

Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique

MARS 2024
2023-108R

Brigitte
BOURGUIGNON

Tristan
KLEIN

Dominique
GIORGI

Hélène
MONASSE

Membres de l'Inspection générale
des affaires sociales



Suivez-nous sur LinkedIn

RAPPORT

SYNTHÈSE

Inscrite au programme de travail de l'Inspection général des affaires sociales et validée par les ministres chargés du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle, la mission visait à mener des travaux d'évaluation portant principalement sur le dispositif dit « projet de transition professionnelle » (PTP), successeur du congé individuel de formation (CIF), son adaptation aux objectifs de transition professionnelle, son fonctionnement et son articulation avec l'ensemble des autres dispositifs disponibles pour accompagner les transitions professionnelles et, plus globalement sur la lisibilité et la pertinence de la politique de transition professionnelle, de ses dispositifs et de sa gouvernance.

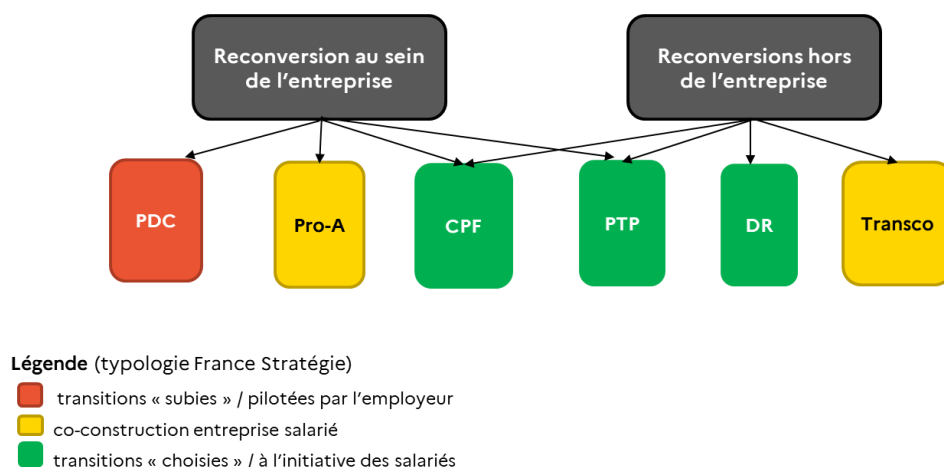
La mission rappelle d'abord que les transitions professionnelles ont été mobilisées dans un premier temps pour répondre à deux **enjeux** principaux : accompagner les mutations économiques pour les secteurs et territoires en déclin, et ouvrir la possibilité aux actifs salariés qui le souhaitent de changer de métier, puis à deux autres enjeux plus récents : faciliter les recrutements vers des filières à forts besoins prévisionnels de recrutement, et accompagner la seconde partie de carrière pour faciliter l'allongement de la durée d'activité et compenser l'usure professionnelle. Ces enjeux recoupent largement les défis actuels et futurs liés aux grandes transitions à l'œuvre dans le monde du travail, de nature démographique, écologique et numérique, mais aussi aux interrogations sur le sens et les conditions de travail, prégnantes après la crise sanitaire et dans certains secteurs professionnels. Ils montrent l'ampleur des besoins en la matière, et des investissements opérationnels nécessaires pour y répondre, même si la majorité des transitions professionnelles ne mobilisent pas d'actions de formations, ni forcément d'accompagnement par un dispositif public.

Face à ces besoins et ces enjeux, un **écosystème complexe de dispositifs** permettant de conduire des transitions professionnelles a été progressivement mis en place, réformé le plus dernièrement par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La loi rappelle la responsabilité de l'employeur, à travers le plan de développement des compétences (PDC), et le droit à la formation professionnelle avec la mobilisation autonome par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), pour autant qu'il y dispose de crédits suffisants pour financer des formations relativement lourdes. Néanmoins, il convient de distinguer :

- Les dispositifs de reconversion après recrutement qui sont limités aux demandeurs d'emploi (contrat de professionnalisation).
- Les reconversions entre deux emplois au sein d'une même entreprise qui mobilisent, pour une partie d'entre elles, le PDC et le CPF (pour un niveau d'investissement peu connu). Des financements sont également mobilisés via le Fonds national pour l'emploi-formation, qui ne se limite pas à cet objectif, et le dispositif de contrat de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ;
- Les reconversions hors de l'entreprise initiale, qui sont actuellement majoritaires dans les dispositifs publics : PTP, démission-reconversion, transitions collectives (Transco), contrat

de sécurisation professionnelle et congé de mobilité reclassement, dans des contextes de licenciement économique.

Graphique 1 : Ecosystème des dispositifs de reconversions professionnelles



Source : Mission

Une comparaison avec l'Allemagne et l'Autriche montre que des dispositifs de congé formation, comparables au PTP ou à Pro-A sont mis en œuvre, avec des conditions de prise en charge moins généreuses, et concerne une part de la population active deux fois plus importante.

La mission a centré ses analyses sur certains dispositifs qui peuvent également être regroupés en fonction de leur logique de co-construction entre employeur et salarié (Pro A, Transco), ou de mobilisation autonome par le salarié (CPF, PTP, démission-reconversion).

S'agissant des dispositifs co-construits, la mission relève que **Pro-A**, qui est censé accompagner des changements de métiers ou des promotions au sein d'une même entreprise, est tributaire d'un paramétrage trop strict (niveau de qualification inférieur à la licence, liste de certifications accessibles définies par accord de branche étendu, prise en charge forfaitaire et limitée des coûts associés) qui en a fortement limité le développement. De même, **Transco**, dispositif en théorie attractif, n'a en réalité été mis en œuvre que de manière marginale.

Parmi les **dispositifs à la main du salarié**, le **CPF**, à l'accès fortement simplifié depuis 2018, permet de financer 47 000 parcours de reconversion de salariés, ce qui en fait le principal dispositif de formations longues et certifiantes (de plus de 150 heures). Pour autant, les cofinancements par l'employeur restent marginaux.

Quant au dispositif de **démission-reconversion**, il monte en charge de manière régulière pour des bénéficiaires jeunes et qualifiés, sans qu'un suivi de leur devenir soit organisé par France Travail.

S'agissant enfin du **PTP**, il ressort des analyses détaillées de la mission plusieurs constats majeurs :

- Malgré la forte diminution du nombre de demandes de PTP, et du budget mobilisé par rapport au CIF, le taux de dossiers financés est supérieur d'environ 10 points (70 % contre 60 %) ;
- La pertinence des projets (qui synthétise l'appréciation de leur cohérence, de la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées, et l'appréciation des

perspectives d'emploi associées au projet) constitue le principal critère de sélection, mais ne fait pas pour autant l'objet d'une appréciation harmonisée entre commissions régionales ;

- Par rapport au CIF, l'examen des dossiers de PTP fait l'objet d'une priorisation, mais, à l'exception des dossiers des salariés les moins qualifiés et des salariés en inaptitude, celle-ci n'apparaît pas vraiment discriminante ;
- Le PTP apparaît comme un dispositif de coût unitaire élevé, en lien avec l'allongement tendanciel des durées de formation (notamment porté par les formations dans les champs sanitaires, social et médico-social), alors même que les cofinancements, tous co-financeurs confondus (entreprises, Agefiph, OPCO, FSE...) restent limités ;
- Au-delà des reconversions avec passage d'un secteur d'activité à un autre, une part significative des transitions conduit à des mobilités intra sectorielles, voire intra entreprise (pour 15 % des PTP) ;
- Enfin, le taux de reconversion effectif, six mois après la fin de la formation dépasse à peine 60 %, avec de fortes variations selon la formation poursuivie (ex. 88 % pour les aides-soignants).

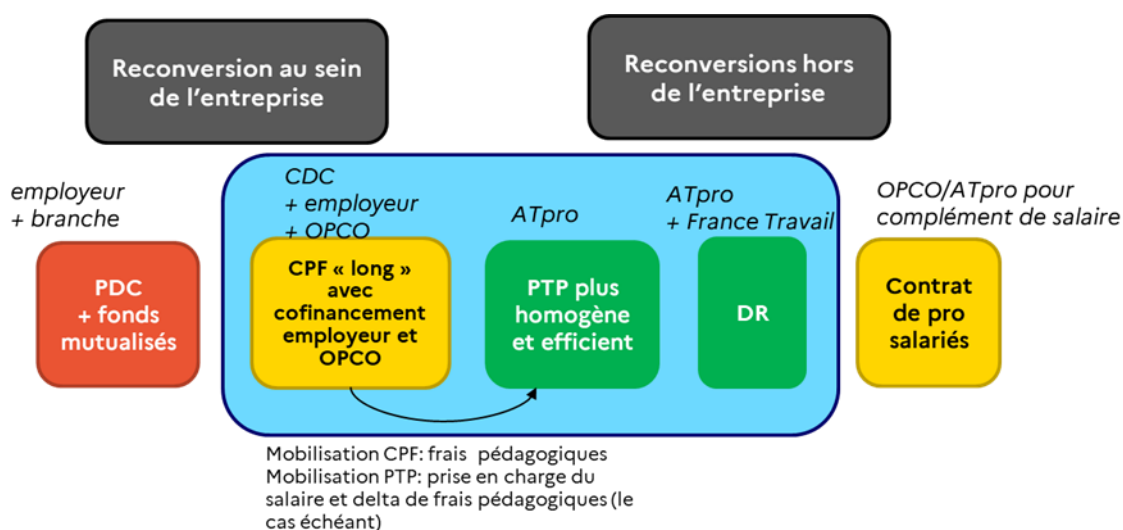
Par ailleurs, le **pilotage d'ensemble des dispositifs** de transition professionnelle apparaît faible. Il est d'abord impossible de documenter la mobilisation des entreprises et des branches au profit des transitions professionnelles, du fait du manque d'informations sur l'utilisation des PDC, comme sur les accords de branche et d'entreprise, qui peuvent pourtant, si l'on en juge à partir de données partielles, porter des financements mutualisés ou des cofinancements de dispositifs. Les associations transitions professionnelles (ATpro), de gouvernance paritaire, jouissent pour leur part d'une très large autonomie d'organisation et de fonctionnement, sans que l'association Certif Pro, au niveau national puisse, à ce stade, jouer d'autre rôle que de modeste coordination entre les ATpro, et de représentation auprès des pouvoirs publics. Enfin, au niveau régional, la mission note que le rôle des conseils régionaux apparaît marginal, compte tenu de leur absence de compétences sur la formation des salariés. France Travail, sans être présent en ce domaine, pourrait jouer un rôle plus ouvert, au regard des dispositifs qu'il mobilise pour les demandeurs d'emploi, et en tant qu'opérateur de la démission-reconversion et du CEP. Quant aux pouvoirs publics, malgré le rôle nouveau joué par les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles, ils ne jouent guère, à ce stade, un rôle moteur sur ces sujets.

Ces enjeux rappelés et ces constats posés, la mission propose **une vision cible des transitions professionnelles**, qui vise certains **objectifs clefs** : le renforcement du rôle des entreprises, des branches et des OPCO pour accompagner les parcours d'évolution internes ; le maintien de dispositifs à la main du salarié, associés à une sécurisation de leur situation ; le développement de dispositifs co-construits reposant notamment sur l'alternance ; la priorisation de certains publics (salariés faiblement qualifiés, exposés à des facteurs de pénibilité, en seconde partie de carrière, en inaptitude...), un renforcement de l'équité de traitement sur le territoire ; et de l'efficience pour accompagner davantage de reconversions à financements constants.

S'agissant des dispositifs, le scénario proposé conduirait à la fois à une **rationalisation et une simplification du paysage des transitions professionnelles**. Il conduirait à :

- Mieux articuler le CPF et le PDC, quand le dialogue social interne permet de faire converger les priorités des employeurs et les projets des salariés sur des parcours de reconversion internes ;
- Réduire le nombre de dispositifs (suppression de Transco, remplacé par un recours au FNE formation, dans le cadre de plateformes territoriales d'intermédiation, et de Pro-A) ;
- S'appuyer sur un dispositif déjà connu des employeurs, le contrat de professionnalisation, pour ouvrir un parcours de reconversion par l'alternance aux salariés en emploi, que ce soit au sein de leur entreprise ou en changeant d'entreprise. Afin de maîtriser l'impact budgétaire de cette mesure, ce nouveau dispositif serait limité à un nombre limité de contrats de professionnalisation, une première simulation est réalisée pour 10 000 contrats ;
- Renforcer les obligations de cofinancement du PTP par un CPF associé à un abondement de l'employeur, de la branche ou de l'OPCO ;
- Conforter des dispositifs reconnus (plan de développement des compétences, démission-reconversion).

Schéma 1 : Cible des dispositifs de transition professionnelle



Source : Mission

La mission recommande également d'**accroître et homogénéiser le recours au PTP** pour satisfaire les besoins de mobilité professionnelle, en fixant des objectifs collectifs plus sélectifs, liés aux caractéristiques des bénéficiaires et aux secteurs d'activité recherchés, en optimisant les financements et le coût des projets financés, notamment en réduisant la durée des formations, en développant les co-financements, en permettant le co-financement partiel de projets pour les salariés non priorités, et enfin en renforçant l'homogénéité sur le territoire de l'examen des demandes de PTP.

L'accompagnement des candidats et bénéficiaires des dispositifs de transition professionnelle devrait également être amélioré, sans que l'obligation de recours au conseil en évolution professionnelle ait été retenue par la mission.

Enfin, s'agissant du **pilotage**, la mission recommande d'ériger l'association Certif Pro, gérée de manière paritaire, en tête de réseau nationale des ATpro, en la dotant de moyens de gestion et de pilotage adaptés, et symétriquement, de réviser profondément la gouvernance des ATpro, selon un scénario privilégié d'intégration à Certif Pro, laissant simplement subsister l'autonomie décisionnelle des commissions paritaires régionales pour rendre un avis sur les dossiers de PTP et de démission-reconversion, et enfin de diversifier et approfondir les cadres de partenariats opérationnels et de cofinancement.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

Recommandations stratégiques

RECOMMANDATIONS STRATEGIQUES	Priorité	Autorité responsable	Vecteur de mise en œuvre	Échéance de lancement
Renforcer les dispositifs portés par les entreprises (plan de développement des compétences) et les branches professionnelles				
<u>Recommandation 1</u> : Inciter au développement de négociations de branches, conduisant à renforcer le financement mutualisé de formations lourdes de reconversion professionnelle, en conditionnant à un tel accord l'utilisation, à titre dérogatoire, de la part de la contribution légale à la formation dédiée au financement des plans de développement des compétences, pour accompagner les reconversions professionnelles dans les entreprises de plus de 50 salariés	1	MTSS	Modification des articles L. 6331-2 et 4 3° du code du travail	2024
<u>Recommandation 2</u> : Inciter à l'abondement du CPF par les entreprises, pour des publics ou des situations prioritaires, en créant un cadre de cofinancement par les OPCO, après accord de branche en définissant les conditions, actionnable si un accord d'entreprise est conclu.	1	MTSS	Modification, le cas échéant, de l'article L.6323-4 du code du travail	2024
Développer les dispositifs co-construits entre l'entreprise et le salarié				
<u>Recommandation 5</u> : Supprimer le dispositif Pro-A et créer un nouveau dispositif de professionnalisation en alternance en ouvrant le contrat de professionnalisation aux salariés de plus de 30 ans avec des modalités de fonctionnement adaptées à leur situation.	1	MTSS	Modification L 6325-1 et suivants du code du travail, et L.6323-1 et suivants	2024
<u>Recommandation 6</u> : Supprimer le dispositif Transco et mobiliser à la place l'enveloppe FNE-Formation au niveau régional (Dreets), dans le cadre de « plateformes d'intermédiation », afin de permettre le financement d'accompagnements des transitions professionnelles de salariés pour des entreprises en difficultés, associées le cas échéant à des congés de mobilité ou des périodes de mobilité volontaire sécurisées.	1	MTSS	Instruction	2024

RECOMMANDATIONS STRATEGIQUES	Priorité	Autorité responsable	Vecteur de mise en œuvre	Échéance de lancement
Homogénéiser les critères d'accès aux dispositifs à la main du salarié (CPF, PTP, démission-reconversion) et accompagner son projet professionnel				
<u>Recommandation 9</u> : Définir des objectifs collectifs d'attribution des projets de transition professionnelle plus sélectifs, liés aux caractéristiques des bénéficiaires, soit <i>a minima</i> en précisant au niveau réglementaire les priorités devant guider les décisions des CPIR, soit en complétant ce premier niveau de réglementation par la fixation de deux critères d'éligibilité tenant compte de l'âge et du niveau de qualification des candidats.	1	MTSS	Article L.6323-17-1 et suivants	2024
<u>Recommandation 10</u> : Réserver une part minimale des montants inscrits au FIPU au financement de PTP, dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-1 (§3) du code du travail, permettant aux salariés concernés d'accéder à un emploi non exposé à des facteurs de risques professionnels.	2	MTSS	Décret d'application L. 6323-17-1 (§3)	2024
<u>Recommandation 11</u> : Assurer la mobilisation effective des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son projet de transition professionnelle, et intégrer ce cofinancement dans le cadre de l'enveloppe actuelle de financement mise à disposition par France compétences, sans variation de son montant.	2	CDC/FC	Mise en œuvre des textes en vigueur	2025
<u>Recommandation 12</u> : Définir une cible de réduction de la durée des formations les plus longues financées par les ATpro, à partir d'un référentiel partagé au niveau national.	2	MTSS/FC/Certif Pro	Instruction et COM Certif Pro	2025
<u>Recommandation 15</u> : Instaurer un cofinancement assuré par l'employeur pour les projets de transition professionnelle internes à l'entreprise du salarié et, de même, un cofinancement assuré par l'entreprise de débouché pour des projets de transition professionnelle externe à l'entreprise du salarié, à hauteur de taux minimaux définis au niveau national.	2	MTSS/Certif Pro	Décret	2025

RECOMMANDATIONS STRATEGIQUES	Priorité	Autorité responsable	Vecteur de mise en œuvre	Échéance de lancement
Adapter la gouvernance et le pilotage des ATpro, pour une meilleure utilisation des dispositifs de transition professionnelle				
<p><u>Recommandation 28</u> : Eriger l'association Certif Pro, gérée de manière paritaire, en tête de réseau nationale des ATpro, en la dotant de moyens de gestion et de pilotage adaptés tout en renforçant les pouvoirs de tutelle (présence d'un Commissaire du gouvernement à son conseil d'administration ; adaptation de la convention d'objectifs et de moyens et des frais de gestion qu'elle encadre ; cadrage des orientations métiers...).</p>	1	MTSS	Dispositions législatives	2025
<p><u>Recommandation 29</u> : Réviser la gouvernance des ATpro en cohérence avec la désignation de Certif Pro en tête de réseau. Constituer le réseau avec une personnalité morale nationale unique, et maintenir les CPIR, instances décisionnelles sans personnalité morale.</p>	1	MTSS	Modification L.6323-17-6 du code du travail	2024

Recommandations techniques

RECOMMANDATIONS TECHNIQUES	Priorité	Autorité responsable	Vecteur de mise en œuvre	Échéance de lancement
Renforcer les dispositifs portés par les entreprises (plan de développement des compétences) et les branches professionnelles				
<u>Recommandation 3</u> : Afin de permettre une anticipation des évolutions nécessaires des ressources humaines des TPE-PME, inciter à la négociation d'accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) avec un volet « reconversions professionnelles », par le biais de prestations de conseil en ressources humaines spécifiquement promues et orientées en ce sens, avec un seuil d'accès relevé pour prendre en compte des entreprises comptant jusqu'à 300 salariés.	2	MTSS	Décret, instruction et mise en œuvre Dreets/OPCO	2024
<u>Recommandation 4</u> : Afin de recueillir des données supplémentaires relatives à la politique de formation des entreprises, inscrire dans les priorités des OPCO, la mise en place d'une plateforme de recueil d'informations auprès des TPE-PME, permettant, symétriquement, d'étayer leur démarche d'analyse de leurs besoins de formation et de construction des plans de développement des compétences, grâce à la mise à d'outils dédiés, le cas échéant intégrés aux systèmes d'informations de gestion des ressources humaines.	2	MTSS/OPCO	COM OPCO	2025
Développer les dispositifs co-construits entre l'entreprise et le salarié				
<u>Recommandation 7</u> : Expérimenter l'ouverture aux salariés des dispositifs réservés aux demandeurs d'emploi susceptibles de faciliter des transitions professionnelles (préparations opérationnelles à l'emploi, actions de formation préalable au recrutement, méthodes de recrutement par simulation), et inscrire cette priorité parmi les objectifs associés à la mise en place de France Travail, et dans le cadre des partenariats entre France Travail, les OPCO et les ATpro.	2	MTSS/FT/OPCO/ ATpro	Loi/ Convention tripartite Etat/Unedic/FT	2025
Homogénéiser les critères d'accès aux dispositifs à la main du salarié (CPF, PTP, démission-reconversion) et accompagner son projet professionnel				
<u>Recommandation 8</u> : Prioriser, dans les travaux de la Caisse des dépôts et consignations, le développement de conventions avec les entreprises, afin de faciliter l'abondement du CPF pour accompagner les projets volontaires portés par des salariés, dans le cadre des dispositifs d'abondement automatisé et de remboursement des droits.	2	MTSS/CDC	COP CDC	2025

<p><u>Recommandation 13</u> : Fixer aux ATpro une cible de progression des dispositifs réduisant la durée de formation (mobilisation de la validation des acquis de l'expérience, validation de blocs de compétences dans le cadre d'un projet de transition professionnelle), associée à un complément de financement de l'ingénierie pédagogique et de parcours nécessaire pour l'organisme de formation.</p>	1	MTSS/FC/Certif Pro	Instruction	2025
<p><u>Recommandation 14</u> : Asseoir la prise en charge des frais de formation sur un référentiel national de coûts établi par France compétences, prenant en compte la durée de formation recommandée par certification.</p>	2	MTSS/FC/Certif Pro	Instruction	2025
<p><u>Recommandation 16</u> : Systématiser les conventions de partenariat de cofinancement avec les OPCO, branches professionnelles et conseils régionaux quand cela est pertinent.</p>	1	Certif Pro	Conventions	2025
<p><u>Recommandation 17</u> : Dynamiser les cofinancements par le FSE par un cadrage national des taux de cofinancement (40 ou 50%), et des règles de prise en charge des coûts indirects et des plans de financement et la mobilisation possible dans 6 régions du Fonds de transition juste.</p>	2	MTSS	Instruction	2025
<p><u>Recommandation 18</u> : Instaurer une prise en charge partielle pour les PTP ne relevant pas des catégories prioritaires définies par décret (en application de la recommandation 9).</p>	1	MTSS	Décret	2025 (décret recommandation 9)
<p><u>Recommandation 19</u> : Revoir les conditions de prise en charge du revenu des bénéficiaires du PTP en instaurant une dégressivité accrue à partir de 2 SMIC, voire une dégressivité minimale à partir de 1,5 SMIC, en fonction du niveau de prise en charge retenu dans le cadre de mise en œuvre du contrat de professionnalisation « salariés » (recommandation 5) et en simplifiant le mode de prise en charge du salaire pour l'ensemble des salariés.</p>	1	MTSS	Décret	2024 (fonction de la recommandation 5)
<p><u>Recommandation 20</u> : Dans le cadre d'un PTP, permettre aux salariés de mobiliser de façon anticipée leur compte épargne temps, leurs congés payés, et de débloquent de façon anticipée leur épargne salariale.</p>	2	MTSS	Loi et décret	2025
<p><u>Recommandation 21</u> : Préciser les conditions d'appréciation de la pertinence du projet de transition professionnelle au niveau réglementaire ou le cas échéant par instruction ministérielle.</p>	1	MTSS	Décret	2024

<u>Recommandation 22</u> : Etablir un score minimal en points conditionnant l'acceptation des dossiers de PTP par la CPIR.	2	MTSS	Décret	2025 (fonction de la recommandation 9)
<u>Recommandation 23</u> : Inciter systématiquement les candidats à un PTP à mobiliser le CEP avant dépôt du dossier, mais également en cours et avant la fin de la formation, afin d'envisager ses suites possibles.	1	FC/Certif Pro/Atpro/organismes CEP	Cahier des charges CEP	2025
<u>Recommandation 24</u> : Renforcer la visibilité du CEP actifs occupés salariés, en communiquant autour d'un « conseil/bilan de mi-carrière » à 45 ans.	2	FC/Certif Pro/Atpro/organismes CEP	-	2025
<u>Recommandation 25</u> : Assouplir les conditions d'activité antérieure au dispositif de démission-reconversion, en abaissant le nombre de jours de travail exigés pendant les cinq années précédant la demande, et harmoniser et systématiser l'évaluation de ses résultats entre France Travail et les ATpro.	2	MTSS/FT/ATpro	Décret	2025
Adapter la gouvernance et le pilotage des ATpro, pour une meilleure utilisation des dispositifs de transition professionnelle				
<u>Recommandation 26</u> : Instaurer au niveau régional, sous l'égide des Dreets un « comité des transitions professionnelles », réunissant l'ensemble des parties prenantes (Dreets, dont DARP, ATpro, France Travail, OPCO, CEP...), chargé d'assurer les échanges d'informations et de pratiques, les coordinations opérationnelles et les instruments qui permettent leur mise en œuvre, et enfin le suivi de leurs résultats.	1	MTSS	Instruction	2025
<u>Recommandation 27</u> : Expérimenter le fonctionnement de « plateformes d'intermédiation », dans quelques territoires à forts enjeux de GPEC territoriale, sous l'égide du comité régional des transitions professionnelles, et sous le pilotage des DARP départementaux, en lien avec les « experts d'avenir » de France Travail, et l'ensemble des partenaires locaux pertinents, permettant des mises en relation d'entreprises recruteuses avec des salariés s'inscrivant dans une démarche de transition professionnelle, et mobilisant des financements du FNE formation.	1	MTSS	Instruction	2024, en fonction de la mise en œuvre de la recommandation 6
<u>Recommandation 30</u> : Revoir la répartition régionale des fonds entre ATpro, en passant d'une répartition en fonction de la masse salariale à une répartition en fonction de l'emploi salarié.	2	MTSS/Certif Pro	Modification de l'article R.6123-26 du code du travail	2025

<p><u>Recommandation 31</u> : Diversifier le cadre des partenariats des ATpro vers les acteurs chargés de la prévention et de la santé au travail, en particulier les services de santé au travail interentreprise ou autonomes, et les CARSAT.</p>	<p>2</p>	<p>Certif Pro/ATpro/SSTI/ CARSAT</p>	<p>Conventions</p>	<p>2025</p>
<p><u>Recommandation 32</u> : Approfondir les partenariats avec France Travail sur trois volets principaux : connaissance des bénéficiaires du dispositif démission reconversion et analyse de son efficacité ; ouverture aux personnes en transition professionnelle des dispositifs réservés aux demandeurs d’emploi (POE, AFPR, MRS) ; identification des besoins d’accompagnement pour des publics intérimaires, intermittents ou en alternance entre CDD et chômage.</p>	<p>2</p>	<p>Certif Pro/FT</p>	<p>Conventions</p>	<p>2025</p>

