

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Île de France

Le projet de transition
professionnelle

Faire face à des métiers en mutation

**Le projet de transition
professionnelle**

Faire face à des métiers en mutation

Sommaire

Avant-propos	6	
1	Faciliter les reconversions dans un contexte de mutation de l'emploi	11
1.1	Transitions Pro Île-de-France au cœur des reconversions	12
1.2	Le PTP, outil idéal pour faire face à un contexte de mutations profondes	17
1.3	Le Projet de Transition Professionnelle : un dispositif en croissance	20
2	L'origine et le vécu du PTP par ses bénéficiaires	25
2.1	Les publics et leurs motivations	26
2.2	Plus d'un tiers des bénéficiaires ont eu recours au CEP en amont du PTP	32
2.3	Le CEP, une étape constructive et recommandée pour construire son projet de Transition Professionnelle	34
2.4	Les formations suivies par les bénéficiaires	37
3	Le devenir des bénéficiaires	47
3.1	Que sont-ils devenus?	48
3.2	En route vers un nouvel emploi	50
3.3	Les trajectoires professionnelles des personnes ayant changé de poste	53
3.4	Les multiples bénéfices d'un changement de poste	59
3.5	Les bénéficiaires qui n'ont pas changé de poste attendent de trouver un emploi en rapport avec leur formation	64
	Conclusion	69
	Annexes	73

Interview de Pascal Coyo, président, et Eric Dumartin, ex-vice-président, Transitions Pro Île-de-France

«Déployer nos ailes»

Dans quel contexte spécifique le Projet de Transition Professionnelle (PTP) intervient-il aujourd'hui ?

Pascal Coyo : La période que nous traversons se caractérise par des transformations profondes touchant l'ensemble des secteurs d'activité. Des évolutions majeures accélérées par la transition numérique, notamment qui transforment aujourd'hui tous les métiers. Un exemple frappant c'est l'industrie 4.0 qui induit une transformation radicale des métiers avec le remplacement à terme des opérateurs sur machine (niv. 3) par des pilotes de centre d'usinage (niv. 5). Des évolutions également dues à la transition écologique. Dans le secteur de l'automobile par exemple, des milliers de salariés devront se reconverter à l'échelle de cinq à six ans. Dans ce contexte, le Projet de Transition Professionnelle apporte une réponse qualitative sécurisée pour accompagner ces mutations transsectorielles et les reconversions professionnelles subséquentes, qu'elles soient individuelles ou collectives via le dispositif TransCo.

Eric Dumartin : La vie professionnelle est le théâtre d'évolutions d'ampleur qui doivent être anticipées. Elle est également le lieu d'ambitions personnelles qui doivent être valorisées.

Le Projet de Transition Professionnelle est bien le dispositif de l'ambition, le seul aujourd'hui permettant à chacun de créer une rupture dans sa carrière professionnelle pour bénéficier d'une vie meilleure et occuper la place à laquelle il peut légitimement prétendre. Dans un contexte de fortes mutations, le PTP est également l'opportunité pour de nombreux salariés de devenir acteur de leur parcours professionnel et d'exercer le métier qui leur convient. Notre rôle est alors de les accompagner tout au long de ce processus.

Dans ce contexte, quels sont les grands enjeux de ce dispositif ?

P.C. : Pour répondre au défi financier et opérationnel que représentent les transitions professionnelles dans certains secteurs, nous devons construire avec les acteurs concernés, une approche par filière pour faire évoluer les référentiels métiers, élaborer les futurs parcours de formation et favoriser un co-financement de ces formations. L'exemple de la filière santé est significatif : aujourd'hui en forte tension, la santé nécessite des projets de reconversion professionnelle parfois très coûteux. Une approche par filière permettrait, en favorisant les co-investissements, de répondre à l'ensemble des besoins. Et nous pouvons aller plus loin en imaginant dès



l'amont, des fonds dédiés par France compétences au co-financement de parcours de reconversion vers ces filières métiers prioritaires, en lien avec les branches concernées et leurs OPCO et bien sûr, l'État.

E.D. : Il nous faut conserver ce rôle de promotion sociale ancré dans son ADN tout en veillant au bénéfice des reconversions professionnelles à l'échelle du territoire. Dans ce cadre, nous devons poursuivre notre effort d'ouverture sur notre écosystème en multipliant les partenariats avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, mais également plus directement avec les entreprises. Nous devons créer le réflexe PTP au sein des entreprises avec, par exemple, un temps dédié à ce sujet au sein des entretiens professionnels réalisés annuellement avec chaque salarié. Nous avons amorcé, dans cette optique, une forte collaboration avec les Opérateurs de compétence (OPCO). Plusieurs conventions, aujourd'hui en cours d'élaboration, seront signées très prochainement.

Quelles ambitions portez-vous pour l'avenir de ce dispositif ?

P.C. : Malgré le contexte Covid, avec 90% des bénéficiaires diplômés à l'issue de leur formation, 90% qui ont réalisé leur transition professionnelle dans les 6 mois ou qui sont en cours, et 74% qui sont pleinement satisfaits de leur reconversion, le Projet de Transition Professionnelle a largement démontré sa pertinence et son utilité. Nous aimerions aujourd'hui déployer nos ailes et bénéficier des moyens de faire plus et mieux au service des salariés et des entreprises.

E.D. : Aujourd'hui, faute de financements suffisants, le taux d'acceptation des dossiers de PTP n'est malheureusement que de 64 %, 34 % dans le secteur de la santé. Nous avons pourtant le potentiel, les leviers et une approche dont l'efficacité tant sur le plan individuel que collectif nous permettrait de faire beaucoup plus pour chaque salarié, et plus globalement, pour le développement économique du territoire.



Pascal Coyo Président



Éric Dumartin Vice-président
jusqu'au 18/02/2022



introduction

Cette étude sur le devenir des bénéficiaires d'un Projet de Transition Professionnelle a été réalisée dans le contexte de transformation des missions des Associations Transitions Pro, intervenue à la suite de la loi Avenir Professionnel de 2018. Au moment où ses bénéficiaires ont terminé leur formation, la France a connu plusieurs confinements liés à la pandémie de la Covid-19.

Cette crise a clairement conduit à une accélération des transitions et au renforcement de désirs de mobilité professionnelle de la part des actifs. Elle ne doit cependant pas masquer un mouvement plus profond de transformation des métiers et des compétences. Des phénomènes complexes tels que l'évolution de notre système productif, l'automatisation des métiers ainsi que les transitions digitales et écologiques placent les actifs au cœur des mutations de l'emploi.

Aussi, nous avons souhaité faire le point sur la manière dont les actifs de notre territoire se sont emparés du Projet de Transition Professionnelle, leur vécu, leur reconversion et les bénéfices qu'ils en ont tirés.

Pour cela, Transitions Pro Île-de-France s'est appuyé sur les travaux de l'Observatoire des Transitions Professionnelles qui réalise chaque année une enquête quantitative nationale auprès de l'ensemble des actifs ayant suivi un PTP. Les données de la région Île-de-France ont été spécifiquement analysées pour rendre compte des effets de ce dispositif sur les actifs franciliens.

Au-delà de l'éclairage unique des transformations de l'emploi de la région, et malgré la période durant laquelle elle a été conduite, cette étude a vocation à alimenter la réflexion de notre gouvernance paritaire, mais aussi des autres acteurs impliqués dans la dynamique des transitions professionnelles pour répondre mieux encore aux attentes de ses partenaires et aux aspirations des actifs franciliens.

Approche méthodologique

Ce rapport consacré au Projet de Transition Professionnelle a été écrit en mobilisant plusieurs sources quantitatives et qualitatives.

Il repose en premier lieu sur l'exploitation par BVA des données franciliennes de l'enquête quantitative en ligne conduite par l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP)¹ auprès d'**actifs entrés en formation entre septembre et novembre 2019 et ayant terminé leur Projet de Transition Professionnelle entre les mois de mars et juin 2020 soit environ six mois après la fin de leur formation.**

Parmi eux, 1 491 stagiaires franciliens ont répondu au questionnaire en ligne. En raison de la période de l'enquête, ces résultats devront être appréciés à travers le prisme du premier confinement sanitaire intervenu en mars 2020. **Ces conditions inédites ont pu influencer le déroulement des formations, la réalisation des stages et la réussite de la reconversion des bénéficiaires.**

Ainsi, **81% des répondants franciliens avaient terminé leur formation après le début du confinement.**

Cette enquête a été complétée par une série de **quinze entretiens semi-directifs** avec des actifs franciliens ayant réalisé un Projet de Transition Professionnelle. La finalité de ces entretiens était de recueillir le témoignage de ces salariés sur leur parcours, leur vécu et leur perception de leur formation. Dans le respect des règles de confidentialité et du règlement RGPD, certains propos et commentaires reproduits dans ce document ont été anonymisés et les prénoms changés.

Enfin, **18 personnalités** représentantes d'institutions et d'organismes ayant des relations de travail avec Transitions Pro Île-de-France ont été interviewées afin de nous faire part de leur vision du Projet de Transition Professionnelle.



enquête auprès de

1491

actifs franciliens



81%

des répondants ont terminé
leur formation après
le début du confinement



15

entretiens semi-directifs



18

personnalités interviewées
par visioconférence

¹ Depuis 2009, l'Observatoire des Transitions Professionnelles® (OTP) étudie et illustre par le biais de techniques qualitatives et quantitatives, les processus de transitions professionnelles des salariés ayant bénéficié d'un Congé Individuel de Formation (CIF) et depuis janvier 2019 d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP)



01

**Faciliter
les reconversions
dans un contexte
de mutation
de l'emploi**

PRO
Île de France

Transitions Pro Île-de-France au cœur des reconversions

Transitions Pro Île-de-France est une structure paritaire, dirigée par les partenaires sociaux qui s'engagent en faveur du développement des compétences et des qualifications, de la transition professionnelle et plus généralement en faveur de l'emploi dans les territoires.

Elle s'adresse aux salariés qui souhaitent se reconvertir ou obtenir un diplôme au travers de différents dispositifs : le Projet de Transition Professionnelle (PTP), le dispositif Démissionnaires, le certificat CléA et, depuis début 2021, le dispositif Transitions Collectives. Partenaire d'avenir, Transitions Pro Île-de-France a pour ambition de faciliter les mobilités et les transitions professionnelles des salariés

de la première région de France en termes de volume d'emploi. Aussi, en complément de la gestion de ses dispositifs, l'association assure le suivi des opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), l'analyse régionale des besoins en emploi et en compétences et le suivi de la qualité des organismes de formation financés dans le cadre du PTP.

En tant qu'institution paritaire, l'association est pilotée par un conseil d'administration dont les administrateurs ont pour mission de définir la stratégie et les orientations politiques.

**Transitions Pro
Île-de-France
a pour ambition
de faciliter les mobilités
et les transitions
professionnelles
des salariés**



Composition du conseil d'administration de Transitions Pro Île-de-France

COLLÈGE SALARIÉS - TITULAIRES



Philippe
Gebarowski **CFDT**



Berthe Soudet
CFDT



Marc Bourgeois
CFTC



Nathalie Le Disert
CFTC



Sandrine Delfour
CFE-CGC



Franck Martignoni
CFE-CGC



Anne-Marie Celigoj
CGT



Sylvain Vareecke
CGT



Pascal Coyo **FO**



Odile Fremin **FO**

Suppléants

Mustapha Lekbir **CFDT**
Brigitte Waintraub **CFDT**
Adhal Bara **CFTC**

Nicole Michon **CFTC**
Rémi Daniel **CFE-CGC**
Jean-Paul De Sousa **CGT**

Annie Paszkiewicz **CGT**
Claire Guelmani **FO**
Stéphane Maestro **FO**

COLLÈGE EMPLOYEURS - TITULAIRES



Valérie Guillotin
CPME



Farid Houache
CPME



Pierre-Alain
Kerninon **CPME**



Eric Dumartin
EX-MEDEF



Sébastien Giraud
MEDEF



Christophe Jurkew
MEDEF



Jean-Marc Paris
MEDEF



Isabel Talaia **MEDEF**



Chantal Schaller
U2P

Suppléants

Grégory Declercq **CPME**
Cédric Delayan **CPME**
Anne Fabiani Davette **MEDEF**

Virginie Faivet **MEDEF**
Gabriel Goldberg **MEDEF**
Irène Imola-Guillaume **MEDEF**

Lana Kais **MEDEF**
Joy Moreaux **MEDEF**
Gérard Leduc **U2P**

Transitions Pro Île-de-France assure la gestion et le pilotage de quatre outils :

3

dispositifs visant à accompagner la reconversion professionnelle des actifs



Le Projet de Transition Professionnelle (anciennement CIF, puis CPF de transition) depuis 2019



Le dispositif Démissionnaires en collaboration avec Pôle Emploi et les opérateurs du CEP



Le dispositif Transitions Collectives – TransCo depuis début 2021

1

certification destinée à valider des compétences professionnelles



Le certificat CléA, socle de connaissances et de compétences professionnelles, depuis 2020

Le dispositif TRAnsCo

À la suite de l'annonce du Plan de Relance, Transitions Pro Île-de-France s'est vu confier en janvier 2021 la responsabilité de gérer les projets de reconversion initiés dans le cadre du dispositif Transitions Collectives (TransCo). Il propose aux entreprises en difficulté de permettre à leurs salariés dont l'emploi est menacé, notamment par la crise sanitaire, mais aussi par la mutation du marché du travail, d'être formés à un autre métier, identifié comme à forte perspective d'emploi. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés volontaires bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie.

Le dispositif Démissionnaires

Le dispositif Démissionnaires donne la possibilité aux salariés en CDI de bénéficier du chômage lorsqu'ils démissionnent pour réaliser un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise. Transitions Pro Île-de-France à la charge de la vérification des dossiers et de leur soumission devant la Commission paritaire interrégionale qui a pour mission d'examiner le caractère réel et sérieux des projets présentés.

Focus sur la certification CléA

Créé par les partenaires sociaux et géré par Certif'Pro, CléA est une certification qui s'adresse à tous les salariés et demandeurs d'emploi, quel que soit leur domaine d'activité.

Cette certification atteste des connaissances et des compétences clés nécessaires dans le monde du travail, et reconnaît officiellement les acquis professionnels des personnes certifiées, notamment pour celles peu ou pas diplômées.

CléA permet aux salariés de faire le point sur leur maîtrise de sept compétences clés et de les rassurer quant à leur capacité à entamer une reconversion. CléA, en tant que levier de réassurance sur les compétences acquises, constitue une première étape particulièrement utile, en préalable à un parcours de transition professionnelle réussi pour des salariés de premier niveau de qualification.



La communication en français.



L'utilisation des règles de base de calcul et de raisonnement mathématique.



L'utilisation des techniques usuelles de l'information et la communication numérique.



L'aptitude à travailler dans le cadre des règles définies d'un travail en équipe.



L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.



La capacité à apprendre tout au long de la vie.



La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Depuis janvier 2020, Transitions Pro Île-de-France accompagne le déploiement de la certification CléA sur le territoire francilien et assure sa promotion auprès de toutes les parties prenantes (salariés, demandeurs d'emploi, entreprises et prescripteurs). Il a en outre pour mission de traiter les demandes, de réunir les jurys et de délivrer la certification.

En 2020, 1 005 personnes ont obtenu ce certificat décerné par les jurys de Transitions Pro Île-de-France, composés paritairement de représentants d'employeurs et de salariés. Malgré la crise sanitaire, la progression représente 16 % par rapport à 2019. 84 % des bénéficiaires étaient des demandeurs d'emploi, 16 % des salariés. En 2021 également, l'accélération a été nette, avec 1 800 certificats délivrés.

Transitions Pro Île-de-France aura pour enjeu de faire progresser significativement la part des certificats CléA mobilisés par les salariés, en faisant en sorte que cette certification devienne un outil central des politiques de développement des compétences des entreprises.

L'autre enjeu majeur est la sécurisation du financement de CléA au profit des demandeurs d'emploi, un rôle assuré à titre transitoire par Pôle emploi. Bâtir un partenariat étroit sur ces sujets avec le Conseil régional d'Île-de-France devra faire partie des axes de travail pour 2022.



Le PTP, outil idéal pour faire face à un contexte de mutations profondes

Une combinaison de facteurs générateurs de projets de reconversion

Les phénomènes de digitalisation et d'automatisation impactent désormais tous les secteurs d'activité et la presque totalité des métiers. Ils conduisent à la fragilisation de certains emplois, voire à leur destruction. Pour d'autres, l'adaptation des compétences est devenue un passage obligé pour ceux qui les occupent. Ainsi, un grand nombre de métiers se voient aujourd'hui remplacés par des automates que cela soit dans l'industrie, la logistique, le commerce de proximité ou encore dans la banque, pour ne citer que quelques exemples².

Même si les prévisions sont difficiles, l'OCDE, comme le COE et France Stratégie estiment que près de 60 % de métiers sont susceptibles d'être impactés par l'évolution des technologies d'ici 2030 (moins de 10 % des emplois seraient « exposés » au risque d'automatisation et près de 50 % des emplois ont un « contenu susceptible d'évoluer »³). C'est dire l'ampleur des mutations à l'œuvre et l'importance d'accompagner les actifs dans leur reconversion professionnelle.

En parallèle, de nouveaux métiers émergent, notamment liés à la digitalisation : parmi les 149 nouveaux métiers intégrés dans le ROME de 2010 à 2017, les deux tiers relèvent du numérique. La transition écologique a elle aussi un impact certain : parmi les 23 nouveaux métiers inscrits comme métiers émergents par France Compétences en 2020, 7 relèvent de l'économie verte. Certaines études⁴ avancent que 85 % des emplois en 2030 n'existent pas encore. De fait, ce sont autant de compétences nouvelles qu'il faudra développer rapidement.

Enfin, les changements d'orientation professionnelle des actifs sont de plus en plus fréquents. Qu'elles soient volontaires ou subies, les reconversions sont d'ores et déjà un fait avéré, et ceci, de plus en plus tôt dans la vie

² Automatisation, numérisation et emploi – Tome 2 : l'impact sur les compétences – Conseil d'Orientation pour l'Emploi – Septembre 2017, Intelligence artificielle et travail – France Stratégie – Mars 2018

³ Automatisation, numérisation et emploi – Tome 1 : Les impacts sur le volume, la structure et la localisation de l'emploi – France Stratégie – Janvier 2017

⁴ Emerging Technologies' impact on society and work in 2030 – Institut pour le Futur & Dell Technologies – 2017

professionnelle. L'Observatoire des trajectoires professionnelles⁵ notait ainsi qu'un actif sur trois avait connu une transition professionnelle en 2018 et 80 % pour les jeunes

de 18 à 26 ans.

Dans ces conditions, le dispositif Projet de Transition Professionnelle est l'instrument idéal à la disposition des actifs : il leur offre la possibilité

de faire financer une formation certifiante dans l'objectif de changer de métier ou de profession, tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération tout au long de leur parcours.

