davantage en phase avec leurs besoins qu'ils auront ainsi identifiés.

- de construction de projet professionnel. Pour les bénéficiaires, l'apport d'un cadre permet de structurer les démarches que les personnes doivent engager pour se reconverter ou pour créer une entreprise notamment. Cela leur permet de se sentir moins isolé, de cultiver leur motivation et d'obtenir des réponses à leurs questionnements et craintes. Les outils et méthodologies que nous proposons sont autant d'instruments qui guideront et appuieront les bénéficiaires dans ces démarches.»

Claire Guirchoun, Conseillère en évolution professionnelle

## Paroles de conseillers



« Le CEP offre des moments d'écoute et de conseils personnalisés qui permettent aux salariés et indépendants d'avancer dans la réalisation de leur projet de la manière la plus éclairée possible. Il s'agit de renseigner les personnes et d'être un appui à la réalisation de leurs projets d'évolution ou de reconversion tout en leur laissant une place active.

L'objectif est également de donner des outils à la personne, de la méthodologie afin qu'elle puisse s'en saisir pour franchir les étapes nécessaires pour mener à bien et de manière autonome le développement de ses projets et de son avenir professionnel.

Une attention particulière est portée au fait de respecter l'initiative, le point de vue et les aspirations du bénéficiaire grâce notamment à la neutralité bienveillante, la confidentialité, le non jugement, points essentiels pour permettre une liberté d'expression permettant un conseil le plus adapté aux besoins de la personne.»

Camille Pesce, conseiller en évolution professionnelle

## Parcours de bénéficiaires



« Anciennement assistante commerciale au sein d'un magasin de bricolage, j'ai souhaité réaliser une reconversion professionnelle en ébénisterie à l'École Supérieure d'Ébénisterie d'Avignon. J'ai présenté un dossier de demande de financement auprès de Transitions Pro PACA afin que le coût de la formation ainsi que mon salaire soient pris en charge.

L'aide d'un conseiller en évolution professionnelle pour le montage de ce dossier a été précieuse. Il a apporté un regard objectif et a su mettre en avant chacune de mes expériences et compétences qui, à première vue, n'avaient rien à voir avec l'ébénisterie. Sans compter le soutien sur la partie administrative.

Mon dossier a été accepté par Transitions Pro. Je suis convaincue que le suivi mis en place par mon CEP a été déterminant pour l'obtention du financement. Depuis juillet 2021 je suis ébéniste dans une grande entreprise à quelques kilomètres de chez moi.»

Laure Eymar, ébéniste - 42 ans - Apt (84)

« Directeur d'une grande enseigne de prêt à porter masculin, j'ai entamé des démarches pour me reconverter et créer mon entreprise dans le secteur de l'immobilier. J'ai été en lien avec Pôle emploi et Transitions Pro PACA qui m'ont orienté vers un conseiller en évolution professionnelle.

J'ai ainsi été accompagné par mon CEP dans la formalisation de la création de mon entreprise et la constitution de mon dossier auprès de Transitions Pro afin de mobiliser le dispositif démissionnaire.

Après une 1ère réponse négative de la commission, mon conseiller m'a remotivé et rassuré et ma 2ème tentative fut la bonne. J'ai donc pu démissionner de mon poste pour mettre en œuvre mon projet.

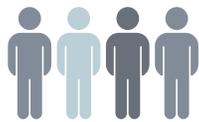
Je conseille vivement aux personnes qui souhaitent se reconverter de passer par Transitions Pro et d'avoir un conseiller aussi professionnel et bienveillant que le mien.

Je suis aujourd'hui agent commercial dans l'immobilier et je me sens bien dans mon poste.»

Stéphane Rivier, Agent commercial immobilier - 41 ans - Marseille (13)

# Département : Alpes de Haute Provence

ALPES DE HAUTE

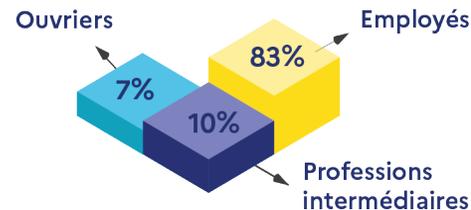


**2 sites**  
**1 managers**  
**3 conseillers**

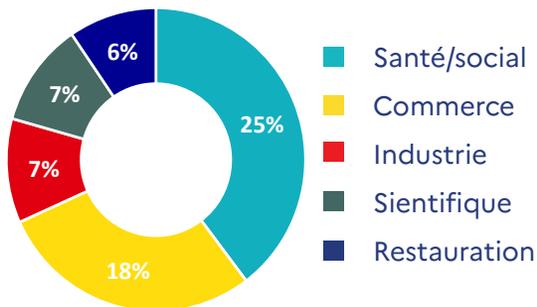
## Zoom sur...

