



# ÉTUDE 2023 SUR LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

TÉMOIGNAGES ET BILAN DES SORTANTS 2021

# TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE

acteur majeur des reconversions  
professionnelles des salariés

Organisme paritaire régional interprofessionnel, l'association Transitions Pro Île-de-France s'est substituée au Fongecif Île-de-France depuis janvier 2020, en application de la loi « Avenir professionnel ». Agréée par l'État, l'association est dirigée par des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

## SON RÔLE ?

Assurer la gestion des projets de transition professionnelle des salariés du privé en Île-de-France, s'engager en faveur du développement des compétences et des qualifications, et en faveur de l'emploi dans les territoires.

## TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE ASSURE CET ACCOMPAGNEMENT À TRAVERS :

### 5 DISPOSITIFS

#### Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

permet aux salariés souhaitant changer de profession de financer une formation certifiante en lien avec leur reconversion et de maintenir leur rémunération.



#### Le dispositif Démissionnaire

permet aux salariés entamant une reconversion professionnelle d'accéder à l'allocation chômage après une démission dans le cadre d'une formation ou d'une création d'entreprise.

#### Les Transitions collectives (Transco)

favorise la reconversion collective des salariés dont les emplois connaissent des mutations ou sont fragilisés



#### Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

permet de faire reconnaître l'expérience professionnelle des salariés du secteur privé pour évoluer au sein de leur entreprise ou faciliter leur projet de reconversion professionnelle.



#### Le déploiement de la certification CléA

atteste de la maîtrise des savoirs de base ou des compétences numériques des salariés peu qualifiés afin de favoriser leur employabilité ou faciliter l'accès à la formation.



### 4 MISSIONS



Le suivi des opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le contrôle qualité des formations financées

Le développement des partenariats

L'analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualifications

# SOMMAIRE

- 04** Le mot de la Présidence de Transitions Pro Île-de-France
- 07** Approche méthodologique
- 08** Le profil des bénéficiaires
- 18** Les formations et les métiers les plus demandés
- 24** Le suivi de la formation
- 26** 6 mois après : que sont devenus les bénéficiaires d'un PTP ?
- 38** Les bénéfices d'un PTP
- 41** Que sont devenus les bénéficiaires 1 an après leur formation ?
- 42** Conclusions : chiffres clés de l'étude
- 43** Interview de Stéphane Maas, directeur de Transitions Pro Île-de-France

# Le mot de la Présidence de Transitions Pro Île-de-France

## Interview croisée de Pascal COYO, Président de TP IDF, et de Christophe JURKEW, vice-président

### Parlez-moi du contexte et des enjeux autour de la thématique de la reconversion.

**P. Coyo** - Aujourd'hui la question de la transition professionnelle est centrale. Les statistiques généralement acceptées rendent compte d'une moyenne de 3 à 5 emplois occupés durant une carrière ; on monte jusqu'à 15 pour les plus jeunes. Aujourd'hui le phénomène est transgénérationnel. Ce qu'a confirmé l'événement que nous avons organisé les 14 et 15 avril dernier, #GénérationReconversion, qui a accueilli plus de 2 500 personnes de tout âge. Ce succès unanimement salué démontre la pertinence de la thématique car elle touche vraiment toutes les tranches de salariat, de CSP, et d'âge. C'est donc un vrai sujet, qui sera au cœur de la future loi Plein Emploi : Comment aborder ces transitions ? Comment massifier ? etc. Le dispositif PTP consiste à accompagner des gens sur des projets qualifiants longs, et les résultats se suivent et se maintiennent avec des taux de réussite toujours supérieurs à 90 %. Mais surtout, et il faut bien le noter, avec une satisfaction des bénéficiaires élevée : en 2021, 80 % des personnes qui ont eu recours au PTP disent que leurs conditions de travail se sont améliorées et 84 % trouvent plus d'intérêt dans leur travail. C'est important car lorsque l'on fait une transition, c'est pour aller vers le mieux. Cette question de la pertinence du dispositif du point de vue des salariés est donc évidente.

**C. Jurkew** - En effet, tous les indicateurs que nous avons dans cette étude prouvent le dynamisme du dispositif et son utilité, à la fois sociétale et économique. Son efficacité est visible à travers plusieurs chiffres. D'abord un taux de recommandation par 98 % des bénéficiaires, et un taux de réussite aux examens de 91 %. Seuls 2 % arrêtent la formation alors que l'on sait bien que pour des gens de niveau 4 ou infra 4, revenir à l'école, se préparer à un examen, ce n'est pas rien. Par ailleurs, l'utilité sociétale et économique est claire lorsque l'on constate que c'est dans le secteur sanitaire que l'on trouve le meilleur taux de réalisation effective de la transition (74 %).

**P. Coyo** - Les bénéficiaires sont des personnes déjà en situation de travail (donc pas de problèmes de « savoir-être ») et qui savent ce qu'elles veulent. L'assiduité est donc un élément fort qui nous a permis d'acter avec la Région Île-de-France pour la rentrée prochaine le principe de réserver certaines places de

formation, dans le secteur de la santé notamment, à des salariés en reconversion, ce afin de limiter le nombre de places vacantes et de financer encore plus de parcours dans ce secteur très en tension.

**C. Jurkew** - Aujourd'hui, il n'existe pas d'autre dispositif aussi sécurisant, qui permette une véritable reconversion, que ce soit en changement de poste, de secteur ou de métier. Cependant, sachant que les trajectoires professionnelles sont amenées à évoluer régulièrement, notre dispositif en matière de prise en charge financière reste forcément limité par rapport à la demande. Nous avons des commissions paritaires, des chargés d'analyse pour analyser les projets, nous analysons très précisément les bassins d'emploi et les décisions que nous prenons se révèlent finalement justes, au regard des chiffres que nous avons dans les études.

### Quels sont les résultats à retenir de cette étude ?

**C. Jurkew** - Six mois après la fin de la formation, 54 % des bénéficiaires ont réalisé leur transition et 37 % sont en cours de transition. Et parmi les personnes qui ont changé de poste, 83 % ont changé d'entreprise et 17 % ont connu une mobilité interne.

**P. Coyo** - Pour moi, un des chiffres marquants concerne le recours au CEP : 43 %, c'est +4 points par rapport à l'étude 2020. Nous progressons et le recours au CEP est important. Comme nous l'avons vu lors de la signature d'une convention avec l'APEC, le taux d'acceptation des dossiers des cadres est supérieur de 4 points quand ils ont bénéficié d'un CEP. Le CEP est donc bien un outil bénéfique : bénéficier de cet accompagnement permet de consolider le dossier et d'optimiser les chances d'aboutir. On peut donc se satisfaire de cette évolution.

Un second point d'intérêt concerne les évolutions trans-sectorielles. 70 % des personnes qui ont changé de poste ont également changé de secteur. Presque trois quarts de transitions intersectorielles, cela nous conforte dans l'idée que la gestion des transitions professionnelles doit se faire dans un cadre interprofessionnel plutôt que dans un cadre cloisonné branche par branche. Nous sommes aujourd'hui le seul organisme paritaire de gestion à proposer cette approche interprofessionnelle. Avec un marché du travail aussi volatile,

il faut être à l'écoute de ce que les gens ont envie de faire, et l'existence d'un dispositif qui offre cette liberté, sur la base d'une analyse objective avec comme critère l'accessibilité à l'emploi, est nécessaire.

**C. Jurkew** – Pour ma part j'ai un regret. Dans ces résultats, nous constatons des secteurs surreprésentés : le sanitaire et social, les ressources humaines et la gestion, l'informatique. En Île-de-France, nous avons aussi beaucoup de secteurs qui ne sont pas, ou pas assez, représentés comme l'industrie où il y a trop peu de transitions vers ces métiers-là. C'est également le cas du secteur du bâtiment et des travaux publics. Ce sont des sujets à travailler avec les branches pour équilibrer les choses, même si bien sûr, c'est un dispositif qui est à la main du salarié.

**P. Coyo** – Les constats que nous faisons nous permettent d'alerter des acteurs tels que les OPCO. Nous travaillons ensemble et c'est tout l'objet de notre stratégie partenariale. À ce jour nous avons signé – ou sommes en cours de signature – des conventions avec neuf OPCO sur onze, et à chaque fois nous abordons les questions du partage d'information sur l'analyse des besoins en emploi, compétences et qualifications en Île-de-France, de l'acculturation des conseillers à nos différents dispositifs pour améliorer la prescription, etc. Mais nous essayons aussi de développer des « jobs dating », ou mises en relation offres-demandes d'emploi, ce qui permet d'élargir le sourcing des entreprises à des salariés en reconversion. Notre rôle transverse d'analyse des besoins en emploi, compétences et qualifications est aujourd'hui stratégique. Comment rendre plus attractifs certains métiers ? En organisant des salons ou autres pour valoriser les métiers porteurs. Nous sommes vraiment dans un cercle vertueux ; pour peu qu'on se donne le temps et les moyens de rendre visibles ces éléments statistiques sur la dynamique du marché du travail, du point de vue des besoins des salariés et des entreprises tels qu'ils sont exprimés.

**C. Jurkew** – Nous disposons d'une vingtaine de conventions actives, conventions de partenariat et financières, avec beaucoup d'acteurs de l'écosystème de la formation professionnelle : les OPCO mais pas seulement, l'AGEFIPH, les organismes de formation, certaines entreprises, et les opérateurs CEP.

### Quelles sont les évolutions à souhaiter pour le PTP ?

**P. Coyo** – En 2021, nous avons eu une dotation complémentaire au titre du plan de relance qui était ciblée sur les métiers en tension : 300 millions supplémentaires correspondant à 60 % de la dotation nationale qui était de 500 millions, et le réseau des ATPRO l'a consommée en six mois. Donc nous pouvons faire plus, si on nous donne plus de moyens. Il faut rappeler que la création des associations Transitions Pro s'est traduite par une baisse de 50 % des moyens dévolus aux anciens Fongecif. Donc première piste : doubler nos moyens, on pourra en faire beaucoup plus.

Après nous avons Transco, un dispositif qui progresse, qui est neuf, qui est porteur de progrès importants puisqu'on parle de PTP collectifs et il gagnerait à être assoupli dans une logique de filière.

**C. Jurkew** – Il faut rappeler que 70 % des coûts que nous engageons correspondent à la prise en charge du maintien des salaires, et 30 % aux coûts pédagogiques. Sur ces derniers, il y a encore des efforts à faire sur les partenariats avec les OPCO et les partenariats financiers. Notre objectif étant de mieux répondre à la demande des salariés. Plus nous aurons des ressources financières, plus nous pourrons financer des projets.

**P. Coyo** – Un dernier point que je souhaiterais mentionner concerne l'aspect territorial de notre action. C'est un facteur clé en matière de transition professionnelle, puisque le périmètre de mobilité quand on est en reconversion est généralement le bassin de vie. Nous avons donc une dimension territoriale qui doit être renforcée et non pas niée. Le fonctionnement des ATPRO (il y en a une par région) est de nature à intégrer ces spécificités régionales. Par exemple, le secteur automobile connaît une baisse d'emplois en Île-de-France, mais des gains d'emplois dans les Hauts-de-France. C'est pour cela qu'il faut réfléchir par territoire, et ce n'est qu'un exemple. Par ailleurs, si on prend de la hauteur, il est certain que certains territoires ont moins de moyens que l'Île-de-France (qui pèse pour 30 % du réseau), donc en termes d'évolution plus globale, il faudrait réfléchir à comment renforcer les capacités des plus petites régions, en particulier les DROMS, leur donner les moyens d'intervenir à la hauteur des besoins des salariés de ces régions.

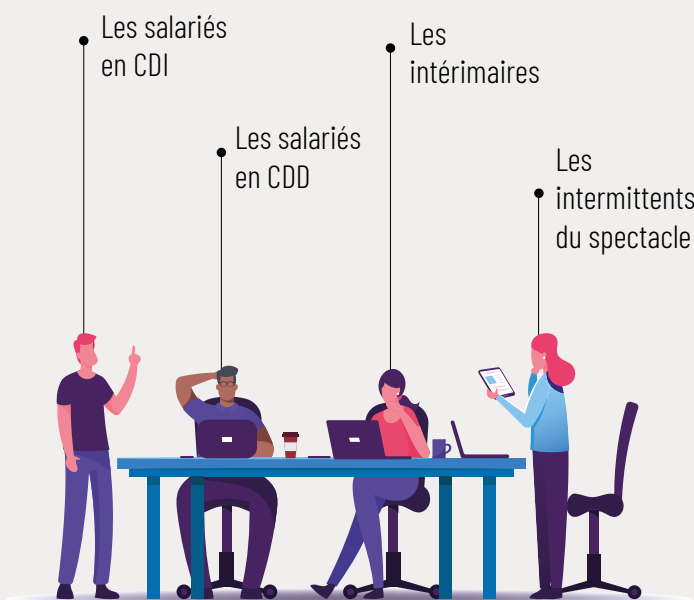


# Le PTP, outil idéal pour faire face à un contexte de mutations profondes

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une **formation longue en vue de changer de métier ou de profession tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération et de la prise en charge du coût de formation.**

Les formations concernées sont **des formations certifiantes**, inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

## Qui peut en bénéficier ?



Sous réserve de justifier d'une certaine ancienneté (différente selon le type de contrat) au moment de leur demande.

À noter : il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les travailleurs handicapés et pour les salariés ayant changé d'emploi pour cause de licenciement économique ou pour inaptitude (sous certaines conditions).



## Les principales étapes du parcours

Élaboration d'un projet de formation / reconversion



Choix de l'organisme de formation



Dépôt du dossier auprès de Transitions Pro Île-de-France



Analyse et présentation devant la Commission Paritaire Interprofessionnelle de Transitions Pro Île-de-France



Départ en formation



**L'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (CEP) est recommandé lors de l'élaboration du projet mais non obligatoire.**

# Approche méthodologique

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

Il repose en premier lieu sur l'exploitation des données franciliennes par Ipsos de l'enquête conduite par Qualitest pour l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP) auprès d'actifs ayant terminé leur Projet de Transition Professionnelle entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021, soit **environ six mois après la fin de leur formation**. Parmi eux, **2 276 bénéficiaires franciliens** d'un PTP ont répondu au questionnaire en ligne, soit un **taux de réponse de 49 %**.

Afin de donner davantage de perspective aux résultats obtenus, le présent rapport fait également parfois référence aux résultats de **l'enquête OTP de 2020** à laquelle 2 625 bénéficiaires d'un PTP avaient répondu. Pour rappel, cette étude s'adressait à des Franciliens qui - pour certains - terminaient leur Projet de Transition Professionnelle pendant la séquence du premier confinement. Des conditions qui avaient pu impacter le déroulement des formations, la réalisation des stages et la reconversion des stagiaires.

Cette enquête a été complétée par une série de **dix-sept 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 modifiés.

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

Enfin, **le profil des bénéficiaires** d'un PTP (caractéristiques sociodémographiques, secteurs d'activité de provenance, niveau de formation initiale et formations suivies) a été réalisé à partir du **fichier de Transitions Pro Île-de-France recensant 3 817 dossiers**. A noter que le profil des 2 276 répondants à l'enquête est très proche de celui dressé à partir de ce fichier.