L'Île-de-France, entre dynamisme et contrastes

L'Île-de-France est de loin la région française la plus dense en emploi. Fin 2019, elle comptait 6,5 millions d'emplois, soit 23 % du total national. Entre 2006 et 2019, la croissance moyenne de l'emploi francilien a été de +45 000 emplois par an. Malgré la crise de 2009, l'Île-de-France a concentré à elle seule 31 % des gains d'emplois en France depuis 2010.

Toutefois cette augmentation a été couplée à une croissance démographique soutenue. Ainsi de 2006 à 2016, 280 000 personnes supplémentaires sont arrivées sur le marché du travail francilien⁶. Plus avant, d'une zone d'emploi à l'autre, on observe des déséquilibres entre démographie et tissu économique. Certes une région comme l'Île-de-France est caractérisée par le poids de Paris (les 2/3 des emplois de la région) et d'importants mouvements entre zones de résidence et lieu de travail. Cependant, bien que la région soit caractérisée par son dynamisme en termes de créations d'emploi, les situations sont plus contrastées à l'échelle des bassins d'emploi. La crise de la Covid-19 a en outre souligné les fragilités quand un secteur occupe une place

prépondérante. Il en est ainsi d'un bassin comme celui de Roissy-Le Bourget (336 000 emplois en 2017⁷), durement frappé par la chute du trafic aérien. Ceci montre toute l'importance pour Transitions Pro Île-de-France et ses partenaires d'analyser

finement sur le plan local, les dynamiques d'emploi et les besoins en compétences. L'enjeu est d'adapter les listes des secteurs en déclin et des métiers en tension pour orienter au mieux ses financements.

280 000 + **45 000**
 personnes supplémentaires sur le marché du travail francilien
 emplois par an entre 2006 et 2019

Les bassins emploi formation en Île-de-France (Carte de travail-mai 2018)



⁵ 4^e édition de l'Observatoire des trajectoires professionnelles : Les actifs face à la transformation des métiers et des compétences – Lab'Ho, Juin 2019

⁶ D'une crise à l'autre, une décennie de croissance de l'emploi en Île-de-France : Institut Paris Région – mai 2021

⁷ Les nouvelles zones d'emploi franciliennes : principalement métropolitaines ou résidentielles – Insee Analyses -N°120 – Septembre 2020

La reconversion professionnelle plébiscitée

Plus de 9 actifs sur 10 souhaitent se reconvertir, sont en train de le faire ou l'ont déjà fait. Ce chiffre, tiré d'une enquête⁸ réalisée en 2019 par le groupe AEF, montre combien l'envie de changement est forte chez les actifs. Pour ceux qui n'ont pas encore sauté le pas, mais qui y songent (55%), les principales motivations sont l'impression d'avoir fait le tour de leur poste

et le besoin trouver du sens à leur travail. Les conditions de travail constituent également un moteur important, entre la pression excessive (30%) et les problèmes de santé et d'usure au travail (22%). Enfin, parmi les freins identifiés viennent en premier lieu le fait de ne pas savoir par où commencer ainsi que le manque d'information et d'accompagnement (72%).



90%
des actifs souhaitent
se reconvertir, sont en train
de le faire ou l'ont déjà fait



⁸ Les Français et la reconversion professionnelle - Nouvelle Vie Professionnelle Groupe AEF Info - Mai 2019 - <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/839/les-francais-et-la-reconversion-professionnelle-en-2019>

Le Projet de Transition Professionnelle: un dispositif en croissance

Instauré par la loi Avenir Professionnel, le Projet de Transition Professionnelle⁹ remplace depuis 2019 le Congé Individuel de Formation. Il s'inscrit dans une philosophie plus affirmée encore que ce dernier de faciliter les changements de métier et de profession.

Les changements de métier ou de profession se caractérisent concrètement par un changement de code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) ou de code NAF (Nomenclature des Activités Françaises) entre le métier ou l'activité exercés et ceux visés.

Le principe du PTP est de permettre aux salariés (en CDI, CDD, intérimaires) et aux intermittents du spectacle ayant acquis une ancienneté suffisante dans leur dernier emploi de se faire financer une formation visant à une reconversion professionnelle, tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération. Les personnes en situation de handicap et les salariés licenciés pour inaptitude ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté.

En dehors de ces deux dernières catégories, les conditions d'ancienneté requises varient selon la nature de l'emploi occupé (CDI, CDD, CTT, intermittents).



4 355

projets de Transition
Professionnelle
financés en 2020

En dépit de la crise sanitaire, Transitions Pro Île-de-France a financé plus de 4 300 Projets de Transition Professionnelle en 2020, tout en ayant assuré la transformation de ses missions. En outre, le volume des demandes connaît une nette accélération début 2021.



⁹ Appelé dans la loi Compte personnel de formation de transition professionnelle, reprenant les orientations des partenaires sociaux issues de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018



À l'occasion du bilan de fin d'année 2021, on constate que Transitions Pro Île-de-France a consommé en 6 mois 100 % de l'enveloppe complémentaire allouée dans le cadre du plan de relance, soit 32 M€ et qu'au niveau de l'ensemble des Associations Transitions Pro, ce sont 100 millions d'euros qui ont été engagés. Les Associations Transitions Pro ont démontré leur réactivité et leur capacité à répondre aux besoins de reconversion des actifs tout en ciblant spécifiquement les métiers en tension sur les différents territoires.

Pascal Coyo, président de Transitions Pro Île-de-France.



On observe une appétence de plus en plus forte pour le PTP depuis le début de l'année. La crise de la Covid a, à l'évidence, conduit beaucoup de gens à s'interroger sur le sens de leur vie professionnelle et il ne faut pas les décevoir. Il faut que nous soyons capables de prendre en charge un maximum de dossiers tout en restant vigilants sur leur qualité, et que les demandeurs comprennent bien quels sont nos priorités et les types de projets que nous pouvons financer. Au regard de cet afflux de demandes, il faudra probablement que l'État se repose la question de l'enveloppe de financement des PTP, car on ne peut pas répondre à davantage de demandes dans le cadre budgétaire que nous avons aujourd'hui. Et si la crise de la Covid a pu jouer un rôle d'accélérateur des projets de reconversion des actifs, c'est très certainement un phénomène appelé à perdurer.

Éric Dumartin, ex-vice-président de Transitions Pro Île-de-France.



Les priorités de financement

La décision d'accorder le financement aux demandes de PTP repose en premier lieu sur une base réglementaire – art. R6323-14 du Code du travail – en l'occurrence : la cohérence du projet professionnel, la pertinence du parcours de formation proposé et la perspective de trouver un emploi en lien avec la formation suivie.

En complément de la qualité des projets, les demandes sont évaluées sur un score de 20 points répartis entre les cinq priorités nationales définies par France Compétences et les cinq priorités régionales retenues par Transitions Pro Île-de-France.



Depuis le mois d'octobre 2020 et conformément au Plan de relance, la priorité est donnée :

- aux ouvriers et aux employés provenant d'entreprises de moins de 50 salariés, dont le diplôme obtenu est inférieur ou égal au niveau 3 (ce qui correspond à un BEP ou à un CAP),
- aux projets émanant de salariés travaillant dans un secteur en diminution d'emploi (en raison de la crise sanitaire, ou plus largement des mutations économiques) et dont le projet de reconversion cible un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent.

Une prise en charge financière

Tout ou partie des coûts de formation et des frais annexes sont assurés dans le cadre du PTP.

- Le coût pédagogique de la formation est pris en charge avec un plafonnement à 18 000 € HT et à 27,45 € HT/heure,
- Le maintien de la rémunération est variable en fonction du montant du salaire de référence : prise en charge à 100 % pour les salaires inférieurs à deux fois le SMIC et dégressifs pour les salaires supérieurs en fonction de la durée de la formation.

Pendant sa formation, le demandeur bénéficie du maintien de sa protection sociale :

- aux dossiers faisant l'objet d'un cofinancement,
- aux projets de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement par un CEP, cette démarche préalable contribuant à renforcer la pertinence des choix de reconversion et de formations ciblées par les demandeurs,
- aux projets des salariés ayant obtenu au préalable une certification CléA, gage que les compétences clés indispensables à la bonne réussite du parcours de formation sont maîtrisées.



Les critères de priorité du Projet de Transition Professionnelle en Île-de-France en 2021

Priorité numéro	Les Priorités de Financement du PTP au 1er janvier 2021	Nombre de points
1	Ouvrier ou employé ayant un diplôme de niveau 3 (CAP ou BEP) ou inférieur	5
2	Salarié reconnu inapte sur son poste actuel et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance d'inaptitude au travail	1
3	Salarié d'une entreprise de moins de 50 salariés	1
4	<ul style="list-style-type: none"> • La durée de la formation en continu et à temps plein est inférieure à un an (date à date) • La durée de la formation en discontinu et/ou à temps plein partiel est inférieure à 1 200 heures 	2
5	Le projet de formation vise la totalité d'une formation certifiante inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou les derniers blocs de compétences menant à la certification	1
6	<ul style="list-style-type: none"> • La formation est composée de modalités pédagogiques spécifiques ou innovantes (ex. AFEST) • La formation s'inscrit dans une logique de mixité de parcours (ex. CléA) 	1
7	Le projet de formation inclut : <ul style="list-style-type: none"> • un co-financement direct de l'employeur ou de la branche professionnelle • un co-financement du Plan de Relance • un co-financement issu d'une convention partenariale financière 	2
8	Le projet vise un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent, porteur	3
9	Le salarié travaille dans un secteur impacté par la crise dans lequel il y a des suppressions d'emploi	3
10	Salarié en contrat court et/ou à temps partiel : CDI à temps partiel, CDD de moins de 6 mois, intermittents du spectacle, intérimaires (sauf CDI intérimaires)	1
Nombre total de points		20



02

—
**L'origine
et le vécu
du PTP
par ses
bénéficiaires**

[T]
PRO
Île de France

Les publics et leurs motivations

Les publics étudiés: principalement des ouvriers et employés

Les résultats qui suivent sont tirés de l'enquête nationale réalisée par l'Observatoire des Transitions Professionnelles auprès d'actifs ayant terminé leur PTP entre les mois de mars et juin 2020, dont ont été extraites les données relatives aux 1 491 Franciliens ayant répondu à l'enquête.

Conformément aux orientations du Projet de Transition Professionnelle, la priorité de la Commission paritaire va aux dossiers d'ouvriers et employés de niveau 3 (CAP/ BEP). Ainsi, les données étudiées montrent que 17 % des bénéficiaires ont un niveau 3 et 37 % le niveau Bac. De même, l'immense majorité occupait un emploi d'ouvrier ou d'employé à l'entrée dans le dispositif (91%). 8 % des bénéficiaires occupaient des fonctions de cadre, en cohérence avec les spécificités du marché du travail francilien. En termes d'âge, la majeure partie est dans la tranche 30-44 ans (63 %) les 45 ans et plus représentant 25 % de la population étudiée. Les bénéficiaires franciliens ayant répondu à l'enquête sont par ailleurs plus souvent des femmes que des hommes (59 % et 41 %) ¹⁰.

Des reconversions en première partie de carrière

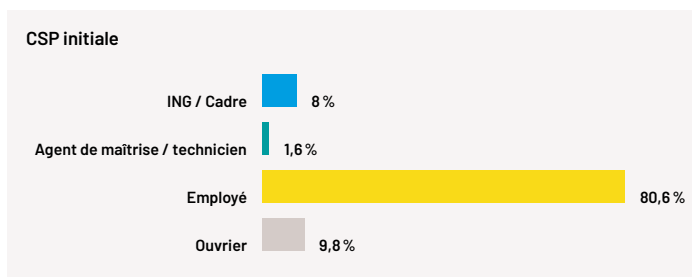
Les reconversions se décident surtout en milieu de la première partie de carrière ainsi que, dans une moindre mesure, après 45 ans. Ils témoignent d'une évolution notable par rapport au Congé Individuel de Formation. Une enquête réalisée en 2016 par l'OTP ¹¹ notait que seuls 7 % des bénéficiaires du CIF avaient plus de 50 ans. Les publics analysés se répartissent équitablement dans leur ancienneté dans l'emploi occupé avant leur PTP : 24 % ont moins de trois ans d'ancienneté et une proportion équivalente entre 3 et 5 ans d'ancienneté (28 % de 5 à moins de 9 ans, 27 %, 9 ans et plus).



¹⁰ Un échantillon conforme au profil de l'ensemble des bénéficiaires de PTP en 2020 en Île-de-France qui compte : 56 % de femmes, 82 % d'ouvriers ou d'employés, 7 % de cadres, 67 % de niveau 4 ou infra, 95 % de personnes en CDI et un âge moyen de 33 ans.

¹¹ Le Congé individuel de formation : un tremplin pour la reconversion professionnelle - OTP-FPSP 2016

3 % des effectifs ont indiqué être travailleur handicapé, soit une proportion légèrement inférieure à celle des travailleurs handicapés en emploi¹². Enfin, plus de 9 bénéficiaires sur 10 étaient en CDI au moment d'amorcer leur cursus¹³.



Des opportunités pour les salariés en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap peuvent mobiliser le PTP sur un champ particulièrement large. Il peut s'agir soit de personnes initialement en situation de handicap, soit de personnes qui ont développé des pathologies qui ne leur permettent plus d'exercer leur métier d'origine, qu'elles soient ou non en lien avec leur activité professionnelle. Dans les deux cas, le PTP leur ouvre la possibilité de se reconvertir vers des métiers dans lesquels leur handicap peut être facilement compensé.

Les possibilités de reconversion sont d'autant plus vastes aujourd'hui que beaucoup de métiers et de secteurs d'activité ont évolué, conduisant à une moindre pénibilité.



Prenons le secteur du BTP. Même si certains restent physiques, de nouveaux métiers, plus techniques, comme ceux en rapport avec la fibre optique, ont émergé ces dernières années. Or ils sont tout à fait accessibles aux personnes présentant certains types de pathologies et de handicaps et constituent un exemple de secteur permettant le maintien de l'employabilité de nos publics.

Evelyne Balmès, déléguée régionale adjointe à la Délégation Régionale Agefiph Île-de-France.



¹² 4,5 % en 2017 selon l'Observatoire de l'Emploi et du Handicap-EMPLOI ET CHÔMAGE DES PERSONNES HANDICAPÉES - Novembre 2020

¹³ Le solde est réparti entre CDD et intérim



Portrait

Antonio, d'un CAP carrosserie à un bac pro froid commercial et climatisation

Titulaire d'un CAP carrosserie-peinture, Antonio a travaillé pendant plusieurs années chez un concessionnaire automobile. Son envie de passer à autre chose l'a conduit à passer un permis poids lourd pour devenir chauffeur de bus en Seine-et-Marne. Mais sept années plus tard, il est reconnu travailleur handicapé en raison de problèmes chroniques de dos. « J'ai voulu me reconverter dans l'électroménager, parce que les notions d'électricité m'intéressaient ». Mais Antonio décide finalement de se tourner vers une formation de technicien d'intervention en froid commercial et climatisation débouchant sur un bac professionnel. « Parce que c'est un domaine qui monte », ajoute-t-il. C'est un conseiller de Cap Emploi

qui l'a accompagné pendant son parcours. « On s'est vu plusieurs fois. D'abord pour faire le point sur mes motivations, ensuite pour trouver l'organisation de la formation et enfin pour monter ma demande de PTP. » Antonio a débuté sa formation en décembre 2020. « À 45 ans, il faut en vouloir, mais j'ai toujours été volontaire », ajoute-t-il. Un mois après avoir terminé sa formation en juin 2021, il a créé sa société sous le statut d'autoentrepreneur et a commencé à prospecter pour développer sa clientèle. « En parallèle, je fais des missions d'interim pour me connecter à des entreprises qui ont des besoins dans mon activité. »

Partenariat avec l'Agefiph: maximiser les possibilités de reconversion des salariés en situation de handicap

Le partenariat entre Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph est le fruit d'une longue collaboration qui a connu des évolutions successives. Jusqu'en 2017, les conventions visaient exclusivement à prendre en charge des formations centrées sur le maintien dans l'emploi (directement lié à la survenance ou à l'aggravation du handicap), en vue d'un reclassement dans ou en dehors de l'entreprise.

Le plan stratégique de l'Agefiph défini en 2017 a conduit à l'élargissement de la convention avec la prise en compte du développement de l'employabilité faisant en sorte de répondre aux besoins d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle, et de la convention signée en octobre 2020¹⁴, un double périmètre (maintien dans l'emploi et développement de l'employabilité) a été confirmé, conformément aux règles du PTP, pour favoriser la reconversion professionnelle des salariés en situation de handicap. Aujourd'hui, l'Agefiph intervient en soutien de Transitions Pro Île-de-France à travers le cofinancement des coûts pédagogiques des PTP de salariés en situation de handicap. En 2020, 48 % des dossiers cofinancés concernent des situations de maintien dans l'emploi et 52 % des situations de développement de l'employabilité. La tendance s'est en revanche inversée en 2021 (53 % vs 47%).

« Nos conventions avec Transitions Pro Île-de-France ont connu un franc succès auprès de nos publics. Dès la première année, nous avons dépassé nos objectifs. Aussi, après avoir cofinancé 80 dossiers en 2019, puis 100 en 2020, nous avons décidé d'amplifier significativement nos engagements en cofinçant 300 dossiers pour 2021 » souligne Evelyne Balmes de l'Agefiph.

L'envie de changer de métier

Pour 9 salariés sur 10, la première des motivations à s'engager dans un Projet de Transition Professionnelle est de changer de métier, en phase avec la finalité principale du dispositif, permettre à des salariés de se reconverter. 62 % ajoutent « pour trouver un emploi »

une raison logiquement complémentaire à la précédente. Il s'agit de suivre un PTP pour changer de métier ET trouver un nouvel emploi dans le prolongement de sa formation. On notera cependant que pour près d'une personne sur deux, ce choix a été la conséquence d'une

situation compliquée sur son poste de travail (57 % pour les ouvriers)¹⁵, situation pouvant aller de pair avec le risque de perdre son emploi.

¹⁴ Convention entre Transitions Pro Île-de-France et l'Agefiph pour favoriser la mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap du 8 octobre 2020
¹⁵ Quoique les critères soient différents, les bénéficiaires du CIF n'étaient que 24 % en 2015 à motiver leur décision « pour faire face à une situation complexe »

Une enquête sur la reconversion réalisée par l'AEF¹⁶ fin 2019 observait que la moitié des personnes interrogées avaient choisi de se reconvertir pour avoir une activité « plus en phase avec leurs valeurs/passions », avec le souhait de se sentir plus épanouis. Il est probable qu'en raison notamment des effets de la crise de la Covid-19, la volonté de trouver sa voie dans un métier épanouissant et porteur de sens prendra une importance croissante dans les années à venir.