SOMMAIRE

SYNTHESE.....	2
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION	7
RAPPORT	17
1 LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES : UN ECOSYSTEME COMPLEXE DE DISPOSITIFS ET D'ACTEURS	18
1.1 DES ENJEUX CROISSANTS, UN ENSEMBLE PROFUS DE DISPOSITIFS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE ...	19
1.1.1 Des enjeux croissants.....	19
1.1.2 Le rôle central conféré à la responsabilité de l'employeur et à la mobilisation autonome du CPF	28
1.1.3 Des dispositifs permettant d'envisager des reconversions au sein ou en dehors de l'entreprise	30
1.2 UNE ORGANISATION QUI N'EST PAS PILOTEE, DES ACTEURS AUX APPROCHES MULTIPLES ET NON PARTAGEES	31
1.2.1 Au niveau des entreprises et des branches professionnelles : une mobilisation peu documentée au profit des transitions professionnelles.....	31
1.2.2 Au niveau des OPCO : une mobilisation freinée par des moyens mutualisés limités, et par une approche territoriale variable suivant les structures.....	33
1.2.3 Des dispositifs interprofessionnels portés par des acteurs paritaires faiblement encadrés, sans pilotage de réseau.....	34
1.2.4 Une mobilisation des acteurs au niveau régional limitée par leur champ de compétence propre et l'absence de pilotage global des transitions professionnelles	36
1.3 L'EXEMPLE DU SECTEUR DE LA SANTE : DES BESOINS DE FORMATION IMPORTANTS, DES MOYENS GLOBALEMENT INSUFFISANTS MALGRE UNE FORTE MOBILISATION DES DISPOSITIFS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE	39
1.3.1 Des tensions de recrutement élevées, des effectifs de formation continue majoritairement portés par le secteur hospitalier public.....	39
1.3.2 Des modalités d'accompagnement des parcours de formation en partie inadaptées aux besoins de la branche	41
2 DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES FRAGMENTEES ENTRE DES DISPOSITIFS CO-CONSTRUITS TRES ENCADRES, ET DES DISPOSITIFS INITIES PAR LES SALARIES, PROTECTEURS MAIS PEU PILOTES.	46
2.1 TRES FORTEMENT ENCADRES, LES DISPOSITIFS CO-CONSTRUITS ENTRE ENTREPRISES ET SALARIES N'ONT CONNU QU'UN DEVELOPPEMENT FAIBLE VOIRE ANECDOTIQUE.....	46
2.1.1 La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) : un paramétrage du dispositif qui en a empêché le développement	46
2.1.2 Les transitions collectives : une mise en œuvre marginale, qui accompagne avant tout quelques entreprises emblématiques.....	47
2.2 LES DISPOSITIFS A LA MAIN DU SALARIE : DES RESULTATS VARIABLES, UNE OPTIMISATION NECESSAIRE DES COUTS ET DU PILOTAGE	48
2.2.1 Le CPF : de nombreux parcours de reconversion portés par les salariés, des possibilités de co-construction avec l'employeur peu mobilisées.....	48
2.2.2 Le PTP : des priorités peu lisibles, une optimisation des financements nécessaire, associée à un suivi renforcé des parcours de reconversion.....	50

2.2.3 *La démission-reconversion : un dispositif peu piloté, qui semble offrir une possibilité de reconversion facilitée aux personnes jeunes et qualifiées* 56

3 LA VISION CIBLE : UN PILOTAGE RENFORCE DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES, PERMETTANT DE RATIONALISER ET OPTIMISER L'UTILISATION DES DISPOSITIFS 57

3.1 RENFORCER LES DISPOSITIFS PORTES PAR LES ENTREPRISES (PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES) ET LES BRANCHES PROFESSIONNELLES 58

3.1.1 *Favoriser la négociation d'entreprise et de branche* 58

3.1.2 *Accompagner davantage l'analyse des besoins de formation professionnelle dans les TPE-PME* 59

3.2 DEVELOPPER LES DISPOSITIFS CO-CONSTRUITS ENTRE L'ENTREPRISE ET LE SALARIE 60

3.2.1 *Ouvrir un dispositif de professionnalisation en alternance aux salariés* 61

3.2.2 *Supprimer Transco et réintégrer le financement des transitions professionnelles collectives dans le FNE-Formation* 63

3.2.3 *Inciter à la mobilisation de dispositifs facilitant des reconversions, ouverts aux demandeurs d'emploi (POE, AFPR, MRS)* 63

3.3 HOMOGENEISER LES CRITERES D'ACCES AUX DISPOSITIFS A LA MAIN DU SALARIE (CPF, PTP, DEMISSION-RECONVERSION) ET ACCOMPAGNER SON PROJET PROFESSIONNEL 64

3.3.1 *Favoriser l'accompagnement de projets de transition professionnelle mobilisant le CPF de droit commun, et sécuriser les parcours de formation associés* 64

3.3.2 *Accroître et homogénéiser le recours au PTP pour satisfaire les besoins de mobilité professionnelle* 65

3.3.3 *Conforter le dispositif de démission-reconversion* 71

3.4 ADAPTER LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE DES ATPRO, POUR UNE MEILLEURE UTILISATION DES DISPOSITIFS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE 72

3.4.1 *Instaurer un pilotage régional et le cas échéant territorial des transitions professionnelles* ... 72

3.4.2 *Réformer le modèle de pilotage des ATpro* 73

3.4.3 *Renforcer les partenariats pour optimiser le fonctionnement des transitions professionnelles* 74

3.5 PROMOUVOIR UNE VISION CIBLE DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES TENANT COMPTE DES BESOINS IDENTIFIES ET DES EXIGENCES DE SOUTENABILITE BUDGETAIRE 75

3.5.1 *Tenir compte des exigences de soutenabilité budgétaire* 75

3.5.2 *Promouvoir une vision cible des dispositifs de transition professionnelle* 76

ANNEXE 1 : METHODOLOGIE DE LA MISSION 79

ANNEXE 2 : GOUVERNANCE DES ATPRO 86

ANNEXE 3 : EXPLOITATION ENQUETE SOLEN DILIGENTEE AUPRES DES ATPRO 94

ANNEXE 4 : MOBILISATION DU CPF POUR FINANCER DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES 124

ANNEXE 5 : LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A) 131

ANNEXE 6 : MODALITES D'ATTRIBUTION DES PRISES EN CHARGE DE PTP 136

ANNEXE 7 : DEMISSION RECONVERSION 165

ANNEXE 8 : DISPOSITIF « TRANSITIONS COLLECTIVES » (TRANSCO) 173

ANNEXE 9 : OPCO ET ATPRO 181

ANNEXE 10 : ELEMENTS DE COMPARAISON AU NIVEAU EUROPEEN 189

ANNEXE 11 : LISTES DES METIERS A FORTES PERSPECTIVES D'EMPLOI.....	194
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	198
SIGLES UTILISES.....	206

RAPPORT

Introduction

[1] La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur les dispositifs d'accompagnement des formations et reconversions professionnelles des salariés en emploi. Parmi ces dispositifs, le projet de transition professionnelle (PTP), issu de la suppression du congé individuel de formation (CIF), permet de financer des projets, à l'initiative des salariés. Les dossiers sont examinés par des commissions paritaires d'instruction régionales (CPIR), adossées à des associations dénommées « associations Transitions Professionnelles » (ATpro).

[2] S'inscrivant dans le programme de travail de l'IGAS, cette mission d'évaluation porte sur trois principaux volets :

- une évaluation de la lisibilité de la politique publique d'accompagnement des transitions professionnelles de salariés et des dispositifs associés ;
- une analyse des modalités d'attribution du PTP et de l'adéquation de ce dispositif aux objectifs de politique publique ;
- une analyse relative à la lisibilité et l'efficacité de la gouvernance des dispositifs, afin d'assurer une prise en charge équitable des salariés sur l'ensemble du territoire.

[3] Ces travaux ont été engagés de façon concomitante avec l'ouverture de négociations interprofessionnelles relatives à un Nouveau Pacte de la Vie au travail. Le document d'orientation, adressé en novembre 2023 aux partenaires sociaux, invitait ces derniers à engager les négociations d'ici à mars 2024, pour simplifier et rendre plus lisible les dispositifs favorisant les transitions professionnelles, améliorer l'organisation des réseaux nationaux et territoriaux en charge de leur accompagnement, et en développant l'alternance pour les adultes.

[4] La mission a tenu compte des travaux déjà engagés par France Stratégie¹ et la Cour des Comptes², remis en juin 2023. La mission a complété les estimations réalisées par France Stratégie, pour ce qui concerne les besoins en transitions professionnelles, par une synthèse d'études prospectives, ainsi que par une analyse de la littérature disponible en économie et en sociologie sur les parcours de reconversion professionnelle. La mission s'est par ailleurs attachée à mettre en regard les dispositifs mis en place en France, avec d'autres pays européens avancés sur ces politiques publiques, comme l'Allemagne et l'Autriche (détaillé en annexe 10).

[5] Afin d'appréhender la diversité des organisations au niveau régional, la mission s'est déplacée dans six régions, qui représentent les deux tiers des dossiers examinés³, pour rencontrer les ATpro, ainsi que leurs principaux interlocuteurs en région (Dreets, organisme de CEP, OPCO,

¹ Réseau Emplois compétences, *Relever collectivement le défi des transitions professionnelles*, France stratégie, juin 2023

² Cour des Comptes, *La formation professionnelle des salariés*, juin 2023.

³ Ile-de-France, Hauts-de-France, Bretagne, Auvergne-Rhône Alpes, PACA, Nouvelle-Aquitaine

France Travail). De plus, la mission a réalisé des analyses quantitatives et qualitatives, à partir des données extraites du système d'information des ATpro pour les principaux dispositifs suivis par ces structures⁴, de l'étude de dossiers individuels acceptés et refusés par les ATpro. Les résultats de ces analyses sont présentés de façon complète dans trois annexes (annexe 6 pour la gestion du PTP, annexe 7 pour démission-reconversion, annexe 8 pour Transco).

[6] Ces données ont été complétées par une enquête spécifique auprès de l'ensemble des ATpro, sur certains aspects de leur organisation, et en les interrogeant sur les évolutions envisagées. Des annexes reprennent ces données (annexe 2 sur la gouvernance des ATpro, annexe 3 sur les résultats complets de l'enquête, annexe 9 sur les partenariats avec les OPCO).

[7] Afin de compléter l'analyse des dispositifs effectivement mobilisés pour accompagner les transitions professionnelles, la mission a mobilisé des études spécifiques de la Caisse des dépôts et des consignations et de la DGEFP pour étudier les modalités d'utilisation du compte personnel de formation pour des formations longues, et de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ces données sont présentées de façon détaillée dans deux annexes (annexe 4 pour le CPF, annexe 5 pour Pro-A).

[8] Etant donné l'engagement de la mission en parallèle des négociations interprofessionnelles, deux étapes de restitution intermédiaires ont été prévues. Un premier point d'étape fin janvier a porté sur les principaux constats de la mission, le second point d'étape fin février s'est concentré sur les premières orientations que pourrait présenter la mission.

[9] Le rapport de synthèse présente la construction des dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles, qui s'est effectué par strates successives (1). Les dispositifs actuels distinguent traditionnellement les projets construits entre l'employeur et son salarié, et les projets portés en autonomie par le salarié ; ces différents dispositifs souffrent d'un manque de lisibilité, et d'une certaine hétérogénéité de gestion (2). L'organisation-cible proposée vise à renforcer la mobilisation des financements par les employeurs, à se concentrer sur les dispositifs les plus connus et éprouvés, et à renforcer le pilotage de cette politique publique aux niveaux national et régional (3).

1 Les transitions professionnelles : un écosystème complexe de dispositifs et d'acteurs

[10] Face à des enjeux économiques et sociaux d'ampleur croissante, les dispositifs de transition professionnelle mobilisables forment un écosystème complexe, dont l'efficacité d'ensemble peut être insuffisante pour faire face aux besoins de certains secteurs en tension, situation illustrée par le secteur de la santé. De plus, le pilotage des transitions professionnelles apparaît particulièrement faible.

⁴ PTP, démission-reconversion, transitions collectives

1.1 Des enjeux croissants, un ensemble profus de dispositifs de transition professionnelle

1.1.1 Des enjeux croissants

[11] Les dispositifs de transition professionnelle répondent à des enjeux majeurs, qu'ils correspondent aux grandes transitions en cours, aux tensions de recrutement manifestes dans de nombreux secteurs, ou encore aux souhaits personnels de mobilité des salariés. Ils représentent aujourd'hui un ensemble relativement complexe, même si la responsabilité de l'employeur à travers le plan de développement des compétences et l'autonomie du salarié, avec le compte personnel de formation, restent centrales.

1.1.1.1 Une définition ambiguë des transitions professionnelles

[12] Historiquement, les « reconversions professionnelles »⁵ sont envisagées dans les années 1970 et 1980 pour faire face aux mutations industrielles⁶. La notion de « mobilité professionnelle », plus large car incorporant tout changement d'emploi même sans changement de métier ni promotion professionnelle, en vogue dans les années 1950 et 1960, a été remise en avant entre les années 1990 et 2000.

[13] Avec la concomitance des transitions démographiques (vieillesse), numériques et écologiques, depuis une décennie, la notion de « transitions professionnelles » a pris le dessus⁷. Elle permet d'insister sur les processus qui sont à l'œuvre du point de vue des acteurs (individu, entreprise, ...).

[14] Derrière ces différences de terminologie se trouvent des objets variés, parfois convergents : accompagnement de changements techniques ou d'organisations, évolution complète d'un secteur de production (ex. voiture électrique pour le secteur de l'automobile) pour les problématiques les plus larges, ou reconversion professionnelle au sens plus classique du terme, sur un plan individuel.

[15] La définition suivante des « reconversions professionnelles », proposée dans le récent rapport de France Stratégie⁸, est ici retenue : une démarche de changement de métier des salariés, pouvant nécessiter dans certains cas un accompagnement par des institutions publiques et la mobilisation d'une formation professionnelle certifiante ou diplômante. La reconversion professionnelle peut s'accompagner ou non d'un changement du niveau de qualification professionnelle.

⁵ Brochier D., « Des reconversions aux transitions : un nouvel âge des mobilités professionnelles ? », *BREF Céreq*, n°405, 2021.

⁶ Negroni C., Mazade O., « Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires », *Recherche & formation*, n°90, 2019.

⁷ Lefresne F., « Politiques publiques et mobilité professionnelle : une mise en perspective historique », in Lefresne et Verdier, *Le temps des mobilités et des transitions professionnelles. Ce que nous enseignent les travaux du Céreq*, Céreq Essentiels, n°5, février 2024.

⁸ Réseau Emplois compétences, *Relever collectivement le défi des transitions professionnelles*, France stratégie, juin 2023.

[16] Dans ce cadre, les « transitions professionnelles » recouvrent en plus les évolutions statutaires, d'un parcours salarié vers un exercice indépendant, ou du secteur privé vers le secteur public.

1.1.1.2 Des enjeux divers et parfois contradictoires

[17] **Les dispositifs de reconversion professionnelle ont été mobilisés pour répondre dans un premier temps à deux enjeux principaux : accompagner les mutations économiques pour les secteurs et territoires en déclin, et ouvrir la possibilité aux actifs salariés qui le souhaitent de changer de métier.** Les dispositifs associés à ces enjeux sont conçus de façon parallèle, avec des cibles différentes : les entreprises pour ce qui concerne les mutations économiques dites « subies », et les salariés pour ce qui concerne les formations associées au changement de métier dites « choisies ».

[18] Concernant les entreprises, les dispositifs de « reconversion professionnelle » engagés de façon successive depuis les années 1960 sont complémentaires des actions de reclassement, que ce soit pour accompagner des territoires (actions du « Fonds national de l'emploi – formation » (FNE)), ou pour les plans de sauvegarde de l'emploi de certaines entreprises (contrat de sécurisation professionnelle)⁹.

[19] Concernant le volet individuel, l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, transcrit dans la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente prévoit un dispositif ciblé pour des reconversions professionnelles longues, avec le congé individuel de formation (CIF, actuel projet de transition professionnel), permettant aux salariés de prendre un congé pour suivre une formation.

[20] La création de dispositifs de transitions professionnelles comme un droit du salarié voire de l'individu, répondant à de strictes motivations personnelles, s'inscrit dans l'émergence de discours et pratiques individuelles de reconversions dans le contexte des transformations de l'emploi des années 2000 dont « l'individu est acteur »¹⁰. Cette dimension individuelle des transitions demeure forte encore aujourd'hui, chez les cadres¹¹, mais également l'ensemble des salariés.

[21] Les transitions professionnelles s'inscrivent néanmoins depuis deux décennies dans une perspective plus globale et macroéconomique. En effet, la France, comme les autres économies européennes, fait face à plusieurs défis concomitants avec le vieillissement de la population, les transformations économiques et sociales liées au numérique ainsi que la transition écologique et les nécessités de l'adaptation au changement climatique. Ces trois grandes transitions comportent des enjeux similaires d'amélioration des compétences des moins qualifiés. Or, les bénéfices économiques de l'amélioration des compétences des adultes peu qualifiés sont estimées par le CEDEFOP à 200 Md € chaque année à l'échelle d'une décennie sur la base d'une

⁹ Le contrat de sécurisation professionnelle (article L.1233-65 du code du travail) prévoit d'organiser un parcours de retour à l'emploi, « le cas échéant au moyen d'une reconversion ».

¹⁰ Negroni et Mazade, 2019, op. cité ; Lefresne, 2024, op. cité.

¹¹ Apec, *Reconversion professionnelle des cadres. 6 grandes motivations qui appellent des accompagnements différents*, Trajectoires : parcours et inégalités, Décembre 2022.

population en risque en matière de compétences d'environ 128 millions de personnes dans l'Union européenne¹².

[22] Au-delà des effets macroéconomiques, les bons agencements des compétences dans les entreprises sont également des facteurs de performance. En effet, les organisations qui encouragent l'utilisation des compétences des salariés ont en général de meilleurs résultats économiques¹³. La motivation des salariés est particulièrement clé mais elle est liée à l'importance du capital humain dans la culture de l'organisation. L'entreprise joue un rôle central en comblant au moins certaines lacunes en matière de compétences des salariés et les investissements dans ce domaine semblent être gagnant-gagnant.

[23] Deux objectifs plus récents viennent structurer les politiques des transitions professionnelles : **faciliter les recrutements vers des filières à forts besoins prévisionnels de recrutement, et accompagner la seconde partie de carrière pour faciliter l'allongement de la durée d'activité et compenser l'usure professionnelle.**

[24] La progression des tensions de recrutement est un constat de court terme : à l'été 2022, plus de 60 % des entreprises faisaient état de difficultés de recrutement, soit plus du double de 2015¹⁴. Les analyses prospectives réalisées par France Stratégie et la DARES à l'horizon 2030¹⁵ soulignent, en outre, des évolutions structurelles conduisant à des créations d'emplois très différentes d'un métier à l'autre, et des déséquilibres potentiels sur certains types de postes y compris à bas niveau de qualification (agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants, ouvriers du gros œuvre du bâtiment). Des plans d'action ont été engagés afin d'orienter les actions de formation des personnes en recherche d'emploi, ainsi que des dispositifs comme transitions collectives vers des secteurs identifiés comme « en tension », afin de réorienter des emplois à risques vers des périodes de formation associées à des métiers dits « porteurs ». Cette priorité a été récemment étudiée par une mission conjointe de l'IGAS et de l'IGF concernant le secteur industriel¹⁶.

[25] Ces phénomènes de pénuries de main d'œuvre sont une préoccupation commune des Etats de l'Union européenne, ce qui a conduit les autorités européennes à se mobiliser sur les questions de transitions professionnelles¹⁷. Cependant, en France, la proportion d'établissements déclarant

¹² CEDEFOP, *Empowering adults through up-skilling and re-skilling pathways. Volume 1: adult population with potential for upskilling and reskilling*, Publications Office of the European Union, Cedefop reference series, n°112, 2020.

¹³ Eurofound & CEDEFOP, *Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey*, Research report, Publications office of The European Union, 2023.

¹⁴ *Plan de réduction des tensions de recrutement, dossier de presse du ministère chargé de l'emploi*

¹⁵ France Stratégie et DARES, *Quels métiers en 2030 ?*, Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, mars 2022.

¹⁶ IGAS-IGF, *Tensions sur les effectifs et compétences dans l'industrie et dispositifs de formation associés*, rapport, juillet 2023.

¹⁷ Secrétariat général du Conseil de l'UE, *Reskilling and upskilling as a basis for increasing sustainability and employability, in the context of supporting economic recovery and social cohesion*, Conclusions du conseil, June 2020 ; Eurofound, *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition*, Background paper, 2023.

une évolution très ou assez rapide des besoins en compétences y est la plus élevée (62 %), alors que la moyenne UE se situe aux environs de 40 %¹⁸.

[26] L’allongement de la durée d’activité professionnelle s’accompagne du renforcement de dispositifs permettant aux salariés concernés par certains facteurs de risque professionnels, de se reconverter vers de nouveaux métiers les éloignant de ces risques. Ainsi des dispositifs permettant de financer des actions de reconversion professionnelle sont-ils prévus au titre du compte professionnel de prévention¹⁹ (C2P) et du fonds d’investissement dans la prévention de l’usure professionnelle (FIPU). Cela s’inscrit dans un contexte où 37 % des salariés indiquent de pas pouvoir tenir leur poste jusqu’à la retraite²⁰.

[27] Ces enjeux multiples ont conduit à une consolidation par phases successives des dispositifs, présentés de façon synthétique dans le tableau ci-dessous. Les objectifs portés peuvent être en partie contradictoires, les salariés victimes d’usure professionnelle n’étant pas nécessairement attirés par des métiers confrontés à des difficultés de recrutement en raison de conditions de travail difficiles. De même, les métiers et secteurs en tensions ne souhaitent pas soutenir des dispositifs de transitions favorisant les mobilités externes de leurs salariés. Enfin, la logique d’individualisation des transitions professionnelles réaffirmée constamment depuis le CIF ne répond pas aux enjeux publics évoqués ci-dessus.

Tableau 1 : Présentation synthétique des principaux dispositifs de transition professionnelle²¹

Dispositif	Accompagnement proposé	Mode de financement	Effectifs 2023	Budget 2023
Compte personnel de formation	Ouverture par tout salarié de droits à hauteur de 500 € par année de travail dans la limite de 5000 € ²² , pour financer des coûts pédagogiques.	Gestion par la Caisse des dépôts et consignations, sur dotation de France Compétences	893 000 formations, 47 500 de plus de 150 heures	2 Md €
Projet de transition professionnelle (PTP – CPF de transition)	Financement de formations certifiantes associées au projet de changement de métier, y compris au sein de l’entreprise. Le maintien de salaire est garanti, ainsi que la réintégration du salarié dans l’entreprise à l’issue de la formation	Financement des ATpro	18 245	540 M€

¹⁸ Eurofound & Cedefop, *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*, European Company Survey 2019 series, Flagship report, Publications Office of the European Union, 2020, 4^{ème} enquête ECS (« European Company Survey ») de 2019 auprès de 21 869 employeurs de l’UE.

¹⁹ I-4° de l’article L.4163-7 du code du travail

²⁰ Beatriz M., « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu’à la retraite ? », *Dares Analyses*, n° 17, mars 2023.

²¹ Hors dispositifs associés à l’accompagnement des licenciements économiques, qui n’ont pas fait l’objet d’une investigation particulière de la mission : congé de sécurisation professionnelles, congé de mobilité, congé de reclassement

²² Droits majorés à 800 € par an dans la limite de 8000 € pour certains publics prioritaires

RAPPORT IGAS N°2023-108R

Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	Formation en alternance au sein d'une même entreprise, d'une durée de 6 à 12 mois (dérogation jusqu'à 24 mois). Les salariés de niveau bac+2 et infra sont éligibles, pour des certifications qui correspondent à la mutation des activités	Cofinancement par l'OPCO des frais pédagogiques et frais annexes	7000	38,8 M€
Transitions collectives (Transco)	Accompagnement des salariés dont l'emploi est fragilisé vers des métiers à perspectives d'emploi, avant un PSE Le dispositif est adossé sur la réglementation des projets de transition professionnelle (réintégration à la fin de la formation), ou des congés de mobilité (pas de réintégration)	Budget des ATpro, sur dotation de France Compétences Cofinancement de l'employeur, modulé en fonction de la taille de l'entreprise	352 personnes	12 M€
Démission-reconversion	Versement de l'allocation de retour à l'emploi de façon dérogatoire aux salariés démissionnaires qui poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise	France Travail, éventuelle mobilisation du CPF par le salarié pour financer les frais pédagogiques	21 873 personnes	NC
FNE-Formation	Financement d'actions de formation de 12 mois maximum, pour les salariés dans une entreprise placée en activité partielle, en mutation ou en reprise d'activité	Dotation Etat pour financer les coûts pédagogiques	226 534 actions de formation engagées	154 M€

Source : Mission

[28] La crise sanitaire, si elle a dans un premier temps pu freiner des projets de reconversions²³, a accentué ces différents enjeux, y compris en devenant cet évènement fondateur de la reconversion pour certains salariés confinés²⁴ comme peuvent l'indiquer les données de l'observatoire des trajectoires professionnelles²⁵.

Principaux points relatifs aux transitions professionnelles de salariés dans la loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018

- Simplification de la mobilisation du compte personnel de formation par les salariés
- Evolution du plan de formation vers le plan de développement des compétences, qui ne distingue plus les actions d'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, et les actions de développement des compétences
- Remplacement de la période de professionnalisation par la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
- Suppression du congé individuel de formation (CIF) et des organismes chargés de sa gestion (FONGECIF, OPACIF) ; création du projet de transition professionnelle pour les salariés, dont l'attribution et la gestion est assurée par des commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR)
- Rénovation du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour renforcer l'accompagnement des bénéficiaires dans la construction de leur parcours professionnel ; transfert du CEP des salariés en emploi, précédemment géré par les FONGECIF/OPACIF, à des opérateurs pilotés par France Compétences. Le CEP est assuré par 18 groupements d'opérateurs, par l'APEC et les Cap emploi pour les salariés relevant de leur compétence
- Ouverture du versement de l'allocation de retour à l'emploi à un salarié qui démissionne en vue d'une reconversion professionnelle, après un accompagnement par un organisme de conseil en évolution professionnelle et la validation par la CPIR

²³ D'Agostino A., Galli C., Melnik-Olive E., « Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ? Volet qualitatif du projet Impact », *Céreq Etudes*, n° 37, 2022.

²⁴ Bosse N., Dupray A., Robert A., "Se reconvertir en temps de crise sanitaire : des projets plus rares et défensifs", in Lefresne et Verdier, *Le temps des mobilités et des transitions professionnelles. Ce que nous enseignent les travaux du Céreq*, Céreq Essentiels, n°5, février 2024.

²⁵ Observatoire des trajectoires professionnelles, *Les actifs face aux mutations à plusieurs vitesses du monde du travail*, Rapport d'étude, Novembre 2022.

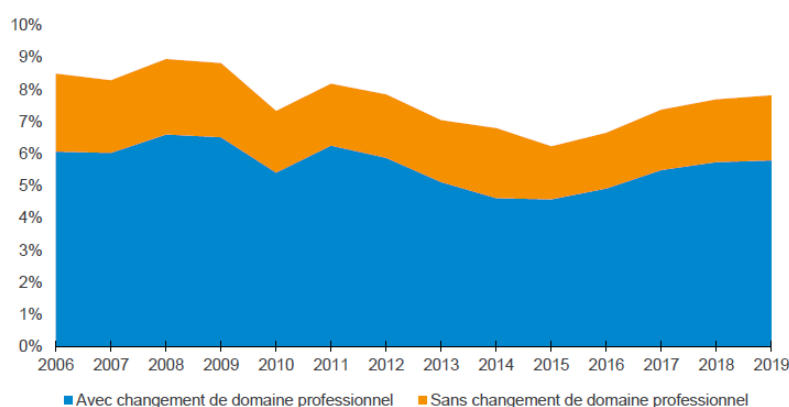
1.1.1.3 1,4 million de personnes en emploi en transition professionnelle chaque année sur la dernière période

[29] Les transitions professionnelles sont des objets complexes, mêlant très souvent trajectoires de vie et parcours professionnels²⁶ et porteuses parfois d'enjeux d'identité professionnelle importants²⁷.

[30] Quantitativement, les changements de métiers peuvent être estimés à hauteur de 1,4 millions d'actifs occupés, soit environ 7,7 % d'entre eux²⁸. Ces transitions professionnelles sont relativement volatiles, en lien avec le cycle économique (cf. graphique 1). En outre, dans près de trois quarts des cas, elles s'accompagnent d'un changement de domaine professionnel²⁹, c'est-à-dire une bifurcation de métier plus radicale.

[31] Ces données montrent que les mobilités ascendantes, qu'on pourrait qualifier de « promotions », sont en effet minoritaires (environ 40 %) au regard de la masse des mobilités avec changement de métiers³⁰, tandis que les transitions descendantes concernent 27 % des cas.

