



RAPPORT
D'ACTIVITÉ
ET BILAN
PARITAIRE
2021

OSER LA RECONVERSION



PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Île de France





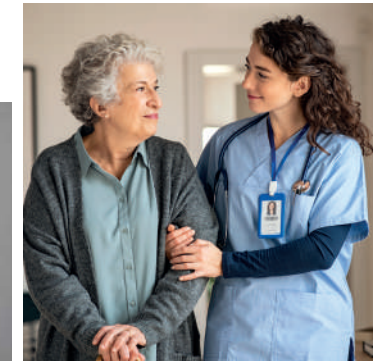
Sommaire

Un monde en transition(s)
Parole de l'expert Jean-Pierre Willems
P.4

**Entretien croisé
de la Présidence**
avec Pascal Coyo et Éric Dumartin
P.6

Interview
de Stéphane Maas, Directeur
P.7

Carte d'identité
de Transitions Pro Île-de-France
P.8



Les instances paritaires
P.12

Parole aux représentants syndicaux
P.14

**Les dispositifs de
Transitions Pro Île-de-France**
P.18

Les faits marquants de 2021
P.22



Jean-Pierre Willems
Consultant en ressources humaines

Un monde en transition(s)



L'éphémère et le transitoire seraient notre lot.

A

s'en tenir à Barjavel, la transition serait le propre de l'homme. Inscrite dans ce présent fuyant à chaque instant vers le passé, elle n'atteindrait jamais la ligne d'horizon formée par l'avenir. L'éphémère et le transitoire seraient notre lot.

Pour répondre à cette insaisissabilité du temps, et peut-être tenter de nous en redonner la maîtrise, nos systèmes sociaux se sont donné pour objectif de procurer de la sécurité et partant de la stabilité. Qu'il s'agisse de l'assurance maladie, de l'assurance retraite, de l'assurance chômage ou de ce qui s'est longtemps appelé l'assurance formation, les régimes sociaux ont eu pour fonction, et s'efforcent toujours, de sécuriser les périodes incertaines, faites de ruptures et de changements, désirés ou non, et de rendre le futur possible.

Si certains ont défini le monde d'aujourd'hui par l'acronyme VUCA (volatil, incertain, complexe et ambigu), les transitions numériques, énergétiques, climatiques et plus largement environnementales et écologiques dépeignent un monde devenu essentiellement transitionnel : celui de tous les changements, dont le rythme s'accélère indéfiniment et sollicite, parfois rudement, la capacité de chacun à ne pas être dépossédé de sa propre histoire et à demeurer un acteur ayant prise sur sa destinée.

Faut-il lire autrement le phénomène de « grande démission », le souhait de 60 % des salariés de changer d'emploi dans l'année à venir, l'aspiration d'une majorité de salariés à trouver plus de sens dans leur activité professionnelle ? À l'évidence la réalité sociale est bien loin de l'image d'Épinal de français qui peineraient à s'adapter et vivraient ancrés dans la nostalgie du monde d'avant. Si de nombreuses limites viennent entraver le changement qu'il s'agisse de contraintes familiales, du coût du logement, de celui du transport ou encore de la paupérisation de certains territoires, on peut vérifier au quotidien les capacités des personnes à mobiliser leurs ressources pour s'engager dans la voie de la transition, avec ses doutes, ses difficultés, ses espoirs et ses réalisations.

René Barjavel

Les hommes regrettent toujours, ou espèrent. L'un et l'autre leur permettent de supporter le moment présent comme une transition.

Comme le montre la dernière étude de France compétences sur les reconversions professionnelles, le chemin de la transition professionnelle relève souvent du « bricolage » et chaque personne pourrait légitimement se considérer en termes de parcours professionnel comme atypique. La norme s'efface devant la singularité des situations.

Dans ce contexte, on peut mesurer la responsabilité de tous ceux qui contribuent à rendre le chemin des transitions plus praticable, plus accueillant, tout en développant l'aptitude des personnes à le suivre jusqu'au bout. C'est à l'aune de ces enjeux fondamentaux pour nos sociétés que doit s'apprécier le bilan de Transitions Pro Île-de-France qui vous est présenté ici. ■

Entretien croisé

Pascal Coyo, Président
(Depuis janvier 2022)
Vice-Président
(janvier 2020-décembre 2021)

Éric Dumartin, Président
(janvier 2020-décembre 2021)



Pascal Coyo

Éric Dumartin

Quel bilan dressez-vous de cette année 2021 ?

Pascal Coyo : Nous pouvons compter de très belles réussites ! À l'instar de notre dynamique de partenariats avec 7 nouvelles collaborations au compteur, nouées grâce à une équipe étoffée. Nous avons ainsi pu rendre plus visibles nos dispositifs, notamment en collaboration avec les acteurs de terrain que sont les CEP et les OPCO. De plus, le PTP gagne en notoriété et s'impose comme un outil incontournable de la reconversion des salariés. CléA est quant à lui aujourd'hui un levier moteur de plus en plus plébiscité avec 1802 certifications en 2021 versus 1005 en 2020. De quoi consolider notre positionnement de tiers capacitant.

Éric Dumartin : Je tiens tout d'abord à féliciter l'ensemble des équipes pour

leur sens de l'engagement. Certaines ont appris de nouveaux métiers, d'autres ont acquis de nouvelles compétences, par exemple dans le cadre du lancement de TransCo, le tout en assurant toujours leur mission au service de la reconversion professionnelle. Nous avons ainsi la satisfaction d'avoir accompagné le virage de Transitions Pro Île-de-France avec succès, élargi notre offre et joué pleinement notre rôle, en favorisant l'accès à l'évolution professionnelle pour le plus grand nombre.

Quel impact la crise sanitaire a-t-elle eu sur le rapport des salariés à leur activité professionnelle ?

PC : L'étude publiée par France Compétences début 2022 est très claire

à ce sujet. Elle confirme à quel point la crise a joué un rôle d'accélérateur sur « le sens et les conditions d'exercice de l'activité » de chacun. Ainsi, 42 % des personnes interrogées déclarent avoir profité de cette parenthèse pour saisir une opportunité de reconversion.