**2 276**  
répondants en Île-de-France

**17**  
bénéficiaires interrogés par  
entretien semi-directifs

**10**  
représentants d'institutions et  
organismes de l'écosystème  
rencontrés en visioconférence

**3 817**  
dossiers de PTP financés

# Le Projet de Transition Professionnelle : un dispositif en croissance en Île-de-France

Sur les 8 338 dossiers déposés en 2022, Transitions Pro Île-de-France s'est engagé dans le financement de 5 430 Projets de Transition Professionnelle. Soit près de 25 % de dossiers en plus qu'en 2020 et un taux d'acceptation de 65 %.

## Qui sont les bénéficiaires d'un PTP ?

**67 % des bénéficiaires d'un PTP en 2021 n'ont pas de diplôme ou un niveau inférieur ou équivalent au baccalauréat.** La plupart des stagiaires sont ouvriers ou employés au moment de leur entrée dans le dispositif (81 %), avec une forte prédominance d'employés. Et en cohérence avec les spécificités du marché du travail francilien, **7 % occupent un poste de cadre.**

En termes d'âge, près de 8 bénéficiaires sur 10 ont entre 25 et 44 ans au début de leur cursus, avec un âge moyen d'entrée en formation d'environ 37 ans. Les personnes âgées de 45 ans et + représentent moins du quart des stagiaires 2021. À noter que 9 % des bénéficiaires ont 50 ans et plus, soit la même proportion qu'en 2020. **Les femmes sont enfin plus nombreuses (54%) que les hommes.**

Par rapport aux bénéficiaires de 2020, la « promotion » de 2021 est un peu plus masculine (46 % d'hommes vs. 43 % en 2020) et intègre davantage de personnes peu diplômées : 35 % n'ont en effet pas de diplôme ou un niveau inférieur au Bac alors qu'ils n'étaient que 30 % l'année précédente.



# 5 430

Projets de Transition Professionnelle financés  
en 2022 (+25 % / 2020)

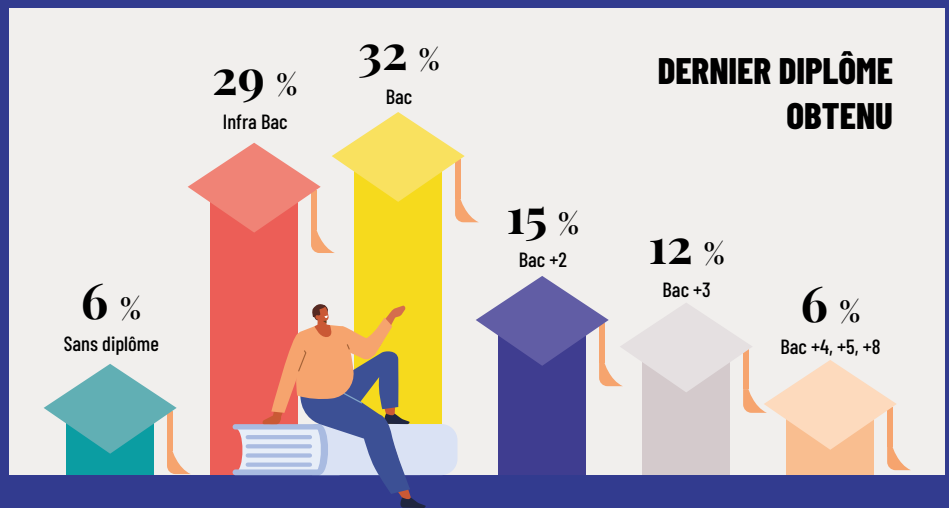


## 69 %

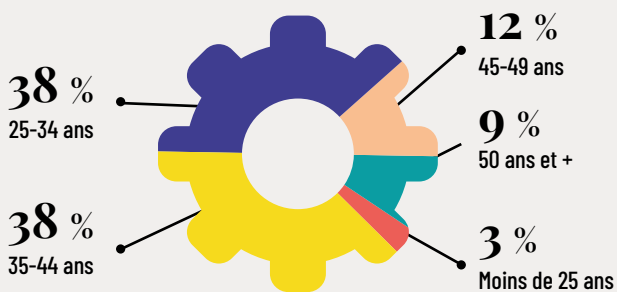
part d'employés parmi  
les bénéficiaires d'un  
PTP en 2021

## 37 ans

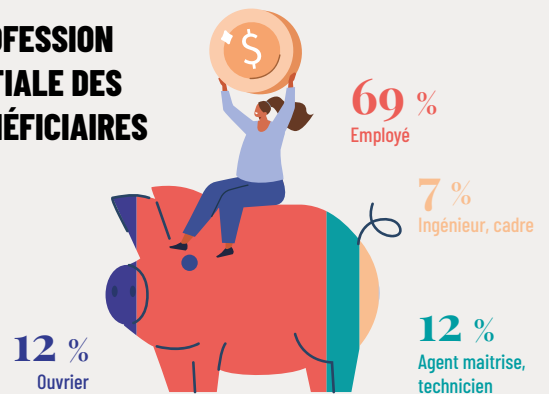
âge moyen d'entrée  
en formation



### ÂGE ENTRÉE FORMATION



### PROFESSION INITIALE DES BÉNÉFICIAIRES



# D'où viennent les bénéficiaires ?

Parmi les bénéficiaires qui avaient un emploi avant de démarrer leur formation, plus de 7 sur 10 étaient concentrés dans 5 secteurs d'activité, avec en tête celui de la santé humaine et de l'action sociale.

Plus précisément, les bénéficiaires travaillaient essentiellement dans l'aide à la vie quotidienne (8,1 % des stagiaires), la sécurité privée (7,6 %), le secrétariat (6,9 %), la grande distribution (6,9 %) et le transport routier (6,5 %).

S'agissant de leur situation professionnelle, **plus de 9 bénéficiaires sur 10 sont en CDI** au moment d'entrer en formation.

18 %

travaillaient dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale

95 %

des bénéficiaires étaient en CDI au moment d'entrer en formation



## LES 5 PREMIERS SECTEURS D'ORIGINE DES BÉNÉFICIAIRES

(CODE NAF ENTREPRISE)

18 %

Santé humaine et action sociale



16 %

Commerce, réparation d'automobiles et motocycles



14 %

Transports et entreposage



14 %

Activités de services administratifs et de soutien



10 %

Hébergement et restauration



# Paroles de bénéficiaires



## **CHAYNA,** **D'AUXILIAIRE DE** **VIE SOCIALE À** **AIDE SOIGNANTE**

Arrivée en France à l'âge de 18 ans, Chayna travaille d'abord comme aide à domicile, avant d'exercer pendant 5 ans en tant qu'auxiliaire de vie de nuit en maison de retraite. Consciente de faire un travail équivalent à celui d'une aide-soignante, mais pour une rémunération moindre, elle demande à son employeur de financer sa formation d'aide-soignante, mais celui-ci refuse. Conseillée par une assistante sociale, elle décide de faire appel à Transitions Pro. Malgré une mauvaise expérience avec son CEP et les réticences de son employeur, elle parvient finalement, aidée par une association d'aide aux immigrés, à déposer son dossier qui est accepté. La formation d'aide-soignante s'avère pour elle extrêmement bénéfique,

tant professionnellement que personnellement : « C'était pas facile mais j'avais étudié, j'étais allée jusqu'au bac, et j'ai compris, j'avais mes compétences, plus j'étudiais et plus ça revenait. Cette formation m'a fait du bien, ça a développé mon intelligence, de bons profs, franchement j'étais bien épanouie. Ca m'a boostée, ça m'a permis de comprendre ma valeur, et que je peux aller de l'avant. » Elle obtient son diplôme haut la main, et retourne travailler pour son employeur. Mais celui-ci refuse de lui reconnaître son statut d'aide-soignante, ce qui la pousse à démissionner. Elle trouve alors facilement le poste d'aide-soignante à l'hôpital qu'elle occupe depuis lors. Finalement, Sophie retient l'accueil humain et la possibilité d'évoluer professionnellement qui lui ont été offerts par Transitions Pro : « Franchement c'est bien, je les remercie, ils ont agi rapidement sur mon dossier, ils ont compris. C'est bien il faut continuer comme ça. J'ai même donné le numéro à mes collègues, je recommande d'aller les voir. »



## **CAMILLE, DE** **TRAVAILLEUR** **SOCIAL À** **PROFESSEUR DU** **SECOND DEGRÉ**

Après un BTS en Economie Sociale Familiale et l'obtention d'un diplôme d'Etat, Camille exerce en tant que travailleur social auprès de personnes en précarité et en situation de handicap. C'est l'accueil d'un stagiaire, puis l'expérience d'une intervention auprès d'étudiants, qui la poussent à considérer une reconversion : « ça a été le premier élément qui m'a fait basculer vers la formation, un peu le déclic, et faire cette intervention ça m'a beaucoup plu, partager mes expériences, mes connaissances, et petit à petit j'ai accueilli de plus en plus de stagiaires, et ça m'a fait passer un peu du côté formation. » Elle effectue alors un bilan de compétences qui confirme son envie de devenir enseignante, et à l'issue duquel la formatrice évoque le dispositif du PTP, que Camille ne connaît pas. Elle

décide de tenter sa chance, consciente de ce que la formation lui apporterait : « quand on veut devenir enseignant on peut aussi démissionner, être contractuel dans le bain, mais là j'ai eu une formation avant et ça m'a beaucoup aidée, si je n'avais pas eu la formation ça aurait été plus compliqué. » A l'aise avec l'administratif et très sûre de son projet, elle monte son dossier aidée uniquement de quelques proches. En parallèle, elle fait une VAE et candidate à un master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation). Toutes ses demandes acceptées, elle suit son Master 1 et obtient son CAPES : « La formation s'est très bien passée et ça m'a beaucoup apporté. » Suite à son déménagement pour suivre son conjoint, elle travaille d'abord comme contractuelle dans le privé, avant d'être titularisée par l'Education Nationale en septembre 2022. Devenue enseignante de SES, elle considère avoir réussi à 100 % sa reconversion : « même avec les embûches liées à la vie, je suis complètement satisfaite. »

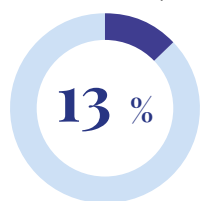
# Les motivations des bénéficiaires

## CHANGER DE MÉTIER AVANT TOUT

Changer de métier est de loin le principal moteur qui a poussé plus de 9 bénéficiaires franciliens sur 10 à se lancer dans un Projet de Transition Professionnelle. 64 % y ajoutent l'envie de « trouver un emploi », à savoir une motivation qui découle en toute logique de la précédente.

Au-delà de ce désir exprimé de reconversion – qui est totalement en phase avec la finalité principale du dispositif –, près d'1 bénéficiaire sur 2 souhaite également échapper à une situation compliquée dans son poste.

A noter enfin que la création d'entreprise est un ressort pour

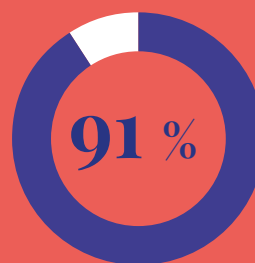


des bénéficiaires ayant répondu à l'enquête.

## OBTENIR UN DIPLÔME OU SÉCURISER UN AVENIR INCERTAIN

Les témoignages des bénéficiaires apportent des précisions sur les motivations à l'origine d'un PTP.

Dans les métiers du soin par exemple, où cohabitent de nombreuses professions aux rémunérations inégales mais aux tâches similaires (assistant hospitalier, assistant de vie aux familles, AMP, aide de vie sociale, aide-soignante, etc.), l'obtention d'un diplôme est jugée fondamentale pour améliorer les conditions de travail (salaire, Cdisation) et renforcer son attractivité sur le marché de l'emploi. Certains bénéficiaires ont souhaité se former pour évoluer graduellement dans leur secteur, selon la trajectoire (Assistante sans diplôme > Aide médico-psychologique / Auxiliaire de vie sociale > aide-soignante > infirmière).

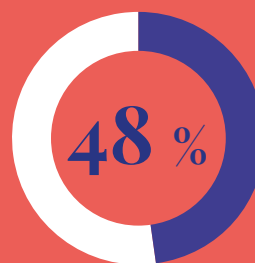


ont choisi le PTP pour changer de métier

### PAROLES DE BÉNÉFICIAIRES

« Comme moi j'ai de la passion pour la cuisine, je me suis dit ce serait peut-être le moment de repartir sur mon rêve d'avant [...] l'idée aussi de changer de métier et de faire ce qu'on aime et ce qu'on a envie de faire. »

Sonia, agent de service après vente > traiteur



ont choisi le PTP pour faire face à une situation compliquée dans leur poste

### PAROLES DE BÉNÉFICIAIRES

« Quand je travaillais dans les EHPAD, j'avais pas droit au CDI parce que je n'étais pas diplômée, et j'en avais marre [...] Ce qui m'a marqué moi vraiment, c'est que maintenant tout le monde m'appelle. Avant c'était pas ça, je devais postuler, on me disait non. Maintenant je suis saturée de coups de fil, donc ça veut dire qu'il fallait que j'aie ce diplôme, c'est important d'avoir le diplôme parce que c'est ça qui est la clé de la porte du travail. » Marie-Laure, auxiliaire d'Ehpad sans diplôme > aide-soignante

« Je voulais vraiment changer, c'était sûr, ma santé mentale passait avant tout, la boîte ça s'était mal passé, j'avais fait un burn out, je ne voulais pas revivre ça, donc il fallait prendre des mesures, c'était une évidence. »

Philippe, acheteur > jardinier paysagiste

## PAROLES DE BÉNÉFICIAIRES

« Je peux dire que je n'avais pas de niveau, je n'avais pas de diplôme et grâce à ma formation, grâce à Transitions Pro, je peux dire que j'ai un diplôme, que j'ai un métier que j'aime bien. [...] je compte refaire une autre formation d'aide soignante. Avec le diplôme d'auxiliaire de vie c'est bien, mais je veux améliorer encore ma situation. »

Gwladys, aide à domicile > assistante de vie aux familles

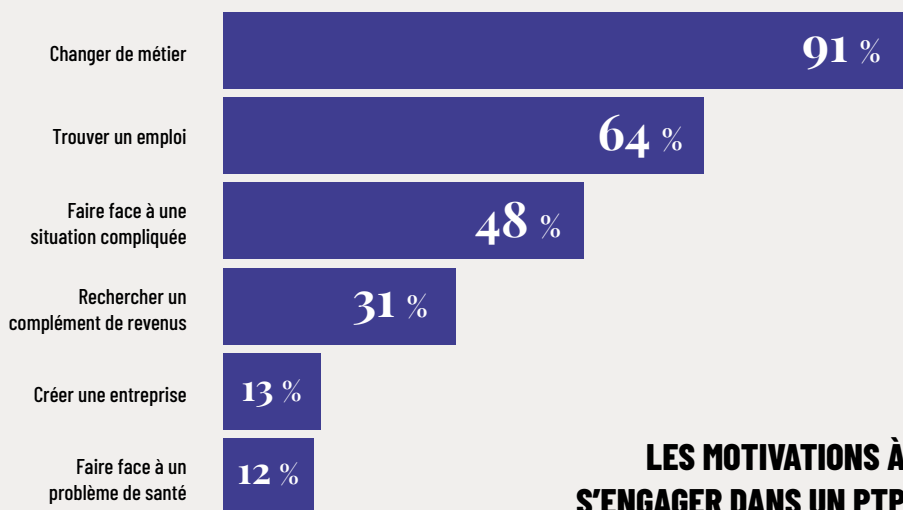
« J'étais au chômage partiel et je voulais acquérir plus de compétences. A ce moment-là, je n'avais pas de visibilité sur mon métier, sur mon domaine de travail, hôtellerie / tourisme, tout était à plat. Il n'y avait aucun espoir, du coup je me suis dit, il me faut un plan B et faire quelque chose qui à la fois peut m'aider dans mon métier si je peux le continuer et à la fois je peux avoir autre chose si le tourisme ne reprenait pas. »

Pamela, gouvernante > a suivi une formation en QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement)

D'autres ont cherché à sécuriser leur avenir dans le contexte de la crise Covid (« une reconversion forcée ») en apprenant un nouveau métier. C'est le cas par exemple des travailleurs de l'hôtellerie ou dans le domaine de l'aviation.