Ce constat est partagé par Oussama qui a suivi une formation de boulanger dans le cadre de son PTP : « Franchement, pour quelqu'un en milieu de carrière, le PTP est une occasion à ne pas rater. Il y a tellement de gens qui sont blasés de leur métier à 40 ans et qui ont envie de bouger, mais qui ne le font pas » témoigne Oussama, CAP Boulanger.

L'usure physique et l'impact de conditions de travail, qui peuvent se révéler difficiles à assumer avec le temps, sont également des facteurs générateurs de décisions de reconversion.

Notons enfin que la création d'entreprise, comme motivation à s'engager dans un Projet de Transition Professionnelle, est citée par 15 % des répondants de l'enquête.



Les apprenants que nous accueillons dans le cadre d'un PTP, sont souvent à un moment où la rupture n'est pas loin. Soit parce qu'ils ne voient plus de possibilités d'évolution, soit qu'ils sont malheureux dans leur emploi ou qu'ils n'y arrivent plus physiquement ou psychologiquement.

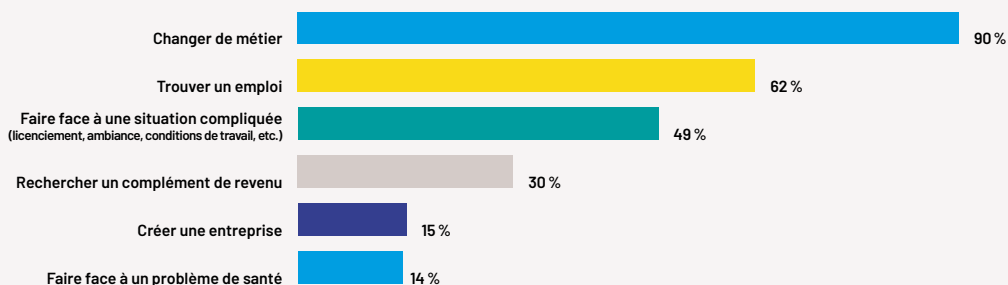
Benjamin Mathey, directeur d'un des centres de l'organisme de formation IFOCOP.



C'est également un dispositif particulièrement pertinent pour des publics qui, après avoir exercé pendant plusieurs années dans des conditions exigeantes sur un plan physique, souhaitent se reconvertir vers un métier fonctionnel une fois parvenus en milieu de carrière.

Laurent Barban, secrétaire général Régional de l'OPCO Santé.

Les motivations à s'engager dans un PTP



¹⁶ <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/383/92-des-francais-plebiscitent-la-reconversion-professionnelle>



Portrait

Pierre, du management opérationnel à la GRH

Après un BTS en informatique industrielle obtenu en 1986, Pierre a travaillé pendant plus de 30 années dans des fonctions opérationnelles au sein d'un groupe d'infrastructures techniques qui l'ont conduit à superviser une équipe d'une trentaine de personnes. Le manque de possibilités d'évolution et son intérêt pour la gestion des ressources humaines l'ont amené à vouloir changer de voie pour se reconvertir en vue de devenir responsable des ressources humaines. Aussi Pierre a décidé de suivre une formation de Responsable des Ressources Humaines dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle qu'il a terminée en juin 2020. Il est aujourd'hui en recherche active tout en mobilisant les compétences qu'il a acquises dans son emploi actuel.

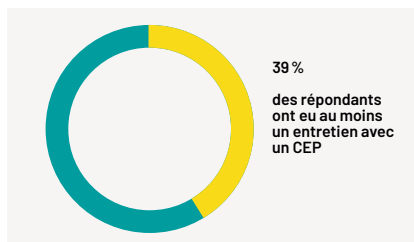
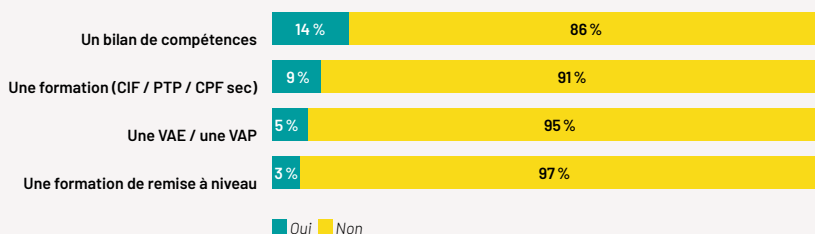
« Cela faisait 5 ans que j'avais envie d'aller vers les RH et l'entité dont je dépends ne me proposait rien. J'étais figé sur mon poste. Aussi à l'âge de 52 ans, j'ai décidé de suivre une formation pour devenir RRH. Dans mon rôle de manager opérationnel, bien que dans un domaine qui était multi-technique, j'ai toujours attaché beaucoup d'importance aux relations avec mes collaborateurs, à leur formation et à leur bien-être au travail. Pour moi c'était clairement un domaine qui m'attirait. En plus, c'est un métier extrêmement riche en termes de responsabilités et qui ouvre des portes dans plein de secteurs. Pour faire ma reconversion, c'est une amie qui est dans les RH qui m'a conseillé de suivre un PTP. La formation était très intense, passionnante et surtout ça a été très valorisant pour moi de me positionner afin d'aller vers un autre devenir », conclut Pierre.

Plus d'un tiers des bénéficiaires ont eu recours au CEP en amont du PTP

La presque totalité des répondants bénéficiaires d'un PTP a déclaré n'avoir pas réalisé de bilan de compétences, de formation ou de processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en amont de leur Projet de Transition Professionnelle. Toutefois, plus du tiers (39 %) ont eu recours à un Conseil en Évolution Professionnelle en amont de leur PTP (voir graphique ci-dessous), ceci très majoritairement auprès du Groupement Évolution ou de l'APEC, mais également auprès de Cap Emploi pour les salariés en situation de handicap.



Avez-vous bénéficié d'un accompagnement en amont de votre PTP ?



Benjamin Mathey, directeur du centre de formation de l'IFOCOP, observe que « depuis le début de 2021, nous ressentons une augmentation de la part de ceux qui sont passés préalablement par un CEP. »

Bien qu'instauré en 2014, le Conseil en Évolution Professionnelle souffre encore aujourd'hui d'une sous-utilisation de la part des actifs. France Compétences notait ainsi que 100 937 actifs occupés ont été accompagnés en 2020¹⁷. Un chiffre certes en progression par rapport à 2018, mais particulièrement faible au regard du nombre de bénéficiaires potentiels (c'est-à-dire l'ensemble des salariés et des indépendants).

Aussi, les actions de communication sur le CEP, notamment en direction des salariés, gagneraient à être systématisées tant de la part l'État que des partenaires sociaux et des acteurs de l'orientation.

En effet, si plusieurs des bénéficiaires interrogés connaissaient le PTP avant de s'engager, rares sont ceux à avoir été informés sur le CEP en amont. Or ils affirment qu'ils l'auraient très certainement mobilisé s'ils avaient eu connaissance de ce dispositif. Un travail de sensibilisation sur le CEP apparaît d'autant plus important que les personnes en ayant bénéficié y voient un intérêt évident.

Et le volontarisme de ces actifs est remarquable : « Ils font preuve d'une extrême motivation et ne sont pas là par hasard. C'est un choix de remise en question fort et l'on voit bien qu'ils ne le font pas pour rien », observe Benjamin Mathey.



Quand j'ai décidé de créer mon entreprise, j'ai d'abord rencontré mon Conseiller en Évolution Professionnelle qui m'a aidée à comprendre le dispositif idéal compte tenu de mon projet et qui m'a orientée vers Transitions Pro Île-de-France. J'ai ensuite contacté un de leurs conseillers pour bénéficier du dispositif Démissionnaires. Il a été très réactif et m'a guidée dans mes démarches. Je me suis sentie vraiment accompagnée dans le montage de mon dossier. Aujourd'hui, il faut prendre des risques, j'étais sûre de ma décision. J'encourage les gens à aller jusqu'au bout de leurs choix.

Hadjira, en poste depuis 14 ans, a pu bénéficier du dispositif Démissionnaires. Elle a suivi un brevet de maîtrise, équivalent à un bac +2 puis a ouvert son salon de coiffure.



¹⁷ CEP des actifs occupés en 2020 : un premier bilan prometteur - France Compétences - 8 avril 2021 <https://www.francecompetences.fr/fiche/cep-des-actifs-occupes-en-2020-un-premier-bilan-prometteur/>

Le CEP, une étape constructive et recommandée pour construire son Projet de Transition Professionnelle

En 2020, 39 % des 9 339 demandes de PTP traitées par Transitions Pro Île-de-France ont été adressées par les opérateurs du CEP. Comme le prévoit la « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », cet accompagnement en amont n'est pas obligatoire. Cependant, il permet de consolider les choix d'orientation professionnelle et contribue fortement à la sécurisation des parcours des salariés en reconversion. C'est pourquoi la réalisation de cette étape préalable constitue une priorité de financement et favorise les chances d'accès au PTP.

Mohammed Mezerai, responsable régional de la promotion et des partenariats CEP du Groupement Évolution, note que « sur l'année 2020, 40 % des candidats que nous avons reçus avaient déjà le PTP à l'esprit pour leur projet de reconversion. Et 65 % des personnes que nous avons accompagnées ont décidé de faire un PTP. » Arnaud, en CAP Cuisinier, confirme : « Même si tu n'as pas une idée très précise de ce que tu veux faire, rencontrer un conseiller, c'est le meilleur moyen pour découvrir ce que tu aimes. »

En offrant la possibilité de faire le point sur ses compétences, et d'être accompagné dans la construction de son projet professionnel, le CEP est une étape essentielle pour s'assurer que le projet d'un individu est cohérent au regard de son parcours et de ses aspirations. Il permet en outre de confirmer que le métier visé dans le cadre de la reconversion est en phase avec les besoins du marché du travail et de bénéficier de conseils appropriés sur les possibilités de formation et leur financement. « Le dossier PTP gagne en qualité dès lors qu'il est précédé d'un CEP », souligne Jean-Christophe Ulmer, chef de projet Orientation tout au long de la vie au sein de la Région Île-de-France. « Cela garantit aux bénéficiaires des choix de formation plus éclairés et des décisions d'orientation pertinentes. »



Portrait

Aurore, son projet de PTP affiné grâce au CEP

Après avoir obtenu une Licence professionnelle en GRH, Aurore a travaillé pendant 10 ans comme assistante RH chez un des leaders des solutions d'impression bureautique. « À 32 ans, j'avais le sentiment d'avoir fait le tour de ma fonction et je voulais reprendre mes études pour évoluer, me spécialiser et progresser en statut ». Aurore n'avait pas une idée précise du domaine de formation, mais elle avait entendu parler du PTP et appris à la suite d'un échange avec un conseiller Transitions Pro Île-de-France, qu'elle pourrait bénéficier du maintien de sa rémunération. Après un premier refus de son dossier, elle a décidé de se faire accompagner par l'Apec dans le cadre du CEP. « Avec mon conseiller Apec, j'ai fait un bilan sur mon parcours. Il m'a ensuite aidée à analyser les domaines de formation et les besoins de recrutement des entreprises pour chacun d'eux. » C'est ce qui a conduit

Aurore à vouloir suivre un Master en management de la formation. « Nous avons ensuite cherché les formations qui étaient reconnues au RNCP et le dispositif le plus approprié. Grâce à l'accompagnement de mon conseiller, ma demande a été acceptée par Transitions Pro Île-de-France, et j'ai suivi mon Master de mars 2020 à avril 2021. » Depuis, Aurore a quitté son employeur pour se consacrer pleinement à sa recherche d'emploi dans une entreprise qui ait de vrais enjeux d'adaptation et de développement des compétences. « Même si aujourd'hui je suis en recherche d'emploi, je ne regrette absolument pas ma décision. Cette transition professionnelle marquera une impulsion dans ma carrière. Beaucoup d'offres sont à pourvoir sur le marché. C'est avec beaucoup de dynamisme que je souhaite à présent accompagner les entreprises dans l'évolution de leurs métiers », conclut-elle.

Des partenariats pour renforcer le recours au CEP

Afin de renforcer davantage le recours au CEP, Transitions Pro Île-de-France a signé des conventions de partenariats avec l'Apec, le Groupement Évolution CAP Emploi, les Missions Locales et prochainement Pôle Emploi.

La convention de partenariat entre Transitions Pro Île-de-France et le Groupement Évolution signée en janvier 2021 comprend l'organisation de rencontres régulières pour coordonner les actions des deux structures en termes de communication-présence conjointe aux forums et salons par exemple, ainsi que la mise en place d'événements pour mieux

comprendre l'articulation du CEP et du PTP. Un canal de communication privilégié et simplifié a en outre été instauré pour toutes les interrogations des conseillers. « Depuis le début, la coopération avec Transitions Pro Île-de-France est extrêmement dynamique, réactive, et constructive. Elle nous permet d'apporter des réponses très rapides aux questionnements soulevés par nos conseillers qui accompagnent les bénéficiaires du CEP », explique Mohamed Mezeraï, responsable régional de la promotion et des partenariats CEP du Groupement Évolution

Le CEP en 2020

Le rapport annuel sur la mission de suivi du CEP réalisé par Transitions Pro pour l'Île-de-France¹⁸ fait ressortir une croissance de 4 % du nombre de CEP effectués par rapport à 2019. Cette progression mérite d'être soulignée alors que 2020 a été marquée par la crise de la Covid et par le transfert de la mise en œuvre des CEP de Transitions Pro Île-de-France au Groupement Évolution. Cela témoigne à la fois de la réussite du passage de témoin entre les deux structures et du virage que la majeure partie des opérateurs sont parvenus à opérer vers des formules d'accompagnement hybrides ou distancielles pour assurer la continuité de l'accompagnement des bénéficiaires.

La presque majorité des personnes ayant mobilisé le CEP ont entre 26 et 44 ans (49 %), suivis ensuite par les 16-25 ans (29 %) et plus loin les 45-54 ans (14 %). Les femmes sont un peu plus nombreuses (52 %) à réaliser un CEP que les hommes. En termes de statuts, les employés sont ceux qui sollicitent le plus ce dispositif (49 %), alors que les cadres et professions intermédiaires représentent 27 %. Le poids des cadres est à corréliser à la spécificité de la région francilienne, première région française en termes d'effectifs-cadres (32 % contre 18 % pour la France entière).

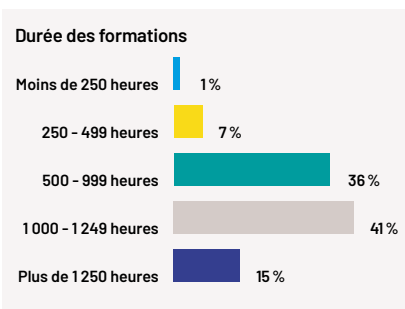


¹⁸ Rapport disponible sur le site internet de Transition Pro IDF : <https://www.transitionspro-idf.fr/mission-de-suivi-du-conseil-en-evolution-professionnelle-cep-en-ile-de-france-le-rapport-annuel-est-sorti>

Les formations suivies par les bénéficiaires

Longues, diplômantes ou certifiantes

On notera que les formations sont relativement longues, d'une durée moyenne de 7 mois (979 heures), traduisant en cela la nécessité d'acquérir des compétences nouvelles pour pouvoir exercer un nouveau métier et d'obtenir un diplôme ou une certification inscrite au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ou au Répertoire spécifique.



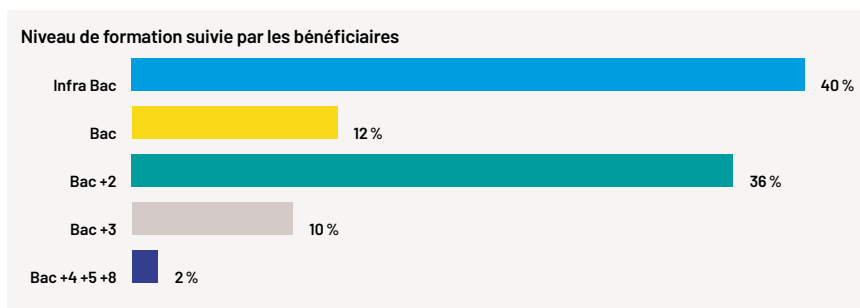
De niveau bac ou inférieur

Plus de la moitié (52 %) des formations suivies par les bénéficiaires se concentrent sur des niveaux inférieurs ou équivalents au baccalauréat. Ce chiffre est à mettre en relation avec la priorité accordée aux publics ouvriers ou employés ayant un diplôme de niveau 3 (CAP ou BEP) ou inférieur.

de suivre des formations plus manuelles ou dans des secteurs dont les exigences de formation sont inférieures à leur niveau de diplôme d'origine. Par exemple, ils peuvent choisir d'obtenir un CAP pour pouvoir exercer dans le secteur des métiers de bouche.

Mais il traduit également le choix de certains actifs diplômés de l'enseignement supérieur

À noter également la part significative des formations de niveau Bac+2 (36 %).



Maintenir voire améliorer le niveau initial

Au-delà de l'objectif de reconversion du Projet de Transition Professionnelle, les formations suivies donnent lieu à un maintien ou à une progression par rapport au niveau d'études initial.

Ainsi, le tiers (34 %) des bénéficiaires a réalisé une formation d'un niveau supérieur à leur dernier diplôme et 37 % une formation équivalente à leur diplôme d'origine. Bien que pour une majorité de salariés, la démarche de PTP ne soit pas considérée comme le moyen d'acquérir un diplôme d'un niveau supérieur, on notera toutefois deux spécificités : la moitié des titulaires d'un bac et les deux tiers des détenteurs de bac +2 ont suivi une formation d'un niveau supérieur à celui de départ.

La moitié des bénéficiaires ayant un niveau Bac ont suivi une formation supérieure à leur niveau d'études initial

Évolution entre le niveau de formation d'origine et le niveau de formation suivie

Niveau formation suivie	Niveau départ				
	Infra bac	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+4+5+8
Infra bac	63 %	34 %	25 %	20 %	38 %
Bac	16 %	13 %	8 %	12 %	11 %
Bac+2	18 %	49 %	45 %	39 %	24 %
Bac+3	3 %	4 %	20 %	21 %	20 %
Bac+4+5+8	0 %	0 %	2 %	8 %	7 %
Évolution de niveau	37 %	53 %	22 %	8 %	-
Même niveau	63 %	13 %	45 %	21 %	7 %
Régression du niveau	-	34 %	33 %	71 %	93 %

34%

ont suivi une formation supérieure à celui du niveau du dernier diplôme

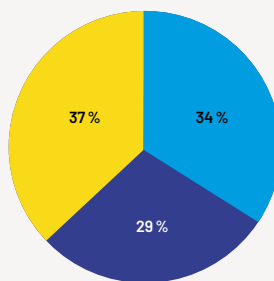
29%

ont suivi une formation de niveau équivalent

37%

ont suivi une formation de niveau inférieur à leur niveau de dernier diplôme

Niveau des formations suivies par rapport au dernier diplôme obtenu



■ Niveau supérieur
■ Niveau équivalent
■ Niveau inférieur

Le fait qu'un tiers (37 %) des bénéficiaires ait suivi une formation d'un niveau inférieur ne témoigne pas pour autant d'une déqualification, mais résulte davantage du choix du métier de destination. En effet nombreuses sont les personnes qui ont décidé de s'orienter vers des métiers d'un niveau de qualification moindre, mais nécessitant d'acquérir un réel savoir-faire pour son exercice (par exemple d'ingénieur informatique vers un CAP boulangerie). C'est ainsi qu'on observera que la moitié des titulaires d'un Bac +4/5 (49 %) ont suivi des formations de niveau Bac et infra Bac.