Afin d'assurer la notion de parcours sans couture et d'accompagner au mieux les jeunes proches des 25 ans et en poste, le CEP PACA a mis en place un partenariat avec la mission locale du 04.

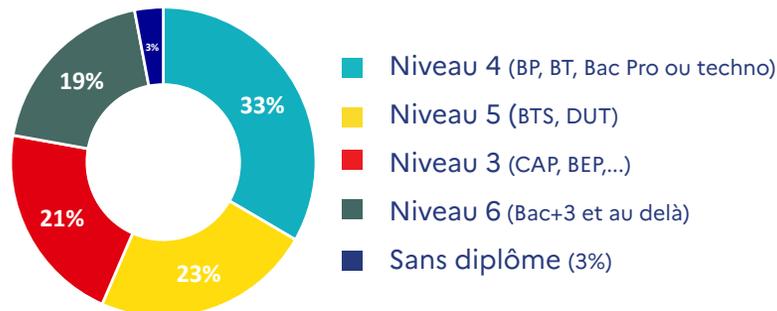
## RÉPARTITION PAR CSP



## PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ



## NIVEAU DE CERTIFICATION



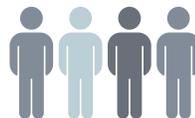
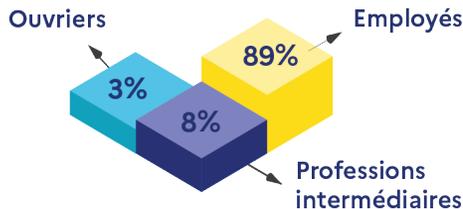
# Département : Hautes Alpes

## Zoom sur...

Il s'agit du département qui accompagne le plus d'indépendants (6.65% en 2021) et qui propose le dispositif Passerelle saisonniers (valoriser et sécuriser leurs parcours professionnels - 04 et 05).

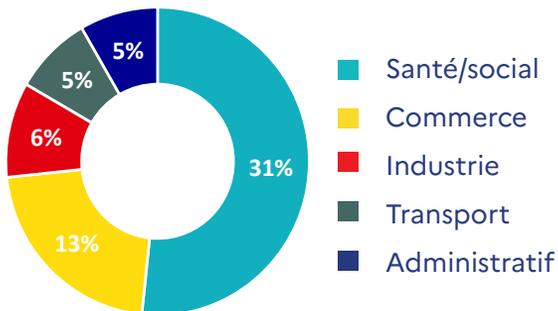


### RÉPARTITION PAR CSP

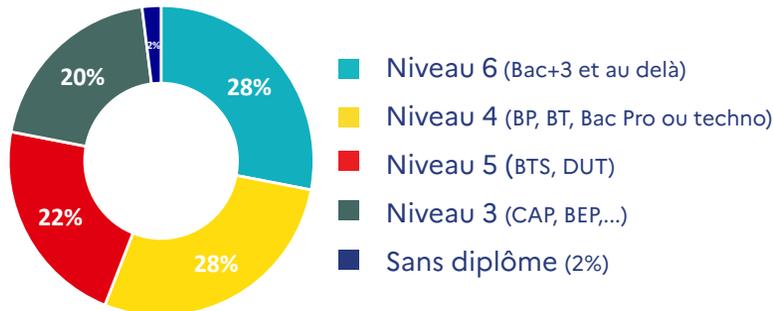


**3 sites**  
**1 managers**  
**5 conseillers**

### PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ



### NIVEAU DE CERTIFICATION



# Département : Alpes Maritimes

Zoom sur...

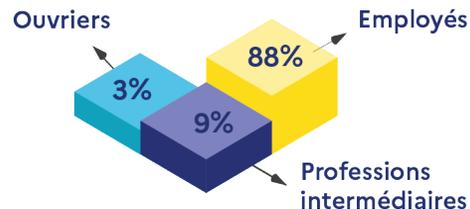
Il s'agit du département qui accompagne le plus de titulaires de master (niveau 6) avec le département des Bouches-du-Rhône.