ÉD : On assiste également à une croissance du dispositif Démissionnaires avec, pour deux tiers des concernés, une création d'entreprise à la clé. Cela témoigne d'une volonté d'être plus autonome et agile avec une notion d'entrepreneuriat nettement plus présente dans la société. Un signe révélateur du rapport de plus en plus complexe et divers qu'entretiennent les Français à leur métier.

Quelle est votre feuille de route pour l'année à venir ?

PC : Nous sommes tous convaincus de la nécessité de continuer d'accélérer nos dispositifs, notamment les transitions collectives. Objectif : aller chercher davantage de cofinancements en nous appuyant, par exemple, sur le Fonds social européen.

ÉD : Nous devons miser sur deux leviers pour nous développer. D'une part, optimiser nos processus dans une dynamique d'amélioration continue, et être irréprochables dans la gestion. D'autre part, nous devons être capables d'imaginer de nouveaux rapports avec les entreprises afin d'avancer plus vite ensemble. ■

Coconstruire la reconversion professionnelle

Stéphane Maas, Directeur

Que reprenez-vous de cette année ?

Tout d'abord, le succès de nos différents dispositifs. PTP, CléA, Démissionnaires, VAE ont tous enregistré une hausse des dossiers traités et nous nous en félicitons. Sans oublier le lancement de TransCo. De plus, l'intégralité de notre dotation de financement du PTP, en progression de 35 % par rapport à l'année dernière grâce au Plan de relance, a été entièrement consommée, preuve qu'il y a une vraie demande en matière de reconversion professionnelle en Île-de-France. Nous démontrons ainsi que nous assurons pleinement notre mission d'accompagnement. Enfin, la part des publics moins qualifiés a largement augmenté, passant de 23 % à 36 %, ce qui symbolise notre capacité à mieux toucher les salariés les plus fragilisés.

Quelles ont été les plus belles réussites de 2021 ?

D'un point de vue opérationnel, nous avons réalisé la migration de notre système d'information en garantissant le maintien de nos activités et la qualité de service, grâce à la mobilisation de toutes les équipes. Nous avons également lancé avec succès notre chantier d'amélioration continue avec notamment, la création d'un service

dédié et notre toute première campagne d'enquête de satisfaction auprès des bénéficiaires. Côté partenariats, nous avons renforcé nos liens avec les CEP et les OPCO pour mieux faire connaître nos dispositifs et nouer de nouveaux cofinancements. Enfin, en interne, nous avons déployé un ambitieux plan de développement des compétences, tout en lançant de nombreuses actions visant à améliorer la qualité de vie au travail. Car des collaborateurs bien formés et qui se sentent bien, c'est la garantie de soutenir au mieux nos bénéficiaires.

Quels sont les grands enjeux à venir pour 2022 ?

Nous devons tout d'abord accompagner le décollage de TransCo, mais aussi maintenir l'intérêt porté par nos publics cibles à nos autres dispositifs avec une ambition forte : celle d'améliorer la satisfaction de nos utilisateurs.

Ensuite, grâce à notre positionnement interprofessionnel, nous ambitionnons de devenir un tiers lieu permettant à tous les acteurs de la reconversion professionnelle de se rencontrer et d'échanger dans une démarche de décloisonnement afin de favoriser la sécurisation des parcours de reconversion.

À ce titre, nous allons poursuivre le réaménagement de nos locaux initié en 2021, avec pour objectif d'en faire un espace de coconstruction et d'innovation sociale. Enfin, Transitions Pro Île-de-France souhaite renforcer encore son action auprès des entreprises, en lien avec les autres acteurs, pour mieux faire connaître la valeur ajoutée de ses dispositifs. ■



Transitions Pro Île-de-France

Acteur clé de la mobilité professionnelle

Aux côtés des partenaires sociaux, Transitions Pro Île-de-France prouve à tous les salariés que la reconversion n'est pas une question d'âge.

En valorisant les compétences et les talents de chacun, l'organisme soutient l'emploi sur le territoire francilien. Création, reprise d'entreprise, changement de métier ou de secteur d'activité, Transitions Pro Île-de-France finance les formations qui permettent à chacun de trouver sa voie.



Un engagement commun

- Seul organisme finançant les **reconversions professionnelles des salariés du privé** (CDI, CDD, intérimaires, intermittents)
- Acteur clé de la **mobilité professionnelle** depuis 1983 (sous l'appellation Fongecif)
- Favorise le **développement des compétences, des qualifications** et **renforce l'employabilité**
- Soutient **l'économie et l'emploi durant la crise sanitaire**, dans le cadre du Plan France Relance déployé par l'État

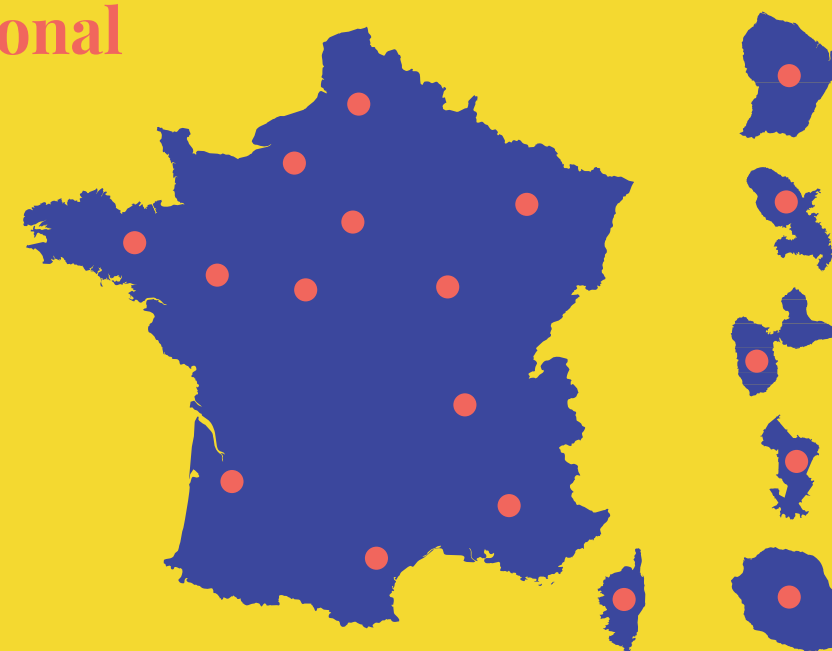
100

En 2021, 75 salariés en CDI, 17 en CDD et 8 alternants de Transitions Pro Île-de-France se sont entièrement voués à la réussite du projet de reconversion professionnelle des personnes souhaitant opérer une mobilité professionnelle : informations sur les dispositifs, conseils sur l'élaboration du dossier, chiffrage et analyse du projet de formation, mise en place et suivi de la convention d'engagement (règlement de la formation et remboursement de la rémunération à l'employeur).