Portrait

Arnaud, de la banque à la restauration

Titulaire d'une maîtrise en langues étrangères appliquées, Arnaud travaillait depuis plus de 20 ans dans une banque comme gestionnaire back office, mais il a toujours eu une passion pour la cuisine. « J'ai de la famille qui travaille dans la restauration, c'est un milieu qui m'a toujours attiré. » À 47 ans, son fils ayant terminé ses études, Arnaud a décidé que c'était le moment de se lancer dans une reconversion. « Mon projet est d'ouvrir un restaurant. Alors, j'ai décidé de passer un CAP de cuisinier pour maîtriser toutes les facettes du métier. » Des collègues lui avaient parlé du Projet de Transition Professionnelle qui lui est apparu comme la seule solution pour suivre une formation

tout en bénéficiant du maintien de son salaire. « J'ai discuté avec un conseiller de Transitions Pro Île-de-France qui m'a expliqué les conditions à remplir et ce qu'il fallait pour monter mon dossier. » Son employeur a tout de suite accepté sa demande et l'accord de Transitions Pro Île-de-France a rapidement suivi, ce qui lui a permis d'entamer sa formation dans la foulée. Arnaud considère qu'elle lui a tout apporté. « J'ai certainement vécu la plus belle année de ma vie, et c'était hyper motivant de voir que tout le monde avait un projet construit. » Avec sa femme, Arnaud se prépare aujourd'hui au lancement de leur restaurant, « de préférence à l'étranger », ajoute-t-il.

Une grande diversité des projets

Une forte demande pour les métiers de la santé et de la petite enfance

Bien que les formations suivies soient d'une grande diversité (les 11 premières formations financées rassemblent 37% des bénéficiaires), il est intéressant d'observer l'attractivité des métiers de la santé et du sanitaire et social. En effet, cinq métiers de ce secteur figurent dans le top 11 des PTP financés. Ainsi la formation parvenant en tête est celle de diplôme d'état d'aide-soignant (7,4 % des PTP). Les métiers de la petite enfance sont également particulièrement demandés et regroupent quant à eux près de 9 % des PTP financés. En effet, trois métiers de la petite enfance figurent dans le top 11 (auxiliaire de puériculture,

éducateur de jeunes enfants, accompagnant éducatif petite enfance). Enfin, on retrouve en 10^e position les formations menant au métier de secrétaire médico-social (2,3 %).

Ces formations, qui correspondent à des métiers porteurs priorités par les partenaires sociaux de Transitions Pro Île-de-France, sont particulièrement plébiscitées par les actifs. Elles offrent de nombreuses opportunités d'emploi dans des contextes divers (hôpitaux, cliniques, EPHAD, centres de santé, écoles maternelles ou crèches...). Forte dimension humaine et sociale, assortie d'une pérennité des emplois, les raisons de leur attractivité sont multiples.

Laurent Barban, secrétaire régional Île-de-France de l'OPCO Santé ajoute que « l'univers du sanitaire et médico-social permet d'avoir une carrière très variée, qu'elle soit horizontale ou verticale. »

Les projets de reconversion en direction des métiers du sanitaire et social pèsent très fortement sur la dotation financière de Transitions Pro Île-de-France, à hauteur de près de 22 % du budget annuel. Cela constitue un enjeu majeur pour l'avenir de la structure qui devra s'appuyer sur des partenariats financiers afin de répondre à une demande toujours plus importante, tout en garantissant un accès à l'ensemble des métiers et secteurs demandés par les bénéficiaires.





Portrait

Inaya, d'auxiliaire de vie à aide-soignante dans un Ehpad

À son arrivée en France, Inaya a dû repartir de zéro, car son bac+2 n'était pas reconnu. Impossible pour elle de rester sans qualification ! Alors, sur les conseils de son mari, elle décide de suivre une première formation d'auxiliaire de vie pour mieux connaître le terrain. Son diplôme en poche, elle trouve un emploi dans un Ehpad de la région parisienne. « Après 4 années en CDI dans cet établissement, je voulais vraiment évoluer vers un métier que me permette d'être encore plus près des personnes, de les aider. J'ai décidé de suivre une formation d'aide-soignante. » Inaya a pris contact avec Transitions Pro Île-de-France pour se renseigner sur la possibilité

de faire un PTP. « La conseillère a validé que mon projet répondait aux critères d'éligibilité et m'a tout expliqué pour le montage de mon dossier », ajoute-t-elle. « Une fois que j'ai trouvé le centre de formation et obtenu l'autorisation de mon employeur, l'approbation de mon dossier par Transitions Pro Île-de-France a été très rapide. » Inaya a commencé sa formation en novembre 2019 et, six mois plus tard, a obtenu son diplôme d'aide-soignante. Elle a tout de suite changé de fonction au sein de son établissement. « Mon salaire a augmenté, mais surtout je fais le métier que je voulais faire depuis toujours », se réjouit-elle.

Expérimenter des solutions de cofinancement: le cas des métiers de la santé

Pour faire face à la pénurie de personnel soignant, fortement médiatisée durant la crise sanitaire, l'OPCO Santé et Transitions Pro Île-de-France ont collaboré pour faciliter les prises en charge des parcours conduisant aux métiers d'aide-soignant et d'infirmier.

En effet, la formation d'aide-soignant compte parmi les plus demandées par les bénéficiaires de PTP et rentre dans le cadre des barèmes de prise en charge définis par France Compétences, à savoir une durée maximale de 1200 heures. En revanche, celle visant

le diplôme d'infirmier, qui figure aussi parmi les dix les plus demandées, dépassait jusqu'à présent ces critères de prise en charge, puisqu'elle se déroule sur 3 ans.

Pour remédier à cette situation, les équipes de Transitions Pro et de l'OPCO Santé ont expérimenté un cofinancement combinant la prise en charge de la première année de formation par Transitions Pro Île-de-France, et celle des années suivantes par l'OPCO Santé dans le cadre du dispositif Pro-A, entré en vigueur début 2021. « La prise en charge de la totalité

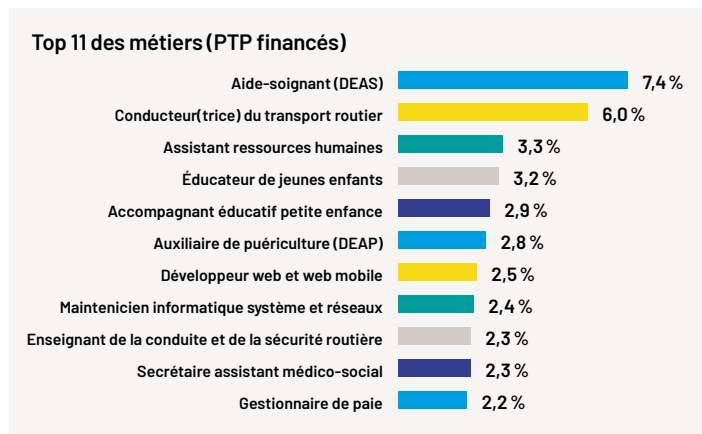
de la durée de la formation est d'autant plus importante que, sans cela, on constate un fort taux d'abandon lorsque les bénéficiaires se retrouvent avec un reste à charge », observe Laurent Barban, secrétaire général régional de l'OPCO Santé.

De fait, ce type de collaboration est particulièrement attendu par les salariés désireux de se reconvertir dans les métiers de la santé et par les entreprises qui cherchent à recruter des collaborateurs issus d'une reconversion continue et sécurisée.

Le secteur des transports, du numérique et du tertiaire fortement représentés

Au-delà des secteurs de la santé et du sanitaire et social, on notera également une forte concentration des secteurs du transport, du tertiaire et du numérique.

Ainsi, la maintenance informatique et le développement Web apparaissent respectivement en 7^e et 8^e positions des formations les plus financées, illustrant



l'attractivité de ces métiers en lien avec la digitalisation de plus en plus importante de pans entiers de l'économie. Il est d'ailleurs probable que cette tendance se renforcera dans les années à venir, sous l'effet notamment

de l'explosion des besoins digitaux des entreprises, en particulier des PME, révélée lors des confinements successifs des années 2020-2021. En outre, les bénéficiaires qui se reconvertissent vers les métiers du digital sont de provenances

extrêmement diverses. « Nous avons des profils très variés sur nos formations digitales. Par exemple récemment une cuisinière dans une cantine scolaire qui a fait un PTP pour devenir chef de projet digital », souligne Anaïs Scursoglio, responsable pédagogique et qualité chez Oktogone.

À l'évidence, les choix de formation visent des métiers en tension, conformément aux critères établis par Transitions Pro Île-de-France. En 2021, près d'un quart des dossiers (23 %) présente les deux priorités 8 et 9¹⁹, qui s'inscrivent dans l'accompagnement des mutations sectorielles et économiques permettant une sécurisation des parcours professionnels et une passerelle entre secteur en perte d'emploi et secteur en recherche de compétences.



Reconversion vers le métier de data analyst : un cofinancement original d'EDF et de Transitions Pro Île-de-France

EDF connaît de fortes mutations et des ajustements majeurs dans ses missions ayant pour conséquence de devoir faire évoluer ses collaborateurs vers de nouveaux métiers, dont celui de data analyst. Plutôt que chercher à recruter ces profils en externe pour ce métier en forte tension en Île-de-France, EDF a décidé de proposer à des collaborateurs volontaires, exerçant un tout autre métier, de se reconverter en suivant une formation certifiante d'expert en informatique & systèmes d'information (EISI). La formation était éligible au PTP puisqu'inscrite au RNCP, d'une durée inférieure à un an et conduisant à un changement de métier.

Transitions Pro et EDF ont alors conçu un montage innovant pour assurer le cofinancement de cette formation articulée en 4 blocs de compétences d'une durée totale de 503 heures.

Ce découpage en blocs de compétences a permis une ingénierie optimisée : les comptes CPF et du Plan de développement des compétences de l'entreprise ont été mobilisés pour la prise en charge des premiers blocs et un financement complémentaire par Transitions Pro Île-de-France dans le cadre du PTP pour les derniers. Grâce à ce montage original, près d'une dizaine de collaborateurs, issus de formations et de fonctions diverses, ont été sélectionnés pour suivre ce programme et se reconverter vers ce nouveau métier particulièrement recherché.

¹⁹ Priorité 8 : Le projet vise un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent, porteur. Priorité 9 : Le salarié travaille dans un secteur impacté par la crise dans lequel il y a suppression d'emploi.

Des examens réussis malgré la crise sanitaire

97 % des répondants à l'enquête ont suivi leur formation jusqu'à son terme et 79 % se sont présentés à l'examen final. 14 % n'avaient pas d'examen à passer et à peine 6 % ne se sont pas présentés. Ces taux sont particulièrement remarquables dans le contexte de la crise sanitaire qui aurait pu compromettre le suivi des parcours de formation. En effet, plus de 8 salariés enquêtés sur 10 ont terminé leur formation après le début du premier confinement, en avril 2020. « Se remettre sur les bancs de l'école à 33 ans avec deux enfants, ce n'est pas simple.

Il faut se donner. Mais on a eu un intervenant très à l'écoute. Et malgré la pandémie, ma formation s'est très bien passée » se souvient Sylvie, hier secrétaire commerciale, aujourd'hui comptable en CDI dans une enseigne de salles de sport. Plus avant, ces chiffres éclairent en creux le niveau d'engagement dont les bénéficiaires ont fait preuve ainsi que les efforts déployés par les organismes de formation pour préserver la continuité pédagogique et s'adapter à des modalités hybrides, en présentiel et distanciel.



90%

des bénéficiaires
du PTP ont réussi leur examen

En outre, 90 % des personnes ayant eu à passer un examen l'ont obtenu. L'objectif premier assigné au PTP, que les bénéficiaires accèdent à une certification pour maximiser leurs chances de trouver un emploi, a donc été atteint.

À recommander!



90%

des bénéficiaires
du PTP considèrent que
la formation leur a été utile



84%

des bénéficiaires
recommandent fortement
leur formation

Quelle que soit la formation, plus de 9 bénéficiaires sur 10 considèrent qu'elle leur a été utile, voire très utile (81 % tout à fait utile, 15 % plutôt utile) et ils sont dans les mêmes proportions à déclarer être « prêts à recommencer ». Ce résultat témoigne de la qualité des formations et de la pertinence de leur choix, que celui-ci ait été fait d'une manière autonome ou à la suite d'un accompagnement tel que le CEP.



Le PTP est en effet le seul dispositif qui permette aux actifs de se faire financer leur formation tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération tout au long de leur parcours. « Comme j'ai encore des enfants à charge, je ne pouvais pas me permettre financièrement de quitter mon emploi pour suivre une formation. Bénéficiaire du maintien de mon salaire tout au long de mon PTP m'a permis de réaliser mon projet » confirme Arnaud, gestionnaire back office qui a suivi un CAP de cuisinier.

Les bénéficiaires en sont d'ailleurs souvent les meilleurs ambassadeurs. « Après mon PTP, j'en ai parlé à deux amis qui maintenant suivent la même formation, » raconte Inaya, auxiliaire de vie devenue aide-soignante. « Après ma formation, j'ai recommandé à ma femme de suivre un PTP. Elle travaillait dans un fast-food. Elle suit maintenant un CAP petite enfance. Le PTP c'est le moyen le plus fiable pour une transition professionnelle », ajoute Yannick, passé de la gestion d'une supérette à aide-comptable.

“

Si quelqu'un veut changer sa vie, le PTP, c'est la meilleure solution, affirme Oussama qui a obtenu un CAP en Boulangerie après avoir été employé pendant 20 ans comme agent technique dans une collectivité.

“

C'est carrément extraordinaire d'avoir cette possibilité en France. On a la chance d'avoir cette opportunité. Utilisons-là ! », renchérit Pierre, en formation de RRH.





03

—
**Le devenir
des bénéficiaires**

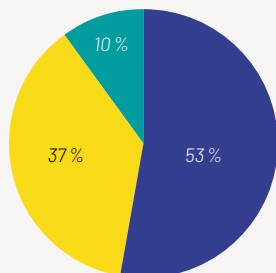
[
T
]
PRO
Île de France

Que sont-ils devenus?

Lorsqu'on interroge les bénéficiaires six mois après la fin de leur formation, il apparaît que plus de la moitié a réalisé son projet de reconversion professionnelle et changé de poste, qu'un tiers d'entre eux est en cours de transformation du projet de reconversion et qu'1 sur 10 ne poursuivra pas son projet.

Le devenir des bénéficiaires

- A réalisé son projet de reconversion
- En cours de reconversion
- A abandonné son projet



Ce sont donc 90 % des bénéficiaires du PTP qui se déclarent en cours de reconversion ou ayant d'ores et déjà réalisé leur projet. Il est important de rappeler que cette étude a été conduite en pleine crise sanitaire, dans un contexte économique qui a fortement ralenti les possibilités de mobilités professionnelles. Les bénéficiaires qui se déclarent en cours de projet de reconversion seront de nouveau interrogés d'ici quelques mois pour mesurer la part des projets de reconversion réellement aboutis.

78 % des personnes qui ont suivi un Projet de Transition Professionnelle sont en emploi à l'issue de leur parcours et 4 % ont décidé de prolonger leur parcours en suivant une nouvelle formation. Une tendance particulièrement forte chez les 18-29 ans. Enfin, 4 % sont en congés pour des raisons diverses (parental, maladie de longue durée ou autre). Bien que le PTP n'ait aucune incidence sur le statut des bénéficiaires (pendant la durée de la formation, leur contrat de travail est suspendu, mais non rompu), on notera que 14 % des bénéficiaires déclarent être sans emploi.

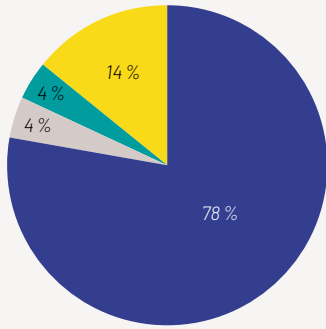


53%
des bénéficiaires
ont changé de poste



37%
des bénéficiaires
sont en reconversion

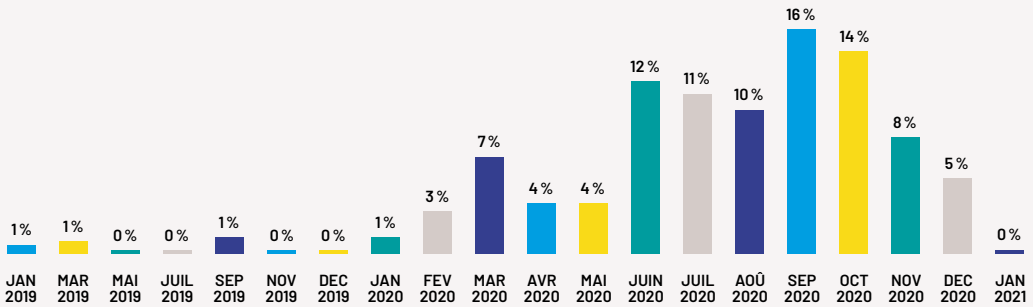
Statut des bénéficiaires à l'issue de leur formation



■ En emploi ■ En formation ■ Sans emploi
■ En congés divers (parental, arrêt maladie ou autre)



Une fin du contrat de travail initial corrélée à la crise sanitaire



Zoom sur les bénéficiaires sans emploi

14 % des bénéficiaires du PTP se déclarent sans emploi au moment de l'enquête. Leur profil est globalement similaire à celui de l'échantillon national. Ils sont un peu moins souvent en CDI à leur entrée dans le projet que l'échantillon total (86 % contre 93 %). Leur niveau de diplôme est plus faible que l'ensemble des bénéficiaires étudiés. 54 % ont un niveau bac et infra bac, contre 36 % pour l'ensemble de l'échantillon et ils ont suivi des formations d'un niveau comparable à leur niveau de départ (65 % contre 31 %).