Graphique 2 : Taux annuel de mobilités avec changements de métiers (2006-2019)



Champ : France métropolitaine, personnes employées en n et $n-1$, âgées de 21-51 ans en n qui ne sont plus scolarisées un an avant l'enquête (pour éviter les débuts et fins de carrières qui représentent des périodes spécifiques), soit le champ pris en compte dans l'exercice « Métiers 2030 ». Les métiers sont regroupés en 225 familles professionnelles détaillées, elles-mêmes regroupées en 22 domaines professionnels déterminés en fonction de la proximité des gestes effectués par les personnes qui les exercent.

Source : France Stratégie, à partir des enquêtes Emploi en continu 2006-2019 (Insee)

²⁶ Negroni C., « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 119, 2005.

²⁷ Voir le cas particulier des reconversions des militaires (cf. Lecerf D., Loubes A., « Comment faire face à une transition identitaire lors d'un changement professionnel majeur ? Le cas de la reconversion des militaires », *Revue de gestion des ressources humaines*, n° 117, 2020).

²⁸ France métropolitaine, pour les personnes âgées de 21 à 51 ans en emploi en année $n-1$ et en année n , en mobilisant la nomenclature des 87 familles professionnelles (Réseau emploi compétences, 2023, op. cité).

²⁹ La nomenclature des familles professionnelles comporte 22 domaines professionnels.

³⁰ Réseau emploi compétences, 2023, op. cité.

[32] Les reconversions et transitions professionnelles se sont diversifiées, au-delà des reclassements et transitions subies d'hier, qui subsistent. Se sont ajoutées des reconversions choisies, en quête de sens et de pouvoir d'agir, qui viennent « souligner le rôle des préférences, des choix, des aspirations individuelles dans les dynamiques transitionnelles »³¹.

[33] 17 % des personnes interrogées pour France Compétences début 2021 déclarent avoir effectué une reconversion dans les 5 dernières années. Les changements de métier ne concernent que 53 % de ces reconversions³². Les autres transitions déclarées consistent en un changement de statut (promotion en restant dans la même entreprise, de salarié à indépendant voire d'indépendant à salarié).

[34] Une reconversion déclarée sur quatre s'opère chez l'employeur initial : cela concerne plutôt des diplômés et des cadres³³. Le parcours de reconversion peut se réaliser rapidement (quelques semaines dans 42 % des cas), en particulier quand il s'opère dans la même entreprise ou dans l'entreprise d'arrivée. Les reconversions externes, qui s'opèrent en dehors du cadre de l'entreprise d'origine sont beaucoup plus longues (quelques mois voire un an ou plus dans trois cas sur quatre). Par ailleurs, les changements de métier sont des processus beaucoup plus longs que les changements de statut.

1.1.1.4 Les enjeux opérationnels associés à la fluidité des parcours

Seulement 60 % des transitions professionnelles incorporent une action de formation

[35] Les parcours de transition ne se confondent pas avec des logiques de formation professionnelle. En effet, seulement 60 % des reconversions intègrent un parcours de formation³⁴. Il s'agit plus particulièrement des reconversions qui se traduisent par un changement de métier. La formation suivie est souvent décrite comme relativement courte, et est parfois intervenue dans l'entreprise d'arrivée, postérieurement à l'entrée dans l'emploi visé.

[36] Les changements de métiers sont plus fréquents parmi les jeunes et bien plus faibles pour les plus âgés : ils concernent un tiers des 20-29 ans, qui changent plus souvent d'emploi par ailleurs. Les 40-50 connaissent moins de changement de métier *a contrario*³⁵. Les jeunes sont également surreprésentés dans les reconversions³⁶.

[37] De même, toutes choses égales par ailleurs, les changements de métiers sont plus fréquents pour les femmes qui sont également surreprésentées parmi les reconversions en général.

³¹ Tuschzire C., « Conclusion générale. Polyphonie des transitions professionnelles, quels échos du côté de l'accompagnement ? », in Gonnet A. et al., *L'accompagnement des transitions professionnelles : un monde en soi ? Institutions, métiers, expériences*, Téseo, 2024.

³² France compétences, « Des reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires », *La note d'études*, n°4, février 2022a.

³³ France compétences, 2022a, op. cité.

³⁴ France compétences, 2022a, op. cité.

³⁵ Lhommeau B., Michel C., « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *Dares analyses*, n°049, novembre 2018.

³⁶ France compétences, 2022a, op. cité.

[38] Les changements de métiers sont plus probables pour les non diplômés, pour les célibataires et personnes sans enfant, pour les personnes occupant des emplois précaires, pour les personnes habitant en région parisienne et pour les travailleurs des métiers du commerce, de l'industrie de la mécanique et des métaux, de l'industrie des process et de l'électricité et électronique.

[39] En 2015, 33 % des salariés interrogés dans le cadre de l'enquête DEFIS du Céreq souhaitaient changer de métier, davantage chez les non qualifiés que pour les cadres et professions intermédiaires³⁷. Mais ce sont les salariés peu qualifiés qui ont le plus d'aspirations à se reconvertir qui échouent aussi plus souvent dans la réalisation de leur projet notamment parce que le changement d'entreprise constitue le mode majeur de transition professionnelle dans leurs cas. En 2019, l'enquête DEFIS signale qu'à peine un ouvrier non qualifié-employé non qualifié sur cinq aspirant à se reconvertir accomplira sa reconversion et sera en emploi, contre un ouvrier qualifié ou employé qualifié sur quatre et un cadre ou profession intermédiaire sur trois.

[40] Les motivations de reconversions sont multiples : pour les moins qualifiés, c'est la volonté de sortir de conditions de travail difficiles et de gagner en sécurité de l'emploi, notamment face à des menaces pesant sur ce dernier³⁸. Pour les salariés moyennement qualifiés, les motivations sont assez proches mais il y a aussi la volonté d'une promotion professionnelle, de progresser en rémunération. Pour les plus qualifiés, la reconversion s'inscrit davantage dans une logique d'anticipation avec une motivation personnelle, quête de sens et d'épanouissement. Mais dans quasiment tous les cas, à l'origine de la décision de la transition professionnelle, il y a une insatisfaction à l'égard de l'emploi occupé³⁹ (motif mis en avant par 84 % des personnes en reconversion ou reconverties).

Information et notoriété : des progrès en deçà des besoins

[41] Malgré une augmentation de la notoriété des dispositifs de reconversion, seulement un actif sur deux déclare être bien informé sur la formation professionnelle⁴⁰. Les salariés plus âgés, les ouvriers et les employés se déclarent majoritairement mal informés. De même, à peine la moitié des actifs se disent suffisamment informés pour envisager une évolution professionnelle⁴¹.

[42] La notoriété du conseil en évolution professionnelle est faible : 67 % des personnes interrogées par l'observatoire des transitions professionnelles n'en ont jamais entendu parler⁴², une part en légère diminution depuis 2018 (80 %). Plus globalement, les dispositifs d'accompagnement des transitions gagnent en notoriété puisque la part de ceux qui déclarent « ne pas savoir vers qui se tourner pour trouver de l'aide, de l'accompagnement ou des conseils pour orienter sa carrière » baisse de 50 % en 2018 à 40 % en 2022.

³⁷ Stephanus C., Vero J., « Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés », *BREF Céreq*, n°418, 2022.

³⁸ Stephanus et Vero, 2022, op. cité.

³⁹ France compétences, 2022a, op. cité ; Delay B., « Les principes vertueux de l'accompagnement au prisme d'expériences plurielles de reconversion », in Gonnet A. et al., *L'accompagnement des transitions professionnelles : un monde en soi ? Institutions, métiers, expériences*, 2024, Téseo.

⁴⁰ Centre inffo, *Le baromètre de la formation professionnelle 2023*, CSA, février 2023.

⁴¹ Ifop, *Baromètre territorial 2021*, Mon conseil en évolution professionnelle, août 2021.

⁴² Observatoire des trajectoires professionnelles, 2022, op. cité.

[43] A noter toutefois, le « CPF de transition » semble gagner en notoriété⁴³ et une majorité d'actifs déclare l'identifier aujourd'hui⁴⁴. Les autres dispositifs (Pro-A, démission-reconversion) demeurent encore largement méconnus.

[44] Les canaux d'information mentionnés par les actifs sont essentiellement internet et l'entourage⁴⁵.

Une minorité des transitions bénéficie d'un accompagnement public

[45] Les deux tiers des personnes en reconversion professionnelle ont bénéficié d'un accompagnement⁴⁶. Les reconversions qui se réalisent en dehors de l'entreprise mobilisent moins d'accompagnement que les reconversions qui se déroulent dans une entreprise. Les reconversions qui consistent en un changement de métier bénéficient nettement plus d'un accompagnement, que celles qui correspondent à un « simple » changement de statut socioprofessionnel.

[46] Parmi les 17 % des personnes interrogées qui déclarent avoir effectué une reconversion dans les cinq dernières années, 36 % seulement disent avoir bénéficié d'un accompagnement public (CEP, CPF, PTP, Transco, Pro-A...)⁴⁷. Pourtant, l'accompagnement public est salué positivement : il permet davantage d'accéder à de la formation (7 cas sur 10 contre 5/10 en son absence) et à un financement public (6 cas sur 10 contre 3/10 sans). C'est particulièrement net pour le CEP. L'accompagnement public joue un rôle de « catalyseur » des solutions disponibles. Mais il a aussi « une fonction de réassurance, d'aide à la décision et d'accroissement du pouvoir d'agir »⁴⁸.

[47] L'accompagnement a des rôles multiples (au-delà des seuls dispositifs publics de financement des transitions professionnelles)⁴⁹ et est perçu comme utile car il fonctionne sur des logiques de co-construction des démarches de transitions professionnelles. Il intervient le plus souvent en amont, mais est également bénéfique en aval des actions de formations, pour consolider le parcours du bénéficiaire et la réussite de son projet de transition.

1.1.2 Le rôle central conféré à la responsabilité de l'employeur et à la mobilisation autonome du CPF

[48] Le développement des compétences du salarié est un enjeu fondamental pour l'entreprise dans le fonctionnement économique actuel. C'est un droit du salarié et une responsabilité de

⁴³ Ifop, 2021, op. cité.

⁴⁴ Centre Inffo, 2023, op. cité.

⁴⁵ Chatagnon A., Sgarzi M., Takougnadi A., Murdoch J., Nouiri-Mangold S., Duell N., « Annex 2 - summary note: adultes salarié-e-s peu qualifié-e-s », in CEDEFOP, *Thematic country review on upskilling pathways for low-skilled adults in France: key findings of the first research phase*, Cedefop research paper, No 94, 2023

⁴⁶ France compétences, 2022a, op. cité.

⁴⁷ France compétences, « L'offre publique d'accompagnement à l'épreuve des reconversions professionnelles », *La note d'études*, n°5, février 2022b.

⁴⁸ France compétences, 2022b, op. cité.

⁴⁹ Delay B., « Les principes vertueux de l'accompagnement au prisme d'expériences plurielles de reconversion », in Gonnet A. et al., *L'accompagnement des transitions professionnelles : un monde en soi ? Institutions, métiers, expériences*, Téseo, 2024.

l'employeur depuis la loi de 1971, réaffirmés à de nombreuses reprises (lois de 2004, 2014 et 2018 notamment).

[49] La responsabilité de l'employeur est ainsi énoncée à l'article L. 6321-1 du Code du travail qui prévoit que « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

[50] Le plan de formation – rebaptisé plan de développement des compétences – n'est plus soumis, depuis la loi de 2014, à l'obligation de financement (hormis pour les TPE-PME). Mais c'est le principal outil dont disposent les entreprises.

[51] Les dépenses des entreprises au titre de la formation continue atteignent 3 % de leur masse salariale, dont 1,7 % de dépenses directes et 1,3 % de dépenses intermédiées (crédits mobilisés par les OPCO)⁵⁰. Ce niveau s'élève à 4 % de la masse salariale (dont 2,9 % de dépenses directes) pour les entreprises de 2000 salariés ou plus, tandis qu'il n'est que de 2,1 % (dont 0,7 % de dépenses directes) dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Les données les plus récentes, celles de l'enquête EFE, soulignent la stabilité des pratiques de formation des entreprises entre 2005 et 2020⁵¹.

[52] Toutefois, cette dynamique formatrice autonome est loin d'être l'apanage de toutes les entreprises. L'enquête Défis rappelle que seules 25 % d'entre elles, les plus grosses, mettent en place de la GPEC⁵². Seules 22 % des entreprises dans lesquelles travaillent moins de dix personnes sont formatrices⁵³.

[53] De nombreux ouvriers et employés ne bénéficient que des formations réglementaires dans l'entreprise, et ne peuvent accéder à des formations non obligatoires, alors même qu'ils souhaitent tout aussi largement se former⁵⁴.

[54] Ces inégalités structurelles ne sont guère compensées par la formation en situation de travail qui progresse pour concerner en 2020, près de quatre entreprises sur dix contre seulement un quart en 2015.

[55] Parallèlement, on constate une logique d'autonomisation de la construction et du maintien de la compétence professionnelle, dont le CPF est le point d'aboutissement le plus massif., après les lois de 1971 et 2004.

[56] Le Compte personnel de formation (CPF), instauré en 2014 et particulièrement dynamique depuis 2020 est devenu l'outil prépondérant de la formation à l'initiative du salarié. Depuis le lancement de la plateforme Mon Compte Formation, près de 21 millions d'utilisateurs ont en effet validé ses conditions générales d'utilisation. Sur 1 850 000 entrées en formation en 2022 par le

⁵⁰ Ballini C., Ducoulombier A., Lasselin M., « La dépense des entreprises au titre de la formation. Quel circuit de financement en 2018 ? », *Dares Analyses*, n°39, Août 2022.

⁵¹ Checcaglini A., Estrade M.-A., Marion-Vernoux I., Rosa S., « Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ? », *Dares Analyses*, n°30, Mai 2023.

⁵² Lefresne F., « L'entreprise face à l'enjeu compétences : ce que nous enseignent les travaux du Céreq », *Céreq Etudes*, n°48, 2023

⁵³ Checcaglini et al., 2023, op. cité.

⁵⁴ Lefresne, 2023, op. cité.

biais de la mobilisation du CPF, 70 % des utilisateurs sont des salariés, majoritairement des employés et des ouvriers⁵⁵. Le CPF joue un rôle dans la dynamique individuelle des transitions professionnelles (cf. partie 2, et annexe 4).

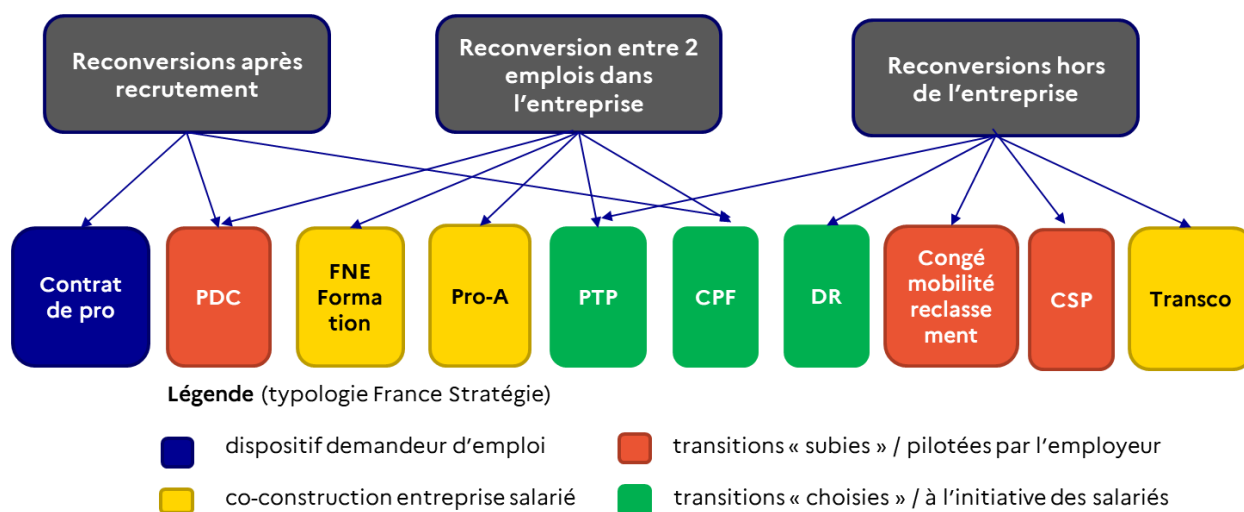
1.1.3 Des dispositifs permettant d'envisager des reconversions au sein ou en dehors de l'entreprise

[57] Au gré des réformes de la formation professionnelle, plusieurs dispositifs ont été construits pour permettre les transitions professionnelles, suivant différentes configurations et objets de politiques publiques.

[58] L'écosystème qui ressort de ces évolutions apparaît complexe, même si la plupart des dispositifs n'a pas pour objet principal de permettre les reconversions professionnelles (cf. graphique 2). Les dispositifs qui s'inscrivent dans l'accompagnement des licenciements économiques et des mutations à chaud des entreprises (CSP, congé de reclassement) sont très spécifiques et ne sont pas intégrés dans les constats du présent rapport.

[59] D'autres dispositifs financent d'abord des actions de formation, avec un rôle marginal sur les transitions professionnelles, malgré les objectifs parfois affichés initialement. Il en est ainsi du FNE-formation qui, même dans la crise sanitaire, n'a eu qu'un rôle mineur dans ce domaine⁵⁶.

Graphique 3 : Ecosystème des dispositifs de reconversions professionnelles



Source : Mission

⁵⁵ Bismuth J., « Le compte personnel de formation en 2022. Un léger repli des entrées en formation après le pic de 2021 », *DARES Résultats*, n°53, septembre 2023.

⁵⁶ Dessein S., Pérez C., « Inciter à former les salariés en chômage partiel. Les enseignements de la crise sanitaire », *Travail et emploi*, n°168, 2022.

[60] Une première comparaison avec deux Etats européens qui portent une politique de promotion professionnelle active (l'Allemagne et l'Autriche) permet de constater que ces pays mobilisent trois outils comparables à la France (cf. annexe 10) :

- Des droits à la formation cumulables par le salarié au sein de l'entreprise, pour des formations liées à son poste ;
- Des actions de formations portées au niveau des entreprises et des branches, avec le cas échéant une mobilisation des *Länder* ;
- Le principal dispositif financé par l'Etat fédéral concerne des formations certifiantes, sur une durée qui peut dépasser une année, permettant une progression du niveau de qualification globale des salariés. Lors de cette formation, les salariés se voient verser une indemnité, qui ne garantit pas le maintien de leur salaire. A l'issue de la formation, les salariés ont la garantie de revenir à leur emploi initial, voire de progresser au sein de l'entreprise ;

[61] L'Allemagne et l'Autriche permettent l'accès à ce dispositif à environ 0,4 % de leur population salariée, soit un niveau deux fois plus important que les effectifs inscrits dans les dispositifs PTP et Pro-A en France.

1.2 Une organisation qui n'est pas pilotée, des acteurs aux approches multiples et non partagées

[62] Le pilotage des transitions professionnelles apparaît très faible, tributaire en premier lieu de la visibilité insuffisante sur la mobilisation en la matière des branches professionnelles et des entreprises. Les associations transitions professionnelles restent très largement autonomes et Certif Pro n'est pas aujourd'hui en mesure d'en assurer un pilotage national. Enfin, au niveau régional, la mobilisation des acteurs est limitée par leurs compétences propres (conseil régional), ou la nature de leur investissement, dans un contexte de gouvernance partenariale peu organisée.

1.2.1 Au niveau des entreprises et des branches professionnelles : une mobilisation peu documentée au profit des transitions professionnelles.

1.2.1.1 Un manque d'information sur l'utilisation des plans de développement des compétences

[63] Depuis la disparition de la déclaration fiscale (Cerfa n°2483⁵⁷) relative aux dépenses de formation professionnelle continue, seules l'enquête CVTS⁵⁸, puis l'enquête formation employeur (EFE), diligentées annuellement par le Céreq permettent d'obtenir des informations sur ce sujet.

[64] Toutefois, leur exploitation n'apparaît pas exhaustive et peu de publications traitent de ces données. Par ailleurs, l'enquête ne comporte pas de question portant sur le recours aux

⁵⁷ Jusqu'à la réforme de la formation professionnelle de 2014, la déclaration fiscale n°2483, obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, justifiait les dépenses de formation professionnelle continue de l'entreprise, à hauteur de 0,9 % de la masse salariale.

⁵⁸ Continuing Vocational Training Survey

formations certifiantes accompagnant des transitions professionnelles. Ces informations devraient être recueillies pour constituer une source d'information aujourd'hui inexistante sur ce sujet.

[65] Une enquête conduite par l'association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) auprès de 133 entreprises adhérentes, à la demande de la mission, permet de donner quelques indices concernant les modalités de mobilisation du plan de développement des compétences. Parmi les entreprises sollicitées, 25 % déclarent ne pas financer de parcours de reconversions professionnelles dans le cadre de leur plan de développement des compétences. Cette part est plus importante pour les entreprises de plus de 250 salariés (32 % déclarent financer des reconversions). Ces entreprises déclarent en moyenne consacrer 5 % de leur plan de développement des compétences à des reconversions, un taux qui recouvre de fortes variations. La moitié des entreprises sollicitées ont affirmé être favorables au fait de co-financer les reconversions professionnelles de leurs salariés, en complément d'autres co-financeurs.

1.2.1.2 Des exemples significatifs d'accords de branche et d'entreprise mais sans vision consolidée

[66] La mission a pu bénéficier d'extractions de la base nationale des conventions collectives, sans qu'une vision consolidée puisse en ressortir pour ce qui concerne les résultats ou orientations des accords en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou de financement des transitions professionnelles.

- S'agissant de GEPP, les branches professionnelles peuvent faire preuve d'une certaine créativité, démontrant leur capacité à adopter des démarches réellement adaptées à leurs besoins.

[67] A titre d'exemple, la branche concernant l'industrie pharmaceutique⁵⁹ a conclu un accord sur ce sujet en 2023.

La commission paritaire nationale emploi des industries de santé réalisera des actions nécessaires pour l'aide à la décision en matière de GEPP à l'échelle de la branche dans le cadre de sa mission d'observation. Il s'agit de mener des études prospectives des métiers et des compétences, l'analyse des recrutements, des sorties, l'égalité professionnelle, l'emploi des salariés de 50 ans ou plus, les congés de fin de carrière, l'emploi des salariés en situation de handicap, le turnover, le recours au temps partiel dans la branche, la transmission des compétences. La prospective métiers, réalisée par la branche, a pour objectif principal de doter les entreprises et les salariés d'outils d'anticipation des tendances d'évolution des métiers. Ils serviront la mise en place de politiques volontaristes de GEPP au sein des entreprises de la branche et contribueront à la sécurisation du parcours professionnel des salariés des entreprises du médicament. Par ailleurs, les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un entretien dit « de seconde partie de carrière », ainsi que d'un entretien dit « de fin de carrière ».

⁵⁹ IDCC 176, accord le 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation.

- S'agissant des financements des transitions professionnelles, les branches comme les entreprises peuvent s'engager. Les données consolidées des accords de branches et avenants conclus depuis la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, concernent 66 branches professionnelles, qui couvrent environ 9,7 millions de salariés⁶⁰. Plusieurs éléments de progression existent cependant :
 - Plusieurs branches professionnelles qui emploient un nombre important de salariés ne prévoient pas à cette date de contribution conventionnelle complémentaire pour la formation professionnelle. Il s'agit notamment du secteur des transports routiers (800 000 salariés), des commerces de détail et de gros (1,1 million de salariés), des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration (1 million de salariés), et de certains salariés relevant des services à la personne de l'accompagnement à domicile (400 000 salariés)⁶¹ ;
 - Les contributions conventionnelles peuvent représenter des niveaux particulièrement faibles, qui limitent la capacité d'action à l'échelle de la branche⁶².

[68] Certaines entreprises peuvent mettre en œuvre des politiques innovantes. Ainsi l'accord Schneider Electric⁶³ conduit-il, dans un cadre de co-responsabilité (se traduisant en particulier par une liste de formations permettant d'accéder à des métiers en tension) et de co-construction de projet entre l'entreprise et des salariés (employés sur des métiers menacés identifiés), à l'abondement de CPF pour financer un projet de transition professionnelle.

[69] Quant aux branches, seules deux ont conclu un accord au niveau national avec Certif Pro, engageant ainsi des cofinancements de PTP, la branche santé, compte tenu des enjeux qui s'attachent en particulier à la formation d'infirmières (cf. *infra* partie 1.3), et la branche des organismes de sécurité sociale qui connaît également des tensions de recrutement.

1.2.2 Au niveau des OPCO : une mobilisation freinée par des moyens mutualisés limités, et par une approche territoriale variable suivant les structures

[70] Les OPCO se mobilisent de façon inégale en fonction des tensions de recrutement, ainsi qu'au vu des fonds qui peuvent être mobilisés par le biais de contributions conventionnelles, en complément de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Les OPCO mobilisent différents leviers, à la fois pour accompagner le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, pour mobiliser des formations longues ciblées sur des certifications prioritaires par la branche – dans le cadre de la formation

⁶⁰ Sources : accords collectifs étendus en 2022 et 2023 transmis par la DGEFP ; veille réalisée par Centre Inffo sur les accords de branche et avenants conclus depuis 2015.

⁶¹ L'accord-cadre interbranches dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur prévoit une contribution conventionnelle à hauteur de 0,40 % de la masse salariale, destinée au développement de la formation continue

⁶² A titre d'exemple, la branche des bureaux d'études techniques et sociétés de conseil, qui représente 1,2 million de salariés, prévoit une contribution conventionnelle à hauteur de 0,10 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 50 salariés, et de 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

⁶³ Accord relatif à la formation professionnelle au sein du groupe en France, du 28 juillet 2021

professionnelle continue et pour le dispositif Pro-A, et pour promouvoir les contrats d'apprentissage et de professionnalisation dans certains secteurs.

[71] Un indicateur de la mobilisation des OPCO sur l'accompagnement des transitions professionnelles au sein des branches professionnelles concernées, et dans le champ interprofessionnel, consiste à analyser les conventions de partenariat signées entre les OPCO et les ATpro. Toutes les ATpro ont conclu des conventions de partenariat avec les OPCO. Parmi ceux-ci, AKTO, EP, Santé et OCAPIAT sont les quatre OPCO ayant conclu le plus grand nombre de conventions de partenariat avec les ATpro.

[72] Les partenariats avec les OPCO relèvent de cinq objectifs principaux, très largement partagés, malgré des approches régionales qui peuvent diverger quant aux modalités de mise en œuvre :

- veille et analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualification du territoire régional ;
- connaissance des équipes et des offres de services respectives ;
- articulation des moyens au service de la mobilité et de la reconversion professionnelle des salariés ;
- actions de communication et événementiel ;
- co-financement de dossiers PTP, avec certains OPCO.

[73] S'agissant des cofinancements, mentionnés par trois quarts des ATpro, ils ne représenteraient en 2022 que soit 1,6 % des moyens consacrés aux PTP (soit environ 8 M€) et concerneraient de l'ordre de 220 dossiers de PTP (cf. annexe 3)⁶⁴. L'OPCO santé, signataire d'une convention nationale avec Certif Pro, apparaît comme le plus concerné par des projets articulant le PTP, la Pro A et les fonds mutualisés de branche (FMB), sur des parcours de formation pluriannuels conduisant au métier d'infirmier (cf. *infra* partie 1.3).

1.2.3 Des dispositifs interprofessionnels portés par des acteurs paritaires faiblement encadrés, sans pilotage de réseau

1.2.3.1 Les associations transitions professionnelles : une gouvernance paritaire interprofessionnelle, sans véritable pilotage national

[74] Créées par la loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont des instances régionales dotées de la personnalité morale, composées paritairement de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

⁶⁴ Enquête diligentée par la mission auprès des ATpro (les données de l'ATpro Grand Est n'ont pas été communiquées ; celles de l'ATpro Nouvelle Aquitaine constituent une moyenne annuelle, les données ayant été fournies pour la période 2020-2022)

représentatives au niveau national et interprofessionnel, chargées principalement de décider du financement des projets de transition professionnelle.