## PEU DE DÉMARCHES EFFECTUÉES EN AMONT D'UN PTP

Parmi les répondants bénéficiaires d'un PTP en 2021, très rares sont ceux qui avaient au préalable bénéficié d'un bilan de compétences ou réalisé une formation ou un processus de validation des acquis de l'Expérience (VAE).



### LES MOTIVATIONS À S'ENGAGER DANS UN PTP

## DÉMARCHES EFFECTUÉES EN AMONT DU PTP

13 %

Bilan de compétences

7 %

Formation (CPF sec)

4 %

VAE/VAP

3 %

Formation de remise à niveau



# L'accompagnement CEP par les opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le CEP est un service gratuit, personnalisé et confidentiel permettant aux actifs de faire le point sur leur situation professionnelle et de les accompagner dans leur souhait d'évolution ou de reconversion.

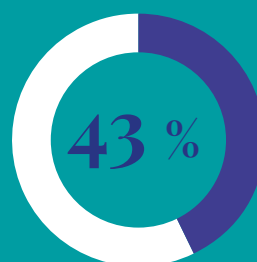
## UN RECOURS AU CEP QUI PROGRESSE

En 2021, plus de 4 bénéficiaires franciliens sur 10 ayant répondu à l'enquête déclarent avoir eu recours au CEP avant de débiter leur formation.

Un recours en nette progression lorsqu'on analyse les résultats de l'enquête de 2020 où seulement 36 % des répondants déclaraient avoir eu au moins un entretien avec un Conseiller en Evolution Professionnelle.

## L'UTILITÉ D'UN CEP EST CLAIREMENT RECONNUE PAR LES BÉNÉFICIAIRES Y AYANT EU RECOURS

Les bénéficiaires rencontrés ayant fait appel à un CEP se disent satisfaits de l'accompagnement qu'il leur a procuré. L'utilité réelle du CEP reste dépendante du degré d'autonomie des demandeurs. Pour les plus à l'aise avec les processus administratifs, cet accompagnement apparaît parfois anecdotique, en étant plus rassurant que réellement nécessaire. En revanche, pour les moins habitués à ces démarches, l'aide du CEP dans la construction du projet et du dossier de candidature peut s'avérer cruciale.



des répondants ont eu au moins un entretien avec un CEP (+7 pts / 2020)

## PAROLES DE BÉNÉFICIAIRES

« [L'aide du CEP a été] très importante, d'ailleurs pendant des années je ne savais pas comment m'y prendre et c'est ce qui m'a retardé. Quand je me renseignais je n'avais pas trop de réponses à mes questions [...] Je l'ai bien vécu, j'étais bien motivée, mis à part un peu de stress [...] mon CEP était là si j'avais une question ou quand il y avait une impasse [...] si j'avais le moindre souci ou un blocage il me corrigeait, montait mon dossier, me le vérifiait. Il était vraiment là du début à la fin. Aujourd'hui, même quand mes copines m'appellent, je leur dis « faites appel à un CEP. Il sera le mieux placé pour vous conseiller, pour comprendre votre situation. » [...] Donc, c'était primordial pour moi. »

Djereba, aide-soignante > secrétaire médico-sociale



# Témoignage CEP : Interview de Marlène Pillet Née, chargée de partenariat au sein de Groupement Évolution

## LE CEP : NEUTRALITÉ, IMPARTIALITÉ ET ACCOMPAGNEMENT POUR UNE CO- CONSTRUCTION DU PROJET

Marlène Pillet Née, chargée de partenariat au sein du Groupement Évolution souligne l'importance de sa mission et insiste sur la confidentialité, la neutralité et l'impartialité de la démarche : « on est mandatés par France compétences, c'est un service gratuit, un droit qu'ont les salariés et c'est important qu'ils en soient informés. C'est confidentiel, ce qui est dit entre le CEP et le salarié reste entre eux. C'est neutre aussi, nous ne jugeons pas du projet, nous accueillons, et nous voyons ce que l'on peut coconstruire ensemble, en quoi on peut aider. C'est neutre et impartial. »

*« Le conseiller ne fait pas à la place de..., il guide, il pousse à la réflexion. »*

Pour Marlène Pillet Née, l'importance du CEP pour les salariés qui les contactent c'est d'abord avoir un appui « pour ne rater aucune étape car ils se retrouvent souvent seuls pour faire le projet. Ils peuvent aussi avoir des conseils très pratiques (faire une enquête métier, contacter des professionnels et parler avec eux) et on peut même mettre en place des périodes de MAD en entreprise, des stages. La personne peut aller en entreprise, et dire, « voilà j'ai envie d'être éducateur, en quoi ça consiste ? Je fais mon stage durant une ou plusieurs journées et je vois comment cela fonctionne. En fait, on coconstruit le projet le conseiller ne fait pas à la place de, il guide, pousse à la réflexion. Et avoir recours à un CEP c'est un plus, car quand les dossiers sont analysés par la commission Transitions Pro Île-de-France c'est la preuve que le dossier a été bien réfléchi et bien construit. »

*« Les relations avec TP sont absolument fluides et très dynamiques »*

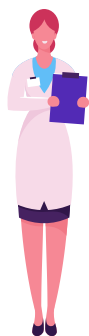
Tout en qualifiant les relations avec Transitions Pro de fluides et dynamiques, Marlène Pillet Née précise que la validation du dossier est une étape importante pour les salariés qui se trouvent confortés dans leur projet : « Le projet est validé par des personnes qui ont un regard professionnel, qui connaissent le marché donc pour le bénéficiaire ça veut dire que son projet est cohérent ! Il y croit, son conseiller aussi et Transitions Pro lui fait confiance ! Il y a donc à la fois un coup de boost et une légitimité. »

*« Il n'y a pas de profil type »*

S'agissant du profil des personnes reçues dans le cadre d'un PTP, Marlène Pillet Née précise qu'il n'y a pas de profil type. En majorité, les personnes qui viennent ont entre 35 et 49 ans. C'est la période charnière je dirais, la période où l'on se pose des questions sur sa vie professionnelle ! On est sur ce profil en majorité, des personnes qui ont le bac ou un niveau bac +2. Des profils diplômés, mais ça c'est l'Île-de-France où qui est l'une des plus diplômées de France (...) Souvent la première chose qui est dite c'est « je veux faire le point », ça reste général ! Après, il y en a une personne sur deux qui va plus loin en précisant « moi je veux changer de métier ou de secteur ».



# Paroles de bénéficiaires



## **MARIE-LAURE, D'AUXILIAIRE EN EHPAD SANS DIPLÔME ET EN CDD, À AIDE- SOIGNANTE EN CDI**

Marie-Laure commence à travailler en tant que garde d'enfants, puis d'aide à domicile pour personnes âgées, avant d'enchaîner les CDD en Ehpad. Elle souhaite acquérir une situation stable, mais n'ayant pas de diplôme, elle peine à obtenir un CDI ce qui la pousse à s'orienter vers une formation d'aide-soignante : « Comme je travaille dans

les Ehpad, je n'ai pas le droit au CDI parce que je n'étais pas diplômée. Donc je me suis dit, il faut que je fasse la formation pour avoir mon diplôme. » Une collègue lui parle du dispositif PTP, auquel elle décide de candidater car c'est pour elle l'unique moyen de financer sa formation. Sa demande acceptée, elle commence une formation de huit mois, qui s'avère, malgré les difficultés à se remettre aux études qu'elle rencontre, très enrichissante. Son diplôme obtenu, elle retourne chez son employeur en tant qu'aide-soignante, désormais en CDI, et se montre ravie de son parcours et de l'aide apportée par Transitions Pro Île-de-France: « moi ça m'a aidée vraiment que cette formation soit payée, moi je ne pouvais pas la payer. C'était vraiment quelque chose de merveilleux. »



## **ALAN, DE CHAUFFEUR- LIVREUR À CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE**

Titulaire d'un bac STIG mécanique, Alan enchaîne les postes de logistique en intérim, avant de déclarer une maladie au dos qui le pousse à chercher autre chose. Il trouve alors un poste de chauffeur-livreur, où il reste pendant treize ans, mais ses problèmes au dos s'aggravent, et lui valent une reconnaissance de travailleur handicapé. Son docteur lui conseille de changer son mode de vie, et Alan entame une transition, tant professionnelle que personnelle. Suite à un bilan de compétences, il forme le projet de devenir conseiller en insertion professionnelle. Il se rapproche alors d'un organisme de formation et fait sa demande de prise en charge auprès de Transitions Pro. Son dossier accepté, il suit une formation de cinq mois au terme de laquelle il obtient sa certification. Rapidement embauché, il enchaîne

trois CDD de six mois, qui pourraient déboucher sur un CDI sous peu. Dans tous les cas, Alan se montre optimiste : « Je ne m'inquiète pas, j'ai le profil, et l'avantage c'est qu'on peut travailler partout avec le titre : organismes de formation, Pôle Emploi, ou même petite structure comme assistant RH, ça ne me déplairait pas. » Totalemment satisfait du chemin parcouru, il recommande le dispositif Transition Pro dans le cadre de son travail : « J'en fais la pub ! Je le recommande autour de moi, surtout à ceux qui m'annoncent qu'ils ont une reconnaissance de travailleur handicapé ! » Finalement, le soutien financier apporté par le dispositif a permis à Alan de faire un changement de vie nécessaire : « Je n'aurais pas eu accès à tout ça sans Transitions Pro qui a financé la grosse partie de cette formation [...] je ne regrette pas ma reconversion, aujourd'hui je ne suis pas la même personne qu'il y a 3 ans, mes amis, ma famille ne me reconnaissent pas, et Transitions Pro a aidé à ce développement. »



# Le rôle de la commission paritaire interprofessionnelle régionale : Interview de Pierre-Alain Kerninon et Philippe Gebarowski, commissaires de la CPIR

La Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) - constituée d'un collège salarié regroupant cinq organisations syndicales et d'un collège patronal où sont représentés les trois syndicats patronaux - est l'instance décisionnaire qui examine les dossiers de candidature au PTP. Pierre-Alain Kerninon et Philippe Gebarowski, commissaires de la CPIR, reviennent sur son fonctionnement.

## Vie d'un dossier PTP et rôle de la CPIR

« Les bénéficiaires déposent un dossier auprès de Transitions Pro. Celui-ci est d'abord analysé par les chargés d'analyse de TP qui en évaluent la cohérence [...] Les commissaires examinent ensuite les dossiers et formulent une décision d'acceptation ou de refus, motivée par un certain nombre de motifs : la cohérence du dossier, le co-financement, la crédibilité, les perspectives d'emploi. [...] Sur certains points, nous pouvons débattre entre nous. Parfois nous demandons des infos en plus au chargé d'analyse, pour creuser la motivation de la personne, etc. On a besoin de discuter entre nous pour se faire une opinion » - détaille Philippe Gebarowski. « Les dossiers qu'on nous présente sont classés selon un ordre, suivant des critères de priorité », parmi lesquels le métier visé, « car certains métiers sont prioritaires pour Transitions Pro » - souligne Pierre-Alain Kerninon.

*« Notre but, c'est bien qu'il y ait une reconversion ou évolution des personnes dans leur activité, il faut que la personne soit employable. »*

Le but de la CPIR est de s'assurer de financer au maximum des projets voués à être menés à terme. Pierre-Alain Kerninon insiste : « Le but, notre but, c'est bien qu'il y ait une reconversion ou évolution des personnes dans leur activité, c'est-à-dire qu'il faut que la personne soit employable. On sait que les entreprises ont du mal à former le personnel, et on

peut être un moyen d'aider à évoluer [...] La mission, pour moi, c'est d'aider les gens à évoluer et à pouvoir faire une transition professionnelle. »

## L'intérêt du dispositif PTP

Les deux commissaires s'accordent sur le rôle essentiel du dispositif pour la formation et l'évolution continue des travailleurs. « C'est un dispositif très important ! On a toujours besoin d'évoluer [...] on parle de formation tout au long de la vie, la formation c'est de l'évolution, on n'est pas forcés de rester... Transitions Pro, c'est important pour des gens qui ont envie de changer, de faire autre chose » Selon eux, l'intérêt mais aussi la singularité du dispositif PTP, outre la sécurité qu'il apporte (« ça leur permet de faire des formations, y compris des formations de longue durée, sans perdre leur travail et en gardant leur rémunération ») tient à son fonctionnement qui implique une démarche personnelle du salarié. Comme le souligne Philippe Gebarowski, « le point fort c'est que c'est quelque chose qui est totalement à l'initiative du salarié, donc il y a de la motivation. »

*« Dans sa façon de fonctionner le PTP est le seul : c'est une démarche du salarié, il le fait lui-même, donc on a déjà des gens vraiment motivés »*

## Les évolutions du dispositif PTP

Par ailleurs, Philippe Gebarowski et Pierre-Alain Kerninon remarquent tous deux des évolutions positives dans le dispositif. « Les évolutions que je vois, c'est au niveau de la démarche qualité - souligne Monsieur Kerninon - le fait de développer des enquêtes auprès des bénéficiaires sur la qualité de la formation reçue, etc. ce sont des outils qui permettent de développer l'efficacité des commissions. » Philippe Gebarowski pointe quant à lui les récentes évolutions en termes de modalités d'enseignement : « on constate - c'est peut-être lié à la crise pandémique - qu'on a plus de parcours qui sont sous forme hybride, avec du panachage distanciel / présentiel. »

# Vers quelles formations et quels métiers les bénéficiaires s'orientent-ils ?

## 61 %

des bénéficiaires ont suivi une formation de niveau supérieur ou équivalent au bac

## 7 mois

durée moyenne de formation

## DES FORMATIONS LONGUES ET CERTIFIANTES

D'une durée moyenne de **7 mois** (942h), les formations demandées en 2021 sont relativement longues, à l'instar de celles financées en 2020. Ce qui traduit la volonté ou la nécessité d'acquérir des compétences nouvelles pour exercer un nouveau métier. À noter que la **quasi-totalité des formations financées se déroulent sur le temps de travail** (98 %) et seules 3 % sont exclusivement ouvertes à distance.