Quand on les interroge, on constate que la fin de leur contrat de travail coïncide avec le début de la crise sanitaire, période pendant laquelle l'essentiel des salariés interrogés terminait sa formation. La grande

majorité des salariés relevant de cette catégorie se sont ainsi retrouvés dans cette situation à partir des mois de juin/juillet 2020. Cette période particulièrement dégradée sur le plan conjoncturel n'a indéniablement pas facilité la concrétisation de leur projet de transition professionnelle. Notons que 48 % se retrouvent sans emploi à la suite d'une rupture conventionnelle (35 %), d'une démission (7 %) ou d'un abandon de poste (6 %). Enfin, 15 % se retrouvent sans emploi après une fin de contrat (CDD, intérim...). Néanmoins, au moment de l'enquête, ils étaient près de 7 sur 10 en recherche active d'emploi. Ces bénéficiaires seront de nouveau interrogés un an après la fin de leur formation afin de mesurer l'évolution de leur situation.

En route vers un nouvel emploi

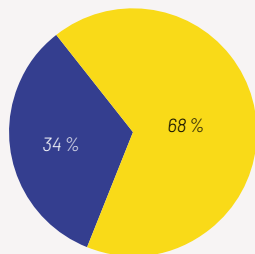
Les changements de poste se font majoritairement en rejoignant un nouvel employeur (pour 6 personnes sur 10). Les autres restent chez leur employeur d'origine, mais pour la moitié d'entre eux, la situation est transitoire, en attendant de trouver un autre emploi.


60%
 ont changé d'employeur

Les formations portent rapidement leurs fruits, notamment pour les plus jeunes. Ainsi, elles ont conduit à plus de changements de poste pour les 18-29 ans (77%) que pour les 45 ans et + (63%).

Des salariés majoritairement en CDI et travaillant dans le secteur privé

Pourcentage des salariés ayant changé de secteur d'activité (parmi ceux ayant réalisé leur projet de reconversion)



■ Sans changement
■ Changement de secteur d'activité

La majorité des bénéficiaires du PTP était en CDI à son entrée dans le dispositif. Six mois après la fin de leur formation, parmi ceux ayant réalisé leur projet de reconversion, 67% sont de nouveau (ou encore) en CDI et 31% en CDD, en intérim ou en contrat d'alternance.



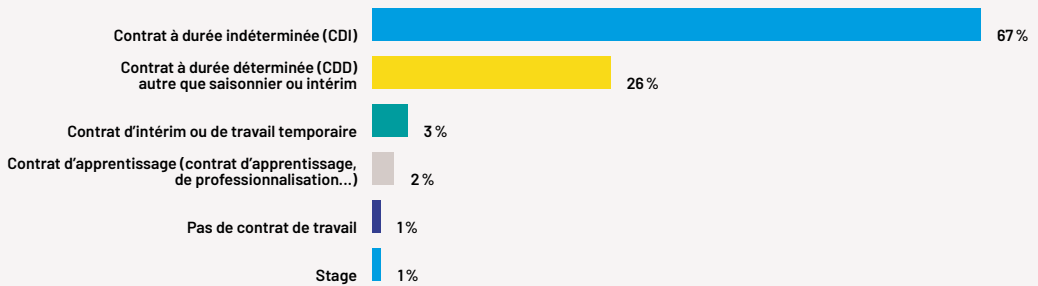
Pour la majeure partie des salariés ayant réalisé leur transition professionnelle, la nature du contrat n'est pas l'objectif premier et le passage par une situation contractuelle moins favorable que le CDI est assumé. La signature d'un CDD, d'un contrat en intérim ou d'un contrat en alternance est perçue comme une première étape satisfaisante de leur nouvelle trajectoire professionnelle.

C'est notamment le cas de ceux ayant réalisé une reconversion et qui doivent désormais acquérir une expérience professionnelle avant de pouvoir accéder à un CDI. D'une manière comparable à la structure de l'emploi salarié en France²⁰, 77 % travaillent dans le secteur privé, 12 % dans des collectivités territoriales, des HLM ou des hôpitaux et 5 % dans la fonction publique d'État.



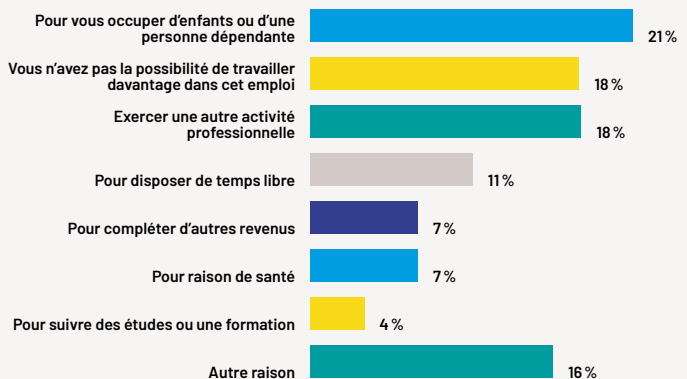
90%
des personnes ayant
changé d'emploi travaillent
à temps complet

Statut des salariés ayant changé de métier à l'issue de la formation



La presque totalité des bénéficiaires ayant changé de poste occupe un emploi à temps complet. Ceux étant à temps partiel le sont principalement pour des raisons familiales, faute de pouvoir travailler davantage dans l'entreprise ou afin d'exercer une activité complémentaire en parallèle. Pour ces derniers, il peut s'agir notamment d'un emploi procurant un complément de revenu.

Raisons du travail à temps partiel



²⁰ L'emploi salarié en 2019 en tableaux - Dares - 10 mars 2020

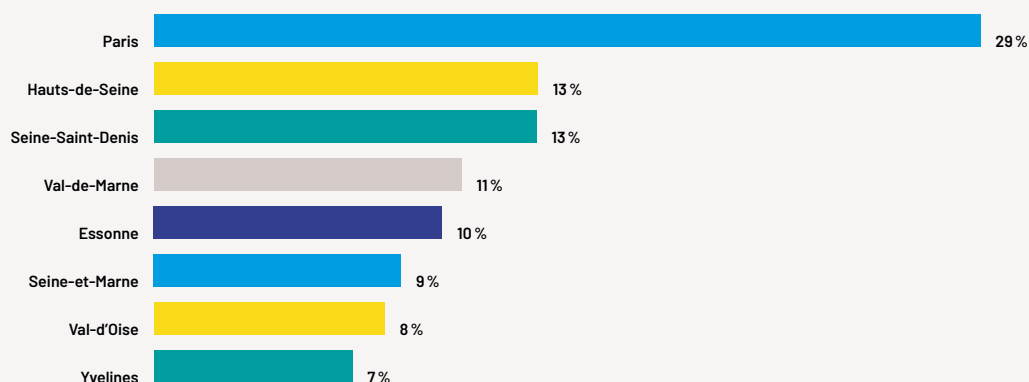
Les salariés ayant réussi leur projet de transition professionnelle travaillent à 29 % à Paris. En deuxième position ex-aequo, on retrouve les Hauts-de-Seine (13 %) et la Seine-Saint-Denis, conformément à la répartition économique et géographique des entreprises franciliennes.



30%

des salariés ayant changé
de poste travaillent à Paris

Dans quel département travaillent-ils ?



Les départements de l'Île-de-France en bref

	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise	Île-de-France
Population au 01/01/20	2 154 100	1 426 300	1 449 500	1 309 600	1 628 800	1 657 900	1 411 800	1 253 600	12 291 600
Établissements au 31/12/18	533 907	99 933	117 121	93 871	175 128	148 978	113 114	95 181	1 377 233
Taux de création d'entreprises en 2019	15,9	20,1	19,6	21,1	20,4	23,6	24,2	22,4	19,4

Source : Chiffres clés de la Région Île-de-France - CCI Paris Île-de-France avec Insee Île-de-France et Institut Paris Région (2021)

Les trajectoires professionnelles des personnes ayant changé de poste

Les métiers exercés

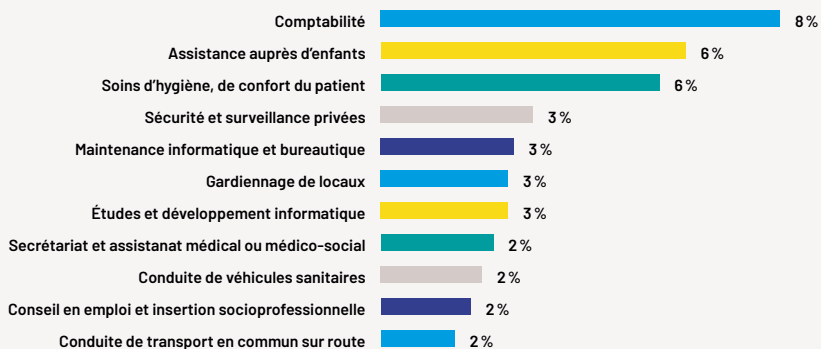
Bien que les choix des bénéficiaires du PTP couvrent une très grande diversité de métiers, plusieurs catégories ressortent davantage. Ainsi :

- les métiers des services à la personne tels qu'aide-soignant, auxiliaire de puériculture... (14 %),
- la comptabilité (près d'une personne sur 10),
- l'informatique (6 %),
- le gardiennage et la sécurité privée (6 %),
- et enfin les transports (4 %).

Ces métiers, connus pour être en tension et fortement demandeurs de nouvelles compétences, se retrouvent pour la plupart dans la dernière enquête Besoins en Main-d'œuvre (BMO 2021) réalisée par

Pôle Emploi sur les intentions d'embauche des employeurs franciliens. En effet, l'enquête fait état de plus de 16 000 projets de recrutement dans les métiers d'agents de sécurité et de surveillance, enquêteurs privés et métiers assimilés (classés 4^e métier parmi les plus recherchés en France en 2021). Elle comptabilise en outre plus de 12 200 offres d'emploi pour le métier d'aide-soignant assorti d'un taux de difficulté de recrutement de 58 % en Île-de-France. Un taux proche de celui observé pour les métiers du développement et de la maintenance informatique (60 % jugés difficiles à recruter) pour lesquels 8 600 projets de recrutement ont été recensés.

Les métiers exercés à l'issue d'un PTP



Les 20 métiers ayant le plus grand nombre de projets recrutement jugés difficiles en 2021

	Projets	Projets jugés difficiles	Part de difficultés	Évolution (2019-2021)
Ingénieurs et cadres d'études, R et D en informatique	26 007	16 623	63,9 %	4,0 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	12 035	8 425	70,0 %	22,3 %
Aides-soignants	12 274	7 130	58,1 %	20,3 %
Infirmiers, cadres infirmiers et puéricultrices	7 871	5 346	67,9 %	47,1 %
Agents de sécurité et de surveillance	16 623	3 871	23,3 %	16,3 %
Agents d'entretien de locaux	17 702	3 738	21,1 %	-16,2 %
Employés de maison et personnels de ménage	5 119	3 260	63,7 %	1,7 %
Serveurs de cafés, de restaurants et commis	8 786	3 018	34,4 %	-30,9 %
Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	6 294	2 888	45,9 %	28,3 %
Commerciaux	9 193	2 850	31,0 %	6,4 %
Techniciens d'études et de développement en informatique	4 780	2 780	58,2 %	-24,2 %
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	15 409	2 534	16,4 %	-18,3 %
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	5 940	2 533	42,6 %	30,9 %
Secrétaires bureautiques et assimilés	9 134	2 519	27,6 %	1,2 %
Ingénieurs et cadres technico-commerciaux	6 493	2 513	38,7 %	4,1 %
Ingénieurs et cadres d'études, recherche et développement	5 052	2 513	49,7 %	-23,8 %
Employés et opérateurs de l'informatique	3 847	2 317	60,2 %	-26,4 %
Plombiers, chauffagistes	4 196	2 190	52,2 %	42,8 %
Professionnels de l'animation socioculturelle	9 713	2 168	22,3 %	-26,7 %
Cadres administratifs, comptables et financiers	7 077	2 160	30,5 %	-6,4 %

Source : Enquête BMO Île-de-France 2021

Une campagne d'affichage centrée sur la diversité des métiers accessibles avec le PTP

Afin de mieux faire connaître le PTP et les opportunités de se reconvertir vers des métiers en tension, Transitions Pro Île-de-France a lancé une vaste campagne de communication en direction des actifs franciliens. Au mois de mai 2021, une campagne de communication régionale a été déployée. Elle comprenait de l'affichage extérieur et des écrans digitaux dans les villes de la région, les centres commerciaux et les supermarchés, arrières de bus, et a été prolongée par une campagne web et un mini-site²¹. Elle avait pour objectif de promouvoir de manière ciblée, claire et efficace le financement de la reconversion professionnelle.

Résolument centrée autour du bénéficiaire, cette campagne a fait la part belle aux métiers en tension, dont les besoins de recrutement sont massifs, les reconversions vers ces professions offrant un meilleur retour à l'emploi.



“

La campagne de communication que nous avons lancée en plein Covid a contribué à l'augmentation très significative de la fréquentation sur notre site, et ce, sur le long terme. On voit très clairement que notre base de publics s'est notablement élargie, avec notamment un accès renforcé des salariés de niveau 3 (CAP et infra) qui sont passés de 26 % en 2019 à 39 % en 2021. Nous avons vu se manifester des personnes qui n'osaient pas jusqu'à présent se poser la question de leur reconversion, ou bien qui en différaient la concrétisation, explorer les opportunités de le faire. Or, parmi l'ensemble des offres de transition à la disposition des salariés, c'est très certainement le PTP qui est le plus favorable.

Pascal Coyo, président de Transitions Pro Île-de-France.



²¹ <https://www.transitionspro-idf.fr/forme-en-etant-paye-la-campagne-de-communication-multicanale-de-transitions-pro-ile-de-france/>



Portrait

Françoise, de responsable réservations à assistante de direction

Depuis son BTS Tourisme, Françoise a toujours travaillé dans l'hôtellerie. Après avoir commencé en tant que réceptionniste dans un établissement appartenant à un groupe hôtelier, elle a évolué au fil des années jusqu'à devenir responsable des réservations de groupes avec un statut d'employé administratif. Un poste de contacts humains et d'organisation qui lui plaisait. Cependant, avec les changements successifs d'enseignes, le contenu de ses missions s'est réduit. « J'avais le sentiment de perdre en autonomie et une partie de mes responsabilités étaient désormais gérées par le siège. ». Face à ce constat, Françoise a petit à petit mûri le désir de faire autre chose. « J'ai fait un bilan de compétences

en 2011 qui m'a permis de voir vers quel métier aller en fonction de mes compétences. Mais à l'époque je n'ai pas été plus loin. C'est à la suite d'une communication de la DRH sur les possibilités de formation que j'ai entendu parler du Projet de Transition Professionnelle. » Elle a déposé sa demande de PTP pour suivre une formation d'assistante de direction. « Mon dossier a été accepté et j'ai rapidement trouvé un organisme de formation. La formation m'a redonné confiance en moi. Je me suis rendu compte que je n'étais pas seule à vouloir changer de métier et que je pouvais en être capable. Avoir la possibilité de me former tout en conservant mon emploi et mon salaire était important. »

Les secteurs d'activité des salariés ayant changé de poste

Dans la grande majorité, le changement de poste d'un bénéficiaire va de pair avec un changement de secteur d'activité. Ainsi, près des $\frac{3}{4}$ des personnes ayant changé de poste ont également changé de secteur d'activité.

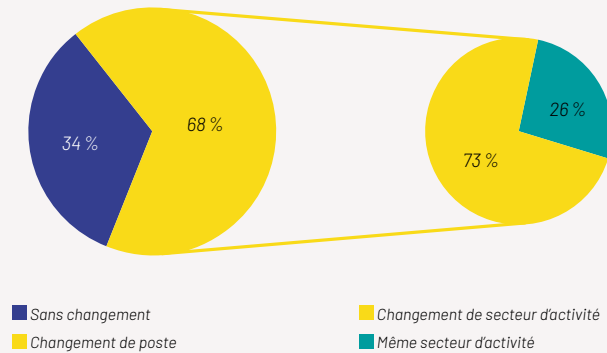
Le premier secteur de destination est celui de la « Santé humaine et de l'action sociale » dans lequel on trouve en particulier les personnels infirmier et aides-soignants. Il est suivi par celui des « activités spécialisées, scientifiques et techniques » qui comprennent notamment les activités comptables et juridiques, les « activités de services administratifs et de soutien » puis de l'« information et communication ».

La moitié des personnes qui exercent aujourd'hui dans le secteur « Santé humaine et action sociale » sont restées dans leur secteur d'origine. Cette situation s'explique notamment par les nombreuses possibilités qu'offre ce secteur, par exemple une mobilité du milieu hospitalier vers l'hébergement de personnes âgées ou handicapées, ou encore

↔
↔
73%

des personnes ayant changé de poste ont changé de secteur d'activité

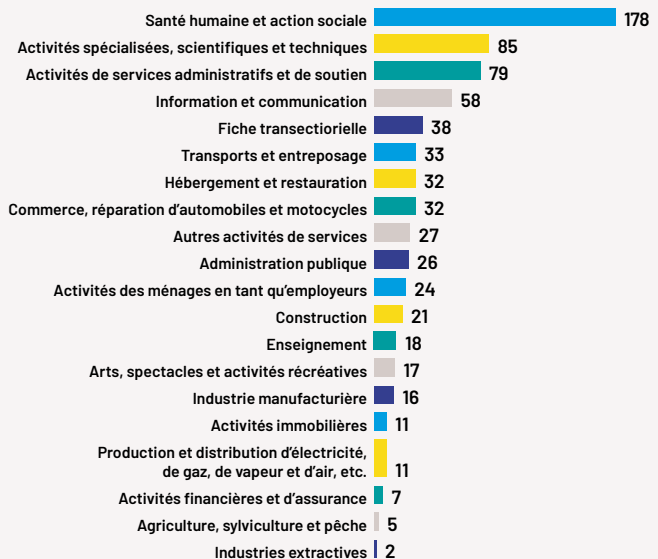
Changement de poste et de secteur d'activité



d'aide-soignant vers infirmier. « Le PTP est particulièrement adapté aux enjeux de notre univers en permettant à nos collaborateurs d'évoluer ou de répondre à la pénurie

de personnel de santé avec l'arrivée de personnes provenant d'autres secteurs d'activité » analyse une responsable emploi-formation d'un centre hospitalier de la région parisienne.

Profession exercée par les bénéficiaires qui ont changé de métier



Source : Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP) exploitation BVA-2021

Information, communication et numérique en tête des secteurs les plus attractifs

Plusieurs secteurs se détachent par leur degré d'attractivité. Ainsi, ceux qui ont le solde net le plus positif, entre départ et arrivée de bénéficiaires du PTP, sont « information et communication numérique » (lequel comprend « programmation-conseil et autres activités informatiques » (avec +263%), arrive en deuxième position l'« administration publique » (+160%), puis en troisième les « activités spécialisées, scientifiques et techniques » qui comprennent les « activités juridiques et comptables » (+138%). Viennent

en 4^e et 5^e positions les secteurs de l'enseignement et « santé humaine et action sociale ». Les principaux secteurs dont le solde est le plus négatif sont celui du « commerce, réparation d'automobiles et de motocycles », suivi des « activités des ménages en tant qu'employeurs » et « hébergement restauration ». En ce qui concerne ce dernier secteur, les sorties de formation ont eu lieu alors que les hôtels, cafés et restaurants étaient parmi les plus durement touchés par le confinement.