[75] Quant aux associations « transitions professionnelles », dites ATpro, il est notable que seules les commissions paritaires interprofessionnelles apparaissent en réalité dans les textes législatifs et réglementaires en vigueur (article L.6323-17-6 du code du travail). L'accord national interprofessionnel du 19 mars 2019 ajoute que les CPIR sont elles-mêmes gérées par des associations paritaires⁶⁵, « devant être considérées comme CPIR, sous réserve de leur agrément administratif », conduisant ainsi à la superposition (et l'assimilation) d'une instance décisionnelle et d'une association gestionnaire. Dix-huit associations paritaires Transitions Pro sont identifiées.

[76] Les ATpro jouissent en pratique d'une latitude d'organisation et de fonctionnement large, corroborée par les textes en vigueur et l'ANI. A titre d'exemple, et en termes d'organisation, si la plupart des CPIR restent uniques au niveau régional, certaines se divisent en commissions territoriales autonomes (Hauts-de-France), ou dont les pré-décisions font l'objet d'une validation *pro forma* par la CPIR (Nouvelle Aquitaine). Sur le fond, les référentiels de prise de décision des CPIR sont établis à leur niveau et leur degré de précision reste très hétérogène (*cf. infra* partie 2). Les politiques de communication et de partenariat sont également décidées par les conseils d'administration des ATpro, de manière autonome.

1.2.3.2 L'association Certif Pro : une coordination de positions auprès des pouvoirs publics mais un pilotage de réseau encore embryonnaire

[77] Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 mars 2019, les partenaires sociaux ont chargé l'association nationale pour la certification interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, dite « Certif Pro », de coordonner les ATpro, d'assurer la régulation et l'harmonisation des pratiques du réseau sur l'ensemble de ses missions⁶⁶, et enfin de le représenter auprès de France compétences et du ministère en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, compétence aujourd'hui majeure de l'association.

[78] Le rôle de Certif Pro est ainsi de créer la convergence des « pratiques métier » en faveur d'une cohérence de l'offre de service du réseau, l'équité de traitement sur le territoire et la mutualisation des moyens. A ce titre, Certif Pro convoque et anime des groupes de travail thématiques, s'appuyant sur l'expertise des collaborateurs du réseau.

[79] Au demeurant, il est notable que certaines des missions conférées par l'ANI de 2019 à Certif Pro, ont en réalité été confiées par les textes à France compétences qui les met en œuvre (système d'informations commun⁶⁷, recommandations relatives à la mise en œuvre des PTP, méthodologie

⁶⁵ « Ces commissions sont gérées par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. »

⁶⁶ Cohérence des critères et process en matière de prise en charge des PTP, mise en place d'un système d'information commun, méthodologie commune de suivi de la mise en œuvre du CEP, coordination des pratiques de contrôle de la qualité des organismes de formation, coordination de la mission d'analyse des besoins en emplois, compétences et qualifications...

⁶⁷ Article R6323-21-7 du code du travail

commune de suivi de la mise en œuvre du CEP). De même, la médiation du PTP est positionnée au sein de France compétences.

[80] Si certains résultats tangibles ont pu être atteints (charte graphique et éléments de communication harmonisés), la mission note le maintien de politiques régionales largement autonomes, y compris dans la gestion de référentiels précisant les critères interprétatifs concernant la pertinence des dossiers et les priorités à appliquer pour l'acceptation des dossiers de PTP (cf. *infra* partie 2).

1.2.4 Une mobilisation des acteurs au niveau régional limitée par leur champ de compétence propre et l'absence de pilotage global des transitions professionnelles

1.2.4.1 Un rôle structurellement encadré pour le conseil régional

[81] Les conseils régionaux président des instances de diagnostic et orientations stratégiques importantes, associant les acteurs essentiels des politiques de transition professionnelle, et produisant des plans structurant (CPRDFOP, SRDEII⁶⁸). Ils assurent également la mise en œuvre du service public régional de l'orientation (SPRO), avec l'appui des Carif-Oref, notamment pour l'information sur les métiers.

[82] Mais de manière opérationnelle, les conseils régionaux, au regard des textes en vigueur (articles L.6121-1 et suivants du code du travail), ne disposent pas de compétences dans le domaine de la formation des salariés.

[83] La mission a néanmoins relevé quelques exemples d'actions en la matière, consistant par exemple à ouvrir à des salariés en PTP des places de formations achetées et restées vacantes, ou réservées de manière volontaire dans certains cas⁶⁹, ou encore à abonder le CPF de salariés envisageant de suivre des formations, dans des domaines où des besoins sont identifiés, à des fins de reconversion. Elle a noté le dispositif dit « développement et valorisation des ressources humaines », mis en place par le conseil régional des Hauts de France, pour accompagner des entreprises dans leur transformation et leur développement économique.

[84] Au total, l'impact de ces interventions, dont aucune synthèse n'a pu être opérée, paraît rester faible dans la politique de transition professionnelle, et tributaire du positionnement marginal des conseil régionaux en la matière.

⁶⁸ Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ; schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

⁶⁹ Places de formation en IFSI

1.2.4.2 Un rôle limité mais potentiellement plus ouvert pour le service public de l'emploi

[85] Le plus souvent encadrés par des documents conventionnels, les partenariats entre ATpro et France Travail (Pôle emploi) ressortent de six domaines principaux :

- la mise en œuvre d'une veille et analyse partagée des besoins en emplois, en compétences et en qualifications : les listes de métiers en tensions, issue de l'enquête « Besoins en main d'œuvre » sont partagées avec les ATpro, et plus largement les besoins en compétences ;
- l'organisation d'actions communes et de solutions permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de mieux connaître les métiers porteurs ;
- la connaissance partagée de l'offre de formation en région ;
- la connaissance réciproque des offres de service : France Travail admet que la notoriété des dispositifs de transition professionnelle reste faible, y compris pour les conseillers entreprise qui ont peu l'occasion d'être sollicités sur ces sujets ; néanmoins, certaines initiatives peuvent être prises en la matière pour réactiver la connaissance de l'offre des ATpro, notamment pour la proposer à des publics potentiellement intéressés (saisonniers, intermittents) ;
- la mise en œuvre du dispositif démission-reconversion, comportant la meilleure connaissance du dispositif et la mobilisation des acteurs du CEP obligatoire ;
- les travaux sur la notoriété du CEP peuvent donner lieu à des initiatives intéressantes, à l'instar d'un laboratoire d'innovation réunissant ATpro, France Travail et les opérateurs du CEP en Ile de France, conduisant à trois actions fortes (réflexion sur les finalités des transitions professionnelles, sur les adaptations au marché du travail et enfin sur l'inclusion du CEP dans la stratégie « grands comptes » de France Travail) ; en tant qu'opérateur du CEP, France Travail répond aux sollicitations des ATpro dans le cadre du suivi de la prestation.

[86] Ce socle d'actions ou de préoccupations partagées garantit des relations partenariales ouvertes qui pourraient trouver d'autres débouchés, en particulier pour offrir l'accès aux bénéficiaires de PTP de prestations facilitant des reconversions professionnelles, aujourd'hui réservées aux demandeurs d'emploi.

1.2.4.3 La faiblesse du pilotage des politiques de transition professionnelle

[87] Au niveau régional, comme au niveau territorial, le pilotage des politiques de transition professionnelle apparaît faiblement assuré.

- Au niveau régional, les orientations stratégiques sont en général correctement posées, mais le pilotage opérationnel reste faiblement coordonné.

[88] Au niveau régional, le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), a pour mission « d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région » (article L.6123-3 du code du travail). Sa composition

quadripartite large⁷⁰ garantit une représentation de l'ensemble des parties prenantes. Mais son champ de compétence étendu et ses missions de diagnostic d'ensemble, programmation et évaluation, la portent naturellement sur les enjeux stratégiques, et moins sur la mise en œuvre concrète des politiques.

[89] La mission a noté l'existence, au niveau des Dreets de réunions de pilotage des transitions professionnelles réunissant autour du pôle 3^E et des DARP, l'ATpro, des OPCO, des porteurs de CEP et France Travail. Cependant, d'après les échanges avec les principaux interlocuteurs rencontrés en régions, ces réunions restent peu structurées, leur périodicité, les participants sollicités et leur animation restent très hétérogènes, même si certains exemples laissent penser que les échanges ainsi permis – informations, mise en œuvre de collaborations opérationnelles – peuvent être très utiles.

[90] Enfin, la mission a rencontré plusieurs délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), qui constituent depuis 2022 un réseau de cent vingt personnes chargées « d'accompagner les entreprises concernées par les mutations économiques et faciliter la mise en place de « solutions », parmi lesquelles le dispositif de transitions collectives (Transco). Les travaux engagés paraissent menés de manière dynamique, malgré le très faible développement de Transco, dans les régions où la mission s'est déplacée, mais leurs résultats devront être confirmés.

- Au niveau territorial

[91] Au niveau territorial, le lancement en 2021, des plateformes territoriales de transitions professionnelles, constitue une initiative notable⁷¹. Sans en avoir dressé un bilan de mise en œuvre, la mission note que plusieurs des plateformes signalées n'ont en réalité pas fonctionné, ou à une échelle limitée, dans un contexte de faible déploiement de Transco.

[92] Par ailleurs, de nombreuses initiatives de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale sont identifiables sur le territoire, qu'elles résultent du service public de l'emploi, des collectivités territoriales, ou encore des OPCO et des branches. Leur rôle paraît potentiellement important pour la mise en regard locale des besoins et de l'offre de compétences, et l'identification des moyens de rapprochement disponibles, dont les transitions professionnelles. Mais leurs résultats concrets sur les ingénieries de parcours et de formation paraissent peu documentés⁷².

⁷⁰ Il comprend le président du conseil régional, des représentants de la région, ou, en Corse, le président du conseil exécutif et des conseillers à l'Assemblée de Corse élus en son sein, des représentants de l'Etat dans la région ou, en Corse, dans la collectivité, et des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, ou intéressées, et des chambres consulaires, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles et des personnes qualifiées dans le domaine de la transition écologique.

⁷¹https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/article/le-lancement-de-plateformes-territoriales-de-transitions-professionnelles

⁷² Voir par exemple : <https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/GPEC-T-6-actions-a-l-heure-de-l-evaluation>

1.3 L'exemple du secteur de la santé : des besoins de formation importants, des moyens globalement insuffisants malgré une forte mobilisation des dispositifs de transition professionnelle

[93] Un examen plus détaillé a été retenu pour le secteur de la santé, qui concentre plusieurs des objectifs associés au développement des transitions professionnelles : recrutement sur des métiers en tension, parcours de carrière pour des postes soumis à des facteurs d'usure professionnelle, accompagnement de projets individuels vers des métiers qui attirent en deuxième partie de carrière, mais dont l'exercice est réglementé.

1.3.1 Des tensions de recrutement élevées, des effectifs de formation continue majoritairement portés par le secteur hospitalier public

[94] Le secteur de la santé souffre de tensions de recrutement importantes, et de mobilités internes freinées par l'exercice réglementé de certaines professions. La formation continue, sous la forme des « études promotionnelles », est particulièrement portée par le secteur public. Les modalités d'accompagnement des parcours professionnels par le plan de développement des compétences, les fonds conventionnels et Pro-A sont insuffisantes pour financer des formations pluriannuelles. Seul le PTP permet de financer un nombre significatif de parcours, le cas échéant avec des cofinancements, ou une association à Pro-A.

1.3.1.1 Un secteur en tension, des mobilités relativement limitées

[95] Les secteurs sanitaire et médico-social emploient 2,3 millions de salariés, soit environ 8,5 % de la population salariée, dont 650 000 dans le secteur hospitalier (40 % dans le secteur à but lucratif, 60 % dans le secteur à but non lucratif)⁷³. Les effectifs de personnels non médicaux les plus importants correspondent aux infirmiers (90 140 en 2020) et aux aides-soignants (58 499 en 2020)⁷⁴.

[96] Les métiers d'infirmiers et d'aides-soignants font partie des métiers parmi lesquelles les difficultés de recrutement sont identifiées pour les trois quarts des postes, selon les résultats de l'enquête « Besoins en main d'œuvre 2022 » réalisée par France Travail⁷⁵. Les difficultés de recrutements de la catégorie « infirmiers, cadres infirmiers et puériculteurs » ont augmenté le plus rapidement entre 2018 et 2022, de 47 % (+27 % pour les aides-soignants). Ces données sont confirmées par le baromètre de l'emploi réalisé par l'OPCO santé sur les secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Cette étude recense un taux de vacances de postes à hauteur de 13 % pour les infirmiers, et de 9 % pour les aides-soignants.

⁷³ *Portraits statistiques de branches professionnelles*, DARES, 2023

⁷⁴ *Les établissements de santé en 2020*, DREES, 2022

⁷⁵ Une analyse complète est réalisée dans le rapport *Evolution de la profession et du parcours infirmières*, IGAS-IGESR, octobre 2022.

[97] D'après les projections réalisées par la DARES et France Stratégie⁷⁶, ces tensions pourraient être accrues à l'horizon de 2030, étant donnés les besoins combinés associés au vieillissement démographique, et aux difficultés de remplacement des départs de personnels soignants en fin de carrière. Le déséquilibre entre besoins (créations d'emplois et départs à la retraite) et arrivées en sortie de formation initiale pourrait atteindre 100 000 postes d'aides-soignants à l'horizon 2030, soit l'équivalent du nombre supplémentaires de postes créés. S'agissant des infirmiers et sages-femmes, si la situation paraît plus équilibrée, les projections à l'horizon 2030 supposent le recrutement en sortie de formation de 260 000 infirmiers et sages-femmes entre 2019 et 2030, pour accompagner la création de 115 000 postes supplémentaires et compenser les départs à la retraite.

[98] Le secteur sanitaire et médico-social est marqué, pour l'ensemble des professions de santé, par un exercice réglementé, c'est-à-dire que la profession ne peut pas être exercée par une personne qui ne dispose pas du diplôme d'Etat. L'accès à la formation est dès lors une condition essentielle pour permettre les recrutements et les parcours professionnels dans ces secteurs. Les données disponibles concernant ce secteur d'activité sont partielles et relativement anciennes, elles montrent une mobilité professionnelle plus limitée des professionnels de santé par rapport aux autres secteurs. D'après une étude de la Dares⁷⁷, sur la période 2010-2015, seuls 9 % des professionnels de la santé, de l'action sociale et culturelle ont changé de métier, contre 22 % des actifs tous professionnels confondus. Seul un tiers des mobilités de ces salariés sont réalisées au sein d'une même famille professionnelle (soit 3 % des salariés dans ces secteurs d'activité).

[99] Un autre indice de mobilités professionnelles relativement limitées au cours de la carrière porte sur la part des places relevant de la formation professionnelle continue au sein des IFSI. De l'ordre de 30 % des places de formation d'aide-soignant relèvent de la formation professionnelle continue (9 685 places en 2022⁷⁸). En revanche, seul 10 % des effectifs sur les trois années de formation au titre d'infirmier diplômé d'Etat relèvent de la formation professionnelle continue (9 678 étudiants⁷⁹), loin de l'objectif fixé à hauteur de 25 % des effectifs étudiants.

[100] Les projets de simplification de l'accès à la profession d'infirmier engagés par le ministère chargé de la santé, relatifs à la simplification de l'accès à la profession d'infirmier en cours de parcours professionnel portent sur deux volets principaux : accès à une formation raccourcie sous certaines conditions aux aides-soignants⁸⁰ ; développement des formations en apprentissage pour les deuxième et troisième années d'études. Ces travaux se heurtent aux réticences de certaines parties prenantes, pour deux raisons principales : demande de maintenir un diplôme d'Etat homogène sur l'ensemble du territoire et comportant l'ensemble des volets d'activité de la profession, inquiétudes sur la mobilisation d'apprentis sur des actes en dehors de l'exercice réglementé de la profession.

⁷⁶ DARES et France Stratégie, 2022, op. cité

⁷⁷ Lhommeau et Michel, 2018, op. cité.

⁷⁸ DREES, *Enquête sur les écoles de formation aux professions de santé 2022, 2023*

⁷⁹ Idem

⁸⁰ Voir l'instruction n°DGOS/RH1/2023/129 du 2 août 2023 relative à la mise en place d'un parcours spécifique d'accès en deuxième année de formation en soins infirmiers pour les aides-soignants

1.3.1.2 Une formation continue majoritairement portée par le secteur public, qui s'inscrit dans le cadre spécifique de la « promotion professionnelle »

[101] Au vu des enjeux présentés, la fonction publique hospitalière dispose d'un cadre spécifique dit « d'études promotionnelles », qui complète les obligations relatives au financement du plan de formation (2,1 % de la masse salariale). Les études promotionnelles sont organisées par les établissements de santé dans le cadre du plan de formation, et sont prises en charge par l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), qui est l'organisme collecteur de fonds de formation pour la fonction publique hospitalière. Les agents suivant des études promotionnelles visent l'obtention d'un diplôme ou certificat dont la liste est fixée par arrêté. Leur rémunération est maintenue, hors primes spécifiques liées à la fonction, et les coûts pédagogiques sont pris en charge. En contrepartie du financement des études promotionnelles, les agents s'engagent à servir au sein de la fonction publique hospitalière pendant une durée égale au triple de la durée de la formation, dans la limite de cinq ans.

[102] Afin d'assurer le financement de ce dispositif, l'ANFH collecte 0,6 % de la masse salariale des établissements de santé, et peut même les financer sous conditions, grâce à un prélèvement complémentaire de 0,2 % au titre du congé formation professionnelle, des études promotionnelles et de la VAE. Ces cotisations représentent 296,7 M€ en 2022⁸¹.

[103] Ce cadre de financement⁸² permet la formation d'un nombre significatif de personnels non médicaux (bilan réalisé pour l'ensemble des promotions professionnelles à l'exception de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris, qui finance le parcours de formation de 1 600 soignants par an) :

- 5 223 diplômes d'aides-soignants ;
- 7 587 diplômes d'infirmiers, en cours de financement en 2022, sur les trois années d'études.

[104] Ces promotions professionnelles représentent plus de la moitié des formations continues d'aides-soignants décomptées en 2022, et 80 % des formations d'infirmiers.

1.3.2 Des modalités d'accompagnement des parcours de formation en partie inadéquates aux besoins de la branche

1.3.2.1 Un accompagnement par le plan de développement des compétences et les fonds conventionnels qui est insuffisant pour les parcours longs

[105] L'ensemble des interlocuteurs rencontrés par la mission ont souligné les difficultés à mettre en place une capacité de financement suffisante dans le cadre du seul plan de développement des compétences, au vu de la durée et du coût unitaire élevé des formations concernées. Ce coût est estimé de la façon suivante, en intégrant la rémunération et les frais pédagogiques : 40 000 €

⁸¹ Rapport d'activité 2022 de l'ANFH

⁸² Complété par un dispositif de financement direct des promotions professionnelles par l'AP-HP, sans versement de cotisations à l'ANFH

pour un aide-soignant, 120 000 € pour un infirmier diplômé d'Etat, 80 000 € pour la spécialisation d'un infirmier de bloc opératoire.

[106] Dans ce cadre, les représentants du secteur soulignent que l'affectation des fonds issus de la contribution légale vers le seul plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés accroît les déséquilibres du secteur. Les représentants du secteur hospitalier privé mettent en cause un tel ciblage, dans la mesure où, à la différence d'autres branches conventionnelles, les entreprises de plus de 50 salariés représentent la majorité des entreprises, et couvrent 80 % des salariés de la branche.

[107] Pour répondre à ces difficultés, des actions spécifiques ont été portées au niveau de la branche conventionnelle. Tout d'abord, l'accord du 9 septembre 2020 permet l'abondement du CPF des salariés qui souhaitent suivre une formation répondant à des priorités de la branche (dont les formations d'aides-soignants et infirmiers), pour le montant suivant, dans la limite d'une enveloppe fixée au niveau conventionnel :

- Maximum 4000 € pour les salariés d'un niveau infra-baccalauréat ;
- Maximum 3000 € pour les salariés au niveau du baccalauréat ;
- Maximum 2000 € pour les autres salariés de la branche.

[108] De plus, l'accord conventionnel de l'hospitalisation privée du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage prévoit une contribution conventionnelle complémentaire, dite « investissement formation complémentaire », à hauteur de 0,3165 % de la masse salariale brute annuelle. Collectée par l'OPCO santé, cette contribution conventionnelle est partiellement mutualisée (0,1 % de la masse salariale brute annuelle en 2022). Son utilisation est priorisée de la façon suivante :

- 80 % des financements sont consacrés au financement des formations diplômantes suivantes : formation des infirmiers de bloc opératoire, des infirmiers diplômés d'Etat, des infirmiers anesthésistes, des infirmiers en pratiques avancées, des aides-soignants, et dans une moindre mesure d'autres diplômés⁸³. En l'absence de besoins de financements spécifiques sur ces formations, les établissements peuvent financer les diplômes universitaires de personnels soignants ;
- 20 % des financements sont mobilisés sur la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail.

[109] Ces cofinancements permettent cependant un nombre limité d'accompagnements de parcours professionnels, au vu des montants mobilisés par ailleurs par une partie des employeurs du secteur. Les données issues de l'enquête formation employeur 2021 tendent à montrer que les dépenses directes consacrées à la formation par les employeurs relevant de l'OPCO Santé⁸⁴ sont supérieures à l'ensemble des secteurs d'activité (1,8 % de la masse salariale, contre 1,5 %, cf. tableau), ce qui s'explique probablement par la part relativement élevée des entreprises de

⁸³ Accompagnants éducatifs et sociaux, agents des services hospitaliers, cuisiniers, préparateurs en pharmacie

⁸⁴ Qui représente 1,3 million de salariés, dont 650 000 dans le secteur hospitalier privé

grande taille dans cette branche. Cette part est globalement stable par rapport aux données de 2018 analysées par la Dares⁸⁵ ; une telle comparaison doit toutefois être réalisée avec précautions, les sources de données analysées étant différentes (cf. graphique).

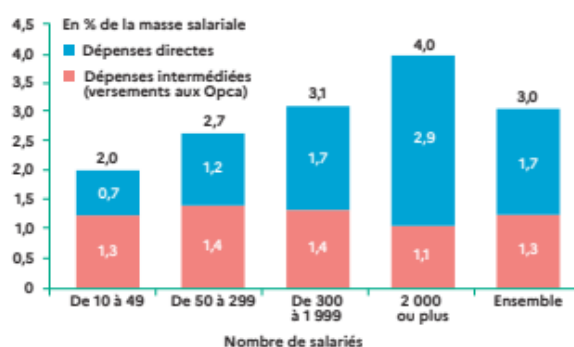
[110] Les efforts consacrés à la prise en charge des salariés en formation sont globalement faibles (0,2 % de la masse salariale vs. 0,4 % tous secteurs confondus), ce qui pourrait correspondre à des formations d’une durée relativement limitée. Enfin, les dépenses financées par un vecteur conventionnel mobilisent davantage l’OPCO santé que pour les autres secteurs d’activité.

Tableau 2 : Dépenses de formation des entreprises relevant de l’OPCO santé en 2021

En % de la masse salariale brute	Entreprises relevant de l’OPCO SANTE	Toute entreprise privée ⁸⁶
Dépenses directes de formation	1,6 %	1,1 %
Rémunération des salariés en formation	0,2 %	0,4 %
Contributions au financement de la formation professionnelle (légales, conventionnelles et volontaires)	1,9 %	2,0 %
Remboursements reçus des OPCO	-0,5 %	-0,2 %

Source : Enquête Formation Employeur 2021, CEREQ - DARES - France compétences.

Graphique 4 : Dépenses au titre de la formation professionnelle continue en 2018 selon la taille de l’entreprise



Lecture : en 2018, les dépenses au titre de la formation des entreprises de 10 à 49 salariés s’élèvent à 2,0 % de leur masse salariale brute, soit 1,3 % pour les dépenses intermédiaires et 0,7 % pour les dépenses directes.
 Champ : France (hors Mayotte), entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

⁸⁵ Ballini et al., 2022, op. cité.

⁸⁶ Champ : ensemble des entreprises (y compris associations) d’au moins un salarié

[111] Dans ce cadre, l'accès à des formations diplômantes, permettant d'accompagner les parcours professionnels des personnels soignants, est limité plus particulièrement pour l'évolution d'aides-soignants vers des fonctions d'infirmiers. D'après l'estimation des interlocuteurs de la mission, moins de 20 % des salariés qui pourraient accéder à de telles formations (intérêt exprimé, capacité estimée à intégrer la formation) s'inscrivent dans des formations cofinancées par leur employeur.

[112] Pour ce qui concerne l'accès à la profession d'aides-soignants, certaines entreprises dans le secteur médico-social ont pu engager des initiatives qui ont montré l'intérêt de telles démarches pour réduire les difficultés de recrutement. A titre d'exemple, Clariane propose l'engagement d'une formation diplômante chaque année pour 10 % de ses personnels. L'entreprise a fortement mobilisé l'apprentissage pour recruter ou accompagner la reconversion de ses personnels vers le métier d'aide-soignant (700 apprentis recrutés en apprentissage en trois ans), ainsi que des actions de validation des acquis de l'expérience. De telles démarches peuvent plus difficilement être mobilisées pour accompagner les salariés vers le diplôme d'infirmier diplômé d'Etat, pour lequel la formation en alternance est peu développée et principalement accessible à partir de la deuxième année d'études, et qui n'est pas ouvert à la VAE.

1.3.2.2 Une mobilisation de Pro-A limitée, un PTP mobilisé pour accompagner une partie des parcours au sein de la branche

[113] L'OPCO santé est l'un des principaux acteurs qui a mobilisé la Pro-A, tout en soulignant son caractère partiellement inadapté aux formations relevant du champ sanitaire. En effet, la durée de Pro-A, qui peut être étendue à titre dérogatoire jusqu'à 24 mois, n'est pas adaptée à la formation d'infirmier pour une durée standard de trois ans. De plus, le cofinancement de Pro-A à hauteur de 3000 € par salarié et par an conduit à un taux de co-financement élevé des employeurs, qui ne permet pas de mobiliser le dispositif sur des effectifs importants.

[114] Le financement spécifique de Pro-A dans le cadre du plan de relance a montré l'intérêt d'un dispositif assoupli, à hauteur d'un plafond de financement de 37 000 €, spécifiquement financés par 75 M€ supplémentaires du FNE-Formation sur la période 2021-2022. Ce dispositif a permis de financer 2 350 parcours complémentaires sur le périmètre de l'OPCO santé, dont 85 % correspondent à des formations d'aides-soignants.

[115] D'après l'analyse présentée par la fédération pour l'hospitalisation privée (FHP), en dehors de ce financement exceptionnel, le dispositif de Pro-A permet l'accompagnement d'un nombre de diplômes moins important que ce n'était le cas avant 2019, dans le cadre de la période de professionnalisation. Ainsi, d'après les données transmises, au périmètre de l'action sanitaire et médico-sociale, la période de professionnalisation accompagnait la formation de 326 infirmiers et 140 aides-soignants en 2018 ; dans le champ de l'hospitalisation privée, 453 salariés étaient inscrits en période de professionnalisation. En 2022, 335 stagiaires étaient inscrits en Pro-A (hors plan de relance).

[116] Dans ce cadre, le PTP représente une partie significative des parcours de formation internes à la branche : sur la période 2020-2022, il a permis de financer 608 parcours d'infirmiers, et 3413 parcours d'aides-soignants. Ces parcours relèvent en majorité d'évolutions portées par les salariés

au sein de la branche, ou du secteur de l'aide à la personne vers le secteur de la santé⁸⁷. De plus, d'après les données transmises par l'ATpro Ile-de-France, 71 % des formations d'infirmiers financées en 2023 (79 / 111) sont associées à des parcours d'évolution internes à une même entreprise déclarée par un aide-soignant qui souhaite évoluer vers le métier d'infirmier.