## DES FORMATIONS DE NIVEAU SUPÉRIEUR OU ÉQUIVALENT AU BAC

**Plus de 6 formations sur 10 demandées sont de niveau supérieur ou équivalent au baccalauréat.** Pour autant, au regard du niveau de formation initiale, les demandes de formation inférieures au baccalauréat (39 %) - qui incluent pour beaucoup des CAP / BEP - mais également celles équivalentes à un Bac +2 (32 %) sont surreprésentées. De tels résultats attestent notamment de la volonté d'actifs cadres d'acquérir des compétences pratiques et de se reconverter dans des métiers plus manuels ou plus techniques.

### DURÉE FORMATION

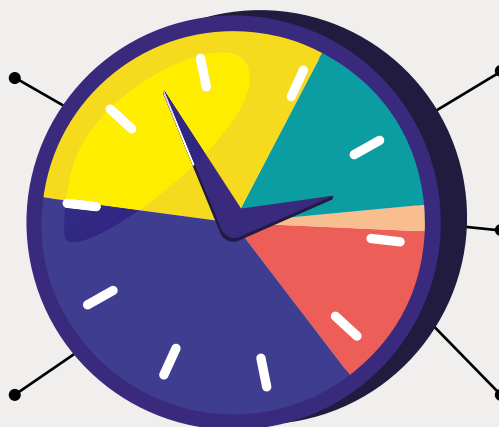
**31 %**  
1000-1249h

**14 %**  
250-499h

**2 %**  
Moins de 250h

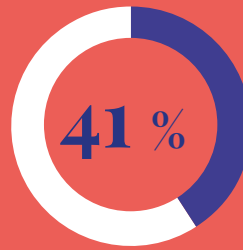
**38 %**  
500-999h

**16 %**  
1250h et +



## DES FORMATIONS QUI AMÉLIORENT OU MAINTIENNENT LE NIVEAU INITIAL

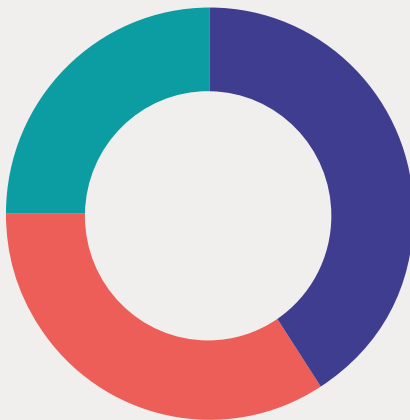
Au-delà de l'objectif de reconversion du PTP, les formations choisies permettent également d'améliorer le niveau d'études initial ou de le maintenir. C'est le cas de 75 % des bénéficiaires d'un PTP en 2021.



ont suivi une formation d'un niveau supérieur à celui de départ

### NIVEAU DES FORMATIONS SUIVIES PAR RAPPORT AU DERNIER DIPLÔME OBTENU

**34 %**  
Niveau inférieur



**25 %**  
Niveau identique

**41 %**  
Niveau supérieur

### NIVEAU DE FORMATION SUIVI



# Zoom sur les bénéficiaires ayant obtenu un niveau de certification inférieur

Les personnes qui s'orientent vers des formations d'un niveau inférieur à leur dernier diplôme représentent 25 % des bénéficiaires.

Concrètement, ces bénéficiaires d'un PTP se sont orientés en premier vers le métier d'aide-soignant (12,4 %) mais on trouve également des formations dans les domaines des transports (conducteur de transport de marchandises ou de transport en commun) et du numérique ou des formations de type CAP de pâtissier.

## UN TAUX DE RÉUSSITE SUPÉRIEUR À LA MOYENNE

Six mois après la fin de leur formation, **plus de 6 bénéficiaires sur 10 ayant fait le choix d'une certification inférieure à leur niveau ont réalisé leur projet de reconversion**, soit un niveau supérieur à l'ensemble des bénéficiaires de 2021 (54 %).

**62 %**

des bénéficiaires ayant obtenu un niveau de certification inférieur à leur niveau de diplôme ont réussi leur reconversion

**54 %**

ont suivi une formation de niveau inférieur au Bac

### TOP 7 DES FORMATIONS SUIVIES PAR LES BÉNÉFICIAIRES AYANT OBTENU UN NIVEAU DE CERTIFICATION INFÉRIEUR AU NIVEAU DE DÉPART

**12,5 %**  
DE Aide-soignant

**5,6 %**

TP Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur

**4,1 %**

TP Développeur web et web mobile

**3,8 %**

CAP Accompagnant éducatif petite enfance

**3,7 %**

TP Conducteur de transport en commun sur route

**3 %**  
CAP Pâtissier

**2,7 %**  
Gestionnaire de paie

### NIVEAU DE FORMATION SUIVIE



## L'attractivité des métiers de la santé et du sanitaire et social perdure

Comme en 2020, les métiers de la santé et de l'action sociale sont attractifs, avec 5 métiers de ce secteur dans le top 18\* des PTP financés. Ces métiers représentent à eux seuls environ 16 % des bénéficiaires du PTP. Le diplôme d'État d'aide-soignant arrive toujours en tête des formations financées (7,5 % des PTP) et on retrouve en 8ème position les cursus menant au métier de secrétaire médico-social (2,6 %).

Les métiers de la petite enfance semblent toutefois moins attirer qu'en 2020 (4,5 % des PTP financés vs. près de 8 % en 2020). Deuxième formation demandée en 2020, le CAP « accompagnant éducatif petite enfance » recule d'ailleurs à la 10ème place.

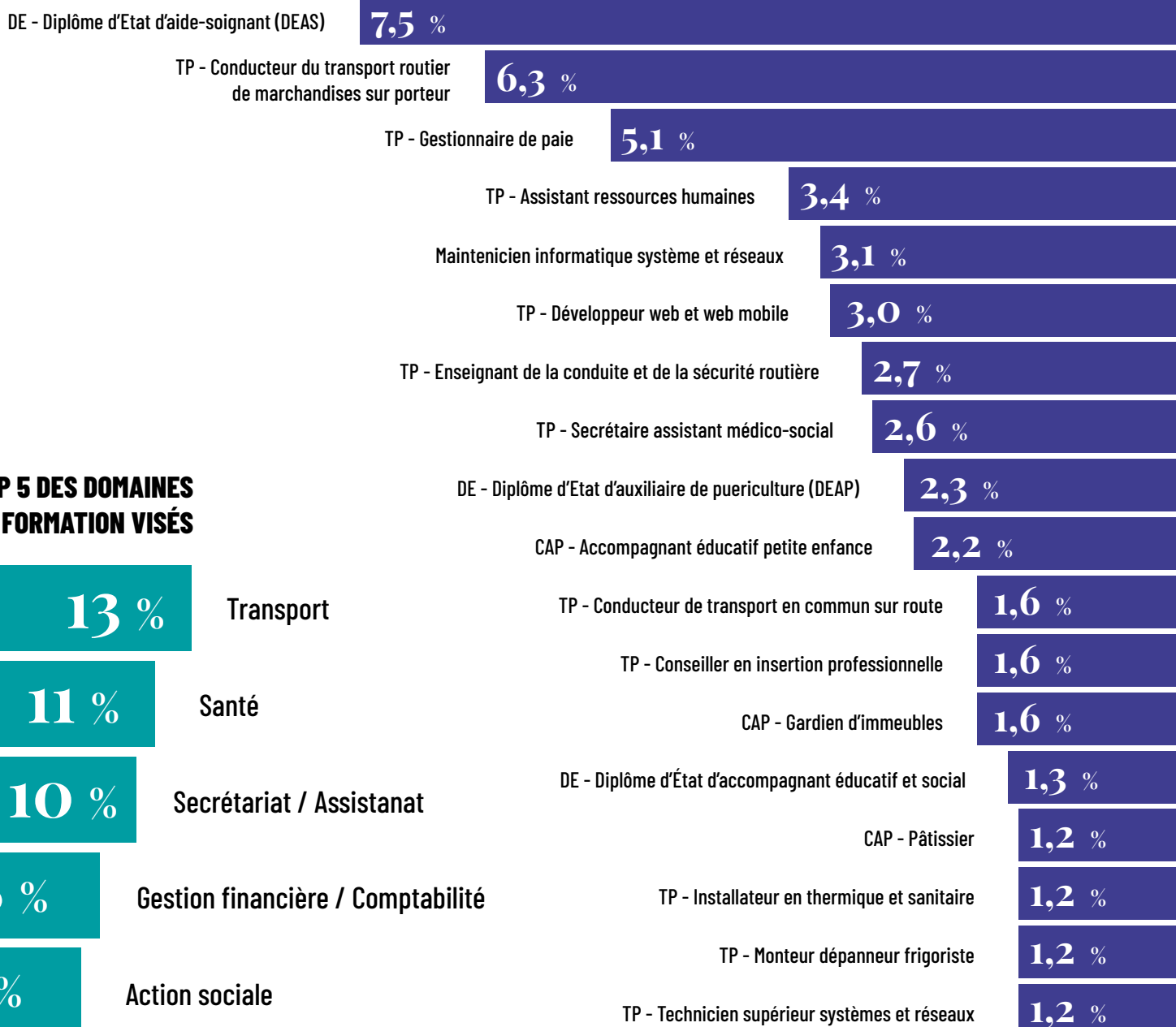
## Une montée des métiers du numérique.

Au-delà des secteurs de la santé et du sanitaire et social, celui des transports reste fortement représenté, le métier de conducteur de transport routier se situant en 2nde position des PTP financés. En lien avec la digitalisation croissante de l'économie, la maintenance informatique et le développement Web se hissent aux 4ème et 5ème places des formations les plus financées.

Enfin, à noter que certains métiers ont disparu du Top 20 des formations les plus financées en 2020 (agent de restauration, cuisinier, BPJEPS, employé administratif et d'accueil) et que d'autres comme gardien d'immeuble sont moins attractifs.

\* Formations ayant eu plus de 40 PTP financés

### TOP 18 DES FORMATIONS (PTP FINANCÉS)



## Témoignage organisme de formation : Djamila Larbiouene, conseillère en formation continue au sein du réseau des GRETA de l'académie de Paris

Djamila Larbiouene, conseillère en formation continue au sein du réseau des GRETA de l'académie de Paris – organisme de formation professionnelle pour adulte – fait part de ses observations sur les tendances en termes de formation et de reconversion : « les formations actuellement les plus demandées sont celles en lien avec le secteur de l'aide et du soin à la personne : les diplômes d'aides-soignantes, le CAP accompagnant éducatif petite enfance, le diplôme d'état auxiliaire de puériculture, etc. » Elle remarque aussi des régularités dans les secteurs d'origine des salariés en reconversion : « on a eu il y a quelques temps beaucoup de reconversions professionnelles liées aux changements dans la grande distribution, notamment avec le développement des caisses automatiques qui a généré des souhaits de reconversion. »

*« Concernant les stagiaires bénéficiaires du PTP, je n'ai jamais eu d'abandon. »*

Référente Transitions Pro au sein de sa structure, Djamila Larbiouene constate les réels avantages qu'apporte le dispositif PTP aux stagiaires : « Il leur permet d'être formés, d'obtenir un niveau de qualification supérieur et de pouvoir continuer à percevoir une partie de leur rémunération. Sur d'autres dispositifs, quand il y a des abandons de formation, c'est souvent lié à une problématique financière. Mais concernant les stagiaires bénéficiaires du PTP, je n'ai jamais eu d'abandon. »

*« On a un premier rôle de conseil sur le dispositif à mobiliser pour financer la formation et lorsque le PTP est le dispositif choisi par la personne, on l'accompagne aussi dans la constitution de son dossier. »*

Djamila Larbiouene explique par ailleurs qu'en amont de la formation, l'organisme de formation endosse souvent un rôle de conseil et d'accompagnement dans le choix de la formation et du dispositif de financement à solliciter : « il peut arriver que le coordinateur, ou toute autre personne qui reçoit le candidat, l'aide pour créer son compte afin de récupérer le dossier PTP, et le conseille aussi sur le dispositif CEP. »

En aval de la formation, la conseillère constate : « lorsqu'il n'y a pas insertion avec le PTP c'est souvent lié à la crainte de quitter un emploi stable, on voit que certains stagiaires, au final, continuent à travailler dans leur entreprise. Je pense qu'il y a encore une marche, une étape à franchir qu'ils ont du mal à passer et donc ça prend plus ou moins de temps. »



*« Un bénéficiaire dont le parcours m'a marqué, c'était une aide-soignante un peu fatiguée, avec des difficultés physiques pour continuer à faire son travail en Ehpad. Un jour, elle a été amenée à travailler avec la personne en charge de l'animation sociale et par la suite, elle est venue passer un diplôme d'animateur social, pour pouvoir continuer à travailler dans le même secteur, mais sur une autre activité. »*

Djamila Larbiouene

# Zoom sur les métiers porteurs : Interview Pierre-Olivier Ruchenstain Directeur général de la Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM)

## Parlez-moi des métiers en tension ?

**P-O. R.** – Sur 2021/2022 sept métiers sur dix sont en tension - c'était deux sur dix en 2015 et quatre sur dix avant le Covid - aux vues des proportions, je dirais presque tous. Les difficultés de recrutement touchent tous les métiers, mais dans le top 10 on retrouve les ingénieurs informaticiens, les aides à domicile, les chauffeurs routiers, et les professions de l'hôtellerie-restauration.

## À quoi sont dues ces tensions sur le marché du travail ?

**P-O. R.** – Actuellement trois transitions structurent notre économie en France. D'abord une transition démographique importante qui crée des nouveaux besoins. Avec le vieillissement de la population, la « silver economy » se développe. Ensuite une transition longue qui est numérique. La digitalisation entraîne de nouveaux besoins, le développement d'une nouvelle économie. Et de cette dernière ne découle pas uniquement des reconversions : elle génère également une nouvelle offre d'emplois. Enfin il y a une transition écologique, autour de nos crises climatiques, et des impératifs environnementaux. Là aussi une nouvelle économie se crée et avec elle de nouveaux emplois.

Par ailleurs, la croissance économique est importante, elle a créé de l'emploi, et le chômage a fortement baissé. Nous avons des facteurs conjoncturels dus à un déficit d'attractivité pour certains métiers, sur le salaire, le corpus social, les contrats, les temps de travail. Le travail en horaires décalés ou le week-end dans certains secteurs génère des tensions. Peu importe le secteur, médical ou restauration, on a les mêmes contraintes.

Enfin, encore un autre facteur, exogène au monde du travail, concerne le taux d'emploi des femmes : ici la question de la conciliation des temps de vie se pose, c'est important. Elle appelle une réponse de la puissance publique pour permettre aux jeunes parents de trouver une solution de garde. Rappelons que se sont aujourd'hui un million d'enfants de moins de trois qui n'en n'ont pas.