Tops / Flops des secteurs qui attirent

TOPS

Information et communication et Numérique **+263 %**

Administration publique **+160 %**

Activités spécialisées, scientifiques et techniques **+136 %**

Enseignement **+89 %**

Santé humaine et action sociale **+43 %**

FLOPS

Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles **-78 %**

Activités des ménages en tant qu'employeurs **-59 %**

Transports et entreposage **-48 %**

Hébergement et restauration **-46 %**

Activités de services administratifs et de soutien **-28 %**



Les multiples bénéfices d'un changement de poste

Les bénéficiaires témoignent de multiples bénéfices du PTP et de la formation suivie : intérêt de leur travail, reconnaissance de leurs compétences, meilleures conditions de travail et responsabilités accrues. En outre, changer de poste et d'entreprise renforce encore davantage la portée des bénéfices perçus et a un impact positif sur les niveaux de rémunération.



De nouvelles compétences

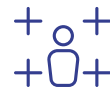
Preuve que les formations correspondaient aux objectifs et aux attentes des bénéficiaires, plus de 8 sur 10 considèrent qu'ils mobilisent les compétences acquises dans leur nouveau poste de travail. Les jeunes (de 18 à 29 ans) sont encore plus nombreux à le penser puisque 77 % d'entre eux affirment les utiliser aujourd'hui. Interrogés sur l'impact que la formation a eu sur l'exercice de leur métier dans leur nouveau poste,

la grande majorité des bénéficiaires témoigne d'une nette amélioration par rapport à leur situation antérieure. Ainsi, près des trois quarts d'entre eux affirment être davantage satisfaits de l'intérêt de leur travail (74 %) et de la reconnaissance de leurs [nouvelles] compétences (72 %). Ils sont en outre davantage satisfaits des responsabilités qui leurs sont confiées (71 %).



80%

mobilisent les compétences acquises en formation sur leur nouveau poste de travail

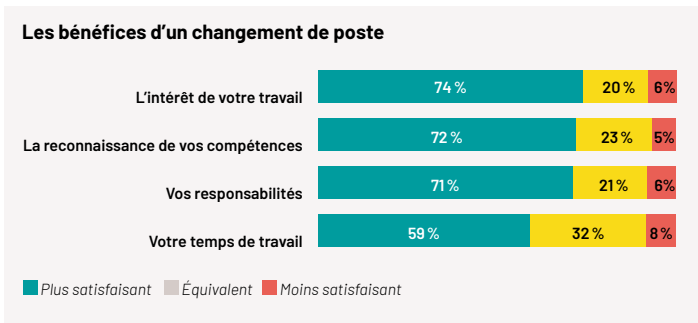


74%

trouvent leur nouveau travail plus intéressant

Il ressort de ces résultats que le fait d'avoir réalisé un PTP contribue notablement à l'épanouissement professionnel des bénéficiaires. Grâce à la formation, ils ont pu accéder à de nouveaux postes de travail, dans ou hors de leur entreprise d'origine, qui correspondent davantage à leurs aspirations professionnelles au-delà de la décision de se reconverter.

Il faut aussi rappeler que parmi les motivations à réaliser un PTP figurait le fait de « faire face à une situation compliquée sur leur poste de travail » (voir 2.1.3. Les motivations qui conduisent à réaliser un PTP). Non seulement le PTP facilite la reconversion, mais il contribue aussi notablement à l'amélioration des conditions de travail de ceux qui ont choisi de le suivre.



De meilleures conditions de travail et de rémunération

Un changement de poste se traduit par de meilleures conditions de travail dans 7 cas sur 10 (dont 4 sur 10 bien meilleures). En lien avec l'épanouissement professionnel constaté plus haut, la situation des bénéficiaires d'un PTP est indéniablement plus favorable, et ceci même s'ils ont suivi une formation d'un niveau inférieur à leur situation d'origine. La réalisation d'un projet de reconversion va certainement de pair avec la recherche d'un poste apportant de meilleures conditions de travail.

Des meilleures conditions de travail dans 7 cas sur 10

En ce qui concerne la rémunération, 43 % indiquent avoir désormais un salaire plus élevé, 36 % identique et 21 % moins élevé. Ces chiffres méritent d'être interprétés au regard des choix de reconversion, de la situation et des parcours des bénéficiaires.

En effet, une partie des personnes ayant changé de poste ont choisi de s'orienter vers des métiers dont les niveaux de rémunération peuvent être moindres que ceux qu'ils avaient dans leur précédent emploi. On a ainsi pu observer la part de formations suivies dont le niveau est inférieur au niveau de départ. C'est le cas en particulier des niveaux bac +2 et supérieur avec un extrême pour les bac +3 et + (50 % des bac +4 et plus ont suivi une formation de niveau bac ou inférieure). Un projet de reconversion de technicien vers un CAP charcutier traiteur en est l'illustration.

En outre, pour ceux dont la reconversion intervient en milieu de carrière, un changement de poste se traduira moins fréquemment par une rémunération plus élevée. Il est d'ailleurs intéressant de noter qu'à l'inverse, les bénéficiaires dans la tranche 18-29 ans sont 63 % à avoir connu une augmentation de salaire contre 43 % tous âges confondus.



63%

des 18-29 ans ont une meilleure rémunération après avoir changé de poste

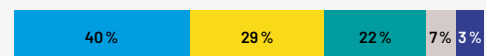
Les bénéfices d'un changement de poste

Évolution du salaire



■ Plus élevé ■ Identique ■ Moins élevé

Évolution des conditions travail



■ Bien meilleures ■ Meilleures ■ À peu près les mêmes
■ Moins bonnes ■ Bien moins bonnes

Un changement de poste profitable à ceux qui ont changé d'entreprise

Changer d'entreprise est un véritable accélérateur de l'évolution professionnelle. Les bénéficiaires de PTP ayant trouvé un emploi dans une nouvelle entreprise font part de taux de progression sur l'ensemble des items de l'ordre de 20 points supérieurs à ceux restés chez leur employeur d'origine. L'écart le plus marquant concerne le niveau de rémunération. Ils sont plus du double (54 % contre 26 %) à déclarer que leur salaire a augmenté à la suite de l'obtention d'un emploi dans une autre entreprise.

Un changement de poste est également bénéfique sur un plan personnel parce qu'il marque un nouveau départ.





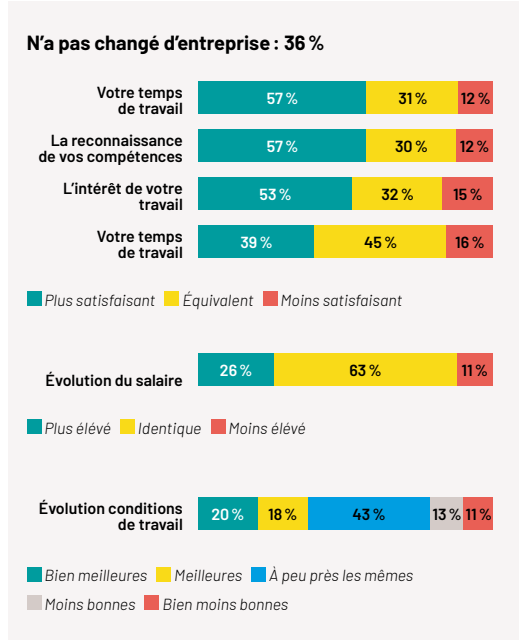
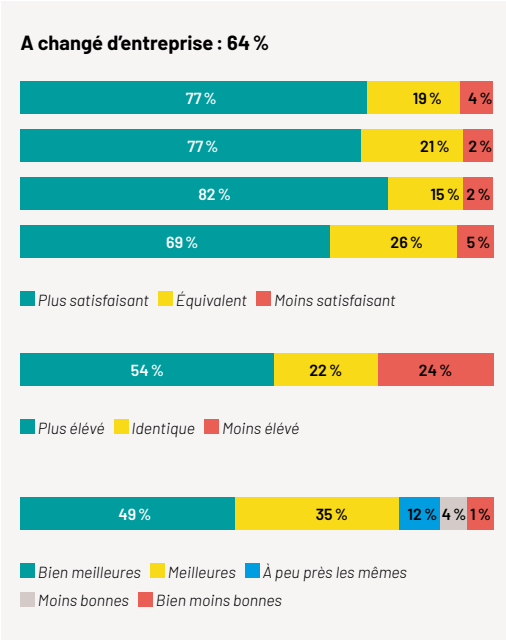
Portrait

Oussama, d'agent technique dans un complexe sportif à boulanger

Oussama est arrivé à Paris en 2003 avec un bac+4 en physique obtenu dans son pays d'origine, un diplôme non reconnu en France. Il a entrepris un Master à Jussieu, abandonné en 2005 faute de pouvoir financer ses études malgré les petits boulots enchaînés. Il décide alors de travailler comme agent technique chez Forest Hill. En 2008, Oussama envisage de suivre des études d'ingénieur informatique, un secteur qui l'attire et qui recrute. La crise de 2008 le contraint à conserver son travail pour subvenir aux besoins de sa famille. Cependant l'envie de changer pour un métier plus valorisant lui reste chevillée au corps. « Passé la quarantaine mon travail ne m'intéressait plus et j'ai voulu prendre un nouveau départ.

En 2018, j'ai commencé à me renseigner sur le métier de boulanger, qui donne envie de se lever le matin et qui est idéal pour une seconde partie de carrière. » D'octobre 2019 à mai 2020, Oussama a suivi un CAP Boulanger. « Sans le PTP, je n'aurais jamais pu me lancer. Le maintien de mon salaire m'a permis de faire vivre ma famille tout en apprenant mon nouveau métier. » Et dès septembre 2020, c'est Poilane qui ouvre ses portes au tout nouvel apprenti boulanger. « Grâce à mon nouveau métier, je suis sorti de ce blocage où je faisais des choses que je n'aimais plus. Je sens que j'ai fait quelque chose de ma vie et j'y ai énormément gagné », conclut Oussama qui caresse le projet d'ouvrir un jour sa propre boulangerie.

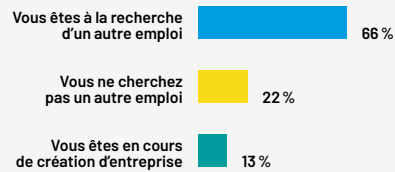
Les bénéfices d'un changement d'entreprise



Les bénéficiaires qui n'ont pas changé de poste attendent de trouver un emploi en rapport avec leur formation

24 % des répondants déclarent avoir conservé leur poste 6 mois après la fin de leur formation. Néanmoins, parmi cette catégorie de salariés, 8 personnes sur 10 se déclarent en recherche d'un nouvel emploi ou en démarche de création d'entreprise. Un maintien dans le poste est le plus souvent lié au développement d'un projet en parallèle de leur ancienne activité ou à la recherche d'un emploi en rapport avec la formation suivie (sans réelles opportunités au moment de l'enquête qui, il est utile de le rappeler, s'est déroulée au premier semestre 2020 au moment où l'impact de la crise sanitaire était à son maximum).

Parmi ceux qui n'ont pas changé de poste

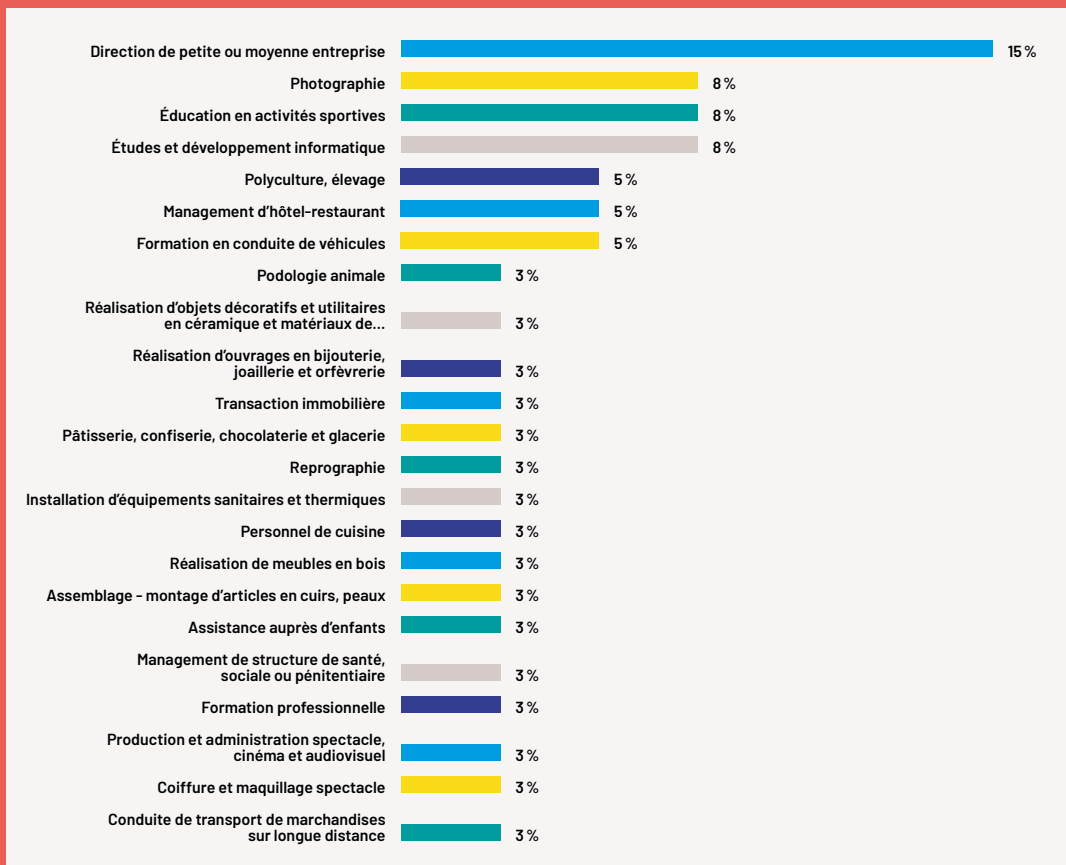


Créer son entreprise, une idée qui fait son chemin

La création d'entreprise a été exprimée comme la motivation principale à s'engager dans un Projet de Transition Professionnelle par 15 % des répondants. Ils ont majoritairement (à 93 %) choisi leur formation pour acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leur future activité. Ils ont pu amorcer leur projet dès la formation terminée (pour 9 % d'entre eux), ou ont repris leur ancien poste tout en poursuivant leur projet en parallèle.



Quel métier exercerez-vous au sein de l'entreprise que vous allez créer ?





Portrait

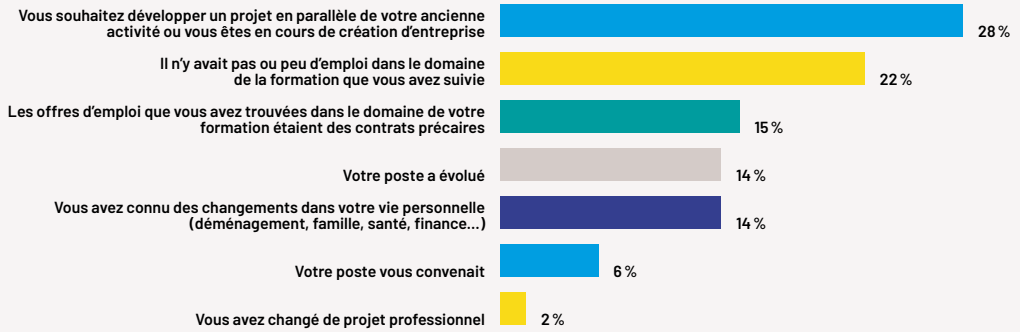
Philippe, de formateur Afpa à charcutier-traiteur

Après un BTS en électrotechnique et une carrière de trente ans comme formateur à l'Afpa, Philippe a décidé à 59 ans de suivre un PTP pour réaliser son projet de création d'entreprise. Passionné par les métiers de bouche, il préparait des repas pour de petits événements déjà depuis plusieurs années. Après avoir échangé avec son conseiller de Transitions Pro Île-de-France, Philippe a choisi de suivre une formation de CAP charcutier pour créer son activité de traiteur. Une fois son diplôme en poche en mai 2020, en pleine crise sanitaire,

il a décidé de rester chez son employeur initial en attendant de pouvoir concrétiser son projet à la fin de l'année 2021.

Pour lui, le PTP est le commencement d'une seconde vie professionnelle : « c'est la solution qui était la plus adaptée à ma situation et la formation m'a permis de développer ma technique et d'acquérir le geste professionnel. »

Les raisons de ne pas changer de poste



97 % des personnes à la recherche d'un nouvel emploi aspirent à trouver un poste en lien avec la formation suivie. Ceci démontre que la formation choisie était pertinente, mais que les opportunités d'emploi n'étaient pas au rendez-vous, notamment en raison du contexte de crise sanitaire. Reprendre son ancien poste n'est pas un choix définitif, mais plutôt une solution temporaire, en attendant de trouver l'emploi souhaité. Un laps de temps de 6 mois après la fin de la formation peut sans doute se révéler insuffisant.



Conclusion



Interview de Stéphane Maas, directeur de Transitions Pro Île-de-France

Répondre aux ambitions des salariés franciliens

Quels enseignements reprenez-vous de cette étude sur le Projet de Transition Professionnelle ?

Stéphane Maas : En premier lieu, cette étude démontre que le Projet de Transition Professionnelle (PTP) s'adresse parfaitement aux publics auxquels il est destiné, notamment les ouvriers et employés à faible niveau de qualification, sans léser les autres publics tels que les cadres, fortement représentés en Île-de-France. Parmi ces publics, la part des personnes de plus de quarante-cinq ans, même si elle reste minoritaire, croît constamment. Elle est plus particulièrement représentée parmi ceux ayant un projet de création d'entreprise, toujours plus nombreux au sein des dynamiques de reconversion, en cohérence avec la tendance de fond observée en France en 2020. L'autre enseignement majeur est l'importance du Conseil en évolution professionnelle (CEP) dans la réussite des projets de reconversion. Il contribue par exemple à l'orientation des projets

vers les secteurs aujourd'hui porteurs et pourvoyeurs d'emplois. Au final, malgré un contexte de crise sanitaire sans précédent, huit bénéficiaires sur dix sont en poste six mois seulement après leur formation avec plus de 90 % d'entre eux qui ont changé de métier ou sont en cours. Ils expriment par ailleurs, dans leur très grande majorité, leur satisfaction quant à leur formation et plus globalement leur reconversion apportant de nouvelles compétences, un épanouissement et une amélioration de leurs conditions de travail.



Stéphane Maas

Directeur de Transitions Pro Île-de-France

Comment envisagez-vous de faire évoluer ce dispositif ?