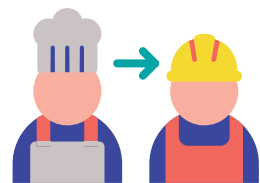
Un réseau national

18 associations en France

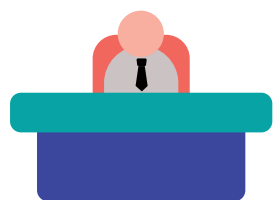
Auvergne-Rhône-Alpes
Bourgogne-Franche-Comté (2)
Bretagne
Centre-Val de Loire
Corse
Grand Est
Guadeloupe
Guyane
Hauts-de-France
Île-de-France
Martinique
Normandie
Nouvelle-Aquitaine
Occitanie
PACA
Pays de la Loire
Réunion



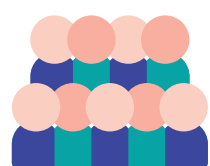
En chiffres



4 dispositifs
de transition professionnelle



4 directions
Direction et instances, Direction des opérations,
Direction des partenariats et du développement
et Direction des supports



36 administrateurs et **59** commissaires



171,1 millions d'euros
de dotation de l'État
(dont 32,3 millions de Plan de relance)



Un budget de fonctionnement de
15,2 millions d'euros

89
points/100

C'est l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Transitions Pro Île-de-France pour l'année 2021, bien au-dessus de l'obligation légale qui est de 74 points/100.

Cet index permet aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées.

90 %

C'est le pourcentage des salariés engagés dans une démarche PTP qui ont obtenu leur diplôme.

C'est aussi le nombre de bénéficiaires du PTP qui ont réussi leur reconversion (6 mois après leur sortie de formation).

15 % se sont engagés dans un projet de création d'entreprise.

Ces chiffres sont issus de l'étude *Le projet de transition professionnelle : Faire face à des métiers en mutation* menée en 2021 et publiée au printemps 2022.

<https://www.transitionspro-idf.fr/etudeptp2022/>



Des dispositifs de transition professionnelle pour tous

13 957
dossiers déposés

soit une progression globale de l'activité de **9 %**

- PTP : **9 203**
- Dispositif Démissionnaires : **2 343**
- CléA : **1 649**
- VAE : **706**
- TransCo : **56**

10 863
dossiers validés

- **5 967** dossiers PTP validés et engagés en CPI sur 8 450 présentés en CPI (plus de 7,2 dossiers sur 10)
- **2 341** bénéficiaires du dispositif Démissionnaires (+ 23 % par rapport à 2020, avec un taux d'acceptation de 98 %)
- **1 802*** bénéficiaires du dispositif CléA (+ 79 % par rapport à 2020)
- **708*** VAE enregistrées soit + 230 %
- **45** bénéficiaires du dispositif TransCo

*Certains dossiers déposés en 2020 sont passés en Commission Paritaire d'Instruction en 2021

Les instances paritaires

Une gouvernance paritaire

- Un organisme garantissant les intérêts de chacun et fondé sur le dialogue social
- Des partenaires sociaux représentant à égalité les employeurs et les salariés
- Un Conseil d'administration organisé en 2 collèges : 10 représentants des employeurs et 10 représentants des salariés (+ 5 suppléants par collège)
- Un Bureau composé de cinq représentants du collège patronal et de 5 représentants du collège salarié
- Des Commissions Paritaires d'Instruction (CPI) composées de membres issus du monde entrepreneurial, salarial et syndical ayant une parfaite connaissance des besoins du territoire en emplois, en compétences et en qualifications pour sélectionner les projets qui seront financés

La gouvernance en avril 2022



Le Bureau

Le Bureau prépare et met en œuvre les orientations du Conseil d'administration et assure le suivi des affaires courantes.

Collège salariés

- [3] FO Pascal COYO, Président
- [1] CGT Sylvain VAREECKE, Trésorier Adjoint
- [4] CFTC Marc Bourgeois, Secrétaire
- [2] CFE-CGC Franck MARTIGNONI, Administrateur
- * CFDT Berthe SOUDET, Administratrice

Collège employeurs

- [5] MEDEF Christophe JURKEW, Vice-Président
- * MEDEF Jean-Marc PARIS, Administrateur
- * CPME Valérie GUILLOTIN, Secrétaire Adjointe
- * U2P Chantal SCHALLER, Trésorière

* Absent-e le jour de la séance photo



Christophe Jurkew Nouveau Vice-Président de Transitions Pro Île-de-France

Le 21 février 2022, Christophe Jurkew (MEDEF) a été nommé Vice-Président de Transitions Pro Île-de-France, aux côtés du Président Pascal Coyo (FO).

Fort de près de 30 ans d'expérience dans le domaine de la formation professionnelle, Christophe Jurkew occupait, depuis 2008, les fonctions d'administrateur et de membre du Bureau chez Transitions Pro Île-de-France. Il interviendra à présent dans la gestion de l'organisme et dans sa représentation auprès du grand public. Son parcours dans le génie mécanique lui permet notamment de favoriser le développement des compétences des salariés du domaine de l'industrie et de la technologie, en matière d'ingénierie de certification et de formation.

Le Conseil d'administration

Les administrateurs assurent la direction politique et financière de Transitions Pro Île-de-France.