## En quoi l'accompagnement des salariés qui ont des projets de reconversion est-il important ?

**P-O. R.** – Il est important d'offrir des solutions de liberté, dans un parcours professionnel qui aujourd'hui est plus changeant. Aujourd'hui on ne fait plus carrière dans une seule entreprise. Donc il faut de la reconversion, c'est important. La question du télétravail se pose, la question

des conciliations de temps de vie également comme la manière de manager.

Il faut donc prévoir des dispositifs d'aide à la transition professionnelle. Le bien-être au travail peut en découler, c'est important, si on s'use à un métier pour de nombreuses raisons, il faut offrir une possibilité de reconversion. Je pense qu'il en va aussi bien sûr de la bonne santé de l'entreprise et ça, ça ne peut pas être lié qu'à l'entreprise, ça doit être mutualisé.

La reconversion peut aussi être une réponse à des métiers en tension : les gens qui travaillent peuvent changer de secteur, le champ des possibles doit être ouvert. Actuellement le taux d'emploi des seniors est clairement insuffisant. Ceci s'explique par plusieurs facteurs, notamment culturels. La transition professionnelle peut constituer une chance pour de nombreux seniors ! Il y a des secteurs qui seraient heureux de recruter des gens, peu importe l'âge, y compris des seniors - ça pourrait même être un critère favorable.

## Quel est l'intérêt du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) dans ce cadre ?

**P-O. R.** – Je pense qu'il s'agit d'un dispositif fondamental, sous exploité encore, hélas. La connaissance de toutes les possibilités qui s'offrent aux salariés ne circule pas assez ! Le CEP permet de dire oui, certains métiers sont possibles et ouverts. Il y a beaucoup d'auto-censure des hommes ou des femmes, pour aller vers certains métiers, alors qu'il y a de la place.

## Un mot de la fin sur l'intérêt du dispositif PTP ?

**P-O. R.** – C'est une des solutions, il est indispensable. Pénurie ou non, c'est un dispositif indispensable avec la durée des carrières qui s'allonge. Et en situation de pénurie, ça peut être une clef de réponse.



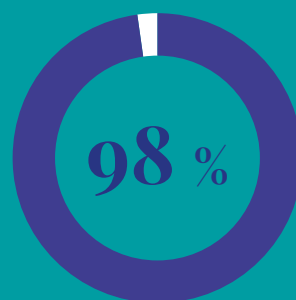
# Le suivi de la formation

## DES NIVEAUX DE RÉUSSITE REMARQUABLES ET ENCORE MEILLEURS QU'EN 2020

98 % des personnes ayant répondu à l'enquête ont suivi leur formation jusqu'à son terme (2 points de plus qu'en 2020), et parmi ceux qui avaient un examen à passer, 97 % s'y sont présentés (+3 points).

Au global, ce sont plus de 9 bénéficiaires sur 10 d'un PTP qui ont réussi leur examen, un résultat en hausse de 3 points par rapport à l'étude de 2020.

Si l'on s'intéresse aux bénéficiaires qui ont échoué à l'examen, un tiers d'entre eux met en cause les moyens pédagogiques et techniques jugés inadaptés quand un quart évoque en revanche des facteurs d'ordre personnel (changements intervenus dans la vie personnelle, manque de temps).



des bénéficiaires d'un PTP ont été au bout de leur formation (+3 / 2020)

des bénéficiaires d'un PTP ont réussi leur examen (+3 / 2020)



## BILAN DU SUIVI DE LA FORMATION

**91 %**  
Examen réussi

### RAISON DE L'ÉCHEC À L'EXAMEN (BASE : 88 RÉPONDANTS)

**28 %**  
Autres

**7 %**  
Manque de disponibilité  
durant la formation

**12 %**  
Niveau de la formation et/  
ou de l'examen trop élevé

**34 %**  
Moyens techniques  
et/ou pédagogiques  
inadaptés pour réussir

**19 %**  
A connu des  
changements dans sa  
vie personnelle

**4 %**  
Examen non réussi

**3 %**  
Examen non passé

**2 %**  
Formation abandonnée



# Témoignages sur la sécurisation des parcours

## Véronique Lévy (TP IDF) et Chahid Kheder (GEFOR)

### VÉRONIQUE LEVY,

Chargée de mission qualité et relations organismes de formation à Transitions Pro Île-de-France.

Véronique revient sur les trois principales actions de qualité menées pour sécuriser le parcours des bénéficiaires du dispositif PTP.

**1 - Les enquêtes de satisfaction** - Conscient de la nécessité de recueillir des retours spécifiques des bénéficiaires sur leur formation, Transitions Pro Île-de-France a mis en place fin 2022 une enquête de satisfaction en deux phases : « une pour la satisfaction à un tiers de la formation, et une autre à J+30 après la fin de la formation. **Cette enquête interroge à la fois la satisfaction globale des stagiaires sur leur organisme, leur formation et l'organisation : planning, formateurs, matériel, programmes, modalités, etc.** » C'est aussi un moyen de collecter les taux de réussite et de repérer les stagiaires en cours de formation qui rencontreraient des difficultés, afin d'intervenir au plus tôt et ainsi empêcher d'éventuels abandons. Cette enquête complète l'enquête nationale sur le devenir des bénéficiaires pilotée par l'OTP, l'Observatoire des Transitions Professionnelles, « l'enquête devenir interroge les stagiaires 6 mois et 1 an après leur formation pour savoir s'ils ont réussi leur reconversion et s'ils exercent un métier en lien avec la formation financée. »

### CHAHID KHEDER,

Directeur exécutif de l'organisme de formation GEFOR

Chahid Kheder, directeur exécutif de GEFOR, partage sa perception du dispositif PTP et son expérience en tant qu'organisme de formation accueillant régulièrement des publics en reconversion : « Chez nous, l'utilisation du financement par PTP est principalement dédiée à la formation professionnelle. Nous avons développé un cadre pédagogique solide, avec une équipe enseignante hautement compétente dans l'accompagnement des personnes en reconversion. Nous proposons un suivi pédagogique complet, ainsi que des ateliers axés sur la gestion du stress, de l'organisation et de la mémoire, ce qui est particulièrement bénéfique pour les personnes qui ont quitté l'école depuis un certain temps et qui souhaitent reprendre leurs études. »

*« Suivi pédagogique, ateliers sur le stress, l'organisation ou la mémoire... On propose ça pour des personnes qui ont quitté l'école depuis un moment. »*

En outre, les bénéficiaires du PTP constituent une catégorie de stagiaires

**2 - Le catalogue digital de formations** - « C'est un outil créé par Transitions Pro Île-de-France qui **contient les organismes et formations déjà financés sur les 24 derniers mois. Il ne s'agit pas d'un catalogue régional exhaustif**, mais cela permet aux stagiaires, de s'orienter quand ils montent leur projet » Dans sa version actuelle, le catalogue permet de faire des recherches par métier, par formation, par localisation et par métier porteur priorisé. Il permet également de filtrer les résultats par niveau de sortie, modalité d'organisation et durée. « Actuellement, nous travaillons sur une version 2, qui **inclura d'ici fin 2023 des informations qualitatives : taux de réussite, satisfaction salarié...** »

**3 - Les audits des organismes de formation** - « Chaque année, Transitions Pro Île-de-France réalise une campagne d'audit (contrôle qualité et contrôle de service fait) auprès d'un échantillon d'organismes de formation. Les contrôles qualité portent sur des critères propres au PTP, même si certaines exigences qualité se retrouvent dans le référentiel Qualiopi. Le contrôle de service fait consiste à vérifier la conformité réglementaire des heures de formation réalisées par rapport aux heures payées. Nous accordons en effet une attention toute particulière à la qualité de ce que nous finançons et veillons au respect des engagements des organismes financés. »

bien particulière : « des personnes déjà dans la vie active, en CDD ou CDI, où ils sont en situation pérenne économiquement, mais cette pérennité est amenée à être rompue, parce que la personne n'en peut plus, ne se trouve plus en phase avec le métier, etc. et il y a une vraie envie de changer. Mais ce sont également des personnes qui veulent trouver un poste porteur, le profil moyen d'âge c'est entre 25 et 45 ans, père ou mère de famille, avec des responsabilités, c'est vraiment une très belle décision, et l'accompagnement que ce soit Transitions Pro en financier, ou le nôtre, est à la hauteur de l'effort que la personne fait pour participer. A la fin on est tous gagnants, et l'État a des personnes qui ne sont pas au chômage, des personnes qui ne basculent pas en situation précaire. »

*« C'est vraiment une très belle décision, et l'accompagnement, que ce soit Transitions Pro en financier, ou le nôtre, est à la hauteur de l'effort que la personne fait pour participer. »*

Pour Chahid Kheder, le l'intérêt du dispositif PTP est majeur en ce qu'il permet au bénéficiaire - de par le financement de sa formation mais aussi le maintien de son salaire - de se concentrer pleinement sur son parcours de transition.

*« J'ai été particulièrement marqué par l'histoire d'un bénéficiaire qui a suivi une formation en assurance et a réussi à obtenir son BTS en un an. Ce qui est remarquable, c'est que peu de temps après avoir terminé ses études, il a ouvert sa propre agence de courtage. Il a ensuite contacté notre responsable pour offrir un stage dans son agence, ce qui témoigne de son succès dans le domaine. Cette histoire est un exemple de réussite inspirant ! »*

Chahid Kheder

# 6 mois après, que sont-ils devenus ?

**91 %**

ont réalisé leur projet de reconversion ou poursuivent leur parcours

**54 %**

ont réussi leur reconversion professionnelle (+9 pts/2020)

**19 %**

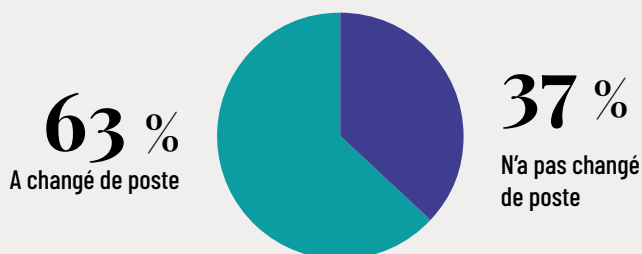
sont à la recherche d'un nouvel emploi



## DAVANTAGE DE CHANGEMENTS DE POSTE

Près de 9 bénéficiaires d'un PTP sur 10 sont en emploi (salariés ou à leur compte) à l'issue de leur cursus et **63% ont changé de poste dont la grande majorité en lien avec leur formation**. Des niveaux en progression par rapport aux bénéficiaires ayant répondu à l'enquête OTP 2020 impactée en partie par la crise sanitaire et le contexte du confinement

### SITUATION DES BÉNÉFICIAIRES EN POSTE

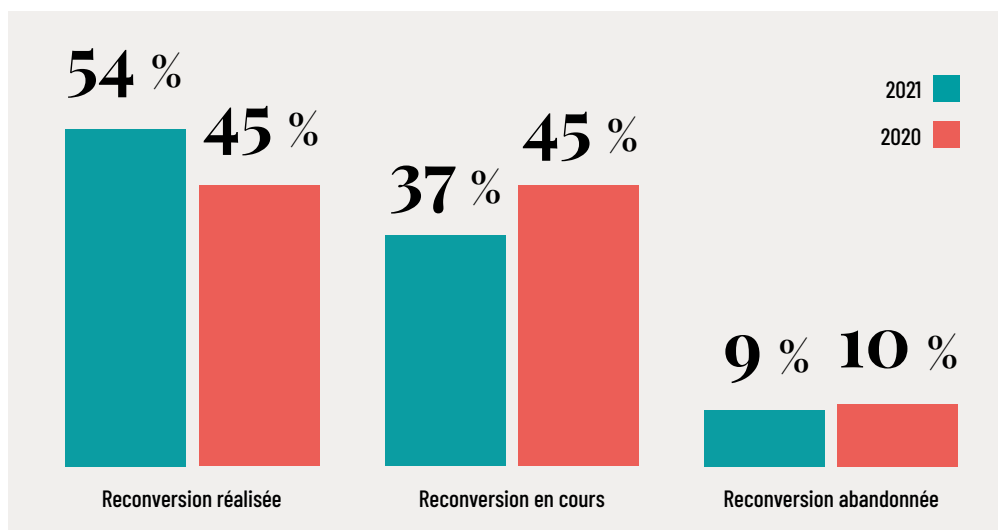


## DES CHANGEMENTS DE POSTE EN LIEN AVEC LA FORMATION

**La quasi-totalité des bénéficiaires ayant changé de poste 6 mois à l'issue de leur formation occupent un nouvel emploi en lien avec le cursus suivi (95 %)**. Un résultat qui progresse de 9 points par rapport à la « promotion » 2020. À noter que plus de 9 sur 10 d'entre eux sont salariés (92 %) et que 93 % travaillent à temps complet.

## DAVANTAGE DE RECONVERSIONS ABOUTIES

Six mois après la fin de leur formation, plus d'1 bénéficiaire sur 2 (en poste ou non) a réalisé son projet de reconversion professionnelle, un niveau en progression de 9 points par rapport aux bénéficiaires ayant répondu à l'enquête 2020. À noter qu'à l'échelle nationale, le taux de reconversion pour un bénéficiaire de PTP est de 57 %. 37 % des bénéficiaires sont quant à eux en cours de reconversion et 9 % ont abandonné leur projet. Ce sont donc 91 % des bénéficiaires du PTP qui se déclarent en reconversion, qu'elle soit aboutie ou en cours.



**Reconversion réalisée** : Occupe un nouvel emploi en lien avec la formation (lien subjectif à l'appréciation du répondant) y compris un emploi secondaire

**Reconversion en cours** : Sans emploi ou de retour dans l'ancien emploi ou occupe un nouvel emploi sans lien (subjectif) mais déclare continuer à chercher un poste en lien avec la formation suivie / ou en cours de création d'entreprise

**Reconversion abandonnée** : Sans emploi ou de retour dans l'ancien emploi ou occupe un nouvel emploi sans lien (subjectif) mais déclare ne pas chercher un nouvel emploi

## Le partenariat Transitions Pro Île-de-France - Hôpital Foch sur le dispositif PTP

*« Aides-soignants, infirmiers et infirmiers spécialisés ce sont des formations qui vont d'une à plusieurs années, donc c'est souvent des coûts importants, d'où le partenariat avec Transition Pro Île-de-France. »*

Anne Lebourgeois, responsable formation et Stéphanie Fiol, chargée de formation à l'hôpital Foch reviennent sur la récente collaboration mise en place avec Transitions Pro Île-de-France. « À l'hôpital Foch il y a cet objectif affiché par la Direction d'accompagner les projets d'évolution professionnelle. Foch ne peut pas financer tous les dossiers [...] les diplômés de soignants, d'aides-soignants, d'infirmiers et d'infirmiers spécialisés sont des formations qui vont d'une à plusieurs années, les coûts sont trop importants, d'où le partenariat avec Transitions Pro Île-de-France. »

*« On avait senti les besoins croissants de personnel infirmier, et donc le but c'était de pouvoir augmenter le nombre de départs en formation, pour après avoir du personnel. »*

Une collaboration clairement inscrite dans le contexte de la pénurie croissante de main d'œuvre dans le secteur médical. « Nous on avait bien senti arriver la pénurie de personnel en France, on avait senti les besoins croissants de personnel infirmier, et donc le but c'était pouvoir augmenter le nombre de départs en formation, pour après avoir du personnel. » Concrètement, les salariés de l'hôpital sont informés et aidés dans leur démarche de création de leur dossier PTP par le service Formation ; qui est lui-même en relation avec Transitions Pro : « On a la chance depuis l'an dernier d'avoir un chef de projet, un interlocuteur clef et dédié » - explique Anne Lebourgeois. Celle-ci souligne l'importance de ce médiateur qui facilite la compréhension des besoins et des enjeux de l'hôpital auprès de la Commission Paritaire de Transitions Pro : « on a une vraie pénurie d'infirmiers anesthésistes et ils ont compris quelles étaient nos attentes, on a pu avoir des infirmiers anesthésistes financés sur un an d'étude, et effectivement, ça nous permet nous, de pouvoir envoyer des personnes en formation sur des métiers très en tension. S'il n'y a pas d'infirmier anesthésiste le bloc ne peut pas fonctionner ! » Pour des employeurs tels que l'hôpital Foch, le dispositif représente « un vrai intérêt » : « c'est une opportunité financière et politique ce partenariat » - conclut Anne Lebourgeois.