[117] Le montant de la prise en charge de ces deux types de formation représente un coût croissant au titre des dépenses des ATpro (cf. tableau). Le montant moyen pris en charge augmente rapidement, en raison de la progression du nombre de formation d'infirmier, dont le coût unitaire est particulièrement élevé. Ce montant est très supérieur aux financements engagés avant la réforme de 2018, l'OPACIF UNIFAF qui assurait la gestion des CIF dans le secteur sanitaire et médico-social mobilisait des engagements moyens à hauteur de 43 M€ par an sur la période 2011-2015, au titre des CIF en CDI et CDD⁸⁸.

Tableau 3 : Nombre de PTP d'aides-soignants et d'infirmiers pris en charge et montants associés sur la période 2021-2023

Année	Formation d'aide-soignant		Formation d'infirmier		Total	
	Nombre	Prise en charge	Nombre	Prise en charge	Nombre	Prise en charge
2021	1 681	49 633 503 €	284	18 293 485 €	1 965	67 926 988 €
2022	1 671	53 536 154 €	467	33 123 921 €	2 138	86 660 075 €
2023	1 793	59 240 771 €	671	51 207 216 €	2 464	110 447 987 €

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

[118] Dans ce contexte, les cofinancements de PTP sur les fonds conventionnels ou par un dispositif associant une année de PTP et deux années de Pro-A sont intéressants, mais concernent à ce stade des effectifs très limités :

- 25 formations d'infirmiers cofinancées par des fonds conventionnels pour un montant de 2 M€ en 2022, 39 formations cofinancées pour un montant de 2,6 M€ en 2023 ;
- 12 formations d'infirmiers cofinancées par deux années de Pro-A en 2022 pour 900 000 € financées par l'OPCO santé, 21 formations cofinancées en 2023 pour un engagement à hauteur de 1 M€.

⁸⁷ Pour les aides à domicile qui évoluent vers le métier d'aide-soignant, pour l'essentiel des cas

⁸⁸ Données collectées par le FPSPP et conservées par France Compétences sur la période 2011-2015

2 Des transitions professionnelles fragmentées entre des dispositifs co-construits très encadrés, et des dispositifs initiés par les salariés, protecteurs mais peu pilotés.

2.1 Très fortement encadrés, les dispositifs co-construits entre entreprises et salariés n'ont connu qu'un développement faible voire anecdotique

[119] Aucun des deux dispositifs co-construits entre entreprise et salarié ne connaît de succès. Pro-A apparaît tributaire d'un paramétrage qui en limite le développement et Tranco, potentiellement intéressant, ne connaît qu'une mise en œuvre marginale, concurrencé d'abord par l'activité partielle, puis par les réticences des entreprises à y souscrire.

2.1.1 La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) : un paramétrage du dispositif qui en a empêché le développement

[120] La loi du 5 septembre 2018 crée la reconversion ou promotion par alternance (dénommée ensuite « Pro-A », voir présentation détaillée dans l'annexe 5), qui remplace la période de professionnalisation qui existait depuis 2004. La période de professionnalisation était largement diffusée (400 000 périodes financées en 2017), mais se substituait en partie au plan de développement des compétences des entreprises. La Pro-A, qui a pour objet d'accompagner un changement de métier ou un parcours de promotion au sein d'une même entreprise, est dès lors conçue pour sécuriser la capacité de pilotage et de ciblage de l'accompagnement financier des entreprises.

[121] Le dispositif est ciblé sur l'accompagnement des salariés dont le niveau de qualification est inférieur au grade de la licence. Il est réservé à une liste de certifications définie par accord de branche étendu, chaque certification étant justifiée par la mutation des activités et le risque d'obsolescence des compétences.

[122] La Pro-A assure la prise en charge des frais pédagogiques et coûts annexes par l'OPCO dont l'entreprise relève, et peut permettre la prise en charge d'une partie de la rémunération du salarié. La dotation des OPCO par France Compétences pour cette mission, au titre de la péréquation, est plafonnée à hauteur de 3000 € par salarié. Le parcours du salarié dure entre 6 et 12 mois, avec 25 % du temps consacré à des enseignements généraux, sauf dérogations définies par accord de branche. Le salarié signe un avenant à son contrat de travail pour entrer dans le dispositif.

[123] La Pro-A est mobilisée de façon limitée depuis 2020, seuls 10 000 salariés ont été accompagnés en 2023, pour un financement à hauteur de 42 M€ (à comparer aux projections de 90 M€ lors de la construction du budget de France Compétences en 2023). Trois OPCO sont particulièrement concernés : santé, commerce et entreprises de proximité. Le dispositif est particulièrement mobilisé dans le secteur de la santé et de l'action sociale, sous l'effet de « France relance » (cf. *supra*, section 1.3), qui représente près de la moitié des Pro-A financées sur la période 2021-2023.

2.1.2 Les transitions collectives : une mise en œuvre marginale, qui accompagne avant tout quelques entreprises emblématiques

[124] Le dispositif de transitions collectives (dit « Transco », voir présentation détaillée dans l'annexe 8) est mis en place dans le cadre du Plan de relance en 2020, dans un contexte de fortes incertitudes sur l'activité de certains secteurs économiques. Transco a vocation à permettre l'engagement d'une formation certifiante sur une durée maximale de 24 mois, pour les salariés dont l'emploi est fragilisé et qui souhaitent évoluer vers un métier à fortes perspectives d'emploi.

[125] Le financement des coûts pédagogiques et du maintien de salaire est garanti pour le salarié. Suivant la situation retenue par l'entreprise (accord GEPP ou rupture conventionnelle collective), les salariés s'inscrivent dans un dispositif adossé sur le projet de transition professionnelle ou sur un congé de mobilité sécurisé, cofinancés par les entreprises dont la situation est fragilisée. Les Associations Transitions Pro financent les frais pédagogiques et cofinancent le maintien de salaire avec l'entreprise.

[126] La montée en charge de Transco est très limitée depuis 2021, malgré des financements conséquents associés sur le FNE-Formation, et des assouplissements successifs du dispositif. En 2023, 352 projets de salariés sont pris en charge, pour l'essentiel dans un projet de transition professionnelle, pour un budget global de 12 M€.

[127] Plusieurs facteurs expliquent les difficultés de montée en charge du dispositif. Dans la période de crise sanitaire, le dispositif est concurrencé par d'autres dispositifs d'accompagnement des entreprises en difficulté, au premier rang desquels l'activité partielle qui avait pour avantage de financer des parcours de formation tout en permettant de maintenir les compétences des salariés au sein de l'entreprise. Par ailleurs, les entreprises expriment des réticences à s'inscrire dans le dispositif et à établir une liste de métiers fragilisés, au vu du signal envoyé à leurs partenaires commerciaux et dans le dialogue social interne.

[128] L'examen de deux exemples d'entreprises (Stellantis, Clariane) qui se sont inscrites dans le dispositif de façon volontaire montre la complexité d'une démarche qui accompagne des salariés ayant une forte ancienneté sur le même emploi vers un changement de métier. Moins de 20 % des salariés identifiés comme volontaires pour une mobilité professionnelle ont finalement pu s'inscrire dans les parcours de formation mis en place. La mise en place de tels dispositifs nécessite donc un accompagnement renforcé et individualisé des salariés, sur toute la durée de leur parcours. L'exemple de Stellantis est présenté de façon plus détaillé ci-dessous.

Les difficultés à accompagner des transitions collectives : l'exemple de Stellantis

L'accompagnement de Stellantis s'inscrit dans un contexte où l'arrêt d'exploitation du site de Stellantis à Douvrin (Pas-de-Calais), prévue fin 2025, intervient en même temps que l'installation d'une *gigafactory* consacrée à la production de batteries et moteurs pour voitures électriques, portée par ACC (*joint venture* entre Stellantis, Mercedes-Benz et Total Energies).

L'accord collectif signé à Stellantis prévoit le transfert de 252 salariés vers ACC avant la fin de l'année 2023, et de 452 salariés à la fin 2024.

Très porté par la Drees des Hauts-de-France, ce projet a fait l'objet d'une information spécifique des salariés dès 2021 par Stellantis et la branche professionnelle. Les salariés qui évoluent vers ACC doivent intégrer une formation de 420 heures, récemment associée à une certification de qualification paritaire.

Parmi les 240 salariés de Stellantis qui se sont engagés de façon volontaire dans les procédures d'entretiens et de pré-sélection par ACC, 32 salariés se sont inscrits dans le dispositif de formation et ont été recrutés par ACC. L'accompagnement par le dispositif Transco représente 430 000 € en 2023, soit un coût moyen de 13 500 € par salarié. Il est projeté d'accompagner 100 salariés supplémentaires de Stellantis en 2024.

2.2 Les dispositifs à la main du salarié : des résultats variables, une optimisation nécessaire des coûts et du pilotage

[129] Les dispositifs de transition professionnelle à la main du salarié offrent un potentiel d'optimisation important. Le CPF est le dispositif qui finance le plus grand nombre de parcours de reconversion, même si les co-financements des entreprises devraient être augmentés. Quant au PTP, il apparaît comme un dispositif onéreux, aux résultats variables, et en réalité peu priorisé et géré de manière hétérogène entre les régions, notamment sur l'appréciation de la pertinence des dossiers. Les co-financements des employeurs restent limités, alors même que de nombreuses reconversions restent internes à une même branche, voire à une même entreprise. Enfin, le dispositif démission- reconversion progresse pour un public jeune et qualifié, mais l'efficacité du dispositif pour la reconversion de ces publics ne fait pas l'objet d'un suivi au niveau national.

2.2.1 Le CPF : de nombreux parcours de reconversion portés par les salariés, des possibilités de co-construction avec l'employeur peu mobilisées

[130] Créé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) est simplifié par la loi du 5 septembre 2018, afin d'élargir son utilisation à l'ensemble des salariés et personnes en recherche d'emploi. Les principaux éléments de simplification (décompte du CPF en euros, élargissement des formations éligibles à l'ensemble des certifications inscrites au RNCP ou au répertoire spécifique, possibilité de commande directe sur la plateforme *Mon Compte Formation*) avaient vocation à positionner le CPF comme le dispositif central d'accès à la formation tout au long du parcours de la personne, et quel que soit son projet (actualisation des compétences, formations plus lourdes associées à un projet de promotion ou de reconversion éventuel).

[131] Ces évolutions ont permis le fort développement des formations financées, de 500 000 en 2017 à 1,5 M en 2023, et la diversification des profils des salariés qui mobilisent le CPF, notamment pour ce qui concerne les salariés les plus jeunes et aux niveaux de qualification les plus faibles. Au vu de ces volumes, la part très minoritaire de ces formations consacrée à des formations de plus de 150 heures (5 %) représente pourtant plus de 47 000 salariés en 2023, soit le principal dispositif de formations longues et certifiantes (cf. présentation détaillée en annexe 4). Les montants engagés représentent 128 M€ en 2023.

[132] Les personnes qui engagent ces formations longues sont majoritairement des diplômés de l'enseignement supérieur (54 %), et dans une moindre mesure des bacheliers (24 %). Les deux tiers de ces salariés sont en première partie de carrière (26-45 ans). Plusieurs secteurs d'activité sont surreprésentés (commerce, transport routier, restauration), et cumulent un quart des salariés qui s'inscrivent dans ces formations.

[133] Un premier rapprochement entre les principales formations qui sont financées par le CPF, et les secteurs d'activité des salariés, indique qu'une partie de ces formations correspond à des parcours de reconversion vers un autre métier. Le changement d'activité professionnelle six mois après la fin de la formation représente un autre indice, il concerne 20 % des salariés exerçant dans les secteurs du commerce et de la restauration. Ces premiers éléments, qui nécessiteraient d'être complétés par des analyses plus fines de parcours dans certains secteurs, laissent à penser que le CPF permet d'accompagner des reconversions de salariés en autonomie, en dehors du temps de travail.

[134] La mobilisation du CPF comme outil de co-construction de parcours des projets professionnels des salariés en lien avec leur employeur, présente dès la loi du 5 septembre 2018, reste en effet très limitée. Les cofinancements par les entreprises du CPF représentent environ 1 % des dépenses globales engagées au titre du CPF. Les deux dispositifs d'abondement mis en place par la Caisse des dépôts et consignations (abondement automatisés, remboursement des droits CPF aux entreprises dans le cadre d'accord collectifs) sont mobilisés par seulement quelques entreprises (notamment Veolia et Schneider Electric). Au-delà du défaut de notoriété de ces dispositifs, trois points principaux bloquent sa montée en charge :

- la nécessité de négocier un accord conventionnel et de recueillir l'accord des salariés pour mobiliser conjointement droits au CPF et cofinancements de l'entreprise. Une telle démarche implique une évolution profonde par rapport à la façon dont les enjeux associés à la formation peuvent être abordés dans l'entreprise. Actuellement, le plan de développement des compétences fait l'objet d'une information-consultation simple du comité social et économique de l'entreprise, sans lien avec le CPF qui est mobilisé en autonomie par le salarié ;
- le souhait de certaines entreprises de limiter ces cofinancements à une liste de formations « fermées » à destination de leurs seuls salariés ;
- la demande de certains salariés de pouvoir conserver une partie de leurs droits CPF, tout en permettant l'abondement de leur compte par l'employeur pour des formations correspondant aux priorités du plan de développement des compétences. Ce dernier point nécessiterait une évolution du cadre législatif actuel.

2.2.2 Le PTP : des priorités peu lisibles, une optimisation des financements nécessaire, associée à un suivi renforcé des parcours de reconversion

[135] Le projet de transition professionnelle (PTP, cf. présentation détaillée des éléments présentés ci-dessous dans l'annexe 6), qui remplace le congé individuel de formation (CIF) dans la loi du 5 septembre 2018, s'en démarque en limitant le dispositif aux projets de formations certifiants associées à un changement de métier. Toutefois, il reprend les deux principes fondateurs portés par les partenaires sociaux depuis la création du CIF en 1971 :

- le droit de tout salarié, quel que soit le secteur d'activité dans lequel il exerce, son niveau de qualification initiale, son âge ou son cadre socio-professionnel, de déposer une demande de congé permettant de poursuivre une formation à temps partiel ou à temps plein⁸⁹ ;
- la gestion du dispositif suivant une logique « tout ou rien » : compensation intégrale des coûts pédagogiques, des frais annexes, du salaire et des cotisations sociales associées (modulés au-delà de 2 SMIC) ; garantie de retour à l'emploi initial à la fin de la formation, sans obligation de la part du salarié d'engager des démarches de reconversion effective.

2.2.2.1 Un dispositif qui a perdu en notoriété, mais qui permet le financement d'une part plus élevée des projets présentés

[136] L'évolution du CIF vers le PTP s'est accompagnée d'une division par plus de deux du nombre de projets déposés, entre 2017 et 2022 (78 000 vs. 28 000). Cette diminution très marquée s'explique en partie par les conditions très strictes de financement des PTP portés par des salariés en CDD, qui représentent désormais une part très minoritaire des bénéficiaires (5 % des PTP vs. 29 % des CIF).

[137] Plus largement, le nombre de projets sur lequel une demande de financement est déposé diminue pour tous les profils de qualification et d'âges des salariés. Cette diminution traduit probablement la faible notoriété du PTP. Comme cela était le cas pour le CIF, la majorité des salariés qui présentent une demande de financement du PTP sont en première partie de carrière (74 % ont moins de 45 ans en 2023), et avec un niveau de qualification initiale au niveau du baccalauréat ou infra (65 % des projets).

[138] Du fait de la forte diminution du nombre de demandes, et malgré une diminution du budget mobilisé, le taux de dossiers financés a globalement augmenté par rapport au CIF, à hauteur de 70 % des dossiers (à comparer à un taux plus proche de 60 % pour le CIF, avec de fortes variations suivant les années). Ce taux est variable suivant les régions (entre 52 % et 81 %), en fonction de trois facteurs : la dynamique de dépôt des dossiers par rapport à la dotation que leur attribue

⁸⁹ Les possibilités de refus de la demande de congé par l'employeur sont limitées, et principalement liées à l'absence de respect par le salarié des conditions d'ancienneté, ou du délai de prévenance minimal (60 jours avant une formation de moins de 6 mois, 120 jours avant une formation de plus de 6 mois).

L'employeur peut uniquement solliciter un report de la demande d'absence jusqu'à une durée maximale de 9 mois, sur trois motifs : absence du salarié préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise ; nombre de salariés en PTP au-delà de 2 % des effectifs ; mobilisation par le salarié de 2 PTP successifs sans respecter un délai d'intervalle minimal.

France Compétences, le degré d'exigence respectif des CPIR pour examiner le caractère pertinent des dossiers, et les modalités de traitement des formations les plus longues et coûteuses (cf. point 2.2.2.3).

2.2.2.2 Le principal critère de sélection des PTP, portant sur l'appréciation de la pertinence du projet, est peu harmonisé entre les ATpro

[139] Les CPIR apprécient systématiquement « *la pertinence du projet professionnel* », à partir des trois critères cumulatifs :

- la cohérence du projet de transition professionnelle ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue de l'action de positionnement préalable ;
- les perspectives d'emploi associées au projet.

[140] Les recommandations définies par le conseil d'administration de France Compétences éclairent les modalités d'appréciation de ces trois critères, notamment en précisant que le salarié doit démontrer sa connaissance des conditions de travail associées au métier ciblé et des évolutions associées en termes de formation et d'organisation personnelle, et que le niveau des coûts pédagogiques et le niveau de cofinancement sont pris en compte dans l'appréciation du parcours de formation.

[141] Les CPIR définissent avec une certaine marge les trois critères d'appréciation du caractère pertinent ou non des projets qui leur sont présentés, qui constituent les seuls points sur lesquelles les partenaires sociaux se prononcent⁹⁰. Dans certaines régions, ces critères d'appréciation peuvent être formalisés dans un document de doctrine, qui est partagé avec les services d'instruction.

[142] L'appréciation du « caractère pertinent » du projet conduit les CPIR, en 2023, à écarter 18 % des dossiers examinés, soit près de 5000 projets. La part des projets écartés varie fortement entre les régions, entre 7 % et 25 % des dossiers examinés. Dans certaines régions, l'écart important constaté entre la proposition des services d'instruction, et la décision rendue par la commission paritaire, peut conduire à s'interroger sur l'existence d'une doctrine formalisée, harmonisée et partagée avec les services, et lisible pour les personnes qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de reconversion.

[143] En l'absence de doctrine au niveau national sur le financement de formations coûteuses, et tout particulièrement de la première année de formation d'infirmiers diplômés d'Etat, un certain nombre de projets pertinents sont écartés faute de capacité de financement. En 2023, ce sont 208 PTP jugés pertinents, destinés à permettre des évolutions vers le métier d'infirmier, qui ont été écartés pour capacité de financement insuffisante, pour un montant d'environ 19,4 M€.

⁹⁰ La cotation des dossiers à partir du référentiel de priorités est établie par les services d'instruction des ATpro, à partir des données renseignées par le bénéficiaire.

Exemple de dossier « non » pertinent

Parmi les dossiers individuels examinés, la mission a identifié un certain nombre de dossiers qui sont rejetés pour des motifs difficiles à objectiver. A titre d'exemple, le dossier de candidature ci-dessous est représentatif de ce cas de figure. Il s'agit de la préparation du CAP Accompagnant Educatif de la Petite Enfance (AEPE) d'une salariée, possédant un diplôme de niveau 3 (CAP-BEP), sur un poste d'ouvrier d'une entreprise de moins de 50 salariés. Ce dossier, n'ayant pas bénéficié d'un accompagnement par un CEP, disposait de 12 points de priorisation (en moyenne il en faut 5 pour être financé). Parmi d'autres critères, le métier visé correspondait à un métier en tension.

Mais en première analyse, tant à l'instruction qu'à la première commission de juin 2023, ce projet n'a pas été jugé pertinent pour le critère 3 (perspectives d'emploi associées au projet) au motif qu'« aucune enquête métier n'avait été fournie au dossier ».

Ce dossier a pu finalement être accepté à l'issue d'un passage en commission de recours⁹¹, mais au prix d'incertitudes et de lourdeurs pour la candidate et pour l'ATpro concernée.

2.2.2.3 Des priorités nombreuses, qui ont un impact relativement limité sur la priorisation des PTP financés

[144] La priorisation du financement des PTP identifiés comme pertinents par les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR), à partir d'un référentiel établi au niveau national, est une nouveauté par rapport aux orientations que chaque Fongecif associait à la prise en charge des CIF. De ce fait, le référentiel de priorités établi par France Compétences recherche un équilibre entre un socle de priorités établies au niveau national, et des priorités pour lesquelles une adaptation peut être effectuée par chaque ATpro en fonction des spécificités régionales (cf. annexe 6).

[145] Un tel dispositif, ayant vocation à construire une cotation des dossiers la plus consensuelle possible entre les gouvernances paritaires des ATpro, conduit à établir une liste de dix priorités, qui pour cinq d'entre elles sont affectées d'un coefficient de 5 %. Seule une priorité, relative à la valorisation des parcours des salariés les moins qualifiés⁹², avec 5 points, représente 25 % du coefficient. De plus, la capacité d'adaptation des priorités dites « régionales » est dans les faits très limitée, à l'exception de la définition de listes régionales des métiers à fortes perspectives d'emploi, et des secteurs d'activité dont le taux d'emploi diminue⁹³.

[146] Seuls les dossiers des salariés les moins qualifiés, et des salariés en situation d'inaptitude (4 % des dossiers), sont financés dans plus de 90 % des cas dans toutes les régions. Les autres facteurs de priorité ont un impact sur la priorisation des dossiers quand ils sont combinés entre

⁹¹ Ce cas de figure est également fréquent : 46 % des dossiers refusés font l'objet d'un recours, environ un quart sont acceptés en commission de recours. Cf. annexe 6.

⁹² Les salariés les moins qualifiés sont définis par deux critères cumulatifs : un statut d'ouvrier ou d'employé, et un niveau de qualification équivalent au niveau 3 ou infra du RNCP (CAP-BEP ou infra).

⁹³ Priorité régionale que 4 ATpro ont par ailleurs fait le choix de ne pas appliquer, étant donné la situation dynamique du marché du travail dans la région, ou de la volonté de ne pas afficher de secteur en déclin

eux, ce qui conduit à une certaine hétérogénéité de la capacité de financement d'un même dossier, suivant son examen d'une région à l'autre.

[147] Les mêmes difficultés peuvent être rencontrées, y compris pour la priorité régionale associée aux métiers à forte perspective d'emploi (affectée d'un coefficient de 15 %). La variabilité de la capacité de financement de ces projets est notamment liée au fait que les listes de métiers étant élaborées suivant des méthodes propres à chaque région, l'ampleur des listes de métiers à forte perspective d'emploi est variable, et représente une part contrastée des dossiers examinés en CPIR (de 40 % à 80 % des dossiers).

[148] Les services des ATpro assurent une régulation budgétaire infra-annuelle de leur budget, en affectant une dotation prévisionnelle pour chaque séance de la CPIR, afin d'assurer un taux d'acceptation des dossiers le plus homogène possible. Etant donné les variations du nombre de dossiers déposés, les CPIR peuvent engager leurs capacités de financement sur des PTP qui correspondent à un nombre plus ou moins élevé de priorités. Ainsi, en 2023, 500 PTP financés (soit 3 % des PTP) avaient une cotation inférieure à 3 points⁹⁴, pour un montant engagé à hauteur de 17,5 M€.

2.2.2.4 Des parcours de reconversion au coût croissant, des cofinancements limités alors qu'une partie des transitions sont engagées au sein d'une même branche, voire d'une même entreprise

[149] En 2023, 18 245 PTP ont fait l'objet d'une décision favorable de prise en charge par les CPIR. Les personnes qui s'engagent dans un PTP sont, pour les deux tiers d'entre elles, issues de cinq principales familles professionnelles : commerce ; services aux particuliers ; transports, logistique et tourisme ; santé, action sociale ; gestion et administration des entreprises.

[150] Au-delà de l'image d'une reconversion « radicale », associée au changement de secteur d'activité professionnelle, une part significative des PTP accompagne des parcours au sein d'une même branche professionnelle, voire d'une même entreprise. Ainsi, pour trois des principales familles professionnelles⁹⁵, plus d'un tiers des PTP s'inscrivent dans une logique d'évolution au sein de la même famille professionnelle. Les projets de reconversion des salariés internes à une même entreprise représentent de l'ordre de 14 à 15 % des PTP financés par les ATpro.

[151] Porté par l'allongement tendanciel de la durée de formation depuis 2017, de 800 heures en 2018 à plus de 950h en 2023, le coût moyen du PTP tend à augmenter, pour l'essentiel porté par la prise en charge du salaire. Ainsi, le coût global du PTP a-t-il augmenté d'environ 20 000 € en 2018, à près de 26 000 € en 2023, dont 70 % est lié à la prise en charge de la rémunération.

[152] Environ un quart des PTP fait l'objet d'un cofinancement, tous co-financeurs confondus (employeur, OPCO, Agefiph, FSE...). Ces PTP font l'objet d'un cofinancement à hauteur de 4400 € en moyenne, ce qui correspond à 15 % des montants moyens engagés par les ATpro.

⁹⁴ Nombre de points associés à l'accompagnement de salariés vers des métiers à fortes perspectives d'emploi, ou de salariés qui travaillent dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue

⁹⁵ Santé et action sociale ; gestion et administration des entreprises ; transports, logistique et tourisme

[153] Ces moyennes correspondent à des niveaux très variables suivant les régions, tant pour ce qui concerne la part des PTP cofinancés (de 12 % à 75 % des PTP), que pour ce qui concerne le taux de cofinancement (de 4 % à 52 % de la prise en charge des PTP cofinancés). Les niveaux plus élevés de cofinancement peuvent être constatés dans certaines régions qui ont mis en œuvre une politique active de recherche de cofinancements, en associant la valorisation des cofinancements dans le référentiel de priorités nationales à un barème suivant la nature du projet et du cofinancier. Une majorité des ATpro n'a cependant pas encore défini de tel barème, y compris pour les mobilités mises en œuvre au sein d'une même entreprise.

[154] Parmi ces co-financements, 8 ATpro⁹⁶ ont sollicité la mobilisation du fonds social européen (FSE+) du programme opérationnel national 2021-2027 géré par la DGEFP, pour un montant de 20 M€ associé à 2000 PTP sur la période 2023-2025. La mise en œuvre de ces co-financements est engagée par les Dreets sans cadrage national sur des éléments structurants, comme le taux de cofinancement des projets, ou le plan de financement des opérations.

2.2.2.5 Un accompagnement en amont par le conseil en évolution professionnelle, avec un impact favorable pour l'accès au PTP

[155] Plus de 60 % des salariés qui présentent une demande de prise en charge pour un PTP indiquent avoir été accompagnés par un organisme de conseil en évolution professionnelle. Cette proportion est, à nouveau très variable suivant les régions (entre 44 % et 77 %, hors Outre-mer), et notamment suivant la priorisation ou non de l'accompagnement par le CEP lors de l'examen du dossier en CPIR.

[156] L'accompagnement par le conseil en évolution professionnelle est plus fréquemment indiqué pour les salariés les plus qualifiés⁹⁷ (68 %) que par les salariés au niveau de qualification les plus faibles⁹⁸ (55 %). L'impact de cet accompagnement sur le financement du PTP par les ATpro semble significatif : 70 % des dossiers mentionnant un accompagnement par un organisme de CEP sont pris en charge, contre 59 % pour les autres dossiers, soit un différentiel de 11 points. L'accompagnement du CEP conduit donc en l'état à un effet favorable aux salariés les plus qualifiés, car ils mobilisent davantage ce service.

[157] L'ensemble des interlocuteurs rencontrés par la mission ont mentionné que le dispositif de PTP ne prévoyant pas d'accompagnement systématique par l'organisme de CEP en cours de formation, les bénéficiaires du PTP sont rarement accompagnés au-delà de la constitution de leur dossier en vue de son examen en CPIR. Une telle organisation ne garantit pas un suivi continu de parcours parfois complexes, portés en autonomie par les salariés lors du PTP. Elle ne garantit pas en particulier que le parcours de formation, très souvent réalisé, se concrétise en parcours réussi de reconversion.