Collège salariés

- CFDT**
- [8] Philippe GEBAROWSKI
- * Berthe SOUDET
- * Mustapha LEKBIR (Suppléant)
- * Brigitte WAINTRAUB (Suppléante)

CFE-CGC

- [4] Franck MARTIGNONI
- * Sandrine DELFOUR
- * Rémi DANIEL (Suppléant)

CFTC

- [2] Marc BOURGEOIS

- [3] Nathalie LE DISERT
- * Adhal BARA (Suppléant)
- * Nicole MICHON (Suppléante)

CGT

- [11] Sylvain VAREECKE
- * Anne-Marie CELIGOJ
- * Annie PASZKIEWICZ (Suppléante)

FO

- [5] Pascal COYO
- [9] Odile FREMIN
- * Claire GUELMANI (Suppléante)
- * Stéphane MAESTRO (Suppléant)

Collège employeurs

- MEDEF**
- [6] Christophe JURKEW
- [7] Irène IMOLA-GUILLAUME
- [10] Gabriel GOLDBERG
- * Sébastien GIRAUD
- * Jean-Marc PARIS
- * Isabel TALAIA
- * Anne FABIANI DAVET (Suppléante)
- * Virginie FAIVET (Suppléante)
- * Lana KAIS (Suppléante)
- * Joy MOREAUX (Suppléante)

CPME

- * Valérie GUILLOTIN
- * Farid HOUACHE
- * Pierre-Alain KERNINON
- * Grégory DECLERCQ (Suppléant)
- * Cédric DELAYE (Suppléant)

U2P

- * Chantal SCHALLER
- * Gérard LEDUC (Suppléant)





Parole aux représentants syndicaux

➤ Valérie Guillotin Cheffe de file CPME

« Le travail étant la colonne vertébrale de la vie en société, les choix qui y sont liés sont lourds de sens pour l'avenir de chacun. Pour certains, la pandémie a été révélatrice d'une envie de changer de profession en faisant le grand saut et en repartant à zéro. Dans ce contexte, Transitions Pro Île-de-France apparaît comme un facilitateur qui accompagne les salariés tout au long de leur parcours professionnel. L'organisme propose un dispositif intelligent qui donne la priorité aux plus vulnérables, aux bénéficiaires aux ressources modestes, sans diplômes ou handicapés. De plus, face aux nombreux secteurs en pénurie de main-d'œuvre, Transitions Pro Île-de-France est une passerelle rassemblant le salarié souhaitant se reconvertir et les entreprises cherchant à recruter. Mais, pour aller encore plus loin, un travail de communication reste nécessaire pour donner davantage de visibilité aux dispositifs proposés. »



➤ Chantal Schaller Cheffe de file U2P

« Dans le cadre du Plan de relance, Transitions Pro Île-de-France a reçu 32 millions d'euros de subvention additionnels qui ont permis de soutenir 1600 projets supplémentaires. Ce coup de pouce a ainsi aidé les salariés de l'artisanat et des commerces de proximité, qui ont pu s'engager dans une reconversion vers des métiers à forte perspective d'emploi. Les formations les plus financées en 2021 concernent ainsi les métiers de la cuisine, de la boulangerie, de la coiffure, de l'esthétique, de la maintenance, etc. Grâce au PTP, les entreprises ont pu bénéficier de talents et de compétences qui leur manquaient. Par ailleurs, la campagne d'affichage de Transitions Pro Île-de-France a permis de donner une forte visibilité à nos métiers. Pour que cette belle histoire se poursuive en 2022, nous devons pouvoir accompagner toujours plus de projets. Pour ce faire, il faudra accélérer la recherche de cofinancements. »

➤ Christophe Jurkew Chef de file MEDEF

« Dans un contexte sanitaire encore compliqué en 2021, Transitions Pro Île-de-France a su maintenir son dynamisme ainsi qu'une bonne qualité de service. Un accomplissement que l'on doit à la capacité de résilience et d'adaptation des équipes, qui ont ainsi consolidé la mission principale de Transitions Pro Île-de-France : accompagner la reconversion professionnelle. Avec un taux d'acceptation qui s'élève à 70 %, l'organisme a pu financer un grand nombre de dossiers pertinents. Côtés dispositifs, parmi les salariés qui ont bénéficié du dispositif Démissionnaires, 70 % ont choisi de se tourner vers la création d'entreprise, ce qui démontre un réel attrait pour l'entrepreneuriat. Quant à TransCo, le dispositif est opérationnel et nous sommes prêts à accompagner proactivement les entreprises qui le souhaitent. Les enjeux à venir seront de développer une offre de services agile et efficace, d'être attentif aux mutations de l'emploi et de saisir les opportunités liées à la transition numérique et énergétique qui font apparaître de nouvelles organisations et de nouveaux métiers. Cette évolution du monde du travail doit être l'occasion pour Transitions Pro Île-de-France de réaffirmer son rôle. »



➤ **Pascal Coyo**
Chef de file FO

« Les entreprises doivent être proactives et facilitatrices »

« Le rôle des entreprises est clé dans la dynamique de transition professionnelle. Or pour les 3 personnes sur 4 qui quittent leur entreprise, l'employeur de départ est une figure absente qui n'offre pas de ressource spécifique pour formuler ni concrétiser un projet de reconversion professionnelle*. Un changement d'état d'esprit s'impose pour que, l'entretien professionnel**, par exemple, soit un véritable temps de dialogue pour que les salariés évoquent leurs projets de mobilité / reconversion professionnelle - dans ou hors de l'entreprise - et puissent bénéficier d'un accompagnement dédié via le CEP. Cette évolution vers une vision élargie des carrières professionnelles est d'autant plus nécessaire dans le contexte de transitions numériques et énergétiques qui bouleverse déjà de nombreux secteurs professionnels. Les entreprises ne doivent pas attendre d'être au pied du mur pour penser à la reconversion des salariés, c'est maintenant qu'il faut agir ! »

* Étude sur les reconversions professionnelles publiée le 01/02/22 par France compétences.
**(art. L. 6315-1 du CT)



➤ **Sylvain Vareecke**
Chef de file CGT

« L'incertitude du marché de l'emploi a freiné certains salariés qui ont hésité à se lancer dans une reconversion professionnelle. Mais pour les aider à franchir le pas, Transitions Pro Île-de-France a déployé d'importantes actions pour que ses dispositifs soient mieux connus du grand public et des employeurs : webinaires pédagogiques, partenariats avec les OPCO, etc. Le certificat CléA continue de se développer et a bénéficié aux publics les plus fragiles pour leur mettre le pied à l'étrier sur le chemin de l'emploi. Afin de mieux accompagner les candidats à la reconversion en 2022, les CEP doivent être guidés pour monter en force et mieux faire la promotion de nos dispositifs.