# Zoom sur les bénéficiaires ayant conservé le même poste

## UNE RECHERCHE D'EMPLOI EN LIEN AVEC LA FORMATION

Six mois après la fin de leur formation, 37 % des bénéficiaires d'un PTP ont conservé le même poste mais près de 7 sur 10 sont à la recherche d'un emploi. Et quasiment tous recherchent un poste en lien avec leur formation.

Cette situation concerne davantage les hommes, les personnes les plus âgées et celles qui sont depuis 9 ans et plus dans leur poste.

Les raisons du maintien au même poste sont multiples : 21 % souhaitent développer un projet en parallèle de leur activité ou sont en cours de création d'entreprise, quand d'autres ont connu des changements dans leur vie personnelle ou soit se sont heurtés à la précarité des offres d'emploi ou au manque de propositions dans le domaine de formation suivi.

## UNE FORMATION QUI GÉNÈRE QUAND MÊME CERTAINS BÉNÉFICES

Près d'1 bénéficiaire sur 2 ayant conservé le même poste perçoit toutefois l'impact de sa formation dans son quotidien en reconnaissant au moins un des bénéfices suivants : **une meilleure reconnaissance de ses compétences, davantage de responsabilités, un plus grand intérêt dans le travail, une amélioration du temps de travail ou une augmentation de salaire.**

## LES RAISONS DU MAINTIEN AU MÊME POSTE

**21 %**

Souhait de développer un projet en parallèle de l'activité ou en cours de création d'entreprise

**11 %**

Changements dans la vie personnelle

**11 %**

Précarité des offres d'emploi trouvées

**10 %**

Pas ou peu d'emploi dans le domaine de formation suivi

**9 %**

Evolution du poste

**2 %**

Changement de projet professionnel

**1 %**

Poste satisfaisant / qui convient

**67 %**

sont à la recherche d'un emploi

**96 %**

recherchent en lien avec leur formation

**13 %**

sont en cours de création d'entreprise

**47 %**

perçoivent une amélioration dans leur poste

# Zoom sur les bénéficiaires qui ne sont pas en emploi 6 mois après leur formation

## 48 %

des bénéficiaires sans emploi 6 mois après leur formation sont à la recherche d'un emploi en grande majorité en lien avec leur formation

## LA MOITIÉ EST À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Parmi les 14 % de bénéficiaires n'occupant pas d'emploi 6 mois après la fin de leur formation, 48 % déclarent être à la recherche d'un emploi (dont 95 % en lien avec leur formation). Un quart est de nouveau en formation, 17 % en congé longue durée (parental, maladie...) et 8 % en cours de création d'entreprise. Notons que **les femmes sont particulièrement surreprésentées** parmi les bénéficiaires n'étant pas en emploi 1 semestre après la fin de la formation (60 %).

Au global, ce sont donc **seulement 7 % des bénéficiaires qui sont demandeurs d'emploi 6 mois après la fin de leur formation**. Une situation qui fait essentiellement suite à une rupture conventionnelle (pour 29 % d'entre eux), à un licenciement (24 %), voire à une fin de contrat (15 %). La démission ou l'abandon de poste sont des causes beaucoup plus marginales.



# Reconversion réussie par formation et domaines de formation

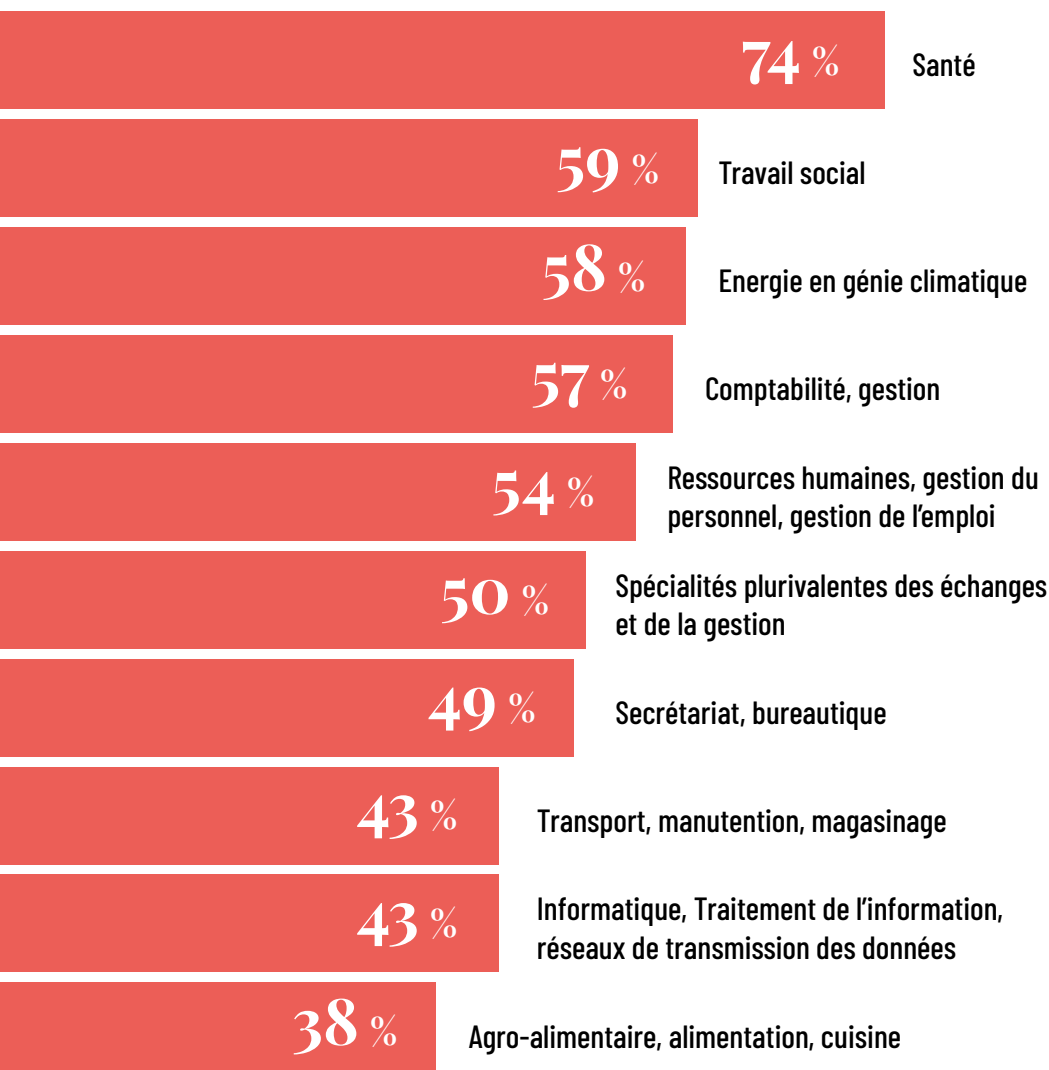
Parmi les formations les plus demandées, quatre ont un taux de reconversion réussie supérieur à la moyenne. Le DE d'aide-soignant arrive largement en tête (74 % de réussite), suivi du DE d'auxiliaire de puériculture, et des TP d'enseignant de la conduite et d'assistant en ressources humaines.

Plus largement, **ce sont dans les domaines de la santé puis plus faiblement du travail social, de l'énergie en génie climatique, de la comptabilité que l'on observe aussi les meilleurs niveaux de réussite.**

**74 %**

des bénéficiaires ayant réalisé un diplôme d'État d'aide soignant ont réussi leur reconversion 6 mois après la formation

## LES 10 DOMAINES AVEC PLUS DE 60 REpondants



# Paroles de bénéficiaires



## **GWLADYS : D'AIDE À DOMICILE À ASSISTANTE DE VIE AUX FAMILLES**

Sans diplôme, Gwladys est employée en tant qu'aide à domicile. Préférant les missions d'aide à la personne que le ménage, elle décide d'améliorer sa situation professionnelle et d'obtenir un diplôme d'assistante de vie aux familles. Elle se rapproche donc de l'AFPA, où on lui conseille de déposer une demande auprès de Transitions Pro Île-de-France. Elle monte alors son dossier avec l'aide d'une CEP. Son dossier

est accepté et Gwladys suit une formation de dix mois, dont elle ressort ravie et diplômée : « Ça s'est très bien déroulé, notre enseignante était très bien. Elle nous a montré ce qu'il fallait faire et tout. En tout cas dans le groupe, ça s'est très bien passé. » Depuis la fin de sa formation, elle travaille dans une maison de retraite et aimerait faire, dans le futur, une formation d'aide-soignante, pour évoluer encore davantage. « Je n'avais pas de niveau, je n'avais pas de diplôme et grâce à ma formation, grâce à Transitions Pro, je peux dire que j'ai un diplôme, que j'ai un métier que j'aime bien, donc je suis satisfaite » - ajoute Gwladys, qui recommande chaudement le dispositif : « à tout le monde ! Je l'ai recommandé à ma grande sœur. Actuellement, elle fait la formation. »



## **PRISCILLA, DE GESTIONNAIRE DE FORMATION À GESTIONNAIRE DE PAYE**

Titulaire d'un Master 2 en droit et Ressources humaines, Priscilla enchaîne les contrats courts, sur des postes de gestionnaire de formation. Rapidement lassée par ce métier et peinant à trouver une situation stable, elle souhaite s'orienter vers les systèmes d'information RH (SI RH) mais n'arrive pas à accéder à une formation dans ce domaine. Elle se dirige donc vers la gestion de paye, où la pénurie de main d'œuvre facilite l'accès au CDI, et qui peut permettre d'accéder à des formations en SI RH par la suite. Connaissant bien le dispositif du PTP par des affiches sur son lieu de travail, elle profite de l'approche de la fin de son CDD pour faire une demande. Son organisme de formation trouvé,

elle constitue seule son dossier de prise en charge après de Transitions Pro Île-de-France, prenant uniquement quelques conseils auprès de la responsable de sa formation et de sa conseillère Pôle Emploi : « On m'avait indiqué de faire appel à un CEP, mais je ne l'ai pas fait, car en termes de temps... je me suis dit « je le fais seule », car je me connais bien, et du coup moi, je me sentais capable de le faire. » Elle ne rencontre pas de problème majeur et sa demande est acceptée, ce qui lui permet de suivre une formation de sept mois dont elle ressort diplômée. Elle enchaîne avec un poste de gestionnaire de paye en CDD chez Geodis, avant de saisir une nouvelle opportunité : « on m'a contactée pour faire une formation avec un CDI à la clé, formation de consultant SI RH chez ADP, l'éditeur de logiciel ! » Aujourd'hui, Priscilla est chef de projet chez ADP et elle se montre satisfaite de sa reconversion professionnelle : « Je pense que là, je suis bien là où je suis, au poste que je voulais, et je pense que la formation financée par Transitions Pro m'a énormément aidée pour y arriver. »

# Reconversion réussie selon le profil des bénéficiaires

**65 %**

des bénéficiaires de moins de 30 ans et 68 % de ceux qui étaient en CDD ont réussi leur reconversion 6 mois après la fin de leur formation (vs. 54 % en moyenne)

Les femmes ont davantage réussi leur reconversion que les hommes et l'âge apparaît comme un facteur important de réussite : 65 % des moins de 30 ans ont achevé leur transition 6 mois après la fin de leur formation pour seulement 38 % des personnes âgées de 50 ans et plus. Les personnes initialement en CDD sont 68 % à avoir mis en œuvre leur projet. À noter que les personnes sans diplôme et celles en situation de handicap ont davantage de difficultés à faire aboutir leur projet (36 % de transition réalisée).



**56 %**  
Femme

**50 %**  
Homme

Moins de 30 ans

**65 %**

30-49 ans

**52 %**

50 ans de +

**38 %**

Ouvrier

**48 %**

Employé

**55 %**

Agent de maîtrise / technicien

**55 %**

Ingénieur / Cadre

**50 %**



**68 %**  
Personnes en CDD

**52 %**  
Personnes en CDI



**53 %**

Personnes n'étant pas en situation de handicap

**46 %**

Personnes en situation de handicap

Infra Bac

**53 %**

Bac

**53 %**

Bac +2

**58 %**

Bac +3

**54 %**

Bac +4, +5, +8

**57 %**

Sans diplôme

**36 %**



# Quelle est la situation des bénéficiaires ayant réussi leur reconversion ?

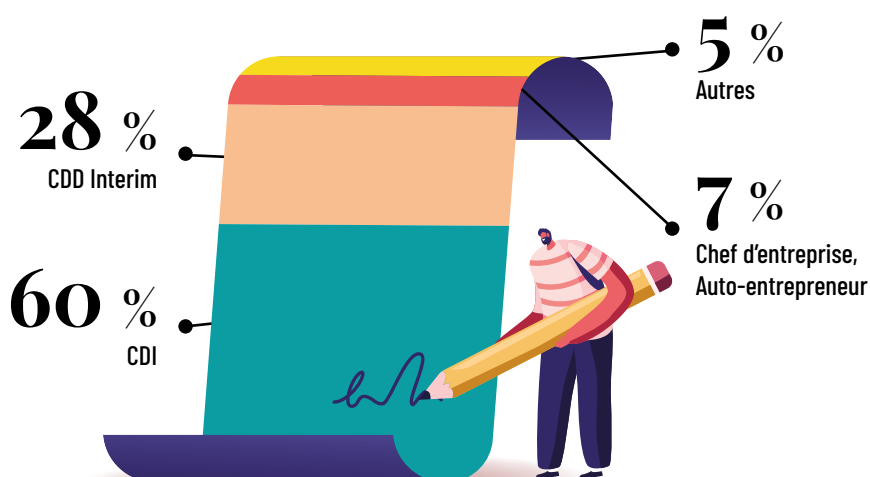
## DES SALARIÉS MAJORITAIREMENT EN CDI, À TEMPS PLEIN ET TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR PRIVÉ.