ALPES MARITIMES

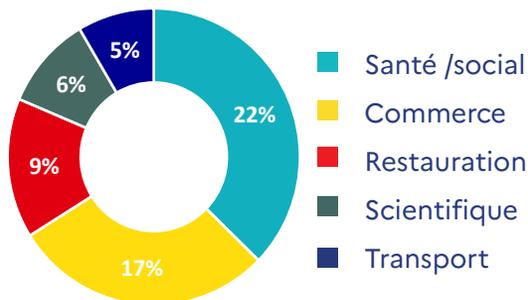


**5 sites**  
**2 managers**  
**9 conseillers**

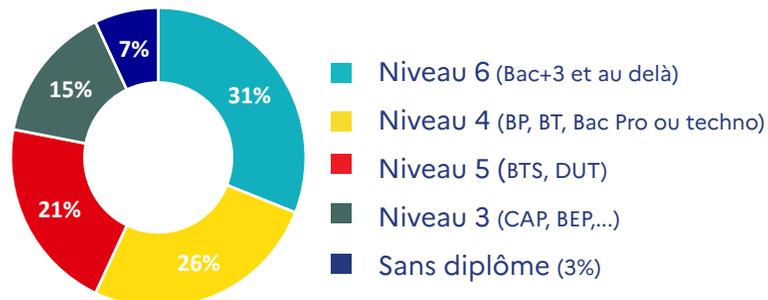
## RÉPARTITION PAR CSP



## PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ



## NIVEAU DE CERTIFICATION

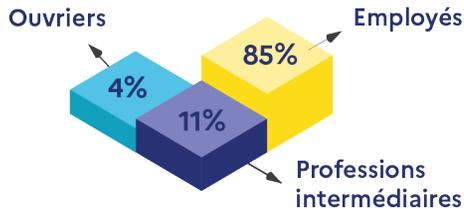


## Zoom sur...

Il s'agit du département qui accompagne le plus de titulaires de master avec le 06. En 2021, d'étroites relations ont été établies avec l'AIMS 13, elles se poursuivront en 2022.

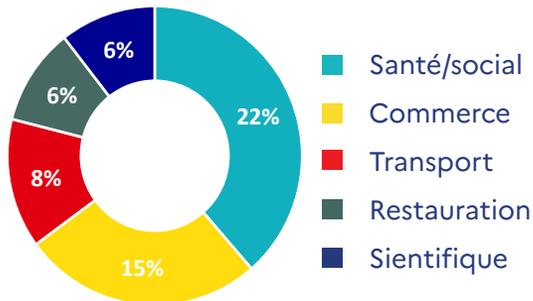


## RÉPARTITION PAR CSP

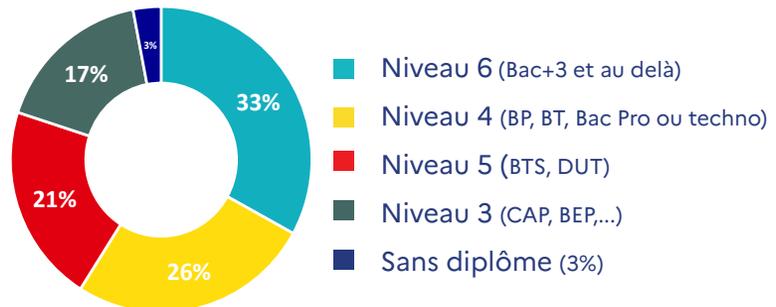


13 sites  
5 managers  
20 conseillers

## PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ

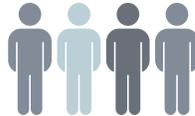


## NIVEAU DE CERTIFICATION



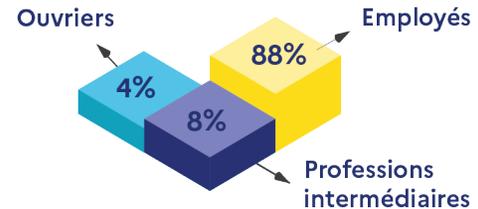
## Zoom sur...

Dans le cadre de la déclinaison régionale de la convention nationale OPCO Santé, le CEP PACA a mené des informations collectives auprès d'entreprises adhérentes à l'OPCO santé