TransCo doit aussi prendre de l'envergure et toucher davantage d'entreprises : c'est le moyen d'éviter les plans de sauvegarde de l'emploi pour leurs salariés, et de leur offrir une transition plus douce vers un nouvel emploi. Nous espérons finalement pouvoir laisser la crise sanitaire derrière nous afin de relancer des actions de communication en présentiel : salons, événements, etc. La refonte du site de Transitions Pro Île-de-France devra aussi permettre à chacun de trouver plus facilement les informations nécessaires à ses démarches. »



➤ **Franck Martignoni**
Chef de file CFE-CGC

« Tous les salariés doivent pouvoir être accompagnés dans leur reconversion, quel que soit leur niveau de qualification. Nous y veillerons en équilibrant les priorités nationales et régionales, en insistant sur les métiers en devenir ou en tension.

Transitions Pro Île-de-France travaille également à mieux accompagner les personnes dont le dossier a été refusé, afin qu'elles puissent l'améliorer, le porter en recours ou présenter ultérieurement un autre projet. Grâce au professionnalisme de ses équipes, Transitions Pro Île-de-France a su guider ses bénéficiaires vers des projets pertinents.

L'enjeu pour 2022 ? Élargir CléA, avec la création d'un volet dédié aux managers, et mieux faire connaître le dispositif TransCo en l'ouvrant à une cible plus large. Il doit s'adresser à toutes les entreprises : celles dont le cœur de métier évolue et celles qui ont besoin d'un soutien pour maintenir ou développer leur activité future. »



➤ **Marc Bourgeois**
Chef de file CFTC PSE,
Responsable de formation

« L'année 2021 a apporté de bons résultats sur tous les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France.

Nous avons pu financer un nombre important de dossiers garantissant un accompagnement de qualité aux salariés, dans des projets de reconversion variés. Le certificat CléA a notamment bénéficié d'une évolution significative et d'une meilleure notoriété. La Commission Cohérence et Qualité, interne à Transitions Pro Île-de-France, a travaillé sur une charte qualité et a effectué un audit auprès d'importants organismes de formation. Par ailleurs, nous nous sommes coordonnés avec les opérateurs du CEP pour qu'ils puissent offrir, en amont, un accompagnement plus adapté aux projets des candidats.

Pour l'année à venir, notre priorité est de poursuivre notre travail sur la visibilité de Transitions Pro Île-de-France auprès des employeurs comme des salariés. La campagne de communication et d'affichage lancée en 2021 a offert de bons résultats, il faut poursuivre sur cette dynamique ! Nous misons également sur le développement de partenariats avec les OPCO et les employeurs afin de multiplier les offres de financement et étendre la portée du dispositif TransCo. Objectif 2022 : porter un maximum de projets ! »



➤ **Berthe Soudet**
Cheffe de file CFDT

« Les changements qui ont ponctué l'année 2021 - lancement d'un nouveau dispositif, migration informatique, etc. - ont incité les équipes de Transitions Pro Île-de-France à travailler encore plus dans une optique de coconstruction et de compréhension mutuelle. L'occasion pour elles de renforcer leurs liens et d'en ressortir plus soudées. Grâce à cela, les Commissions Paritaires d'Instruction ont réussi à atteindre les objectifs fixés pour l'année. Transitions Pro Île-de-France a su établir des ponts entre les salariés et les employeurs afin de créer ensemble une énergie nouvelle. Preuve qu'il est possible d'œuvrer de concert, toutes couleurs syndicales confondues, pour accompagner la reconversion des salariés. En 2022, nous espérons maintenir la dynamique et répondre aux attentes croissantes des petits commerces et des restaurateurs impactés par la crise. Il faut aussi identifier les métiers en tension, notamment dans les entreprises qui ont initié leur transition numérique, pour qu'avec le dispositif TransCo nous puissions les accompagner dans le maintien dans l'emploi ou dans l'employabilité de leurs salariés, comme cela a été le cas en 2021 avec l'enseigne Monoprix. »

Les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France

Un dispositif pour chaque projet de reconversion

Depuis sa création en 2020, Transitions Pro Île-de-France accompagne les projets de mobilité professionnelle des salariés du privé. Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) et le dispositif Démissionnaires ont été complétés, en 2021, par le nouveau dispositif TransCo. Mis en place dans le cadre du plan France Relance, et coconstruit avec les partenaires sociaux, TransCo permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir. Il est aussi une réponse adaptée aux besoins en recrutement des entreprises sur des métiers d'avenir. Il reflète le rôle de Transitions Pro Île-de-France de soutien à l'économie et à l'emploi, notamment en répercussion de la crise sanitaire.

Projet de Transition Professionnelle (PTP) : le dispositif de reconversion phare

Le PTP permet à tous les salariés du privé (et public sous conditions), en CDI, CDD, intérimaires et intermittents du spectacle, de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de secteur d'activité tout en continuant à percevoir leur rémunération. Le financement de la formation est entièrement, ou en partie, pris en charge par Transitions Pro Île-de-France. Selon son type de contrat au moment de sa demande, le salarié doit justifier d'un certain nombre d'années d'ancienneté pour accéder à ce dispositif. Les formations doivent être éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) et inscrites au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou au RS (Répertoire



Spécifique) et dispensées par un organisme certifié Qualiopi. Les formations peuvent se dérouler sur ou hors temps de travail. Pour que sa demande de financement soit acceptée, le salarié doit proposer un projet de reconversion cohérent et réaliste. Il lui est recommandé de se faire épauler par son Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), afin d'accroître ses chances de financement.