La majorité des bénéficiaires d'un PTP était en CDI à son entrée dans le dispositif. Six mois après la fin de leur formation, 6 bénéficiaires sur 10 ayant réussi leur reconversion sont encore ou à nouveau en CDI. C'est 6 points de plus que pour les personnes ayant vu leur projet aboutir en 2020. La quasi-totalité de ces bénéficiaires travaillent à temps complet et près d'1 sur 10 a réalisé une mobilité régionale.

## DAVANTAGE DE MOUVEMENTS INTER-ENTREPRISES QU'EN 2020

Le changement de poste s'accompagne pour beaucoup d'un changement d'entreprise. C'est le cas de 83 % des salariés ayant vu leur projet de reconversion aboutir en 2021 pour 79 % en 2020. Et conformément à la structure de l'emploi salarié en France, la grande majorité d'entre eux travaillent dans le privé (77 %), 12 % dans des collectivités locales, des HLM ou des hôpitaux et 5 % dans la fonction publique d'Etat.

### CONTRAT À L'ISSUE DE LA RECONVERSION



**60 %**

des bénéficiaires ayant réussi leur reconversion sont en CDI (+4 points/2020)

**94 %**

sont à temps complet

**8 %**

ont changé de région

**83 %**

des salariés ayant réussi leur transition ont changé d'entreprise (+4 points/2020)

**17 %**

ont fait une mobilité interne

# Quelles trajectoires pour les personnes ayant changé de poste ?

Si le changement de poste s'accompagne souvent d'un changement d'entreprise, il va également de pair avec un changement de secteur d'activité. En 2021, **ce sont 70 % des personnes ayant quitté leur poste initial qui ont changé de secteur** (vs. 67 % en 2020), avec **les supports à l'entreprise comme premier secteur de destination** (pour 28.9 % d'entre eux). Arrivent ensuite les secteurs des services à la personne et à la collectivité (19.7 %) et de la santé (16.6 %). A noter que près de 80 % de ces bénéficiaires (ayant changé de poste) venaient initialement des secteurs des services à la personne, du commerce et de la grande distribution, des supports à l'entreprise mais aussi du transport et de la logistique et de l'hôtellerie/restauration. Plus précisément, ce sont les domaines des soins médicaux et des ressources humaines qui ont le plus accueilli de bénéficiaires ayant changé de poste.

## 70 %

des bénéficiaires ayant changé de poste ont aussi changé de secteur d'activité (+3 pts/2020)

## Paroles de bénéficiaires



### **CÉDRIC, DE MACHINISTE RECEVEUR À LA RATP À CONDUCTEUR DE POIDS LOURDS ET SUPER LOURDS EN PROVINCE**

Après un bac pro en comptabilité, Cédric enchaîne les intérim dans des secteurs divers, avant de devenir machiniste-receveur à la RATP, où il travaille pendant dix ans. Lassé d'une clientèle de plus en plus agressive, déçu de son management et désirant se rapprocher de son lieu de vie, il décide de faire une formation pour passer le permis poids lourd, pour changer de secteur tout en restant dans son cœur de métier : « j'aimais conduire, je voulais juste changer de milieu. » Sur les conseils d'une amie, il fait appel à Transitions Pro, et monte son dossier aidé par sa

conseillère CEP et sa compagne : « ce dispositif permet à des gens d'avoir accès à des formations qu'on ne pourrait pas se payer, ou que notre employeur ne pourrait pas payer, et là, pouvoir changer de métier ou évoluer c'est quand même pas négligeable, c'est super que ça existe ! » Sa candidature acceptée, il suit une formation de quatre mois au terme de laquelle il obtient son permis poids lourd. Il démissionne alors de la RATP, et enchaîne avec une autre formation financée par Pôle Emploi, qui lui permet d'obtenir son permis super lourd. Ces formations lui ont permis de quitter la région parisienne et de trouver du travail en intérim, en tant que conducteur poids lourds. Finalement, Transitions Pro lui a permis de faire le changement de vie qu'il désirait, en gardant une sécurité : « ça a été là quand il fallait. Je ne peux que conseiller à tous ceux qui peuvent le faire de le faire, sans ça je ne me serais jamais lancé, sachant qu'on a un accompagnement, c'était très utile et très bien, je ne regrette pas du tout. »

# Quelles trajectoires pour les personnes ayant changé de poste ?

## 6 PREMIERS DOMAINES PROFESSIONNELS DE DÉPART DES PERSONNES AYANT CHANGÉ DE POSTE

## LES PRINCIPAUX DOMAINES DANS LESQUELS ILS TRAVAILLENT APRÈS LEUR RECONVERSION

**10,5 %**

Aide à la vie quotidienne

**57,9 %**

Soins paramédicaux

**19,6 %**

Professionnel médicaux techniques

**7,4 %**

Secrétariat et assistance

**28,1 %**

Ressources humaines

**21,5 %**

Secrétariat et assistance

**9,6 %**

Comptabilité et gestion

**6,4 %**

Grande distribution

**13,3 %**

Comptabilité et gestion

**13,1 %**

Secrétariat et assistance

**11,7 %**

Ressources humaines

**5,5 %**

Personnel de conduite du transport routier

**32,1 %**

Personnel de conduite du transport routier

**24,8 %**

Formation initiale et continue

**10,8 %**

Equipements domestiques et informatiques

**5,4 %**

Sécurité privée

**25,9 %**

Sécurité privée

**12,6 %**

Equipements de production, équipements collectifs

**9,4 %**

Second œuvre

**5 %**

Commerce non alimentaire et de prestations de confort

**19,2 %**

Ressources humaines

**12,6 %**

Comptabilité et gestion

**12,3 %**

Secrétariat et assistance

## Témoignage OPCO

# Interview Sandrine Picado, responsable projet et Yannick Perret, délégué régional Île-de-France à l'OPCO EP (entreprises de proximité)

**« Pour Transitions Pro l'objectif est de s'appuyer sur l'expertise de notre OPCO en tant que point d'ancrage historique sur le territoire »**

Sandrine Picado, responsable projet, et Yannick Perret, délégué régional Île-de-France à l'OPCO EP, en charge des relations avec Transitions Pro Île-de-France, expliquent le fonctionnement de ce partenariat : « Nous avons deux conventions : une en partenariat, et une pour le co-financement des projets. Pour Transitions Pro l'objectif est de s'appuyer sur l'expertise de notre OPCO en tant que point d'ancrage historique sur le territoire, et les entreprises adhérentes à nos 53 branches. L'idée est de s'appuyer sur la représentation, faire connaître la structure et ses missions auprès des employeurs qui souvent méconnaissent les dispositifs Emploi / Formation. De notre côté ça permet de compléter l'accompagnement que l'on fait auprès des entreprises. Et globalement, le but est d'accompagner les salariés, notamment les moins qualifiés, en participant à des actions sur la découverte des métiers, car on voit bien qu'on a un cruel besoin, sur certains secteurs, de valoriser des métiers méconnus, ou des métiers qui n'ont pas une image très positive. » Au-delà de ces objectifs d'information et de communication auprès des employeurs comme des salariés en reconversion, l'OPCO EP participe également au financement de projets PTP répondant à des besoins en personnel qualifié des leurs entreprises adhérentes sur des métiers ou secteurs en tension, comme l'immobilier, la coiffure, le service à la personne, ou encore le funéraire.

**« L'avantage c'est ça : le bénéficiaire le fait avec envie, s'investit, ça demande un effort, donc on a un public très motivé, et qui du coup derrière trouve un job. Pour les entreprises elles en redemandent. »**

Dans cette optique, le principal atout du PTP – explique Yannick Perret – est « d'être dans une logique de réel choix des bénéficiaires. C'est un choix du bénéficiaire, personne ne l'oblige, il choisit de se reconvertir, de s'intéresser à un autre métier et de se former pour y parvenir dans de

bonnes conditions (bien sûr le dispositif apporte le véhicule juridique et financier) mais l'avantage est là : le bénéficiaire le fait avec envie, s'investit, cela lui demande un effort, donc on a un public très motivé, et qui du coup derrière trouve un job. Pour les entreprises : elles en redemandent. »

**« Aujourd'hui les gens veulent choisir leur métier, pas le subir ! Donc l'intérêt du PTP c'est justement ça, leur offrir la possibilité de s'épanouir dans leur métier. »**

Une logique de choix et d'investissement du bénéficiaire permise par les modalités d'accompagnement avantageuses du dispositif : « l'intérêt du dispositif PTP pour le salarié c'est de pouvoir se dire « je peux me former, ma formation peut être financée, ma rémunération est assurée et si je ne trouve pas tout de suite, j'ai encore la sécurité de reprendre mon job après. »

**« C'est un partenariat gagnant - gagnant [...] on a les mêmes objectifs. C'est vraiment un travail complémentaire qui fait que notre partenariat est plus que pertinent. »**

Chacun souligne pour finir la qualité des relations entretenues avec Transitions Pro, et la complémentarité des actions et objectifs des deux organismes. « C'est un chouette partenariat, et je le dis, avec ces mots-là : il est gagnant - gagnant. Transitions Pro nous sollicite s'ils font un salon ou un job dating, ils nous demandent si on a des entreprises qui souhaitent participer... On y trouve des avantages réciproques, et l'idée c'est de pouvoir le développer, il faut qu'on avance main dans la main sur ces sujets qui doivent servir les salariés de nos entreprises. On s'occupe de dispositifs similaires, Transitions Pro, plus sur les individus, nous sur les entreprises, mais on a les mêmes objectifs. C'est vraiment un travail complémentaire qui fait que notre partenariat est plus que pertinent. »

# Zoom sur la création d'entreprise

Six mois après la fin de la formation, 10 % des bénéficiaires d'un PTP sont en cours de création d'entreprise. Un score très proche de celui mesuré dans l'enquête de 2020.

Ils sont plus précisément 8 % à s'investir dans un tel projet parmi les personnes sans emploi à l'issue de leur cursus et 13 % parmi ceux qui ont conservé leur poste. Et pour la quasi totalité d'entre eux, **le poste qu'ils occuperont dans l'entreprise sera en lien avec la formation suivie (92 %)**

A noter que 7 % des bénéficiaires ayant changé de poste sont également en cours de création d'entreprise.

## 10 %

des bénéficiaires sont en cours de création d'entreprise

## Paroles de bénéficiaires

### JEAN-BAPTISTE, DE MAITRE D'ŒUVRE EN AGENCE D'ARCHITECTE À AUTOENTREPRENEUR MENUISIER-ARCHITECTE

Après des études d'architecture et l'obtention de son habilitation à la maîtrise d'œuvre, Jean-Baptiste travaille dans une agence d'architecte pendant dix ans. De plus en plus agacé par les contraintes et les réglementations liées à son métier, il mûrit pendant trois ans le projet de créer sa propre entreprise : « J'avais envie de changer et de faire un truc de mes mains [...] je me renseignais, par quel biais il était possible de le faire ». C'est finalement sur conseil de ses parents qu'il a recours à Transitions Pro. Dans le contexte du premier confinement, ses employeurs

se montrent compréhensifs et accompagné par son CEP, il monte son dossier tout en cherchant une formation dans le travail du bois : « C'était en plein Covid, en mars, l'agence m'a laissé un mois pour me préparer, et j'ai été très tranquille, ça s'est bien passé. » Il commence alors une formation de huit mois en menuiserie auprès des Compagnons. Bien qu'un peu déçu de la partie théorique du cursus, il le trouve enrichissant et formateur, notamment grâce aux longues périodes de stage en entreprise : « j'ai appris beaucoup sur ces stages ». Au lendemain de l'obtention de son diplôme, il crée officiellement son entreprise : « je fais entre architecte et menuisier, je conçois et je réalise les chantiers » - explique-t-il. Actuellement encore accompagné par Pôle Emploi, il a déjà effectué deux chantiers longs et se montre optimiste sur l'avenir de son activité : « c'est compliqué de trouver des clients, mais je m'en fais de plus en plus, petit à petit par le bouche-à-oreille. Ça s'est développé et j'espère que je pourrais me passer bientôt de Pôle Emploi. » Transitions Pro lui a permis de « garder un salaire, et faire une transition sans risque », mais surtout de « Changer de vie ! La meilleure chose que j'ai faite, jusqu'à ce jour ! »



# Les bénéfices d'un PTP sont largement reconnus

Changer de poste se révèle positif pour une grande majorité de salariés qui perçoivent rapidement plusieurs bénéfices. Globalement, 94 % déclarent que l'exercice de leur métier s'est en effet amélioré au moins sur un point alors qu'ils ne sont que 47 % à le penser quand ils ont conservé le même poste

Cette amélioration porte en premier lieu sur **l'intérêt du travail** jugé plus satisfaisant par 77 % des bénéficiaires d'un PTP ayant changé de poste, puis sur **le niveau de responsabilités** (74 %), **la reconnaissance des compétences** (73 %), et un peu plus faiblement sur le temps de travail (60 %).

En changeant de poste, **58 % des bénéficiaires ont également vu leur salaire augmenter**, soit un niveau bien supérieur à celui des stagiaires de 2020 (50 %). Cette situation est par ailleurs très différente de celle des bénéficiaires qui n'ont pas changé de poste dont les  $\frac{3}{4}$  ont conservé le même niveau de rémunération. Au final, ce sont 80 % des personnes ayant changé de poste qui reconnaissent que leurs conditions de travail se sont améliorées. Au-delà de la reconversion, la réalisation d'un PTP contribue donc également à **l'épanouissement professionnel et au bien être au travail**.

## NIVEAU DE SALAIRE APRES LE PTP

	A changé de poste	A conservé le même poste
Salaire plus élevé	<b>58 %</b>	<b>17 %</b>
Salaire identique	<b>20 %</b>	<b>75 %</b>
Moins élevé	<b>22 %</b>	<b>8 %</b>

**94 %**

des bénéficiaires ayant changé de poste reconnaissent une amélioration dans l'exercice de leur métier (+6 points/2020)

**80 %**

estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées (vs. 26% de ceux qui n'ont pas changé de poste)

**85 %**

des bénéficiaires d'un PTP jugent la formation très utile dans leur parcours professionnel

## CONDITIONS DE TRAVAIL APRES LE PTP

	A changé de poste	A conservé le même poste
Bien meilleures	<b>47 %</b>	<b>11 %</b>
Meilleures	<b>33 %</b>	<b>15 %</b>



## Une démarche plébiscitée

98 %

recommanderaient une telle démarche de formation

À l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un PTP reconnaissent à la quasi unanimité **l'utilité de leur formation (97 %)** et ils sont même 85 % à la juger « très » utile.

Dans ce contexte, ils sont aussi nombreux (près de 9 sur 10), à dire **qu'ils recommenceraient « tout à fait » une telle démarche et surtout qu'ils la recommanderaient.** À noter que ces résultats sont encore meilleurs auprès des bénéficiaires ayant réussi leur reconversion.