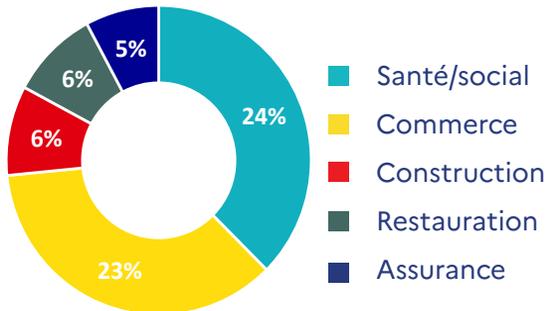


**6 sites**  
**4 managers**  
**7 conseillers**

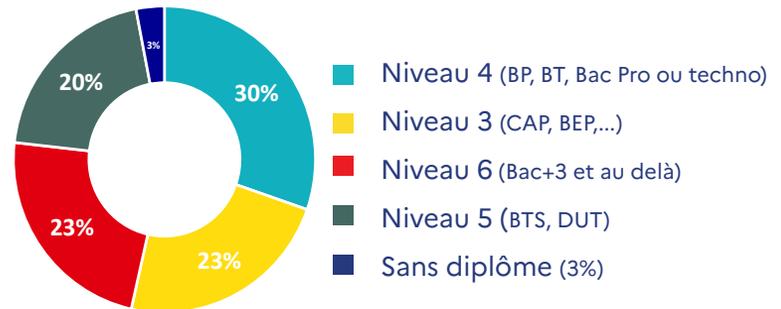
## RÉPARTITION PAR CSP



## PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ



## NIVEAU DE CERTIFICATION

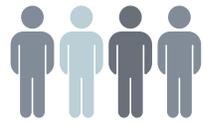
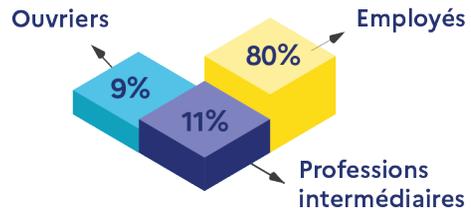


## Zoom sur...

Une journée de sensibilisation au CEP et à la formation professionnelle a été proposée aux élus de Force Ouvrière, fin 2021, en partenariat avec Transitions pro PACA et Cap emploi 84

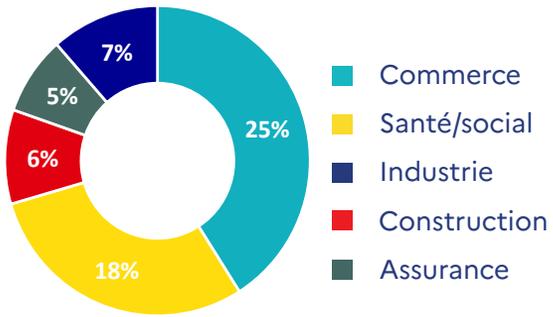


## RÉPARTITION PAR CSP

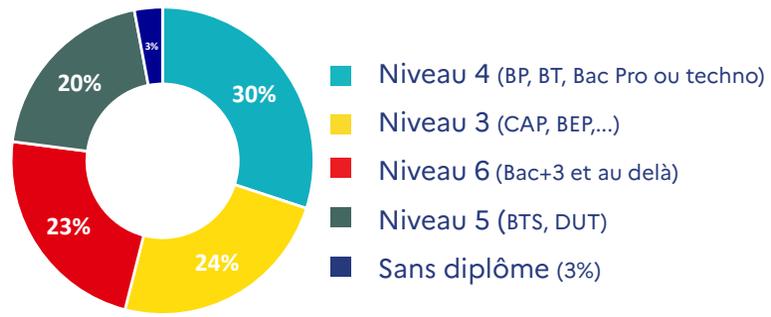


**3 sites**  
**2 managers**  
**4 conseillers**

## PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ



## NIVEAU DE CERTIFICATION



# Bilan national et perspectives

« En 2021, le recours au CEP actifs occupés est en forte croissance, et la qualité de service, déjà bien établie, est en amélioration continue.

Entre implication, réactivité, promotion de l'ambition du CEP en région et réponse aux exigences de France compétences, les opérateurs régionaux du CEP installent peu à peu le service CEP actifs occupés au cœur des territoires.

Nous savions les bénéficiaires interrogés dès la sortie du service très satisfaits mais pouvons aujourd'hui, grâce à notre nouvelle enquête, affirmer avec eux que le CEP leur a été utile, voire très utile. Les voyants sont au vert, il s'agira en 2022 de les y maintenir (!) ... tout en prenant le recul nécessaire, par un exercice d'évaluation, pour formuler de nouvelles perspectives ».



**Véronique Dessen Torres**  
Directrice Territoires Partenariats  
France compétences



# Organigramme



## Jean-Joël Fraizy

Directeur de projet  
jean-joel.fraizy@cep-paca.org - 06 70 83 10 44



## Annabelle Piot

Directrice adjointe de projet  
annabelle.piot@cep-paca.org - 06 61 89 10 45



## Carol de Lampugnani

Manager  
carol.delampugnani@cep-paca.org - 06 13 41 71 18



## Annabelle Brunetaud

Responsable du développement  
annabelle.brunetaud@cep-paca.org - 06 70 83 10 29



## Gaël Charlot

Responsable administratif  
gael.charlot@cep-paca.org - 07 88 41 42 91



## Chloé Louvel

Chargée de communication  
chloe.louvel@cep-paca.org - 06 72 98 50 25





**09.72.01.02.03** (numéro gratuit)

## Vos interlocuteurs privilégiés :

- Annabelle Brunetaud, Responsable du développement
  - » 06 70 83 10 29
  - » annabelle.brunetaud@cep-paca.org
- Chloé Louvel, Chargée de communication
  - » 06 72 98 50 25
  - » communication@cep-paca.org

[www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)