Transitions collectives (TransCo) : un nouveau dispositif de reconversion pour les entreprises

Afin d'anticiper les mutations économiques qui fragilisent certains secteurs, le dispositif TransCo a été mis en place en 2021*, dans le cadre du plan France Relance du gouvernement et en concertation avec les partenaires sociaux. Il accompagne les salariés dont l'emploi est fragilisé vers la reconversion professionnelle et leur permet d'aborder cette étape de façon anticipée et apaisée. Ce dispositif favorise la mobilité intersectorielle vers un métier plus porteur. L'État prend en charge tout ou partie de la rémunération des salariés et du coût pédagogique des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois. TransCo apporte une réponse aux difficultés de recrutement que rencontrent certaines entreprises dans un territoire, en permettant de proposer à des salariés, qui verraient leur emploi menacé, une deuxième vie professionnelle dans un secteur porteur.

* Une instruction du 18 mars 2022 renforce la prise en charge par l'État des formations longues suivies dans le cadre de TransCo.

Dispositif Démissionnaires : démissionner pour bâtir un projet

Si les salariés démissionnaires ne peuvent généralement pas être indemnisés par Pôle Emploi, la réforme de l'assurance chômage change la donne. Effective depuis le 1^{er} novembre 2019, la loi « Avenir Professionnel » est à l'initiative du dispositif Démissionnaires. Ce dernier permet aux salariés du privé de concrétiser leur projet d'avenir tout en percevant les allocations-chômage versées par Pôle Emploi. Tout d'abord, le salarié se rapproche de son CEP qui l'accompagne dans l'élaboration de son projet. Ensuite, le candidat dépose son dossier auprès de Transitions Pro Île-de-France qui l'instruit, l'analyse et le soumet à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR).

Si l'avis de la CPIR est positif, elle lui fait parvenir l'attestation du caractère réel et sérieux de son projet. Le salarié doit alors démissionner pour effectuer sa demande d'allocations à Pôle Emploi dans les 6 mois qui suivent. Les conditions pour bénéficier de ce dispositif ? Démissionner pour réaliser un projet de reconversion professionnelle qui nécessite une formation, ou bien pour créer ou reprendre une entreprise. Dans les deux cas, il s'adresse aux salariés qui sont en CDI et peuvent attester de 1300 jours travaillés en continu au cours des 60 derniers mois.



Certificat CléA : valoriser les compétences de base

Destiné aux bénéficiaires sans ou avec peu de diplômes, le Certificat CléA atteste qu'un salarié ou demandeur d'emploi maîtrise certaines connaissances de base. Parmi les 7 domaines de compétences transversales pris en compte : s'exprimer en français, calculer et raisonner, travailler en équipe, travailler en autonomie ou encore utiliser un ordinateur et internet. Cette certification est reconnue par les entreprises de tous les secteurs d'activité. Une fois obtenue, elle permet au bénéficiaire de mieux faire face aux changements, d'accéder à une formation plus facilement et ainsi d'évoluer professionnellement plus facilement.

Des webinaires pour faire connaître les dispositifs auprès des salariés, des employeurs, des organismes de formation et des partenaires “emploi / formation”

En complément des réunions d'information collective et des ateliers (organisés plus rarement en raison de la crise sanitaire), Transitions Pro Île-de-France a animé plus de 170 webinaires tout au long de l'année. Adressés aux salariés comme aux partenaires et aux organismes de formation, ils décryptent l'essentiel des dispositifs proposés : qui est éligible, comment remplir son dossier, quels sont les critères de priorité, etc.

En 2021, les webinaires de Transitions Pro Île-de-France ont été visionnés plus de 8 500 fois.

Disponibles en replay, ces webinaires sont consultables en ligne à tout moment sur la chaîne YouTube de Transitions Pro Île-de-France.



Parole aux bénéficiaires

Lucie Labellec
du droit public à la
peinture décorative

« Issue d'une formation en droit public et économie sociale et solidaire, je travaille chez Paris Habitat depuis 4 ans et y gère des chantiers éducatifs et de réinsertion sur le plan administratif. J'avais envie de devenir peintre décorateur en bâtiment depuis quelque temps. Pendant le confinement, j'ai participé aux webinaires de Transitions Pro, et ça a été le déclic. Le CEP m'a accompagnée pour construire mon dossier, et m'a permis de me sentir légitime dans mon projet. La particularité des chantiers que je souhaite réaliser ? Leur aspect participatif et éducatif, et leur contribution à la réinsertion sociale. Mon dossier a d'abord été refusé, mais j'ai persévéré en y ajoutant des éléments signifiants et en soulignant sa cohérence avec mon parcours. Grâce à ce recours, je suis actuellement une formation de 10 mois pour obtenir le diplôme de peintre décorateur en bâtiment. Compte tenu de mon expérience dans les chantiers sociaux et de ma formation dans le domaine de l'ESS (Économie Solidaire et Sociale), cette reconversion trouve tout son sens. Elle me permettra notamment de proposer un encadrement technique au réseau de contacts que je possède déjà dans ce milieu. Je suis impatiente d'entamer les démarches pour lancer mon activité ! »

Harouna Kanouté
du merchandising
aux ressources
humaines

« J'ai un profil plutôt touche-à-tout. Après un CAP en hôtellerie-restauration, j'ai travaillé en tant que *visual merchandiser* chez Zara pendant 3 ans. Dans mon entourage, de nombreuses personnes sont dans le milieu des ressources humaines. C'est quand j'ai pris part au recrutement d'un candidat que j'ai compris que c'était ce qui me plaisait. Aujourd'hui, j'ai enfin trouvé ma voie, et suis embauché au sein du cabinet Pragmatan, en tant qu'assistant en ressources humaines. J'ai pu effectuer ma reconversion grâce au dispositif PTP et à un stage au sein d'une association intervenant dans le secteur de la formation professionnelle. Tout au long du processus, j'ai été guidée pour remplir et structurer mon dossier. Mon prochain objectif ? Devenir responsable des ressources humaines dans un nouveau cabinet ! »

Communication : développer notre notoriété

Une plus grande présence sur les réseaux sociaux

Transitions Pro Île-de-France a renforcé sa présence sur les réseaux sociaux avec un taux de pénétration qui a fortement progressé :



4 300 abonnés sur Instagram, contre 600 en 2020	7 600 abonnés sur LinkedIn, soit +25 % en un an	30 contenus créés sur YouTube, générant 36 000 vues
---	---	---

Un ambassadeur pour porter nos valeurs

Trésor Makunda, médaillé olympique handisport, est devenu le nouvel ambassadeur de Transitions Pro Île-de-France. Arborant un maillot aux couleurs du Réseau, il incarne les valeurs fortes qui lui sont chères : le travail d'équipe, le sens du collectif et l'accompagnement comme clés de la réussite. Un message qu'il a porté jusqu'aux Jeux Olympiques de Tokyo.