S.M : Ces résultats encourageants nous confortent dans notre stratégie d'ouverture et de partenariat avec les acteurs majeurs de l'emploi et de la formation professionnelle du territoire. Des coopérations que nous devons renforcer à l'avenir, notamment avec les opérateurs du CEP en vue d'améliorer la qualité des Projets de Transition Professionnelle déposés, ou avec les organismes de formation dans une dynamique d'amélioration continue. Afin de favoriser l'accès à ce dispositif à toujours plus de bénéficiaires, nous devons également poursuivre nos projets de co-financements avec des acteurs tels que l'Agefiph pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap, ou les Opérateurs de compétences (OPCO). Enfin, dans le cadre de notre nouvelle mission d'analyse et d'anticipation des besoins en compétences, qualifications et emplois sur le territoire, les partenariats en cours avec Défi Métiers, Pôle Emploi, les OPCO ou le monde de l'entreprise nous permettront de garantir une approche dynamique et ciblée des évolutions en compétences et qualifications afin de toujours mieux définir les métiers porteurs et répondre aux enjeux économiques du territoire francilien.

Quels sont les enjeux pour l'avenir de ce dispositif ?

S.M : À côté de cette approche partenariale ambitieuse, nous allons poursuivre l'accompagnement de nos bénéficiaires au travers d'une politique d'amélioration continue exigeante, notamment via le développement de services innovants. En 2022, nous lancerons ainsi trois nouveaux outils : un espace en ligne dédié au dispositif PTP offrant un accès facilité à de l'information qualifiée sur l'offre de formation, une application dédiée aux candidats au PTP visant à booster leur projet ainsi qu'une plateforme de mise en relation entre bénéficiaires et recruteurs sur le territoire. Nous nous engageons par ailleurs dans une démarche de satisfaction visant à faire de « l'expérience client » un axe central de notre politique de qualité. Notre ambition : répondre au plus juste aux aspirations des salariés franciliens ainsi qu'aux attentes de nos partenaires et entreprises du territoire et jouer pleinement notre rôle d'acteur clé des mobilités professionnelles en Île-de-France.





Annexes



Annexe 1

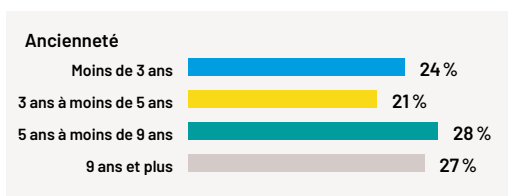
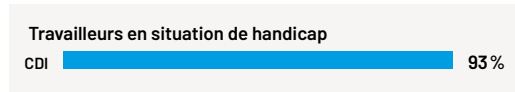
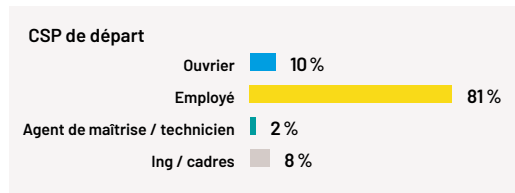
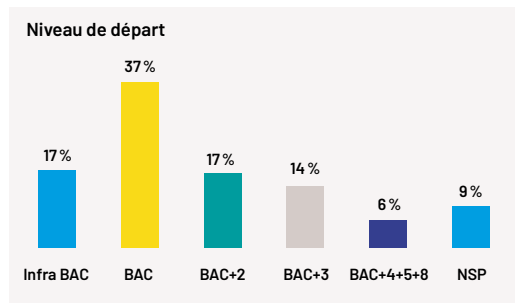
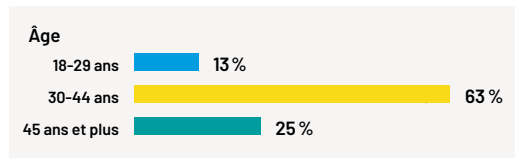
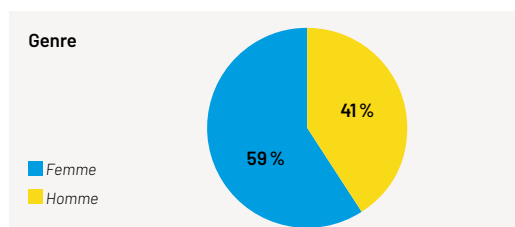
Approche quantitative

L'étude « Le Projet de transition Professionnelle - Faire face à des métiers en mutation » repose sur l'exploitation des données franciliennes d'une enquête quantitative en ligne conduite par l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP). Cette enquête a été menée auprès d'actifs entrés en formation entre septembre et novembre 2019 et ayant terminé leur Projet de Transition Professionnelle entre les mois de mars et juin 2020 soit

environ six mois après la fin de leur formation.

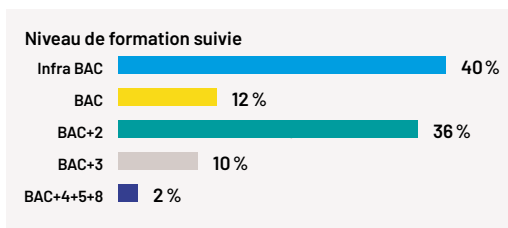
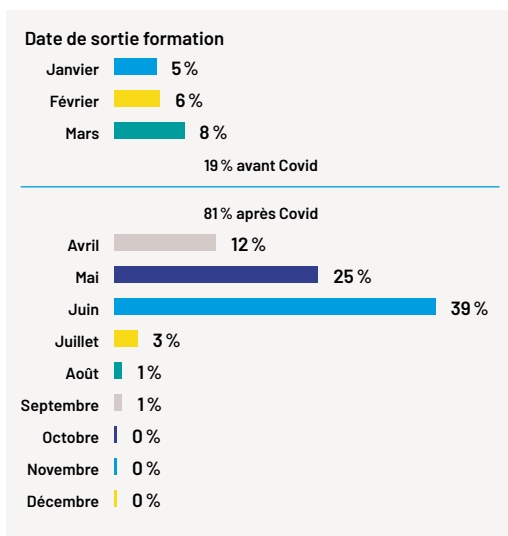
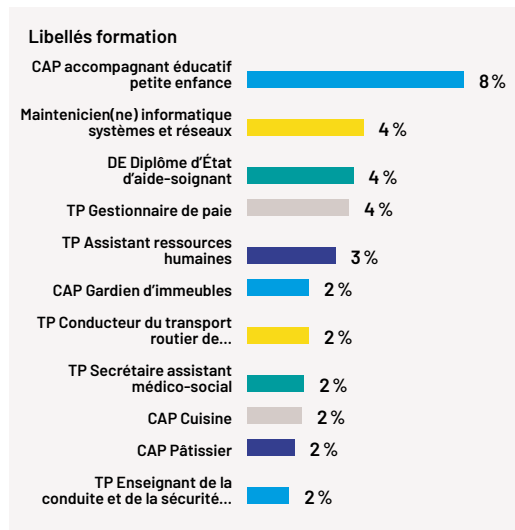
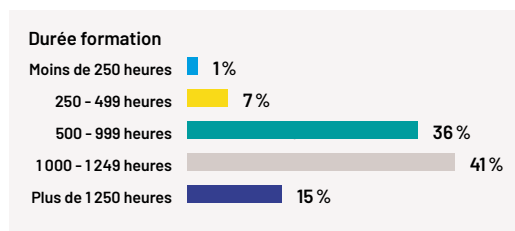
Parmi eux, 1 491 stagiaires franciliens ont répondu au questionnaire en ligne. En raison de la période de l'enquête, ces résultats devront être appréciés à travers le prisme du premier confinement sanitaire intervenu en mars 2020. Ces conditions inédites ont pu influencer sur le déroulement des formations, la réalisation des stages et la réussite de la reconversion des bénéficiaires. L'analyse des données a été menée par BVA en juin 2021.

Profil de l'échantillon



Code NAF des métiers de départ	Projets	Projets jugés difficiles
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	15 %	221
Santé humaine et action sociale	13 %	200
Activités de services administratifs et de soutien	13 %	195
Hébergement et restauration	10 %	151
Transports et entreposage	9 %	140
Activités des ménages en tant qu'employeurs	6 %	92
Fiche transectorielle	6 %	86
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4 %	58
Industrie manufacturière	3 %	39
Activités financières et d'assurance	2 %	35
Arts, spectacles et activités récréatives	2 %	33
Information et communication	2 %	30
Enseignement	2 %	27
Autres activités de services	2 %	27
Administration publique	1 %	16
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	1 %	13
Construction	1 %	12
Agriculture, sylviculture et pêche	0 %	5
Activités immobilières	0 %	4
Industries extractives	0 %	1
Non connu	7 %	104

Détails sur les formations

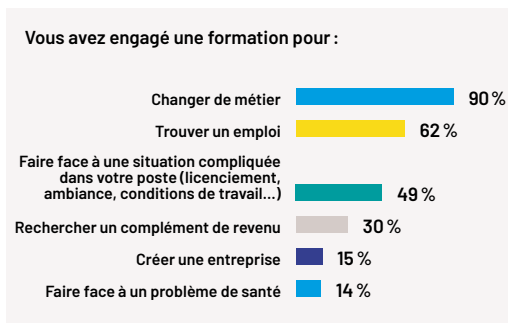


Évolution entre niveau de départ et niveau de formation

Niveau formation suivie	Niveau départ				
	Infra bac	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+4+5+8
Infra bac	63%	34%	25%	20%	38%
Bac	16%	13%	8%	12%	11%
Bac+2	18%	49%	45%	39%	24%
Bac+3	3%	4%	20%	21%	20%
Bac+4+5+8	0%	0%	2%	8%	7%
Évolution de niveau	37%	53%	22%	8%	-
Même niveau	63%	13%	45%	21%	7%
Régression du niveau	-	34%	33%	71%	93%

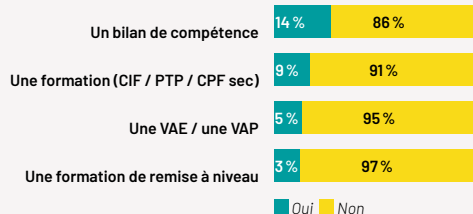
I. Perception de la formation

Motivations



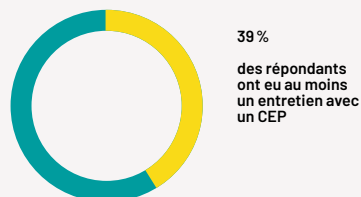
Démarches préalables

Avez-vous bénéficié d'un accompagnement en amont de votre PTP ?



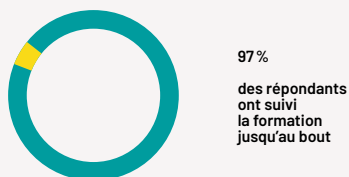
Échange avec un conseiller en évolution professionnelle

Avez-vous bénéficié d'un ou plusieurs entretien(s) avec un conseiller en évolution professionnelle (CEP) avant le début de votre formation ?

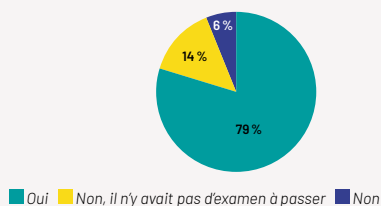


Avancement formation / examen final

Avez-vous suivi cette formation jusqu'à la fin ?

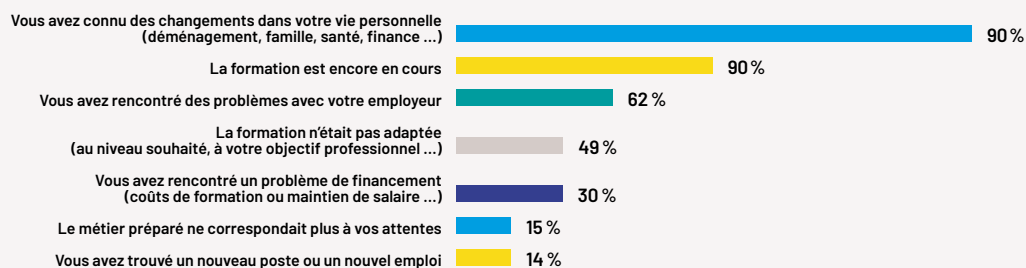


Vous êtes-vous présenté à l'examen final ?



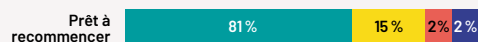
Raisons interruption formation / non-passation de l'examen

Pour quelle raison principale avez-vous interrompu votre formation ?



Recommandation

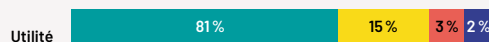
Si c'était à refaire, recommenceriez-vous cette démarche de formation ?



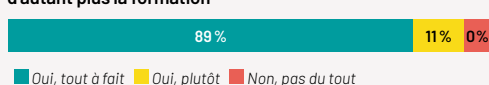
Conseilleriez-vous à des proches de se lancer dans une telle démarche ?



Pensez-vous que votre formation vous a été utile dans votre parcours professionnel ?

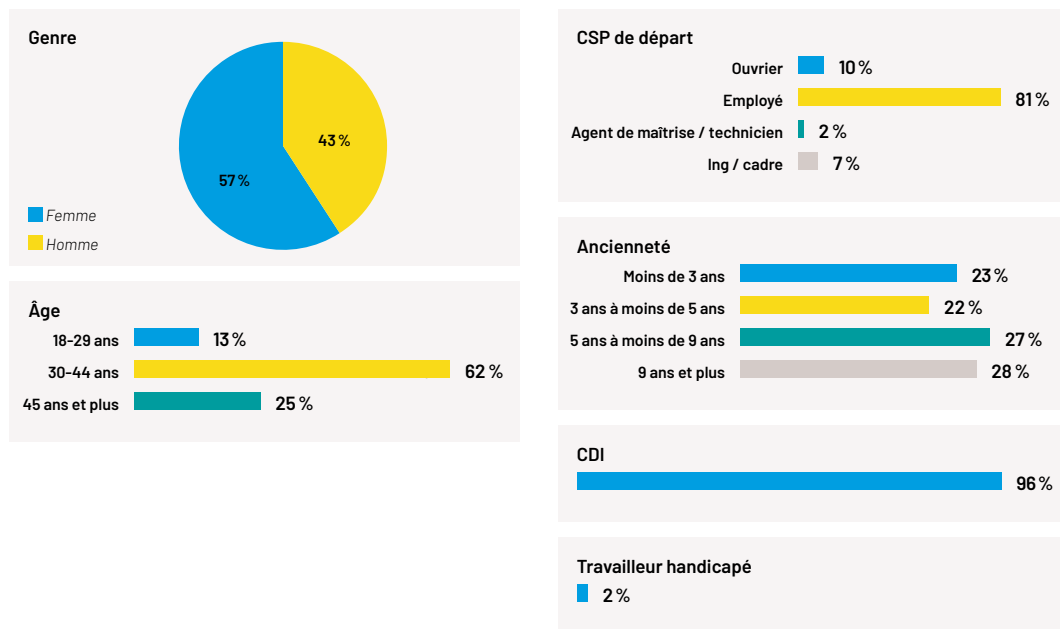


Les personnes qui ont eu au moins un entretien avec un conseiller en évolution professionnelle recommandent d'autant plus la formation

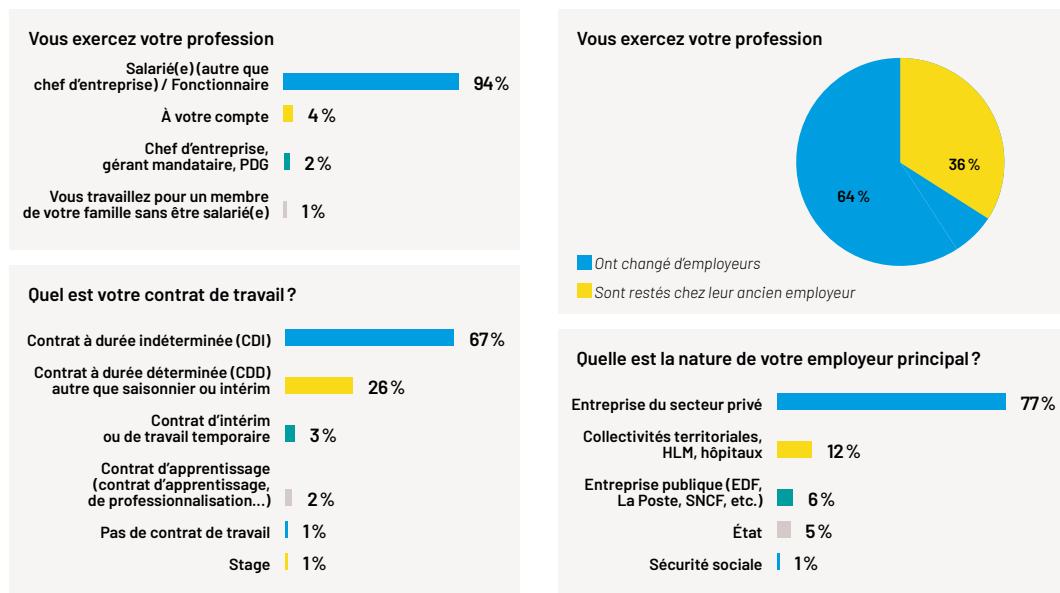


II. Focus sur les personnes en poste à l'issue de la formation

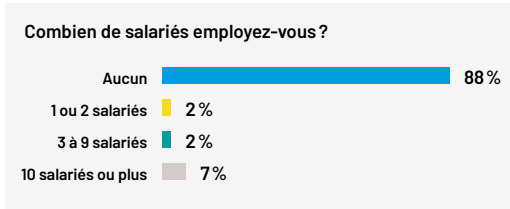
Profil des personnes en emploi



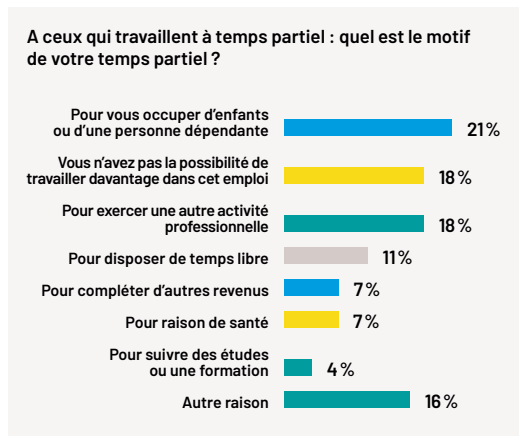
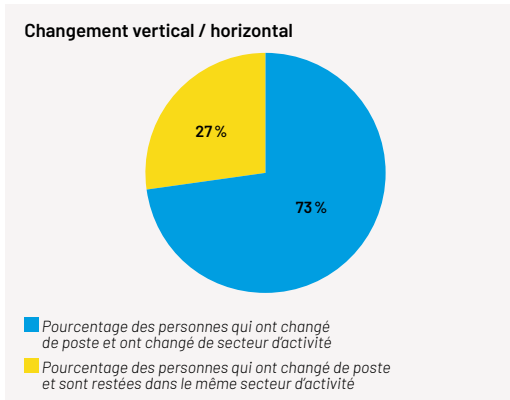
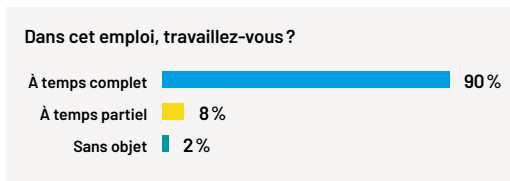
Focus sur les personnes ayant changé d'emploi