⁹⁶ Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Normandie, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire, Guyane, Bretagne, Ile-de-France

⁹⁷ Niveau licence et supérieurs

⁹⁸ Niveau CAP-BEP ou inférieur

2.2.2.6 Des parcours de formation dont la durée reste relativement longue, sans impact évident des évolutions portées par la loi du 5 septembre 2018

[158] Le remplacement du CIF par le PTP s'accompagnait d'un objectif affiché de réduction de la durée de formation, afin de faciliter l'engagement de formations par des publics variés, et d'optimiser le coût du dispositif (70 % du coût étant lié au maintien de salaire). Trois éléments devaient faciliter une telle réduction de la durée de formation :

- l'organisme de formation doit systématiquement évaluer les acquis professionnels du salarié lors d'un positionnement préalable à la formation, et proposer d'adapter la durée du parcours de formation en conséquence ;
- la réforme plus globale portée par la loi du 5 septembre 2018 structure les certifications par blocs de compétences, ce qui devrait faciliter l'identification des acquis par les organismes de formation ;
- le référentiel de priorisation des dossiers de PTP intègre une priorité régionale relative à l'ingénierie de formation, afin de privilégier des formations modularisées (par exemple, mobilisant la validation des acquis de l'expérience).

[159] Ces différents facteurs auraient dû permettre davantage d'individualisation des formations des parcours de PTP, mais cette orientation nouvelle se heurte à plusieurs obstacles (cf. encadré).

Les freins à l'individualisation des parcours de formation

De multiples freins limitent le développement de l'individualisation des formations⁹⁹. Tout d'abord, des référentiels de certification délivrent parfois des prescriptions précises sur les façons d'organiser la formation, en réduisant d'autant la marge de manœuvre des organismes de formation. C'est particulièrement le cas pour les formations préparant à des métiers réglementés. De plus, certains titres, inscrits de droit au RNCP, n'ont pas encore adopté la présentation par blocs de compétences.

En outre, les organismes de formation ne disposent pas des compétences en ingénierie pour réaliser cette individualisation de la construction de la formation et les tests de positionnement associés¹⁰⁰. Il s'agit également de réorganiser les formations elles-mêmes pour permettre l'entrée et la sortie individuelle à tout moment du cursus.

Cette demande d'individualisation des parcours de formation a été intégrée dans les marchés publics des conseils régionaux¹⁰¹. Mais cela suppose enfin de développer plus largement la rémunération des organismes de formation au forfait plutôt qu'à l'heure pour structurer leurs pratiques et permettre une réduction des durées et des coûts.

⁹⁹ France compétences, « Les freins à l'individualisation des parcours de formation », *La note d'études*, n°7, septembre 2023.

¹⁰⁰ Arbeláez Ayala A., Bucher A., Lima L., Morel M., Sanchez P., Sibille L., Terraz I., *Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*, Dares, Décembre 2023

¹⁰¹ Arbeláez Ayala et al., 2023, op. cité.

[160] Force est de constater que la durée moyenne de la formation augmente tendanciellement depuis cette réforme. En 2018, la durée moyenne du CIF était de 809 heures. En 2022, la durée moyenne d'un PTP financé est de 962 heures. Ce phénomène s'explique à la fois par le poids important des formations de plus de 1200 heures, et notamment des formations dans les champs sanitaires, médico-social et social (cf. partie 1.3). De plus, l'examen d'un échantillon de dossiers individuels dans les six régions visitées a permis de constater que la période de positionnement préalable est peu mobilisée par les organismes de formation pour adapter la durée de formation (constats confirmés par la Médiatrice de France Compétences).

2.2.2.7 Des reconversions professionnelles effectivement engagées à l'issue du PTP qui sont variables, et très fortement liées à la profession visée

[161] Les données recensées par l'enquête pilotée pour le compte des ATpro, relatives au devenir des bénéficiaires du PTP, six mois après la fin de leur formation, montrent que plus de 90 % des salariés obtiennent la certification visée. En revanche, seuls 61 % des salariés occupent un nouvel emploi en lien avec cette certification, six mois après la fin de la formation.

[162] Le principal facteur qui permet de différencier le taux de reconversion effective est lié au type de certification recherché. En effet, parmi les principaux domaines dont relèvent les formations engagées, les taux de reconversion varient très fortement entre :

- Des formations associées à un taux de reconversion élevé : aide-soignant (86 %), auxiliaire de puériculture (77 %), conseiller en insertion professionnelle (70 %) ;
- Des formations associées à un taux de reconversion faible : développeur web (39 %), brevet professionnel de responsable d'entreprise agricole (42 %).

[163] Les explications associées à ces faibles taux de reconversion peuvent correspondre à des difficultés structurelles d'insertion professionnelle pour des salariés dont le niveau de qualification à la fin de la formation est inférieur aux attentes des employeurs (développeur web), ou aux délais nécessaires associés à la création d'une entreprise (responsable d'entreprise agricole). Plus largement, les retours qualitatifs des bénéficiaires du PTP indiquent les difficultés associées au fait de postuler sur un nouveau métier après leur réintégration sur leur précédent poste, ainsi que des freins associés à une situation personnelle. Ainsi, six mois après la fin de la formation, 9 % des bénéficiaires du PTP sont demandeurs d'emploi (certains après une démission ou une rupture conventionnelle), 4 % sont de retour en formation, et 2 % se trouvent en congé de longue durée.

2.2.3 La démission-reconversion : un dispositif peu piloté, qui semble offrir une possibilité de reconversion facilitée aux personnes jeunes et qualifiées

[164] Également créé par la loi du 5 septembre 2018, le dispositif « démission-reconversion » élargit le versement de l'allocation d'assurance chômage de façon dérogatoire à certains salariés démissionnaires (cf. présentation détaillée en annexe 7). Les salariés éligibles doivent justifier de l'équivalent de cinq années d'activité en continue à la date de leur démission, et présenter un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation, ou un projet de création ou de reprise d'entreprise.

[165] Etant donné le caractère dérogatoire du dispositif, plusieurs leviers de contrôle ont été mis en place : un accompagnement systématique par un organisme de conseil en évolution professionnelle et une validation du caractère réel et sérieux du projet par les commissions paritaires interprofessionnelles, en amont ; et un contrôle systématique de l'effectivité de la réalisation des démarches entreprises par les bénéficiaires, par les services de France Travail, dans les six mois suivant le versement de l'allocation d'assurance chômage.

[166] Fortement encadré, le dispositif de démission-reconversion monte en charge de façon régulière depuis 2020, près de 22 000 salariés ont vu leur projet validé en 2023. Ces salariés ont un profil différent des salariés inscrits dans un projet de transition professionnelle. Les bénéficiaires ont un niveau de qualification élevé (deux tiers au niveau licence ou supérieur), et sont en première partie de carrière (80 % des salariés ont entre 25 et 44 ans). Environ 70 % des projets sont associés à une création ou reprise d'entreprise. Ces projets semblent plus susceptibles d'autoriser une perte de revenus durant la période d'indemnisation par l'assurance chômage, et offrent une probabilité plus élevée de reprise d'emploi en cas d'abandon du projet.

[167] Le suivi du dispositif au niveau national est pour l'instant axé sur le contrôle de l'effectivité des démarches, qui est constatée pour 99 % des bénéficiaires. Aucun suivi du devenir des bénéficiaires n'est réalisé par France Travail¹⁰² ; cependant, les données consolidées dans plusieurs directions régionales de France Travail et par le biais d'enquêtes conduites par les Associations Transitions Pro identifient des signes positifs sur l'intérêt du dispositif. La part des salariés sortant de formation qui obtiennent leur certification, et qui accèdent à un emploi six mois après la fin de leur formation, semble globalement supérieure à celle observée pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ces analyses nécessitent cependant d'être approfondies, étant donné le biais associé au niveau de diplôme des personnes inscrites dans le dispositif « démission-reconversion ».

3 La vision cible : un pilotage renforcé des transitions professionnelles, permettant de rationaliser et optimiser l'utilisation des dispositifs

[168] En préalable à l'exposé des recommandations précises qu'elle formule, la mission entend rappeler les objectifs qui en expliquent le sens et le contenu, et reposent sur plusieurs principes clefs :

- maintenir des dispositifs permettant des transitions professionnelles à l'initiative du salarié, en dehors des seules logiques d'entreprise et de branche ;
- faciliter le recours à des dispositifs co-construits entre salariés et employeurs et faisant appel à l'alternance ;

¹⁰² Données concordantes recueillies auprès des directions régionales de France Travail, et de sa direction générale

- remobiliser le dialogue social autour de l'accompagnement des reconversions associées à la formation professionnelle au sein des entreprises et des branches ;
- faciliter des reconversions professionnelles qui ne nécessitent pas des formations longues ;
- améliorer l'accès à l'information et aux reconversions pour des publics prioritaires, particulièrement exposés au retrait d'activité soit du fait du chômage, soit du fait de la fin d'activité anticipée :
 - personnes à faible niveau de qualification (niveaux 3 et 4, surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi de longue durée) ;
 - personnes avec RQTH ou inaptitude ;
 - personnes dont l'emploi est exposé à des facteurs de pénibilité ;
 - personnes de plus de 45 ans avec ancienneté importante.
- favoriser l'accès aux dispositifs de transition professionnelle, et l'équité de traitement sur le territoire ;
- permettre d'accroître globalement le nombre de personnes accompagnées, en tenant compte des besoins et en optimisant l'utilisation des fonds publics, dans le cadre de financements constants (PTP) ou de redéploiements (financement de l'alternance) : ciblage des publics, optimisation de la durée des formations...

[169] Les recommandations présentées entendent rationaliser et optimiser les dispositifs de transition professionnelle, les modalités d'appui à l'accompagnement des démarches des salariés, et la gouvernance aux niveaux national et régional.

[170] La mission a porté une attention particulière à la soutenabilité financière des propositions, qui est présentée de façon globale en partie 3.5.

3.1 Renforcer les dispositifs portés par les entreprises (plan de développement des compétences) et les branches professionnelles

[171] Les accords de branche et d'entreprise peuvent être des vecteurs importants de développement des de transitions professionnelles, qu'il s'agisse de les anticiper par des exercices de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, ou de participer à leur financement.

3.1.1 Favoriser la négociation d'entreprise et de branche

[172] La contribution légale à la formation est notamment dédiée au financement du plan de développement des compétences des salariés des seules entreprises de moins de cinquante salariés (articles L. 6331-2 et 4 du code du travail). Conformément à la logique de redistribution en faveur de ces petites entreprises, certaines branches professionnelles qui en comptent peu, bénéficient peu, en conséquence, du financement du développement des compétences. Or, ces branches peuvent connaître des tensions de recrutement et exprimer des besoins de transitions professionnelles permettant d'y faire face, au moins en partie. C'est le cas des branches concernant le secteur de la santé (cf. partie 1.3).

[173] La mission recommande d'ouvrir, à titre dérogatoire, l'utilisation du financement du développement des compétences, afin de financer des transitions professionnelles, y compris dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

[174] Le dispositif proposé reposerait principalement sur un accord de branche portant sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés et la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Cet accord identifierait des besoins précis de transitions professionnelles, pour traiter des tensions de recrutement, et mobiliserait des moyens mutualisés pour ce faire. Un tel accord offrirait alors à des entreprises de plus de cinquante salariés concernées, le bénéfice d'un abondement de leur PDC par la contribution légale à la formation.

Recommandation n°1 Inciter au développement de négociations de branches, conduisant à renforcer le financement mutualisé de formations lourdes de reconversion professionnelle, en conditionnant à un tel accord l'utilisation, à titre dérogatoire, de la part de la contribution légale à la formation dédiée au financement des plans de développement des compétences, pour accompagner les reconversions professionnelles dans les entreprises de plus de 50 salariés (modification des articles L. 6331-2 et 4 3° du code du travail).

[175] Le cofinancement par les entreprises du CPF de leur salarié reste aujourd'hui marginal. Or, le CPF peut constituer un dispositif intéressant de financement de formations longues débouchant sur des transitions professionnelles (*cf. supra* partie 2).

[176] La mission recommande d'inciter les entreprises à conclure des accords permettant d'abonder le CPF de leurs salariés en situations prioritaires. Ces situations seraient elles-mêmes définies dans le cadre d'un accord de branche (niveau de qualification peu élevé, réponse aux exigences des grandes transitions, ou à des conditions territoriales particulières, métiers en tensions, exposition à des travaux pénibles débouchant sur une usure professionnelle, seniors...). L'accord de branche, et la décision d'abondement prise par l'entreprise dans ce cadre déclencherait alors un mécanisme de co-abondement par l'OPCO de branche, dont les paramètres (montant) seraient également définis dans l'accord.

Recommandation n°2 Inciter à l'abondement du CPF par les entreprises, pour des publics ou des situations prioritaires, en créant un cadre de cofinancement par les OPCO, après accord de branche en définissant les conditions, actionnable si un accord d'entreprise est conclu.

3.1.2 Accompagner davantage l'analyse des besoins de formation professionnelle dans les TPE-PME

[177] Les accords de branche et d'entreprise peuvent être des vecteurs importants de développement des dispositifs de transition professionnelle, qu'il s'agisse de les anticiper par des exercices de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, ou de participer à leur financement.

[178] Les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels permettent, entre autres intérêts, d'anticiper les évolutions de compétences nécessaires au sein de l'entreprise, y compris les transitions professionnelles éventuelles, en tenant compte des changements prévisibles de contexte de production et de marché. Ces accords ne sont obligatoires que dans les entreprises

de plus de trois cents salariés, même s'ils peuvent être évidemment très utiles également dans des entreprises de taille plus modeste.

[179] Afin de favoriser l'analyse anticipée des besoins en ressources humaines et le dialogue social sur ce sujet, la prestation conseil en ressources humaines, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés et cofinancée par l'Etat et les OPCO apparaît particulièrement adaptée. La mission recommande d'en orienter et promouvoir particulièrement l'utilisation sur les besoins d'anticipation des transitions professionnelles liées aux grandes mutations productives (démographiques, écologiques et numériques). Une telle mobilisation s'articulerait avec l'engagement déjà opéré par des acteurs au niveau régional (ex. ARACT, observatoires départementaux du dialogue social). L'obligation de négociation portant sur la GEPP ne portant que sur les entreprises de plus de 300 salariés, il est parallèlement recommandé de porter à 300 salariés le plafond pour bénéficier de la prestation de PCRH.

Recommandation n°3 Afin de permettre une anticipation des évolutions nécessaires des ressources humaines des TPE-PME, inciter à la négociation d'accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) avec un volet « reconversions professionnelles », par le biais de prestations de conseil en ressources humaines spécifiquement promues et orientées en ce sens, avec un seuil d'accès relevé pour prendre en compte des entreprises comptant jusqu'à 300 salariés.

[180] Les OPCO ont notamment pour mission « d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant ...d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité » (article L.6332-1 4° du code du travail). Dans ce cadre, certains envisagent de développer des plateformes de recueil d'information sur les dépenses de formations engagées. Ces outils pourraient permettre, de manière symétrique, d'aider ces entreprises à analyser leur besoins, grâce à l'exploitation de données de comparaison, et à élaborer leur plan de développement des compétences, grâce à des outils pédagogiques.

Recommandation n°4 Afin de recueillir des données supplémentaires relatives à la politique de formation des entreprises, inscrire dans les priorités des OPCO, la mise en place d'une plateforme de recueil d'informations auprès des TPE-PME, permettant, symétriquement, d'étayer leur démarche d'analyse de leurs besoins de formation et de construction des plans de développement des compétences, grâce à la mise à d'outils dédiés, le cas échéant intégrés aux systèmes d'informations de gestion des ressources humaines.

3.2 Développer les dispositifs co-construits entre l'entreprise et le salarié

[181] Les recommandations visent ici à créer un nouveau dispositif de professionnalisation en alternance ouvert aux salariés, fondé sur le contrat de professionnalisation actuel, à supprimer Transco, tout en conservant un dispositif alternatif appuyé sur le FNE-formation. Enfin, il est proposé d'ouvrir à certains salariés, sous forme d'expérimentation, l'accès à des dispositifs d'aide au recrutement actuellement réservés aux demandeurs d'emploi.

3.2.1 Ouvrir un dispositif de professionnalisation en alternance aux salariés

[182] Compte tenu des besoins de transitions professionnelles identifiés, il paraît indispensable de mettre à disposition un dispositif unique et ouvert, reposant sur le principe de l’alternance, qui fait aujourd’hui défaut.

[183] L’option privilégiée par la mission, conduirait à supprimer Pro-A et à ouvrir le contrat de professionnalisation en alternance, aux salariés de plus de 30 ans, de façon adaptée à leur situation. Ce dispositif offre un périmètre de mobilité inter-entreprises et jouit d’une bonne notoriété auprès des employeurs. Les principaux paramètres de ce nouveau contrat de professionnalisation seraient les suivants.

Tableau 4 : Paramètres d’un contrat de professionnalisation ouvert aux salariés

Conditions d’ouverture aux salariés	<ul style="list-style-type: none"> -Ouverture aux CDI et CDD avec une durée d’ancienneté minimale à définir -Pas de limitation liée au niveau de qualification -Durée de contrat maximale de 36 mois à titre dérogatoire -Suspension du contrat de travail initial et conclusion du contrat de professionnalisation avec l’entreprise de destination, quand le salarié conclut un contrat de professionnalisation en CDD -Pas de suspension du contrat de travail initial quand le salarié conclut un contrat de professionnalisation en CDI, il doit quitter son emploi d’origine
Types de certifications éligibles	Ouverture large comme pour le contrat de professionnalisation (RNCP, qualification reconnue dans les classifications d’une convention de branche, qualification figurant sur la liste ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle), intégrant également la possibilité de suivre des blocs de compétences
Condition de financement de l’entreprise d’accueil	Aide à l’embauche, uniquement pour les transitions professionnelles externes
Modalités de maintien de la rémunération pendant la formation	<ul style="list-style-type: none"> -Relever la rémunération minimale prévue (SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel) à hauteur de 100 % du salaire minimum conventionnel. -Prévoir un complément de rémunération versé au salarié, en cas de perte par rapport à la rémunération antérieure. Trois options sont envisageables : OPCO, ATpro, Certif Pro. L’option OPCO nécessite de déterminer la répartition de financement entre ce nouveau contrat de pro et le PTP, et d’harmoniser les modalités de gestion entre les OPCO. L’option ATpro ou Certif Pro nécessite d’organiser les flux de financements avec les OPCO, et d’identifier si ce financement est réalisé en complément ou en substitution partielle du PTP.

Source : Mission

[184] Deux questions délicates ont été identifiées pour la mise en œuvre de ce dispositif :

- En cas de contrat conclu avec une entreprise de destination, est-il possible de suspendre le contrat de travail liant le salarié avec son entreprise initiale ? Si le cadre législatif prévoit une telle suspension, aucun élément relevant du cadre législatif ou de la jurisprudence n'est identifié par les services de la direction générale du travail comme faisant obstacle à un tel mécanisme de suspension du contrat de travail initial. En opportunité, la suspension du contrat de travail initial pourrait être limitée aux seuls salariés qui s'engagent dans un contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée. De plus, les modalités de rupture du contrat de travail initial pourraient prévoir la possibilité de convenir d'une rupture conventionnelle avec l'employeur initial¹⁰³, associée au versement d'indemnités pour le salarié ;
- Quelles seraient les conditions de maintien et modalités de versement d'un complément de rémunération au salarié en contrat de professionnalisation ? La rémunération minimale à charge de l'entreprise pourrait être relevée par rapport au contrat de professionnalisation actuel, et un complément de rémunération allant jusqu'à 1,5 SMIC (niveau correspondant au salaire médian) pourrait être versé par les OPCO/ATpro¹⁰⁴.

[185] Les conditions de financement de ce dispositif nouveau sont précisées *infra* (cf. partie 3.5).

[186] Par ailleurs, il a été en effet noté (partie 2) que le dispositif Pro-A était tributaire de plusieurs dispositions en limitant fortement le développement. Une option alternative à l'extension du contrat de professionnalisation, explorée par la mission, consisterait à assouplir le cadre de Pro-A, de plusieurs points de vue, en :

- élargissant les formations éligibles à toutes les certifications inscrites au RNCP, ainsi qu'au RS, aux CQP, et aux qualifications reconnues en conventions de branche ;
- supprimant la limite d'accès au dispositif, au profit de personnes disposant d'un diplôme supérieur au niveau bac +2 ;
- assouplissant le dispositif d'accès aux personnes en CDD ou en mission d'intérim ;
- accroissant le cas échéant le montant d'aide des OPCO à Pro-A, associé à une capacité de financement *ad hoc*.

[187] Néanmoins, le dispositif Pro-A ne dispose que d'une faible notoriété, et ne concerne que des transitions professionnelles internes aux entreprises, d'ailleurs encadrées par la conclusion nécessaire d'un avenant au contrat de travail.

Recommandation n°5 Supprimer le dispositif Pro-A et créer un nouveau dispositif de professionnalisation en alternance en ouvrant le contrat de professionnalisation aux salariés de plus de 30 ans avec des modalités de fonctionnement adaptées à leur situation.

¹⁰³ Autres cas de figure : démission du salarié, licenciement par son employeur

¹⁰⁴ Plusieurs options techniques sont envisageables selon que le complément est versé et financé par l'OPCO, versé par l'OPCO mais financé par l'ATpro, financé et versé par l'ATpro

3.2.2 Supprimer Transco et réintégrer le financement des transitions professionnelles collectives dans le FNE-Formation

[188] Piloté par les Dreets, mais supposant une animation multipartite, le dispositif de transitions collectives repose sur des procédures qui restent complexes, malgré les simplifications apportées, et la nécessaire implication de plusieurs acteurs, dont l'entreprise de départ des salariés concernés, qui supporte un reste à charge non négligeable pour les formations suivies (partie 2).

[189] Malgré son intérêt, il a été noté que Transco n'a pas atteint sa cible, avec 350 dossiers pris en charge en 2023 pour 12 M€, du fait de multiples obstacles concrets liées en particulier à l'affichage des difficultés des entreprises, mais aussi à la concurrence d'autres dispositifs d'accompagnement.

[190] Au total, la mission préconise la suppression de ce dispositif, auquel pourrait avantageusement être substitué l'utilisation de financements du FNE formation, dans un cadre d'animation territoriale adapté (cf. recommandation n°27).

Recommandation n°6 Supprimer le dispositif Transco et mobiliser à la place l'enveloppe FNE-Formation au niveau régional (Dreets), dans le cadre de « plateformes d'intermédiation » (recommandation n°27), afin de permettre le financement d'accompagnements des transitions professionnelles de salariés pour des entreprises en difficultés, associées le cas échéant à des congés de mobilité¹⁰⁵ ou des périodes de mobilité volontaire sécurisées.

3.2.3 Inciter à la mobilisation de dispositifs facilitant des reconversions, ouverts aux demandeurs d'emploi (POE, AFPR, MRS)

[191] Plusieurs dispositifs peuvent fortement favoriser l'aboutissement de projets de transitions professionnelles. Il s'agit de dispositifs mobilisés par France travail, en particulier :

- les préparations opérationnelles à l'emploi (POE)¹⁰⁶, permettant d'acquérir les compétences nécessaires pour un recrutement identifié, de manière individuelle ou collective (besoins identifiés par une branche ou un OPCO) et comportant une période d'immersion en entreprise ;
- les actions de formation préalable au recrutement (AFPR) financent l'employeur pour la prise en charge de formation (jusqu'à quatre cents heures), avant l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de 6 à 12 mois ;
- les méthodes de recrutement par simulation (MRS), qui permettent, au-delà des critères habituel de niveau de qualification et d'expérience, d'identifier des habiletés ou capacités

¹⁰⁵ Support juridique actuellement possible pour Transco

¹⁰⁶ L'accès aux POE n'est pas autorisé aujourd'hui pour les salariés en emploi, en dehors des contrats aidés et structures d'insertion par l'activité économique, les articles L.6326-1 du code du travail et suivants devraient être amendés en ce sens. Pour éviter des effets d'éviction des demandeurs d'emploi et des effets d'aubaine au profit des employeurs, le bénéfice des POE pourrait être limité aux salariés au niveau de qualification inférieur au baccalauréat. Enfin, les conditions de financement devront être définies, pour ce qui concerne le partage entre l'Etat et les OPCO.

liées à l'exercice professionnel envisagé, et mesurées par des exercices adaptés en conséquence, précèdent une rencontre avec l'entreprise recruteuse et une éventuelle formation.

[192] *A priori* réservés aux demandeurs d'emploi, ces dispositifs pourraient être ouverts aux salariés recherchant une transition professionnelle, et cette priorité confiée à France Travail, en lien de partenariat avec les ATpro et les OPCO. De telles dispositions nécessiteraient une évolution du cadre législatif, pour ce qui concerne la POE, et de prévoir un cadre de financement limitatif pour éviter des effets d'aubaine sur ces aides (qui peuvent atteindre 3200 € pour une formation de 400 heures). Un tel dispositif pourrait être plus particulièrement expérimenté pour des secteurs d'activité ou emplois pour lesquels France Travail est destinataire de nombreuses offres d'emploi, mais ne parvient pas à mobiliser des profils de demandeurs d'emploi adéquats.

Recommandation n°7 Expérimenter l'ouverture aux salariés des dispositifs réservés aux demandeurs d'emploi susceptibles de faciliter des transitions professionnelles (préparations opérationnelles à l'emploi, actions de formation préalable au recrutement, méthodes de recrutement par simulation), et inscrire cette priorité parmi les objectifs associés à la mise en place de France Travail, et dans le cadre des partenariats entre France Travail, les OPCO et les ATpro.

3.3 Homogénéiser les critères d'accès aux dispositifs à la main du salarié (CPF, PTP, démission-reconversion) et accompagner son projet professionnel

3.3.1 Favoriser l'accompagnement de projets de transition professionnelle mobilisant le CPF de droit commun, et sécuriser les parcours de formation associés

[193] Le CPF peut être abondé par l'entreprise du salarié concerné, de manière purement volontaire, ou grâce principalement à deux dispositifs abordés ci-dessous :

- l'abondement automatisé, nécessitant une convention cadre de branche ou d'entreprise, spécifiant les formations concernées, les montants et critères d'abondement ; les travaux d'extension de cette modalité d'abondement n'ont pu, à ce stade, être menés à terme par la Caisse des dépôts et consignations ;
- et le remboursement de droits aux entreprises qui, dans le cadre d'accords collectifs, décident de payer directement les organismes de formation et de demander ensuite à la Caisse des dépôts et consignations le remboursement des droits CPF ; seules quelques grandes entreprises adhèrent aujourd'hui à cette modalité d'abondement et paraissent souhaiter s'inscrire dans une démarche de co-construction du projet de formation.

[194] Au total, les dotations d'entreprises ne représentent que 1 % des dépenses engagées au titre du CPF en 2023.

Recommandation n°8 Prioriser, dans les travaux de la Caisse des dépôts et consignations, le développement de conventions avec les entreprises, afin de faciliter l'abondement du CPF pour accompagner les projets volontaires portés par des salariés, dans le cadre des dispositifs d'abondement automatisé et de remboursement des droits.

[195] Cette recommandation doit se lire parallèlement à la recommandation n°3, relative à l'incitation à la conclusion d'accords d'entreprise relatifs à l'abondement du CPF.

3.3.2 Accroître et homogénéiser le recours au PTP pour satisfaire les besoins de mobilité professionnelle

3.3.2.1 Des objectifs collectifs plus sélectifs, liés aux caractéristiques des bénéficiaires et aux secteurs d'activité recherchés

[196] Les conditions et modalités d'instruction des dossiers de projets de transition professionnelles examinées *supra* (partie 2), ne conduisent pas suffisamment à prioriser les catégories de candidats qui auraient *a priori* le plus besoin d'être soutenus, ou relevant de secteurs d'activité recherchés.

[197] La mission recommande donc de retenir des objectifs collectifs plus sélectifs, selon deux modalités étagées, visant une priorisation renforcée pour la validation des dossiers en CPIR. La première reposerait sur la définition règlementaire des critères clefs d'attribution, et garantirait ainsi une équité d'attribution des PTP sur le territoire. La seconde, complémentaire mais plus exigeante, renforcerait la sélectivité d'accès au dispositif, en fonction de critères d'âge et de qualification. Les deux options proposées comportent en commun une définition règlementaire explicitée et précisée du caractère probant du projet et de ses trois critères sous-jacents (*cf. infra* recommandation n°9).