Des campagnes d'affichage ciblées

Transitions Pro Île-de-France a réalisé deux campagnes d'affichage durant l'année. Un mini-site lié à la campagne « Formée en étant payée : ma reconversion, un jeu d'enfant » a également été lancé. Ce dernier a comptabilisé 7 800 visiteurs au 2^e trimestre et 9 500 au 4^e. Le site institutionnel a enregistré une hausse de visiteurs uniques de 10 %.

Et aussi...

- Une présence efficace dans les médias : radio, télé, presse écrite
- Des interventions sur 7 salons professionnels, en distanciel ou en présentiel

Expérience utilisateur : une dynamique de progrès

Création d'un service d'amélioration continue

Motivé par la satisfaction de ses bénéficiaires, Transitions Pro Île-de-France a créé, en novembre 2021, un service dédié à l'amélioration continue afin d'harmoniser les processus, pointer les éventuelles anomalies, fluidifier la chaîne de traitement des dossiers, réduire le délai de réponse, etc. Le tout, au bénéfice des salariés et des différentes parties prenantes.

Enquête de satisfaction : à l'écoute des bénéficiaires

Fin 2021, Transitions Pro Île-de-France a lancé une enquête de satisfaction à destination des bénéficiaires dont le but est d'améliorer les prestations proposées. Cette enquête permet de mesurer le niveau de satisfaction du bénéficiaire concernant la qualité de l'offre de services tout au long de son parcours (du 1^{er} contact jusqu'à la notification de la décision de la Commission Paritaire d'Instruction). L'analyse des résultats permettra de mettre à disposition des indicateurs pertinents et de bâtir un plan d'action qui nourrira la feuille de route du service Amélioration continue.

Des tutoriels vidéo pour assister les bénéficiaires dans leurs procédures

Pour guider les bénéficiaires dans leur espace en ligne ou dans le dépôt de leur dossier dématérialisé, Transitions Pro Île-de-France a créé une collection de tutoriels vidéo décryptant les étapes à suivre.

Hervé Rivalland,
Directeur des Opérations

“Notre principal objectif cette année ? Optimiser le temps de traitement des dossiers et améliorer la satisfaction des salariés déposant un dossier.”

Répondre aux attentes numériques du public

La mobilité connectée est aujourd'hui entrée dans les usages du quotidien. Transitions Pro Île-de-France a préparé une application à destination du public ayant un projet de reconversion, afin de lui permettre à tout moment, et où qu'il soit, de consulter des informations sur le projet de transition professionnelle (autoévaluation sur les priorités, informations sur les dispositifs, métiers porteurs...). Parallèlement, grâce à un partenariat avec l'école d'informatique Epitech, une Foire aux questions (FAQ) est en cours de développement sur le site internet de Transitions Pro Île-de-France. Elle centralisera toutes les questions les plus posées sur le site internet et permettra aux visiteurs d'avoir une réponse rapide. L'application et la FAQ seront livrées en 2022.

Des rendez-vous personnalisés pour accompagner les bénéficiaires

Avec l'assouplissement des mesures sanitaires, Transitions Pro Île-de-France a redéployé son offre de services dans son espace d'accueil et d'information de Paris : des prestations individuelles sur rendez-vous pour l'aide à la création de son espace personnel, saisie du dossier, explications des motifs de refus... Dans le même esprit, pour leur permettre d'entrer rapidement en formation, Transitions Pro Île-de-France s'est déplacé chez Monoprix afin d'aider les salariés à remplir leur dossier TransCo.

Une campagne de relance pour faciliter les règlements

En l'absence des pièces justificatives nécessaires, le paiement des organismes de formation ou le remboursement des employeurs peut être retardé. Afin d'y remédier, Transitions Pro Île-de-France a mis en place une procédure de relance, permettant une clôture plus rapide des dossiers une fois les formations terminées et d'accélérer ainsi sensiblement ses délais de paiement ou de remboursement.

Et aussi...

- La dématérialisation des dossiers et des courriers papier

Accompagner les collaborateurs

Plus de confort de travail durant la crise sanitaire

Pour garantir un environnement de travail sûr à tous, Transitions Pro Île-de-France a distribué à ses collaborateurs 1 200 kits COVID, comprenant des masques et du gel hydroalcoolique. Afin de garantir la santé et le confort de tous les salariés durant leur télétravail, des fauteuils, écrans et casques ont été livrés à leur domicile sur demande. Des cours de Pilates et de sophrologie à distance ont également été mis en place pour permettre à chacun de rester en forme malgré les restrictions sanitaires.

Mise en place opérationnelle du guide PTP de France Compétences

En 2021, le *Guide des projets de transition professionnelle* (France Compétences, décembre 2020) a instauré de nouvelles priorités de prise en charge du PTP.

L'ensemble des commissaires de la CPI et les permanents, en charge de l'instruction et de la gestion des dossiers, ont été formés à l'application de ces nouvelles règles.

Développer les compétences

Transitions Pro Île-de-France met un point d'honneur à accompagner ses collaborateurs dans leur formation et dans le développement de leurs compétences. En 2021, l'organisme y a consacré 3,4 % de la masse salariale. Au programme notamment : la formation des équipes dans la prise en main de leur nouveau système d'information, mais aussi le plan de professionnalisation CARAXO (formations sur les dispositifs) et une formation en management à distance.



En 2021, des salariés expérimentés ont été désignés référents AFEST (formation en situation de travail) pour former et accompagner les nouveaux collaborateurs aux métiers propres à Transitions Pro Île-de-France (notamment conseiller en ingénierie professionnelle et gestionnaire instruction).