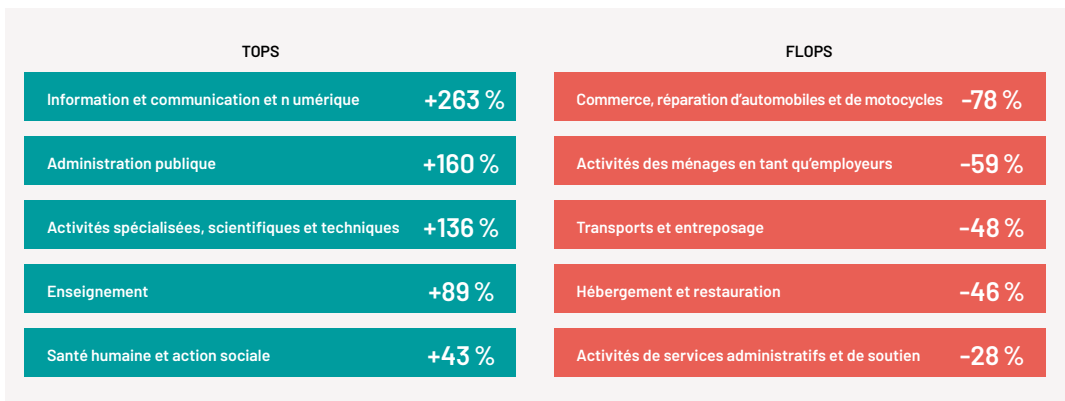
Focus sur les personnes qui ont créé leur entreprise



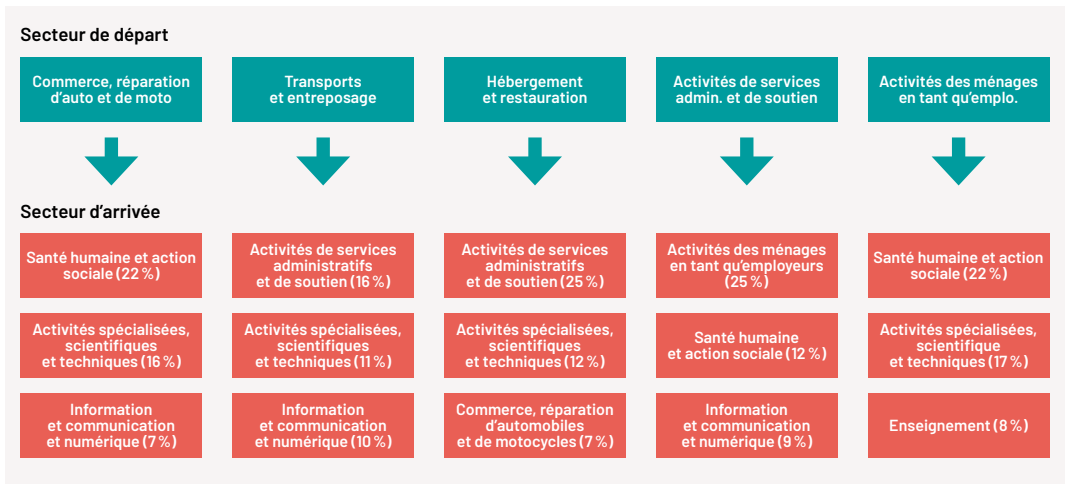
Focus sur le temps partiel



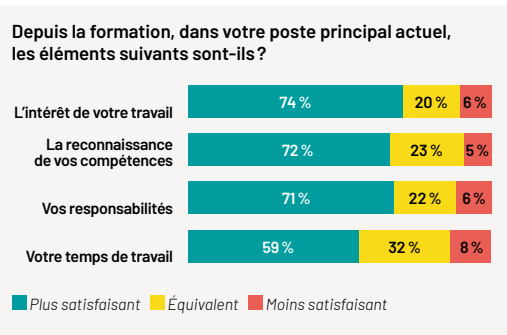
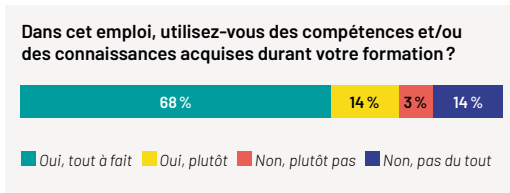
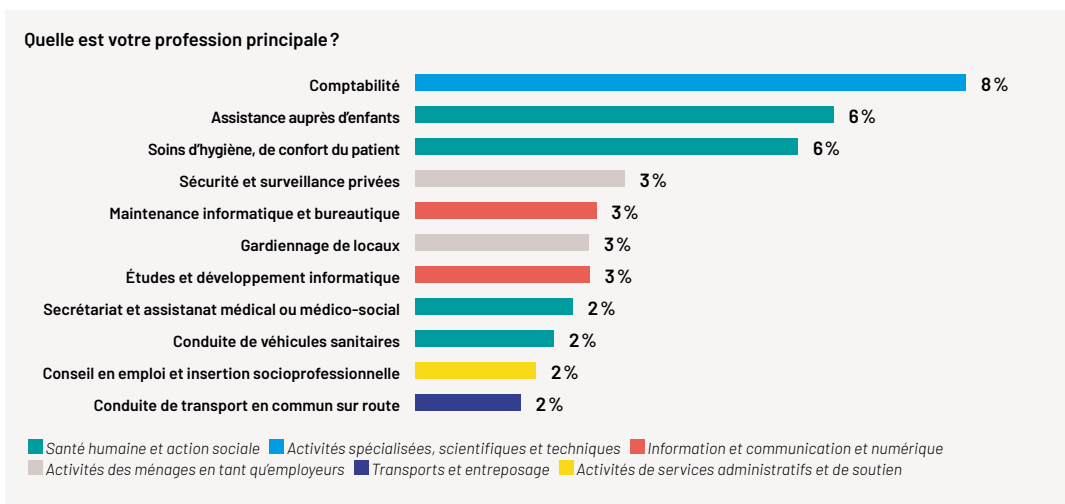
Tops / flops des secteurs qui attirent



Zoom sur ceux qui changent de secteur



Profession principale exercée après la formation



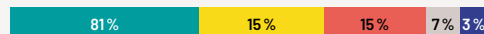
Évolution du salaire et des conditions de travail

Par rapport au salaire perçu avant votre formation, votre actuel, sur la base d'un temps plein, est-il ?



■ Plus élevé ■ Identique ■ Moins élevé

Si vous comparez vos conditions de travail actuelles à celles que vous aviez avant le début de votre formation, diriez-vous qu'elles sont ...



■ Bien meilleures ■ Meilleures ■ À peu près les mêmes
■ Moins bonnes ■ Bien moins bonnes

Niveaux de satisfaction

A changé d'entreprise : 64 %



■ Plus satisfaisant ■ Équivalent ■ Moins satisfaisant

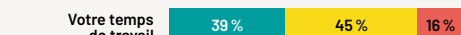


■ Plus élevé ■ Identique ■ Moins élevé



■ Bien meilleures ■ Meilleures ■ À peu près les mêmes
■ Moins bonnes ■ Bien moins bonnes

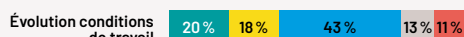
N'a pas changé d'entreprise : 36 %



■ Plus satisfaisant ■ Équivalent ■ Moins satisfaisant



■ Plus élevé ■ Identique ■ Moins élevé



■ Bien meilleures ■ Meilleures ■ À peu près les mêmes
■ Moins bonnes ■ Bien moins bonnes

Raisons de non-changement de poste

Pour quelle raison principale n'avez-vous pas changé de poste après la formation ?

Vous souhaitez développer un projet en parallèle de votre ancienne activité ou vous êtes en cours de création d'entreprise 28 %

Il n'y avait pas ou peu d'emploi dans le domaine de la formation que vous avez suivie 22 %

Les offres d'emploi que vous avez trouvées dans le domaine de votre formation étaient des contrats précaires 15 %

Votre poste a évolué 14 %

Vous avez connu des changements dans votre vie personnelle (déménagement, famille, santé, finance...) 14 %

Votre poste vous convenait 6 %

Vous avez changé de projet professionnel 2 %

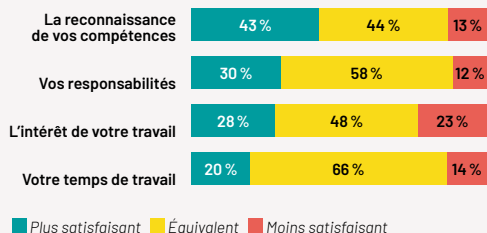
Focus création entreprise

Si votre projet de création aboutit, quel métier exercerez-vous au sein de l'entreprise que vous allez créer ?

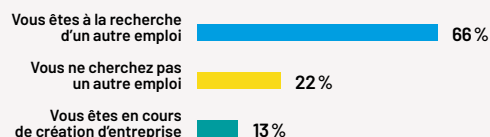


Focus sur les personnes reprises dans leur ancien poste et qui cherchent un nouvel emploi

Depuis la formation, dans votre poste actuel, les éléments suivants sont-ils ?

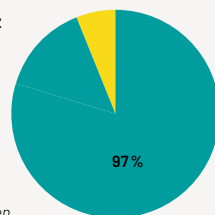


Aujourd'hui, quelle est votre situation ?

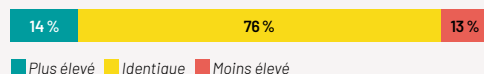


La fonction que vous occuperez au sein de cette entreprise sera-t-elle en lien avec la formation que vous avez suivie ?

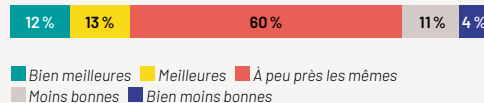
■ En lien avec la formation ■ Sans lien



Par rapport au salaire perçu avant votre formation, votre actuel, sur la base d'un temps, est-il ?



Si vous comparez vos conditions de travail actuelles à celles que vous aviez avant le début de votre formation, diriez-vous qu'elles sont ...

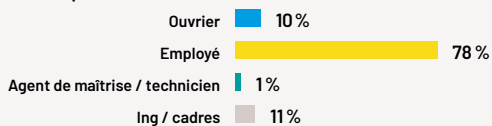


Profil des personnes sans emploi à l'issue de la formation

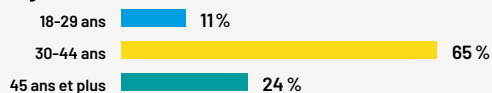
Genre



CSP départ



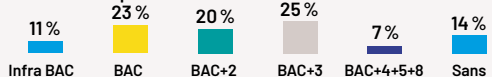
Âge



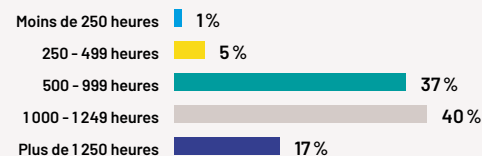
Ancienneté



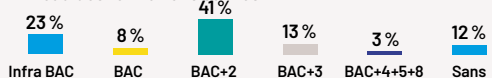
Niveau de départ



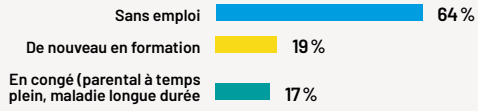
Durée des formations



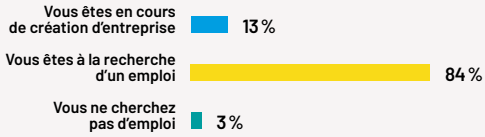
Niveau des formations suivies



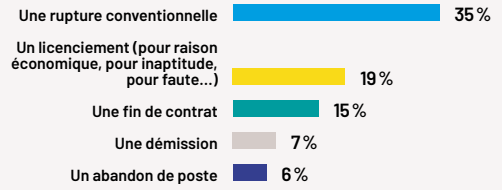
Si vous ne travaillez pas, vous êtes :



Aujourd'hui, quelle est votre situation ?



Pour quelle raison êtes vous sans emploi ?



Annexe 2

Bibliographie

2019 l'année de la Transition-Rétrospective et bilan paritaire – Transitions Pro Île-de-France – 2020

Anticipation des Besoins de Compétences en Île-de-France – Bernard BARBIER, Béatrice PARDINI, Mathieu LE FLOCH – Défi Métiers – 2020

Automatisation, numérisation et emploi
Tome 1 – COE – janvier 2017

Automatisation, numérisation et emploi
Tome 2 – COE – septembre 2017

Bilan de la mission de suivi du CEP en Île-de-France 2020-2021 – Transitions Pro Île-de-France – 2021

CEP pour les actifs occupés : Bilan après 1 an
France compétences – avril 2021

Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? – Dares Analyses N°049 – Bertrand LHOMMEAU et Christophe MICHEL
Dares – novembre 2018

D'une crise à l'autre, une décennie de croissance de l'emploi en Île-de-France – Institut Paris Région – mai 2021

Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ? – Bref 405 – Damien BROCHIER – Céreq – 2021

Emerging Technologies' impact on society and work in 2030 – Institut pour le Futur & Dell Technologies – 2017

Emploi et chômage des personnes handicapées – Observatoire de l'Emploi et du Handicap – novembre 2020

Intelligence artificielle et travail – France Stratégie – mars 2018

L'accompagnement des transitions professionnelles – Laurent Habart – LHH & Lab'Ho – novembre 2020

L'entreprise rend-elle compétent.e ?
Céreq Essentiels 02 – Arnaud Dupray, Céline Gasquet, Florence Lefresne – Céreq – 2020

Le Congé individuel de formation : un tremplin pour la reconversion professionnelle – Zélie LEGRAND – FPSPP
Observatoire des transitions professionnelles – 2017

Les cadres et la reconversion – Cadremploi – 2021

Les nouvelles zones d'emploi franciliennes : principalement métropolitaines ou résidentielles
Insee Analyses N° 120 – Camille Fauret, François Lebeaupin (Insee) – Insee – septembre 2020

Les spécificités de l'emploi francilien
Défi Métiers – 2021

Les transitions professionnelles tout au long de la vie
Céreq Échanges Numéro 1 – Céreq – décembre 2016

Les transitions professionnelles des salariés en CIF
Éditions La Manivelle-Observatoire des transitions professionnelles – 2013

Observatoires de l'emploi et de la formation : un rôle à conforter en période de crise et de mutations
Fabienne Proux – Localtis – février-2021

Rapport Annuel Apec 2020 – Apec – 2020

Rapport d'activité 2018 – Fongecif Île-de-France – 2019

Rapport sur les emplois et compétences en France
Pôle Emploi-LinkedIn – 2019

Transitions professionnelles et transactions identitaires : expériences, épreuves, ouvertures
Revue Pensée plurielle, n° 41, 81-93.
Perez-Roux, T. – 2016

Un tiers des salariés franciliens a changé de métier entre 2012 et 2015

Insee Analyses Île-de-France N° 89 – Emmanuel Thioux, Insee Île-de-France ; Itto Ben Haddou-Mousset, Béatrice Pardini, Défi métiers-Insee – novembre-2018

Remerciements

L'étude « Le Projet de Transition Professionnelle, outil majeur de reconversion des salariés face à des métiers en mutation » a été conçue avec la volonté d'apporter un éclairage sur le Projet de Transition Professionnelle instauré par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle vise à rendre compte de la provenance, du vécu et du devenir des actifs de la Région Île-de-France ayant suivi ce dispositif original de reconversion professionnelle.

À cette fin, 1 491 bénéficiaires du Projet de Transitions Professionnelle de la région ont été sollicités et ont répondu à un questionnaire en ligne (voir Annexe : Enquête quantitative) dont les réponses constituent la base de ce rapport.

En complément, plus d'une quinzaine d'actifs ont bien voulu partager leur expérience du PTP dans le cadre d'entretiens individuels qualitatifs semi-dirigés conduits par téléphone. Qu'ils en soient ici remerciés. Nous avons en outre complété ces interviews par des entretiens avec 18 représentants d'institutions et d'organismes partenaires de Transitions Pro Île-de-France qui ont bien voulu apporter leurs contributions et partager leurs visions. Bien que tous ne soient pas explicitement cités dans ce rapport, nous tenons à remercier chaleureusement : Karima Ayoub, Evelyne Balmes, Laurent Barban, Bernard Barbier, François Cousin, Gwenola Dinard, Maud Fagot, Pascale Garnotel, Thierry Gaultier, Isabelle Guenneau, Marie-Pier Hache, Leslie Louise-Barut, Benjamin Mathey, Mohamed Mezerai, Pascal Pauron, Martin Pelissard, Anaïs Scursoglio et Jean-Christophe Ulmer.

Nous tenons également à remercier Akif Agirbas, Jennifer Barra, Rémi Chevet, Mona Demarchelier, Laetitia Gamrasni et Françoise Gomes pour le temps qu'ils ont dédié à faciliter la réalisation de ce rapport, leurs précieux retours ainsi que leurs relectures.

Nous adressons enfin des remerciements tout particuliers à Pascal Coyo, Eric Dumartin et Stéphane Maas, respectivement président, ex-vice-président et directeur de Transitions Pro Île-de-France pour l'impulsion et le soutien sans faille donnés à ce projet.

Méthodologie

Ce document est la synthèse d'une étude réalisée en mobilisant plusieurs sources quantitatives et qualitatives :

- Une exploitation des données franciliennes de l'enquête quantitative conduite par l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP) auprès d'actifs entrés en formation entre septembre et novembre 2019 et ayant terminé leur Projet de Transition Professionnelle entre les mois de mars et juin 2020. 1 491 réponses de bénéficiaires franciliens ont été exploitées ;
- Une série d'entretiens semi-directifs avec des actifs franciliens ayant réalisé un Projet de Transition Professionnelle ;
- Des entretiens avec des personnalités représentantes d'institutions et d'organismes ayant des relations de travail avec Transitions Pro Île-de-France.

Auteur Tristan d'Avezac

Comité de pilotage et relecture Rémi Chevet, Mona Demarchellier, Françoise Gomes, Cécile Mathivet

Enquête quantitative BVA / Côté Clients (Cédric Tabardel, Vianney Vandewalle)

Crédit photos Caroline Bazin, iStock, DR

Conception graphique, maquette et mise en page In medias res

Impression Publiservices

Avril 2022 – Étude produite par le Lab'Ho pour Transitions Pro Île-de-France  **LAB'HO**