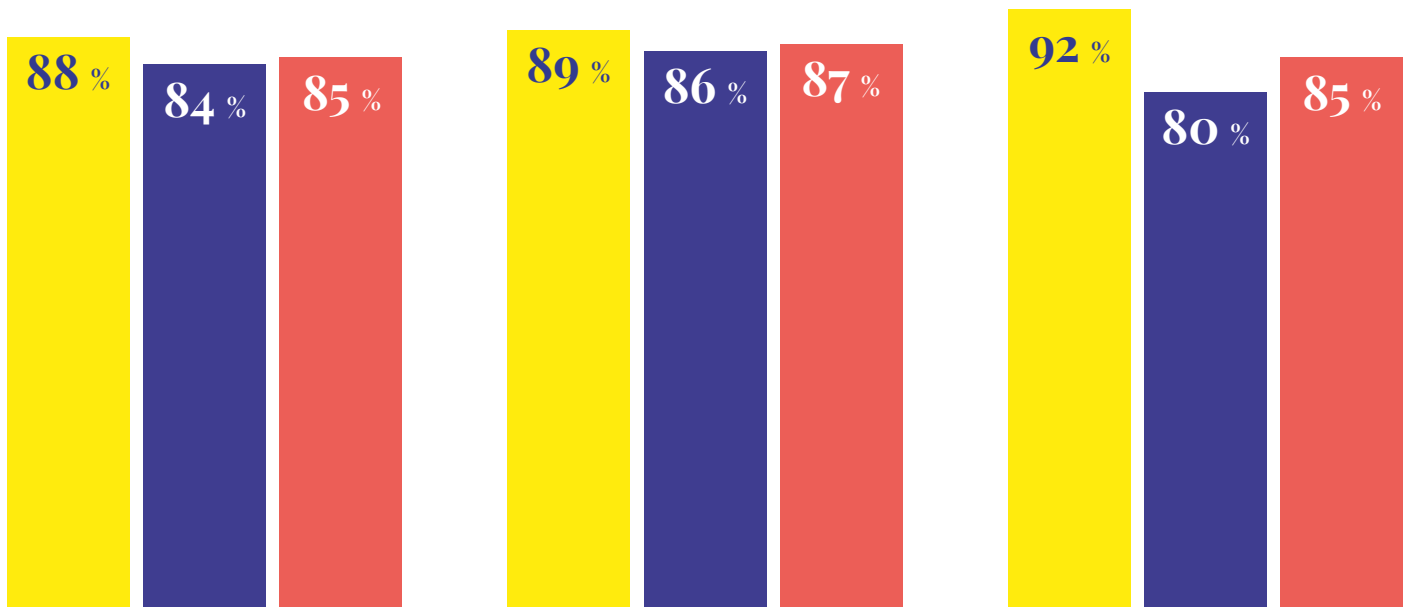
### OPINION SELON LE NIVEAU DE RECONVERSION (% OUI TOUT À FAIT)

Reconversion réalisée ■  
 Reconversion en cours ■  
 Rappel ensemble ■

Recommencerait cette démarche de formation

Recommanderait une telle démarche de formation

Utilité de la formation pour le parcours professionnelle



# Paroles de bénéficiaires

Les bénéficiaires rencontrés se montrent extrêmement satisfaits de leur expérience du Projet de Transition Professionnelle. Une satisfaction qui s'exprime dès le processus d'élaboration du dossier avec une phase d'élaboration du projet jugée utile pour prendre du recul et mûrir le projet (gage de réussite), une demande d'absence à l'employeur qui pose rarement de problème et une phase de positionnement préalable avec l'organisme de formation vécue très sereinement.

## TOUS LES BÉNÉFICIAIRES RENCONTRÉS RECOMMANDERAIENT LE PTP À LEUR ENTOURAGE.

**L'intérêt qu'ils y voient est avant tout financier**, certains précisant qu'ils n'auraient pas pu effectuer leur reconversion si les frais de formation ainsi que le maintien de leur rémunération n'avaient pas été pris en charge par Transitions Pro. Le deuxième principal avantage est celui de **la sécurité, la tranquillité d'esprit** qu'apporte la certitude de pouvoir retrouver son poste initial en cas d'échec de la reconversion. En termes pratiques, la majorité des participants a trouvé **l'accès au dispositif fluide**, et l'accompagnement fourni par Transitions Pro satisfaisant.

*« J'ai dû monter un dossier, argumenter pour dire pourquoi je voulais cette formation, et ça m'a obligé à me poser, j'ai pris le temps de rédiger mon projet, et de parler à des gens, le CEP et des pro, qui ont parlé du métier, j'ai parlé à des développeurs, des graphistes, et j'ai pris du recul. »*

Michael, gestionnaire de patrimoine > développeur web

*« Mon employeur, ça faisait huit ans que j'étais là, je commençais à tourner en rond, ma directrice a bien compris mon envie de changer, aucun souci j'ai pas eu de conflit. »*

Camille, travailleur social > enseignante du second degré

*La phase de positionnement est « utile parce que ça permet de faire le point sur ses capacités, sur ses connaissances. C'est ce qui m'a permis de voir aussi ce que j'avais acquis ou pas acquis. De pouvoir faire le point sur les formations, c'est ce qui m'a amenée à faire cette formation d'adjoint de restauration. »*

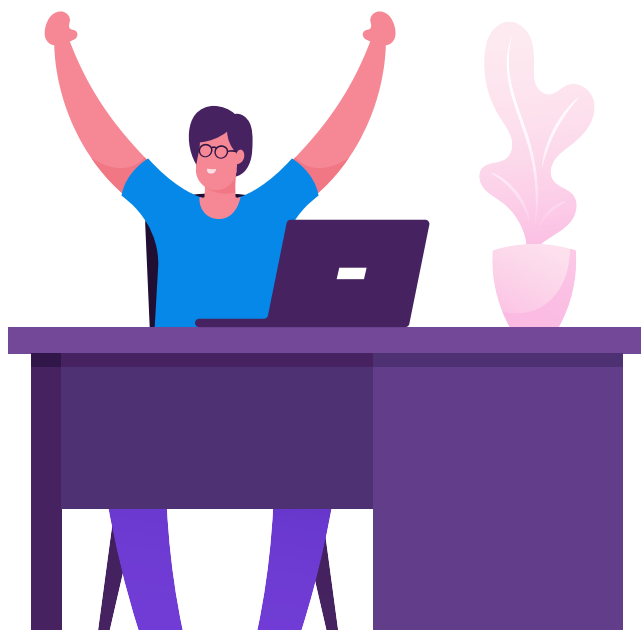
Sonia, agent de service après vente > traiteur

*« Je suis extrêmement satisfaite, vraiment. Ça m'a permis de faire un virage total et de reprendre confiance en moi, surtout sur le plan humain. De pouvoir construire un projet comme ça, c'est très, très bien. Ça a été une porte de sortie pour moi, Transitions Pro. »*

Sonia, agent de service après vente > traiteur

*« C'est génial ! enfin moi je suis très satisfait j'en parle autour de moi, plein de gens sont admiratifs, du chemin parcouru, sachant que j'avais un super poste, et tout mais ça n'allait pas... Non j'en garde un super souvenir et je regrette rien, au contraire, et Transitions Pro a été d'une très grande aide ! ça c'est certain, oui, une aide non négligeable [...] j'ai pu aborder la transition sereinement, sans m'inquiéter, j'ai pu me concentrer sur ma formation et grâce à ça profiter, vraiment en profiter. »*

Philippe, acheteur > jardinier-paysagiste autoentrepreneur





# Et 1 an après, que sont-ils devenus?

72 %

des bénéficiaires ont changé de poste

(+ 9 points par rapport à la situation des bénéficiaires 6 mois après leur formation)

63 %

des bénéficiaires ont réussi leur reconversion

(+ 9 points par rapport à la situation des bénéficiaires 6 mois après leur formation)

63 %

des bénéficiaires ayant réussi leur reconversion sont en CDI

(+ 3 points par rapport à la situation des bénéficiaires 6 mois après leur formation)

Plus de 7 bénéficiaires sur 10 ont changé de poste au bout d'1 an dont 69 % qui occupent un nouvel emploi en lien avec la formation qu'ils ont suivie.

Et **plus de 6 bénéficiaires sur 10 ont atteint leur but au bout d'un an en réalisant réellement leur projet de reconversion**. 26 % sont en cours de transition et 11 % ont abandonné.

Enfin, 63 % de ceux qui ont réussi leur reconversion sont en CDI.

A l'instar de ce qui a été observé auprès des bénéficiaires d'un PTP ayant réalisé leur reconversion 6 mois après leur formation, **les soins paramédicaux et les ressources humaines sont les 2 premiers domaines d'activité** dans lesquelles ils travaillent, 1 an après la fin de leur cursus.



# Les chiffres clés de l'étude

(ce qu'ils sont devenus 6 mois après leur formation)

## L'ENGAGEMENT DANS UN PTP ET LE SUIVI DE LA FORMATION

**91 %**

des bénéficiaires se sont engagés dans un PTP pour changer de métier

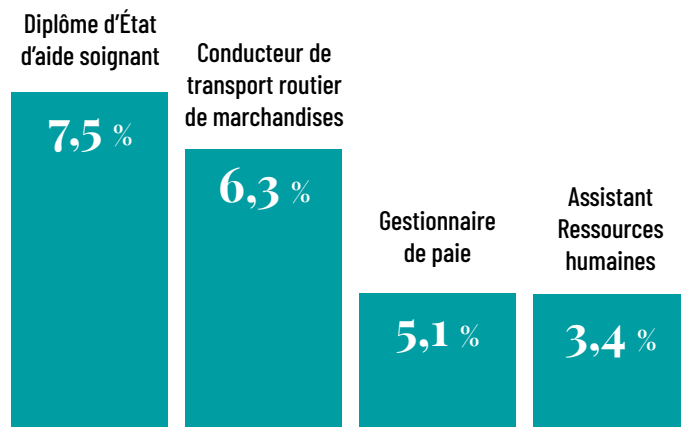
**91 %**

ont réussi leur examen

**43 %**

ont eu au moins un entretien avec un CEP

## LES FORMATIONS LES PLUS DEMANDÉES

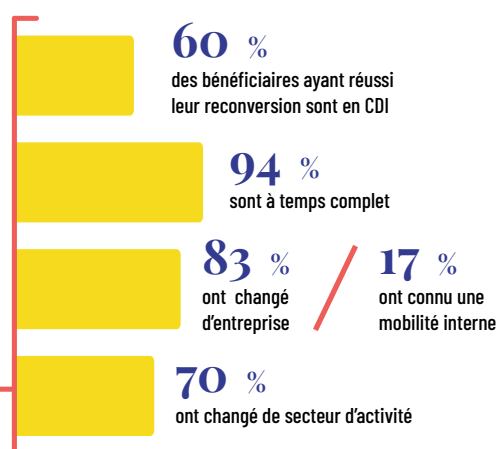


## UNE RECONVERSION RÉUSSIE POUR PLUS DE LA MOITIÉ DES BÉNÉFICIAIRES

**91 %**

ont réalisé leur projet de reconversion ou poursuivent leur parcours de reconversion

**54 %**  
exercent un métier en lien avec la formation suivie



## LES BÉNÉFICES D'UN PTP

**85 %**

des bénéficiaires d'un PTP jugent la formation très utile dans leur parcours professionnel

**98 %**

recommanderaient une telle démarche de formation

# Conclusion de Stéphane Maas, directeur de Transitions Pro Île-de-France

En mars 2022, Transitions Pro Île-de-France présentait sa première étude sur le devenir des bénéficiaires du PTP entrés en formation entre septembre et novembre 2019, six mois après la fin de leur formation.

En premier lieu, cette étude avait pour vocation de nourrir nos réflexions stratégiques et plans d'action opérationnels, dans une démarche d'amélioration continue de l'accompagnement de nos bénéficiaires du Projet de Transition Professionnelle et de son déploiement dans l'espace francilien.

Elle avait aussi pour objectif de mettre à la disposition de l'ensemble de nos partenaires un corpus d'informations pertinentes sur la reconversion des bénéficiaires du PTP, que nous sommes seuls à détenir, afin notamment de faciliter leurs décisions et la construction de partenariats au profit de reconversions réussies.

La deuxième édition de notre étude, portant sur la cohorte 2021, nous permet d'avoir des éléments de comparaison.

Dans ces conditions, nous pouvons dire tout d'abord que le recours au CEP progresse sensiblement et est considéré utile par les bénéficiaires. L'amélioration de ces résultats peut s'expliquer notamment par l'ensemble des conventions de partenariat signés avec les opérateurs CEP, qui portent leurs fruits et viennent renforcer la pertinence de notre mission de suivi du CEP, mais aussi notre positionnement en qualité de tiers lieu facilitant, permettant le partage de bonnes pratiques, la meilleure connaissance entre les différents acteurs, leur coordination et la co-construction de solutions pour améliorer l'offre de service.

Le niveau de réussite à la formation est remarquable et en sensible progression pour la quasi-totalité des bénéficiaires qui sont allés jusqu'à son terme. Ce phénomène peut s'expliquer en partie par la fin du COVID qui a permis l'amélioration du déroulement des formations, mais aussi grâce à l'enrichissement de l'offre de service

de notre association auprès des organismes de formation partenaires.

Nous pouvons aussi remarquer un taux en très forte progression de changement de poste à l'issue de la formation, avec pour la quasi-totalité des sondés des postes en CDI à temps complet, gage d'emploi de qualité. Ces résultats sont dus en partie dans ce cas précis encore à la fin du COVID, et à un marché du travail en tension, mais il ne peut pas s'agir des seuls éléments d'explication pertinents. En effet, différentes actions menées par nos associations ont des effets positifs sur cette évolution dans le taux d'insertion dans l'emploi, dont :

- le travail mené par notre association pour fournir une liste de métiers porteurs afin d'éclairer les choix de notre public

- la collaboration renforcée avec les opérateurs du CEP pour aider à faire émerger des projets « viables »

- l'examen par nos équipes techniques et nos commissaires paritaires des projets qui par leur expertise, leur expérience et leurs compétences sont en mesure d'évaluer la cohérence des projets présentés et de favoriser les réussites.

Dans ce cadre, notre étude doit nous permettre aussi, ainsi qu'à nos partenaires, de comprendre pourquoi certains secteurs d'activité ont un plus faible taux de sortie dans l'emploi.

Enfin, la quasi-totalité des bénéficiaires considère que l'exercice de leur métier, ainsi que leurs conditions de travail, se sont améliorés, et juge la formation très utile, avec des scores en progression, ce qui vient confirmer s'il le fallait la pertinence du dispositif que nous portons dans le cadre de la reconversion des actifs franciliens.



L'étude, la synthèse et la vidéo sont  
disponibles ici :

[www.transitionspro-idf.fr/etude-ntp-2023/](http://www.transitionspro-idf.fr/etude-ntp-2023/)

Rapport produit par Ipsos pour  
Transitions Pro Île-de-France.

Comité de pilotage et de relecture :

Mélanie Delannoy

Anaïs Deleuil

Mona Demarchelier

Françoise Gomes