Et aussi...

En 2021, Transitions Pro Île-de-France a lancé une enquête de satisfaction auprès de ses salariés. Les points forts de l'organisation qui ont été mis en avant par les collaborateurs ont porté sur l'ambiance de travail, l'autonomie sur les missions et les relations de confiance avec la hiérarchie.



Des processus harmonisés et renforcés

Un outil informatique commun à l'échelle nationale

Dans un souci d'harmonisation, Transitions Pro Île-de-France a migré vers l'outil informatique utilisé par le reste du Réseau. De plus, Microsoft Office 365 a remplacé l'ancienne suite utilisée par les équipes. À la clé, des outils plus adaptés aux pratiques collaboratives de l'organisme, notamment concernant l'administration des partages de fichier en télétravail.

Hervé Rivalland,
Directeur des Opérations

“Pendant la migration informatique, assurer le maintien de l'activité lors de la période haute a été un réel challenge. Grâce à l'implication des équipes, nous avons pu présenter la totalité des dossiers en Commission Paritaire d'Instruction (CPI) en respectant notre engagement de délai de notification de décision un mois avant le début de la formation.”



Des groupes de travail interpôles

Pour créer davantage de synergies entre les pôles, Transitions Pro Île-de-France a organisé des groupes de travail transverses incitant à la collaboration entre services. Le but pour les collaborateurs : apprendre à mieux travailler ensemble.

Et aussi...

La rédaction et la mise à jour des processus et des modes opératoires

Benoît Sollier,
Directeur des Fonctions Support

“L'année 2021 a été riche en changements organisationnels, mais nous avons su les appréhender avec pédagogie en accompagnant nos équipes durablement à chaque étape, avec deux priorités : la qualité de service et l'amélioration continue.”

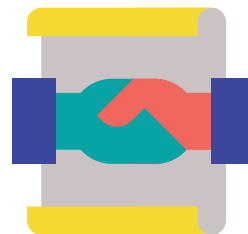
Partenariats : accroître la connaissance de nos dispositifs



Une direction clé pour faire connaître les dispositifs de Transitions Pro Île-de-France

Afin de s’implanter durablement dans l’écosystème de la reconversion, Transitions Pro Île-de-France a étoffé sa Direction des Partenariats. La direction a effectué un travail conséquent pour augmenter la visibilité des 4 dispositifs auprès des différentes parties prenantes, et donner un coup d’accélérateur à ses relations partenariales : salariés, entreprises, mais aussi organismes de formation, OPCO et CEP. Parmi les actions mises en œuvre : l’animation de nombreux webinaires, la réalisation de vidéos promotionnelles riches en témoignages de bénéficiaires et de partenaires. Les équipes se sont aussi déployées sur le territoire francilien à la rencontre des acteurs de l’écosystème emploi/formation mais aussi auprès des prescripteurs et des entreprises.

7 nouveaux partenariats



La Direction des Partenariats a signé 7 nouvelles conventions durant l’année :

- **CEP :** Missions Locales et Cap Emploi
- **OPCO :** Ocapiat (métiers agricoles) et Atlas (assurance, finance)
- **Cofinancement :** Agefiph et Ocapiat
- **Défi Métier :** Développer un outil numérique prospectif sur les besoins en compétences

Développer l’accompagnement post-formation

Jusqu’à présent, la mission d’accompagnement de Transitions Pro Île-de-France s’arrêtait une fois la formation du bénéficiaire achevée. Cette année, l’organisme s’est fixé un nouvel objectif : se poser en

facilitateur de rencontre entre les recruteurs et les salariés fraîchement reconvertis afin d’accélérer leur entrée sur le marché du travail ou de les soutenir dans la création de leur propre entreprise.

Mona Demarchelier,
Directrice des
Partenariats et du
Développement

“L’enjeu de la Direction des Partenariats ? Faire connaître nos dispositifs et accentuer la notoriété de Transitions Pro Île-de-France, afin qu’ils soient correctement identifiés et mobilisés par tous les acteurs.”

Parole aux collaborateurs

TÉMOIGNAGES

➤ **Aurélia Ploquin**
Chargée de mission OPCO
et entreprises

“La Direction des Partenariats, un relais pour notre visibilité”

« Je travaille chez Transitions Pro Île-de-France depuis 10 ans. Je suis passée par le poste de conseillère en évolution professionnelle, réalisant l’analyse des projets des salariés puis leur présentation en Commission Paritaire d’Instruction. J’ai récemment intégré la Direction des partenariats, afin de promouvoir nos dispositifs auprès des OPCO et des entreprises. Notre direction est un véritable relais pour rendre notre offre de services plus visible auprès de toutes les parties prenantes. Ce travail passe notamment par l’organisation de présentations auprès des entreprises, ou par des événements en collaboration avec les OPCO, les Branches ou les Fédérations. En 2021, ces efforts ont été payants : de nombreuses entreprises nous identifient maintenant comme un levier de la formation de leurs collaborateurs, afin de les accompagner dans leur reconversion. »

➤ **Jamila Bahadi**
Responsable du pôle Accueil,
information et instruction

“Le Pôle Accueil : premier maillon de la chaîne de valeur”

« La migration vers un nouveau système informatique commun a modifié nos façons de travailler. Afin que l’on puisse s’approprier cet outil 100 % digitalisé, nous avons travaillé sur les processus et les modes opératoires pour accompagner l’ensemble de l’équipe notamment les nouveaux arrivants. Nous avons également mis en place des ateliers pratiques qui ont permis aux collaborateurs de se mettre à la place de nos bénéficiaires et donc de mieux comprendre les difficultés et surtout d’y répondre. En 2021, nous avons aussi collaboré avec les autres pôles pour un traitement optimisé tout au long de la chaîne. Nous continuerons à améliorer nos processus pour toujours plus de fluidité. »





Découvrez la version digitale du rapport
d'activité et du bilan paritaire 2021
sur www.transitionspro-idf.fr



PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS
PRO Île de France

2 ter, boulevard Saint-Martin - 75498 Paris Cedex 10 - Tél. : 01 44 10 58 58



Financé par
l'Union Européenne