[198] L'option *a minima* consisterait à introduire dans les textes règlementaires, la logique de priorisation des dossiers de PTP, en citant et précisant les priorités devant guider les décisions des CPIR. Cette option, bien qu'encadrant mieux la prise de décision, n'introduirait aucune solution de continuité par rapport au dispositif en vigueur. Les priorités à mettre en exergue, complétées pour certaines par la mission, concerneraient ainsi les catégories suivantes :

- salariés les moins qualifiés (niveau 3 et *infra*) ;
- salariés les moins qualifiés avec une élévation programmée de leur niveau de qualification¹⁰⁷ ;
- salariés inaptes ou ayant engagé un processus de reconnaissance de leur inaptitude ;
- salariés exerçant dans une TPE-PME ;
- salariés de plus de 45 ans et avec une ancienneté de plus de 10 ans dans l'entreprise ;

¹⁰⁷ En effet, il est notable que les salariés les moins qualifiés bénéficient souvent de formations qui ne permettent pas une élévation de leur niveau de qualification initial

- salariés souhaitant évoluer vers des métiers en tension, définis régionalement après consultation du CREFOP ;
- salariés ayant identifié une entreprise d'arrivée, avec cofinancement du PTP par cette entreprise ;
- salariés suivant une formation de moins d'un an (1200 heures) et couvrant l'ensemble d'une certification.

[199] Une option plus exigeante¹⁰⁸, au-delà de la simple précision règlementaire des critères de priorité, consisterait à ériger deux priorités en critère d'accès du dispositif, le réservant ainsi aux salariés de plus de 45 ans, quelle que soit leur qualification, et aux salariés de 30 à 45 ans disposant d'une qualification de niveau 6 (soit le niveau licence) ou *infra*, ce qui permettrait de redéployer une partie des financements au profit de salariés de ces profils. Les salariés relevant de ces deux catégories apparaissent clairement comme les plus exposés à des risques d'exclusion du marché du travail.

Recommandation n°9 Définir des objectifs collectifs d'attribution des projets de transition professionnelle plus sélectifs, liés aux caractéristiques des bénéficiaires, soit *a minima* en précisant au niveau règlementaire les priorités devant guider les décisions des CPIR, soit en complétant ce premier niveau de réglementation par la fixation de deux critères d'éligibilité tenant compte de l'âge et du niveau de qualification des candidats.

[200] Enfin, pour permettre aux salariés concernés par certains facteurs de risques professionnels de bénéficier d'un PTP, un financement spécifique a été prévu par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificatif de la sécurité sociale pour 2023, qui crée le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). La mission recommande de fixer un quantum minimal du FIPU (par exemple 30 %), consacré au financement de tels projets, permettant aux salariés concernés d'accéder à un emploi non exposé aux facteurs de risques professionnels.

Recommandation n°10 Réserver une part minimale des montants inscrits au FIPU au financement de PTP, dans les conditions définies à l'article L.6323-17-1 du code du travail (§3), permettant aux salariés concernés d'accéder à un emploi non exposé à des facteurs de risques professionnels (article L.4161 du code du travail).

¹⁰⁸ Cette option suppose un amendement à l'article L 6323-17-1 du code du travail

3.3.2.2 Optimiser les financements et les coûts des projets pour pouvoir satisfaire davantage de demandes

[201] La mission note que les dispositions législatives (article L.6323-17-1¹⁰⁹ du code du travail) et réglementaires (article R.6323-14-4¹¹⁰) en vigueur devraient conduire à la mobilisation effective des montants inscrits au CPF pour financer des projets de transition professionnelle. Tel n'est pas le cas, puisque la « mise à zéro » du CPF d'un salarié dont le PTP a été validé ne conduit à aucun financement effectif, alors qu'il ne paraît pas exister d'obstacle technique à une telle opération. Le montant de droits concernés s'élève à 50 M€ en 2023, montant qui ne devrait pas accroître l'enveloppe globale mise à disposition des ATpro par France compétences pour financer les PTP (cf. partie 3.5). Pour limiter la charge de gestion, cette proposition pourrait se matérialiser par un relevé annuel des droits CPF, transmis par la Caisse des dépôts et consignations à France Compétences. La dotation des droits CPF serait ensuite répartie par France Compétences vers chaque ATpro, en distinguant les droits CPF du salarié, et les cofinancements associés.

Recommandation n°11 Assurer la mobilisation effective des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son projet de transition professionnelle, et intégrer ce cofinancement dans le cadre de l'enveloppe actuelle de financement mise à disposition par France compétences, sans variation de son montant.

[202] Les durées des formations ont un effet important sur le coût des projets financés, 70 % des coûts étant liés à la compensation des salaires. Il apparaît donc essentiel d'agir sur cette variable. La mission a noté, au cours de ses déplacements, une vigilance certaine des gestionnaires sur ce sujet, qui n'a cependant pu éviter un allongement tendanciel des durées de formations depuis 2018 (partie 2). Afin de doter les services d'instruments partagés et opérationnels de ce point de vue, la mise à disposition d'un référentiel de niveau national recensant les durées observées des formations, et la fixation de cibles de réduction des durées des formations les plus longues, sont recommandées.

[203] Dans la même logique, la mission recommande de fixer des cibles de progression dans la mobilisation de la valorisation des acquis de l'expérience, ou encore la validation de blocs de compétences, ce dernier dispositif étant à même de réduire la durée des formations suivies dans le cadre d'un PTP. De tels dispositifs peuvent notamment être engagés pour faciliter les parcours de formation d'auxiliaires de vie vers la profession d'aide-soignant, qui pourraient davantage mobiliser la validation des acquis de l'expérience¹¹¹. La fixation de tels objectifs pourrait être accompagnée de la mobilisation de financements complémentaires pour faciliter l'ingénierie pédagogique et de parcours pour l'organisme de formation.

¹⁰⁹ Article L6323-17-1 : Tout salarié mobilise les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

¹¹⁰ Article R6323-14-4 : La commission paritaire interprofessionnelle régionale mobilise prioritairement les droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son projet de transition professionnelle.

¹¹¹ Sous réserve de l'engagement effectif de la réforme simplifiant les démarches de validation des acquis de l'expérience, un certain nombre d'interlocuteurs ayant souligné les délais notamment associés à l'organisation des jurys.

Recommandation n°12 Définir une cible de réduction de la durée des formations les plus longues financées par les ATpro, à partir d'un référentiel partagé au niveau national par France Compétences

Recommandation n°13 Fixer aux ATpro une cible de progression des dispositifs réduisant la durée de formation (mobilisation de la validation des acquis de l'expérience, validation de blocs de compétences dans le cadre d'un projet de transition professionnelle), associée à un complément de financement de l'ingénierie pédagogique et de parcours nécessaire pour l'organisme de formation.

[204] Quant aux frais pédagogiques eux-mêmes, leur maîtrise fait évidemment partie des objectifs fixés aux ATpro, qui, pour certains disposent d'informations comparatives reconstituées à leur niveau.

[205] France compétences devrait être à même, au titre des missions qui lui sont confiées par la loi¹¹², d'assurer la veille et l'observation des coûts pédagogiques, à partir de la collecte des informations transmises par les prestataires de formation. Un référentiel national de coûts devrait être établi et mis à disposition des financeurs, afin de faciliter leurs achats et les négociations avec les organismes de formation.

Recommandation n°14 Asseoir la prise en charge des frais de formation sur un référentiel national de coûts établi par France compétences, prenant en compte la durée de formation recommandée pour les principales certifications.

3.3.2.3 Développer les cofinancements des entreprises et institutions partenaires

[206] Le développement de cofinancements des PTP apparaît comme un levier important à même de réduire les coûts unitaires des projets, et de constituer des marges de manœuvre permettant d'en financer davantage.

[207] A ce titre, la responsabilisation des entreprises bénéficiaires des transitions professionnelles, à travers un cofinancement, qu'il s'agisse de l'entreprise du salarié (PTP interne), ou de l'entreprise de débouché (PTP externe) apparaît opportune. La mission recommande de fixer des taux de cofinancement minimaux au niveau national. Cette fixation de taux de cofinancement minimaux serait sans préjudice de la possibilité laissée aux entreprises de décider de cofinancements plus élevés.

Recommandation n°15 Instaurer un cofinancement assuré par l'employeur pour les projets de transition professionnelle internes à l'entreprise du salarié et, de même, un cofinancement assuré par l'entreprise de débouché pour des projets de transition professionnelle externe à l'entreprise du salarié, à hauteur de taux minimaux définis au niveau national.

¹¹² Art. L. 6123-5 -6° (France compétences a pour mission...) D'assurer la veille, l'observation et la transparence des coûts et des règles de prise en charge en matière de formation professionnelle, lorsque les prestataires perçoivent un financement... de la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6 (CPIR)..., de collecter à cette fin les informations transmises par les prestataires de formation et de publier des indicateurs permettant d'apprécier la valeur ajoutée des actions de formation.

[208] De nombreux partenaires des ATpro s'engagent dans le cofinancement de PTP, selon des modalités et à des hauteurs très variables. La mission a relevé précédemment (cf. partie 1) de rares partenariats avec des branches professionnelles, quelques collaborations avec des conseils régionaux, et des partenariats fréquents avec les OPCO, dont deux conventions établies au niveau national. La mission recommande de systématiser la démarche de partenariat afin d'établir, chaque fois que possible, des cofinancements, en fonction des intérêts partagés entre ATpro et institutions concernées, au bénéfice des salariés en transition professionnelle.

Recommandation n°16 Systématiser les conventions de partenariat de cofinancement avec les OPCO, branches professionnelles et conseils régionaux quand cela est pertinent

[209] Les cofinancements des PTP par des fonds européens sont associés à un montant prévisionnel de 20 M€ dans 8 régions sur la période 2023-2025, montants qui pourraient être accrus et sécurisés dans un cadre défini au niveau national. Une fiche-action définie par la DGEFP pourrait ainsi définir le plan de financement type de l'action, et notamment les modalités de décompte des frais de gestion associés pour l'ATpro. Les DREETS et la DGEFP devraient renforcer leur pilotage des ATpro et de Certif Pro dans ce domaine.

Recommandation n°17 Dynamiser les cofinancements par le FSE par un cadrage national des taux de cofinancement (40 ou 50 %), et des règles de prise en charge des coûts indirects et des plans de financement et la mobilisation possible dans 6 régions du Fonds de transition juste.

3.3.2.4 Poser les conditions de financements partiels

[210] La prise en charge des projets de transition professionnelle couvre de manière uniforme l'ensemble des frais engagés et la rémunération du salarié, dans les limites fixées par les textes applicables. Au sens de la mission, il conviendrait que l'appartenance aux catégories prioritaires (définies au niveau réglementaire, cf. recommandation 9), se traduise par un avantage dans le niveau de prise en charge, par rapport aux publics non prioritaires. Les conditions de cette prise en charge moins avantageuse seraient définies par décret.

Recommandation n°18 Instaurer une prise en charge partielle pour les PTP ne relevant pas des catégories prioritaires définies par décret (en application de la recommandation 9).

[211] Les conditions de prise en charge du salaire des bénéficiaires d'un PTP varient au-delà de 2 SMIC, en fonction de la durée de la formation suivie : 90 % pour des formations d'un an (ou 1200 heures), 60 % pour les années suivantes de formation, avec dans tous les cas un plancher fixé à 2 SMIC.

[212] La mission recommande de réviser les conditions de prise en charge du revenu des bénéficiaires du PTP au-delà de 2 SMIC, en abaissant par exemple le taux de prise en charge à 75 % en première année, et 50 % au-delà. Une option plus exigeante consisterait à amorcer la dégressivité à partir de 1,5 SMIC (niveau correspondant au salaire médian), si un tel niveau était également retenu pour la mise en œuvre du contrat de professionnalisation « salariés », recommandé par la mission (recommandation n°5).

[213] Par ailleurs, la mission recommande de simplifier le mode de prise en charge du salaire par les ATpro pour l'ensemble des salariés, en retenant un taux horaire forfaitaire de rémunération (sur la base des 12 derniers mois), s'appuyant sur le modèle d'attestation habituellement généré

par l'employeur lors d'une inscription de salariés à France Travail. Un tel dispositif de gestion donnerait par ailleurs plus de prévisibilité aux bénéficiaires du PTP sur leur rémunération tout au long de leur formation.

Recommandation n°19 Revoir les conditions de prise en charge du revenu des bénéficiaires du PTP en instaurant une dégressivité accrue à partir de 2 SMIC, voire une dégressivité minimale à partir de 1,5 SMIC, en fonction du niveau de prise en charge retenu dans le cadre de mise en œuvre du contrat de professionnalisation « salariés » (recommandation n°5), et en simplifiant le mode de prise en charge du salaire pour l'ensemble des salariés.

[214] Enfin, la mission recommande d'assouplir les conditions de mobilisation de moyens par le salarié lui-même, qu'il s'agisse des droits acquis sur le compte épargne temps (conditions définies par l'accord prévoyant l'ouverture du CET), des congés payés ou l'épargne salariale, actuellement mobilisables par un salarié lors d'un congé pour la création d'entreprise.

Recommandation n°20 Dans le cadre d'un PTP, permettre aux salariés de mobiliser de façon anticipée leur compte épargne temps, leurs congés payés, et de débloquer de façon anticipée leur épargne salariale.

3.3.2.5 Renforcer l'homogénéité sur le territoire de l'examen des demandes de PTP

[215] Afin de renforcer l'homogénéité de l'examen des demandes de PTP sur le territoire, qui reste inégale (partie 2), la mission recommande d'abord de préciser dans le cadre réglementaire en vigueur (article R.6323-14¹¹³) (ou *a minima* par instruction ministérielle), les trois conditions d'appréciation de la pertinence des PTP par les CPIR (cohérence du projet, pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable, perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation), susceptibles d'appréciations variables. La mission a pu repérer des référentiels interprétatifs de qualité dans certaines ATpro.

Recommandation n°21 Préciser les conditions d'appréciation de la pertinence du projet de transition professionnelle au niveau réglementaire ou le cas échéant par instruction ministérielle

[216] Il a été noté (partie 2) que la régulation budgétaire infra annuelle du fonctionnement des CPIR pouvait conduire à l'acceptation de dossiers disposant d'un très faible degré de priorité (voire d'une cotation à zéro point de priorité). Cette situation n'est pas rare, et obère un financement qui pourrait être opportunément redéployé sur des dossiers plus prioritaires. La mission recommande en conséquence d'instaurer un score minimal en points conditionnant l'acceptation des dossiers.

¹¹³ Article R6323-14

La commission paritaire interprofessionnelle régionale procède à l'examen du dossier du salarié...

La commission apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des critères cumulatifs suivants :

1° La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession ;

2° La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable ;

3° Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Recommandation n°22 Etablir un score minimal en points conditionnant l'acceptation des dossiers de PTP par la CPIR

3.3.2.6 Sécuriser le parcours et l'évolution vers un changement d'emploi des bénéficiaires du PTP

[217] L'accompagnement par le CEP a un impact notable sur le taux d'acceptation des dossiers concernés par les CPIR (partie 2). La mission recommande de mobiliser des moyens adaptés afin d'accroître la notoriété du CEP et inciter à y avoir recours, en accompagnement de l'élaboration du dossier, mais aussi, de manière anticipée, notamment grâce à une proposition de conseil/bilan à mi carrière. Par ailleurs, l'accompagnement par le CEP ne devrait pas se limiter à la phase de conception d'un PTP, mais devrait également permettre de faire le point avec le salarié, en cours de formation, afin d'anticiper les suites envisageables.

[218] Cependant, la mission ne recommande pas de rendre le CEP obligatoire avant le dépôt d'un projet de transition professionnelle, en l'absence d'évaluation complète sur l'apport du dispositif, et compte tenu d'effets pervers associés à une telle obligation, qui pourrait restreindre le positionnement du CEP à une démarche administrative complémentaire.

Recommandation n°23 Inciter systématiquement les candidats à un PTP à mobiliser le CEP avant dépôt du dossier, mais également en cours et avant la fin de la formation, afin d'envisager ses suites possibles

Recommandation n°24 Renforcer la visibilité du CEP actifs occupés salariés, en communiquant autour d'un « conseil/bilan de mi-carrière » à 45 ans.

3.3.3 Conforter le dispositif de démission-reconversion

[219] Il a été noté précédemment (partie 2) que le dispositif de démission-reconversion connaissait une progression constante, et reflétait l'adhésion de salariés qualifiés, le plus souvent porteurs de projets de création d'entreprises. Les résultats disponibles, bien qu'incomplets, démontrent que les bénéficiaires du dispositif engagent effectivement leurs projets de reconversion et que les taux de retour à l'emploi, six mois après la fin de la formation, sont élevés.

[220] La mission propose d'assouplir la condition d'éligibilité de cinq ans d'exercice professionnel continu, en abaissant le quantum de jours de travail exigés (actuellement de 1300 jours dans les 60 mois précédant la demande), et de conforter le dispositif, en systématisant et harmonisant l'évaluation de ses résultats, tributaire aujourd'hui d'une dispersion méthodologique certaine.

Recommandation n°25 Assouplir les conditions d'activité antérieure au dispositif de démission-reconversion, en abaissant le nombre de jours de travail exigés pendant les cinq années précédant la demande, et harmoniser et systématiser l'évaluation de ses résultats entre France Travail et les ATpro.

3.4 Adapter la gouvernance et le pilotage des ATpro, pour une meilleure utilisation des dispositifs de transition professionnelle

[221] De manière générale, il est apparu important de compléter les orientations portant sur les dispositifs de transition professionnelle eux-mêmes, par des adaptations de leur pilotage d'ensemble, qui apparaît insuffisant, ainsi que de la gouvernance des ATpro et de leurs partenariats, à même d'en garantir une utilisation optimisée.

3.4.1 Instaurer un pilotage régional et le cas échéant territorial des transitions professionnelles

[222] Au regard des constats de la mission portant sur l'insuffisance du pilotage des transitions professionnelles, le rôle des Dreets et des DARP dans le pilotage et la coordination des acteurs pourrait certainement être mieux structuré, grâce à la réunion périodique d'instances dédiées, à l'instar de ce qui se pratique par exemple en Auvergne Rhône Alpes.

Recommandation n°26 Instaurer au niveau régional, sous l'égide des Dreets un « comité des transitions professionnelles », réunissant l'ensemble des parties prenantes (Dreets, dont Darp, ATpro, France Travail, OPCO, CEP...), chargé d'assurer les échanges d'informations et de pratiques, les coordinations opérationnelles et les instruments qui permettent leur mise en œuvre, et enfin le suivi de leurs résultats.

[223] De manière complémentaire (ou en substitution) aux dispositifs d'animation territoriale existant (plateformes territoriales de transitions professionnelles déployées dans le cadre de Transco, initiatives de GPEC territoriale – partie 1), la mission recommande, de manière opérationnelle et ciblée sur quelques bassins d'emploi à forts enjeux de GPEC territoriale, d'expérimenter des « plateformes d'intermédiation », pour faciliter la mise en relation de salariés s'inscrivant dans une démarche de transition professionnelle individuelle, ou en lien avec la situation de leur entreprise, avec des entreprises recruteuses. Ces plateformes viendraient en substitution des plateformes territoriales de transitions professionnelles, en cas d'abandon de Transco. Elles assureraient les mises en relation des acteurs et la promotion des dispositifs disponibles, ainsi qu'une intermédiation dans leur mise en œuvre. Elles pourraient mobiliser des financements du FNE formation.

Recommandation n°27 Expérimenter le fonctionnement de « plateformes d'intermédiation », dans quelques territoires à forts enjeux de GPEC territoriale, sous l'égide du comité régional des transitions professionnelles, et sous le pilotage des DARP départementaux, en lien avec les « experts d'avenir » de France Travail, et l'ensemble des partenaires locaux pertinents, permettant des mises en relation d'entreprises recruteuses avec des salariés s'inscrivant dans une démarche de transition professionnelle, et mobilisant des financements du FNE formation (recommandation n°7).

3.4.2 Réformer le modèle de pilotage des ATpro

[224] La nécessité de rendre plus homogène sur le territoire l'application des critères d'accès au PTP, mais aussi le constat posé d'un pilotage d'ensemble très faible des ATpro, conduisent la mission à recommander le renforcement substantiel des compétences et des moyens de l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (« Certif Pro »)¹¹⁴.

[225] Certif Pro serait dotée d'un conseil d'administration paritaire (composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel) et de moyens de fonctionnement adaptés, financés par mutualisation des frais de gestion des ATpro. Elle pourrait ainsi assurer pleinement « la régulation et l'harmonisation des pratiques des Associations « Transitions Pro » sur l'ensemble de leurs missions », selon les termes de l'ANI de 2019 (harmonisation de la mise en œuvre des dispositifs gérés, système d'information unique, outils de pilotage de la performance, harmonisation de la politique de gestion administrative, définition socle des partenariats au niveau national, mutualisation de fonctions au profit des plus petites ATpro).

[226] Le renforcement des compétences de Certif Pro, allant de pair avec un transfert de certaines d'entre elles exercées aujourd'hui par France compétences, nécessiterait également de renforcer les moyens de la tutelle sur l'association, notamment en nommant un commissaire du gouvernement à son conseil d'administration, et en définissant une convention d'objectifs et de moyens associée à des priorités claires pour réduire l'hétérogénéité du traitement des dossiers entre les régions.

Recommandation n°28 Eriger l'association Certif Pro, gérée de manière paritaire, en tête de réseau nationale des ATpro, en la dotant de moyens de gestion et de pilotage adaptés tout en renforçant les pouvoirs de tutelle (présence d'un Commissaire du gouvernement à son conseil d'administration ; adaptation de la convention d'objectifs et de moyens et des frais de gestion qu'elle encadre ; cadrage des orientations métiers...).

[227] Si la désignation de l'association Certif Pro en tête de réseau nationale des ATpro (recommandation n°28) était suivie, il conviendrait d'en tirer toutes les conséquences s'agissant des compétences des ATpro, le *statu quo* n'apparaissant pas compatible avec ce scénario. De ce point de vue, la mission privilégie un modèle d'organisation à personnalité morale nationale unique conduirait, au niveau régional, au seul maintien des CPIR, instances décisionnelles sans personnalité morale (la suppression de la personnalité morale nécessitant une modification législative) et à la suppression des conseils d'administration des ATpro; l'administration des CPIR serait assurée par des services régionaux, partie de l'association nationale Certif Pro, sous contrôle de la direction de Certif Pro, avec centralisation d'un ensemble de compétences de gestion au niveau national et nomination des directeurs régionaux par la direction nationale de Certif pro.

¹¹⁴ L'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif des commissions paritaires interprofessionnelles régionales du 19 mars 2019, lui confère un rôle de coordination

Recommandation n°29 Réviser la gouvernance des ATpro en cohérence avec la désignation de Certif Pro en tête de réseau. Constituer le réseau avec une personnalité morale nationale unique, et maintenir les CPIR, instances décisionnelles sans personnalité morale.

[228] Quelles que soient les solutions retenues en termes de gouvernance des ATpro, il importe de faire évoluer la répartition des fonds entre ATpro, actuellement fixée en fonction de la masse salariale régionale, pour lui préférer une répartition reflétant mieux les besoins, en fonction de l'emploi salarié régional. Cette recommandation conduirait à rééquilibrer le financement entre l'ensemble des régions et l'Île-de-France (actuellement surreprésentée du fait d'une part des cadres deux fois plus importante que dans les autres régions), dont la part des financements passerait de 32 % à 24 % du total national.

Recommandation n°30 Revoir la répartition régionale des fonds entre ATpro, en passant d'une répartition en fonction de la masse salariale à une répartition en fonction de l'emploi salarié.

3.4.3 Renforcer les partenariats pour optimiser le fonctionnement des transitions professionnelles

[229] L'importance d'un cadre partenarial efficace pour le fonctionnement des dispositifs de transition professionnelle, qu'il s'agisse de leur financement, ou de dispositions opérationnelles (articulation de réseaux, opérations de communication, partage de données et d'instruments de pilotage...) a été largement soulignée. En particulier, on ne revient pas ici sur les conventions de cofinancements de dispositifs déjà examinées. Deux recommandations supplémentaires paraissent utiles à la mission.

[230] S'agissant des projets formés pour permettre les transitions professionnelles de salariés exposés à des facteurs d'usure professionnelle, il paraît particulièrement utile que les ATpro se rapprochent des services de santé au travail qui connaissent les salariés concernés et sont à même de les orienter, notamment vers le CEP, ainsi que des CARSAT qui disposent d'une bonne connaissance des milieux professionnels exposés.

Recommandation n°31 Diversifier le cadre des partenariats des ATpro vers les acteurs chargés de la prévention et de la santé au travail, en particulier les services de santé au travail interentreprise ou autonomes, et les CARSAT

[231] S'agissant des partenariats avec France Travail (examinés en partie 1 et annexe 10), ils paraissent devoir être approfondis pour mettre en œuvre plusieurs orientations déjà mentionnées, notamment l'évaluation du dispositif démission-reconversion, le recours à des dispositifs de reconversion qui ne sont pas liés à des formations professionnelles (POE, MRS) (cf. partie 3.2.3) ou encore les besoins des permittents.

Recommandation n°32 Approfondir les partenariats avec France Travail sur trois volets principaux : connaissance des bénéficiaires du dispositif démission reconversion et analyse de son efficacité ; ouverture aux personnes en transition professionnelle des dispositifs réservés aux demandeurs d'emploi (POE, AFPR, MRS, cf. recommandation n°7) ; identification des besoins d'accompagnement pour des publics intérimaires, intermittents ou en alternance entre CDD et chômage.

3.5 Promouvoir une vision cible des transitions professionnelles tenant compte des besoins identifiés et des exigences de soutenabilité budgétaire

3.5.1 Tenir compte des exigences de soutenabilité budgétaire

[232] Les propositions formulées par la mission tiennent compte d'une exigence de soutenabilité budgétaire en privilégiant l'efficacité des dispositifs. Compte tenu des besoins et enjeux des grandes transitions, démographique, écologique, numérique et de souveraineté mis en évidence, mais aussi des souhaits exprimés par les salariés, ces propositions visent à financer davantage de transitions professionnelles à enveloppe constante.

3.5.1.1 Les mesures d'efficacité et de cofinancement

[233] S'agissant du PTP, de nombreuses recommandations présentées *supra* s'inscrivent dans une démarche d'efficacité, qu'il s'agisse de réduire la durée des formations, mesure à effet levier important sur le coût unitaire total des projets, d'établir un référentiel national de coût des formations, de réviser les conditions de prise en charge des rémunérations, ou encore d'instaurer des prises en charge partielles pour les projets ne s'inscrivant pas dans les priorités affichées du dispositif.

[234] Par ailleurs, la mission recommande de développer les cofinancements avec des partenaires multiples intéressés, au premier rang desquels les entreprises et branches professionnelles, aussi bien pour le PTP que pour le CPF. Les bénéficiaires eux-mêmes peuvent être autorisés et incités à mobiliser des moyens à leur disposition (CET, épargne salariale). Des financements supplémentaires peuvent être également tirés du FIPU, pour l'enjeu majeur de la reconversion de salariés soumis à des critères de pénibilité, et du FSE.

3.5.1.2 Un raisonnement à enveloppe constante ou fermée

[235] La mobilisation effective des montants inscrits au CPF d'un bénéficiaire de PTP, recommandée par la mission pour des raisons d'application exacte des textes, mais aussi de transparence et de pédagogie des dispositifs, ne conduirait pas à une augmentation de l'enveloppe de 500 M€ attribuée aux ATpro pour le financement du PTP. En effet, la décrémentation des comptes CPF des bénéficiaires de PTP ne s'accompagne d'aucun transfert, dans les comptes de France compétences, entre les crédits affectés à la Caisse des dépôts et ceux affectés aux ATpro, à hauteur des montants concernés.

[236] De même, s'agissant de la suppression de Transco, la mission recommande de mettre à profit des moyens du FNE formation, à enveloppe constante, afin de financer en tant que de besoin, des projets de reconversions sur une base territorialisée.

[237] Par ailleurs, s'agissant de la création d'un contrat de professionnalisation étendu aux salariés, les hypothèses suivantes peuvent être posées :

Tableau 5 : Impact création Contrat pro salariés avec maintien salaire dans la limite de 1,5 smic imputé aux ATpro

Coût	Imputation	Bases calcul/an	Tranche 10 000 ¹¹⁵ contrats	Economies envisageables
Formation	OPCO	Coût unitaire 6 400 €	64 M€	Suppression Pro A (42 M€ consommés/90 M€ budgétés en 2023, maintien en 2024 avec montée en charge anticipée)
Aides embauche	Etat	Aide unitaire avec taux de chute 4500 €	7000 aides ¹¹⁶ 31,5 M€	
Maintien salaire	ATpro	H1 : Coût unitaire max 0,5 smic, soit 10 500 € H2 : Coût unitaire moyen 0,25 smic, soit 5 250 €	H1 : 105 M€ H2 : 52,5 M€	Diminution des PTP intra entreprises (15 % = 75M€) Suppression Transco (12M€)

Source : mission

[238] Le financement du dispositif pourrait être assuré, de manière sensiblement neutre par rapport à la situation actuelle, pour une tranche de 10 000 contrats de professionnalisation salariés, avec les hypothèses réalistes de salaires pris en charge de 0,25 smic (pour maintien du salaire au-delà de la prise en charge minimale), de diminution de financement des PTP intra entreprises, et les marges dégagées par la suppression de Pro-A et Transco.

[239] Pour des raisons prudentielles, la mission recommande toutefois de limiter dans un premier temps, l'ouverture du dispositif à 10 000 contrats, afin d'en expérimenter le fonctionnement concret, d'analyser son impact, et d'examiner également les marges de manœuvre qui pourraient résulter de la baisse tendancielle des contrats de professionnalisation « classiques » et des PTP.

3.5.2 Promouvoir une vision cible des dispositifs de transition professionnelle

[240] Les recommandations formulées *supra* peuvent être rassemblées autour quelques axes majeurs :

- Renforcer les dispositifs portés par les entreprises et les branches professionnelles (recommandations n°1 à 4) ;

¹¹⁵ Correspondant à 3000 PTP intra entreprises (15 % des PTP) + 7000 Pro A

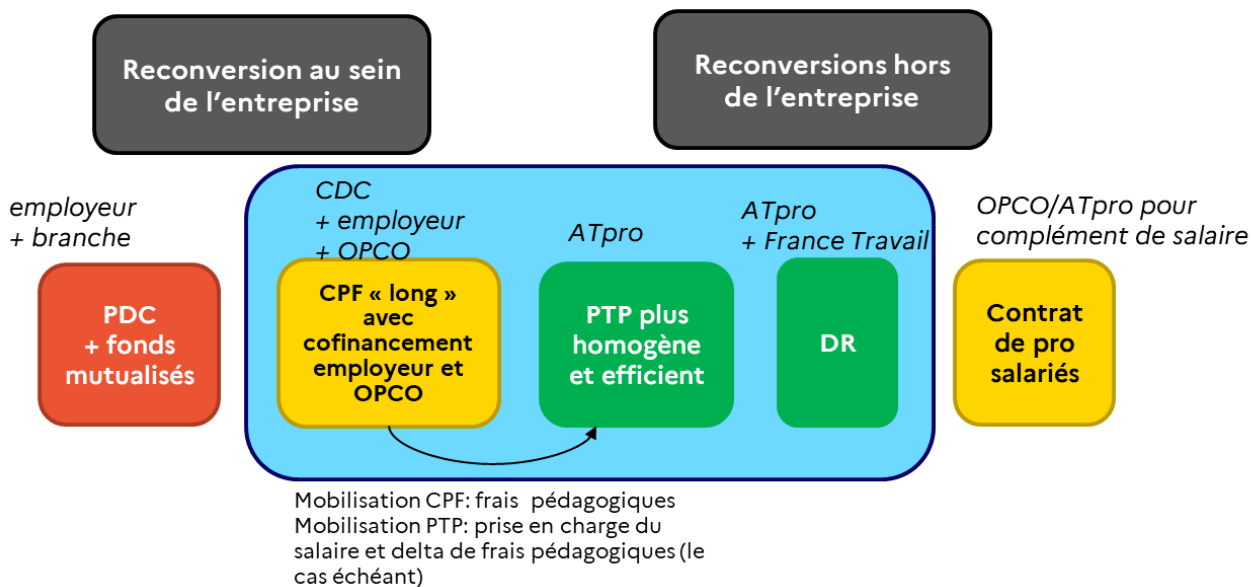
¹¹⁶ En tenant compte des transitions professionnelles internes qui n'y ont pas droit- hypothèse 3000

- Ouvrir un nouveau dispositif de professionnalisation en alternance, en supprimant Pro-A (recommandation n°5) ;
- Réintégrer Transco dans un dispositif d'accompagnement de filières ou de bassins d'emploi ciblés à forts enjeux, mobilisant les acteurs territoriaux et un financement FNE formation (recommandations n°6 et 27) ;
- Faciliter l'abondement du CPF par les entreprises, pour accompagner des projets volontaires de transition professionnelle dans un cadre sécurisé (recommandations n°3, 8 et 11) ;
- Accroître et homogénéiser le recours au PTP pour satisfaire les besoins de mobilité professionnelle, en accroître la sélectivité et l'efficacité et favoriser les partenariats opérationnels et de cofinancement, et l'accompagnement des bénéficiaires (recommandations n°9 à 24) ;
- Renforcer la gouvernance des transitions professionnelles et changer le modèle de pilotage des ATpro (recommandations n°26 à 32).

[241] Ce scénario cible peut ainsi être traduit, s'agissant d'une part des dispositifs mobilisables et d'autre part du système de transitions professionnelles dans son ensemble. Il conduit à :

- Réduire le nombre de dispositifs (suppression de Transco et de Pro-A) ;
- S'appuyer sur un dispositif déjà connu des employeurs (le contrat de professionnalisation) pour ouvrir un parcours de reconversion par l'alternance aux salariés en emploi, que ce soit au sein de leur entreprise ou en changeant d'entreprise ;
- Mieux articuler les dispositifs entre eux (CPF de transition et PTP) ;
- Conforter des dispositifs reconnus (plan de développement des compétences, démission-reconversion).

Schéma 2 : Cible des dispositifs de transition professionnelle



Source : Mission

Brigitte Bourguignon

Dominique Giorgi

Tristan Klein

Hélène Monasse

ANNEXE 1 : Méthodologie de la mission

1	ENTRETIENS AVEC LES ADMINISTRATIONS ET LES REPRESENTANTS DU SECTEUR AU NIVEAU NATIONAL, ANALYSE DE LA DOCUMENTATION REUNIE AU NIVEAU NATIONAL..	80
1.1	DONNEES EXPLOITEES PAR LA MISSION	81
1.1.1	<i>Analyse de données relatives à l'implication des entreprises et des branches dans les transitions professionnelles</i>	81
1.1.2	<i>Analyse des données statistiques relatives aux transitions gérées par les ATpro</i>	81
1.1.3	<i>Analyse des données statistiques relatives à d'autres dispositifs</i>	82
1.1.4	<i>Enquête auprès des ATpro</i>	82
1.1.5	<i>Analyse d'échantillons de dossiers et des procès-verbaux des commissions régionales</i>	83
2	ENQUETE DE TERRAIN : DEPLACEMENTS EN REGION	83
3	CALENDRIER	85

[242] La mission a repris le cadre classique d'une mission d'évaluation du programme de travail de l'Igas. Pour autant la concomitance de la négociation interprofessionnelle sur le « pacte de vie au travail » a pesé sur le calendrier des travaux.

[243] Afin d'atteindre les objectifs qui lui sont assignés, la mission a adopté une méthodologie visant à croiser les appréciations des différentes parties prenantes (ATpro, Certif Pro, France Compétences, OPCO, partenaires du service public de l'emploi, entreprises, pouvoirs publics, partenaires sociaux, experts) selon diverses approches (exploitation de littérature, entretiens, analyse de données statistiques, investigations de terrain). La mission a examiné les situations individuelles d'un échantillon de dossiers acceptés et refusés, ainsi que de nombreuses études scientifiques reprenant des témoignages relatifs à des parcours individuels ; elle n'a pas mené des entretiens directs avec des personnes en transition professionnelle.

1 Entretiens avec les administrations et les représentants du secteur au niveau national, analyse de la documentation réunie au niveau national.

[244] Des entretiens ont été réalisés avec les cabinets et la DGEFP, France Compétences et la Caisse des dépôts et consignation (cf. *infra*, « Annexe Liste des personnes rencontrées ») a plusieurs reprises tant sur les attendus de la mission, les constats et diagnostics des transitions professionnelles que sur les pistes de recommandations de la mission.

[245] Des entretiens ont également été menés avec la gouvernance de Certif pro et les partenaires sociaux au niveau national tant sur le diagnostic que sur les orientations de la mission.

[246] Enfin, des entretiens ont été réalisés avec quelques OPCO, branches et entreprises au niveau national ainsi qu'avec les acteurs du service public de l'emploi.

[247] Par ailleurs, la mission a analysé de manière critique la documentation constituée par la DGEFP portant sur les dispositifs de transition professionnelle et leur évolution. Elle a pu également exploiter le dossier constitué par la Mission d'audit des fonds européens (MAFE) de l'IGAS à l'occasion de l'audit des PTP à l'automne 2022. Elle a en outre exploité les recommandations de France compétences et les productions liées à l'animation de réseau des ATpro dans le cadre de Certif' Pro.

[248] Enfin, elle s'est appuyée sur les études, enquêtes et travaux de France compétences, du Céreq, de France Stratégie et du champ académique francophone, sur les reconversions professionnelles et les transitions professionnelles des salariés. Ce corpus mêle des données quantitatives et de nombreuses données qualitatives, notamment d'entretiens auprès de personnes en transition couvrant les deux dernières décennies.

[249] La mission s'est attachée par ailleurs à identifier des dispositifs de transition professionnelle mis en œuvre dans d'autres Etats membres de l'Union européenne comparables aux dispositifs français. Elle a analysé en particulier les dispositifs existants en Allemagne, Autriche et Espagne, à partir des sources publiques. Parallèlement, elle a examiné manière systématique les publications du CEDEFOP et d'Eurofund sur ce sujet des enjeux des transitions professionnelles et de leur évolution.

1.1 Données exploitées par la mission

1.1.1 Analyse de données relatives à l'implication des entreprises et des branches dans les transitions professionnelles

[250] La mission s'est appuyée sur une enquête lancée par l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), mobilisée spécifiquement pour mesurer la mobilisation financière des entreprises pour accompagner les transitions professionnelles en interne. Cette enquête a fait l'objet d'une réponse de la part de 133 entreprises adhérentes.

[251] Par ailleurs, la mission a exploité les données transmises par la DGEFP et rendues publiques par le Centre Inffo pour ce qui concerne les contributions conventionnelles mobilisées par les branches professionnelles qui sont impliquées dans cette démarche.

1.1.2 Analyse des données statistiques relatives aux transitions gérées par les ATpro

[252] La mission s'est appuyée tout d'abord sur les données statistiques issues du système d'information de gestion des ATpro, système d'information commun administré par France compétences et opérationnel depuis 2021 sur l'ensemble du réseau. Il rassemble en effet des données sur l'emploi occupé à l'entrée dans la démarche de reconversion, le métier et la certification visés, les caractéristiques du candidat et celles de son dossier. La mission a mobilisé en particulier une base de données de tous les dossiers PTP et « démission-reconversion » du millésime 2023 (dossiers examinés en 1^{ère} commission en 2023). Outre sa propre exploitation, la mission a pu bénéficier d'une exploitation de ces données pour le PTP pour les années 2019 à 2023 par France compétences.

[253] Les données relatives au PTP ont pu être mises en regard des données du congé individuel de formation (CIF) géré par les FONGECIF et OPACIF jusqu'en 2018 fournies par France compétences pour la période 2015-2018.

[254] Elle a mobilisé également les données de l'enquête réalisée auprès de tous les bénéficiaires du PTP, 6 mois après la fin de leur formation. Cette enquête diligentée par l'ATpro Bretagne pour le compte de l'ensemble des ATpro permet d'avoir un premier résultat sur l'aboutissement de la démarche de reconversion. Exhaustive et bénéficiant d'un taux de réponse correct, elle permet d'opérer différents croisements de variables.

[255] La mission a exploité enfin les données des états statistiques et financiers (ESF) collectés chaque année par la DGEFP pour renseigner le jaune budgétaire « Formation professionnelle ». Ces données, en plus de synthétiser l'activité du PTP et de démission-reconversion, apportent des informations quantitatives sur d'autres activités des ATpro (CléA, VAE...) et sur leur situation financière.

[256] Pour ces trois sources, la mission a été particulièrement attentive aux disparités entre catégories de candidats et de régions.

1.1.3 Analyse des données statistiques relatives à d'autres dispositifs

[257] Avec le projet et la plateforme Agora, de nombreuses bases de données de dispositifs de formation sont rassemblées et mises en cohérence par la Caisse des dépôts et consignations. La mission a souhaité mobiliser ces données pour examiner en particulier les caractéristiques et les parcours des personnes qui utilisent leur CPF pour des formations longues, voire dans des logiques de transitions. Elle a pu bénéficier d'exploitations des données du CPF par la CDC sur les formations longues engagées par des salariés entre 2021 et 2023.

[258] Pour avoir une vision panoramique des dispositifs de transitions professionnelles, la mission a pu bénéficier de données de la DGEFP relatives à Pro-A (2021-2023) et au FNE formation (2023).

[259] Sur ces différents champs, la mission a été particulièrement attentive aux certifications d'aide-soignant et d'infirmier diplômé d'Etat, qui font partie du top 10 des certifications pour le PTP.

[260] Pour autant, il n'est pas apparu possible d'identifier les parcours des candidats déboutés du PTP qui auraient mobilisé une autre démarche de transition, en utilisant d'autres dispositifs existants mais qui n'y sont pas spécifiquement destinés, y compris démission-reconversion.

[261] Dans ce cadre, la mission a jugé complexe de comparer le PTP avec les nouveaux dispositifs de VAE, compte tenu du caractère trop récent des changements introduits.

1.1.4 Enquête auprès des ATpro

[262] La mission a conçu un questionnaire pour chacune des 17 ATpro, comportant 63 questions fermées pour recueillir des données quantitatives complémentaires sur le fonctionnement et l'organisation de chaque ATpro (cf. annexe *infra* relative aux réponses consolidées). Il comporte également 61 questions ouvertes sur les pratiques de gestion de dossiers, les partenariats, le positionnement dans l'écosystème et la gouvernance de chaque ATpro.

[263] Ce questionnaire a permis à chaque structure de s'exprimer pour associer les territoires dans lesquels la mission n'a pu se rendre, en apportant des éléments qualitatifs sur les associations et sur leurs positions quant au fonctionnement de l'écosystème.

[264] Ils ont été envoyés par l'application SOLEN, avec l'aide de la section du numérique de l'IGAS, pour une période de collecte entre fin 2023 et le 19 janvier 2024.

[265] Ce questionnaire abordait les thématiques suivantes :

- organisation de l'ATpro (moyens de fonctionnement, accueil des candidat, ...);
- gouvernance de l'ATpro ;
- partenariats régionaux ;
- relations avec le réseau (autres ATpro, Certif Pro, France compétences...);
- doctrine de gestion du PTP ;
- forces et faiblesses des dispositifs de transitions professionnelles ;

- liens avec le CEP.

1.1.5 Analyse d'échantillons de dossiers et des procès-verbaux des commissions régionales

[266] Enfin, la mission a souhaité appuyer ses constats et propositions sur la base de l'analyse d'échantillons de dossiers acceptés et refusés. Ces dossiers ont été extraits du SI lors des visites de terrains réalisées en ATpro (cf. *infra*). La mission a pu regarder 25 dossiers de PTP passés en commission régionale en juin 2023 (15 dossiers acceptés, 10 refusés). Pour chacun d'eux, les trois volets du dossier de demande du candidat (volets bénéficiaire, employeur, organisme de formation), l'attestation de positionnement en termes de formation, des copies d'écran du SI ont été fournies par les ATpro. En parallèle, la mission a pu analyser les procès-verbaux des commissions régionales de l'année 2023 pour les dossiers PTP.

[267] Ce travail a consisté à discuter l'instruction et les choix opérés par les services et la commission régionale, non dans une logique de contrôle, mais pour en évaluer les étapes clés, les modalités et les déterminants. Cela a permis en particulier d'appréhender les dimensions suivantes :

- Mise en œuvre de la réglementation :
 - Examiner le désaccord entre la position des services et la position de la commission ;
 - Vérifier le respect des critères définis par France Compétences en refaisant le calcul en 20 points ;
 - Analyser la justification des refus sur la mention de la « pertinence du projet »
- Efficacité :
 - Est-ce que la personne termine la formation ?
 - Est-ce que la personne achève la certification ou le diplôme engagé ?
- Efficience :
 - Mention ou pas d'une durée de formation adaptée par l'organisme de formation
 - Négociation ou pas du prix pour le coût pédagogique

[268] La gestion des paiements des dossiers validés (compensation des rémunérations des bénéficiaires, coûts pédagogiques, frais annexes, le cas échéant) n'a pas fait l'objet d'un examen dans ce cadre.

2 Enquête de terrain : déplacements en région

[269] La mission a effectué des déplacements de terrain principalement en décembre et janvier dans 6 régions, rassemblant plus des deux tiers des dossiers PTP pris en charge :

- Hauts de France (région choisie car ayant fait partie de l'échantillon d'audit européen de l'Igas à l'automne 2022) ;
- Ile de France, qui regroupe pratiquement 30 % des PTP ;
- Auvergne-Rhône-Alpes, la seconde région française (12 % des PTP), territoire par ailleurs conseillé par les commanditaires pour la qualité de ses pratiques ;
- Bretagne, qui est une petite région pour le PTP et dont l'ATpro héberge l'observatoire des transitions professionnelles et pilote l'enquête nationale d'insertion à 6 mois ;
- PACA, qui avait été signalée initialement comme une ATpro plus difficile ;
- Nouvelle-Aquitaine, en fin de mission, pour échanger sur les orientations de la mission.

[270] Au cours de ces déplacements ont été rencontrés :

- la direction de l'ATpro et ses équipes ;
- la gouvernance de l'ATpro, présidence et vice-présidence paritaire ;
- la DREETS (notamment le DARP) ;
- un ou plusieurs OPCO ;
- le conseil régional et/ou le CARIF-OREF ;
- la DR France Travail (ex-Pôle emploi) ;
- un organisme porteur du CEP.

[271] Plus précisément, les sujets suivants ont été abordés et ont fait l'objet d'une collecte de documents portant sur chaque région visitée :

- organisation régionale, principaux enjeux du territoire et données d'activité, notamment portant sur les parcours, les profils des candidats, les métiers visés et les résultats ;
- organisation et fonctionnement de l'ATpro, gouvernance ;
- évolution du nombre de PTP, critères d'un projet pertinent, critères régionaux de pondération du choix des dossiers ;
- relations avec l'Etat (CPOM) et le SPE, avec les OPCO, les partenariats régionaux ;
- construction de la liste régionale des métiers prioritaires ;
- échanges spécifiques sur les perspectives d'évolution des dispositifs de transitions professionnelles.

[272] Même si les territoires ultra-marins ne couvrent que moins de 2 % des dossiers de PTP et que certaines de ces ATpro sont dans des situations très spécifiques¹¹⁷, la mission a conduit un entretien en visio-conférence avec l'ATpro de La Réunion (président et directeur). Un échange a également été organisé avec la DGOM pour aborder spécifiquement cette question.

¹¹⁷ Les dossiers de Mayotte sont gérés par l'Ile de France, l'ATpro Guadeloupe est sous administration provisoire.

3 Calendrier

[273] Dans la perspective d'une remise du rapport fin mars et pour tenir compte du calendrier de la négociation interprofessionnelle, deux étapes intermédiaires de restitution ont été convenues avec les commanditaires (sous format support de réunion) :

- 3^{ème} semaine de janvier, sur les principaux constats ;
- 3^{ème} semaine de février, sur les principales orientations de recommandations.

ANNEXE 2 : Gouvernance des ATpro

1	PRIORITES DEFINIES DANS LES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2023-2025	87
1.1	DES PRIORITES D'ACTION CIBLEES SUR LES MARGES DE MANŒUVRE REGIONALES, SANS LIGNE DIRECTRICE NI VERITABLE IMPACT	87
1.2	DES CIBLES CONCERNANT LES FRAIS DE GESTION, SANS LIEN DIRECT AVEC LES INDICATEURS DE GESTION DES DISPOSITIFS PAR LES ATPRO.....	89
1.3	EFFECTIFS DES AT PRO ET REPARTITION PAR FONCTIONS.....	91
1.4	CIBLES ET INDICATEURS DE GESTION DES DISPOSITIFS	92
2	ACTIONS DE PILOTAGE DES ATPRO ENGAGEES PAR CERTIF PRO	93

4 Priorités définies dans les conventions d'objectifs et de moyens 2023-2025

4.1 Des priorités d'action ciblées sur les marges de manœuvre régionales, sans ligne directrice ni véritable impact

[274] Les conventions d'objectifs et de moyens prévoient des objectifs associés aux seules priorités régionales, pour lesquelles des marges d'adaptation peuvent être mobilisées par les ATpro.

[275] Les cibles définies dans la COM portent sur l'amélioration du taux de validation des dossiers qui correspondent aux priorités régionales, par rapport à l'ensemble des dossiers examinés par l'ATpro. *Exemple : l'ATPro Auvergne-Rhône Alpes a pour objectif de permettre aux PTP cofinancés d'avoir un taux de validation supérieur de 20 points à l'ensemble des dossiers présentés. C'est-à-dire que les dossiers financés en 2022 par l'ATPro ARA représentent 72 % des dossiers recevables. Parmi ces dossiers, les PTP cofinancés par d'autres institutions doivent avoir un taux de validation supérieur de 20 points à l'ensemble des dossiers, c'est-à-dire que 86 % des dossiers recevables soient pris en charge.*

[276] Il convient de souligner que la méthode de construction de ces objectifs, liée à la variation dans le temps du nombre de dossiers de PTP déposés et de la part des dossiers qui peuvent être financés, est assez complexe à appréhender et donc à construire d'une façon homogène au niveau des régions. Par ailleurs, le suivi de ces objectifs ne permet pas¹¹⁸ d'analyser si le nombre de dossiers déposés, concernés par une priorité régionale, est important ou limité.

[277] Aucune orientation nationale n'est donnée pour la construction de ces objectifs, les différentes conventions ne permettent pas d'identifier de stratégie de priorisation dans un certain nombre de régions. En effet, les cibles sont nulles ou négatives pour la moitié des cibles (cf. tableau 1), alors même que ces priorités devraient en théorie s'accompagner d'un objectif pour majorer le taux de succès des dossiers présentés. Dans 6 régions, la totalité des priorités régionales est associée à des cibles nulles ou négatives.

[278] Les principales priorités fixées (15 points ou davantage de majoration du taux de prise en charge des dossiers de PTP) portent sur le cofinancement des formations, les perspectives d'emploi, la prise en compte des salariés dans des secteurs d'emploi en déclin. Ces priorités sont principalement définies dans 4 régions (Auvergne-Rhône Alpes, Grand Est, Normandie, Pays de la Loire).

¹¹⁸ Sauf pour la région Occitanie

Tableau 6 : Cibles de majoration du taux d'acceptation des dossiers répondant à des priorités régionales

Région	Priorité « ingénierie de formation »	Priorité « cofinancement »	Priorité « perspectives d'emploi »	Priorité « secteur en déclin »	Priorité « CDD ou temps partiel »
Auvergne-Rhône-Alpes	0	20	20	20	5
Bourgogne-Franche-Comté	0	0	0	0	0
Bretagne	0	0	0	0	0
Centre Val-de-Loire	-20	0	6	0	10
Grand Est	15	30	20	30	0
Hauts-de-France	0	0	0	0	0
Île-de-France	9	9	13	3	12
Normandie	10	30	20	15	15
Nouvelle Aquitaine	0	12	10	17	5
Occitanie	0	0	0	0	0
Provence Alpes Côte d'Azur	-0,5	2	3	4	4
Pays-de-la-Loire	20	20	30	15	9
Corse	-89,5	-2,8	0	-37,5	9,5
Guadeloupe	-65	NC	-10	0	0
Martinique	0	20	20	0	0
Réunion	NC	NC	10	NC	NC

Source : Conventions d'objectifs et de moyens 2023-2025

[279] D'après le bilan consolidé par les ATpro pour l'année 2022, l'impact des priorités définies au niveau régional sur la priorisation effective des dossiers de PTP est limité (cf. tableau 2). L'impact de ces priorités sur le taux d'acceptation des dossiers est inférieur à la cible définie dans un tiers des cas (valeurs grisées dans le tableau 2).

[280] L'impact des priorités « ingénierie de formation » et « CDD ou temps partiel » est globalement limité. Les critères « perspectives en déclin de l'emploi actuel » et « priorité de cofinancement » ont en revanche un impact significatif dans la quasi-totalité des régions.

Tableau 7 : Majoration effective en 2022 du taux d'acceptation des dossiers répondant à des priorités régionales

Région	Priorité « ingénierie de formation »	Priorité « cofinancement »	Priorité « perspectives d'emploi »	Priorité « secteur en déclin »	Priorité « CDD ou temps partiel »
Auvergne-Rhône-Alpes	3,7	9,6	9,5	8,1	5,3
Bourgogne-Franche-Comté	-100	25,7	30,3	32	10,1
Bretagne	6	21	33	14	18
Centre Val-de-Loire	0	0	0	4	0
Grand Est	9,4	17,7	18,8	29,9	14,7

Hauts-de-France	0	6,5	4,3	6,5	5,3
Île-de-France	5	11	13	7	14
Normandie	3	20,3	17,5	24,8	11,6
Nouvelle Aquitaine	4,3	12,9	7,1	9,7	3,9
Occitanie	2,9	12,7	12,8	11,5	1,4
Provence Alpes Côte d'Azur	0	4	3	3	1
Pays-de-la-Loire	0,7	10,4	10,8	23	9,6
Corse	-0,3	-8	3,6	22,7	4,1
Guadeloupe	-75	-40	1,4	12,7	5,2
Martinique	0	1,6	1,6	10,8	10
Réunion	NC	NC	2,5	NC	5,4

Source : Conventions d'objectifs et de moyens 2023-2025

4.2 Des cibles concernant les frais de gestion, sans lien direct avec les indicateurs de gestion des dispositifs par les ATpro

[281] La cible des frais de gestion pour 2023¹¹⁹ représente 47,2 M€, soit 9,4 % de frais de gestion. A l'exception de l'Île-de-France, les frais de gestion des AT pro sont supérieurs à 9 % ; leur niveau est supérieur ou égal à 10 % dans 9 régions. A titre de comparaison, les frais de gestion des OPCO doivent représenter entre 2 % et 6 % des sommes perçues¹²⁰, mobilisant un effet d'échelle au vu des montants dont la gestion est assurée.

Tableau 8 : Part des frais de gestion des ATpro, prévisionnel 2023

	Frais de gestion (%)	Frais de gestion (€)	Frais administrateurs
Auvergne-Rhône-Alpes	9,55%	5 780 332 €	40 000 €
Bourgogne-Franche-Comté	10,75%	1 668 180 €	40 000 €
Bretagne	9,50%	1 884 880 €	55 000 €
Centre Val-de-Loire	9,76%	1 518 272 €	68 600 €
Grand Est	10%	3 300 000 €	125 000 €
Hauts-de-France	9,75%	3 330 545 €	35 000 €
Île-de-France	8,9%	14 200 000 €	7 000 €
Normandie	10,4%	2 069 945 €	50 000 €
Nouvelle Aquitaine	9,75%	2 792 469 €	90 000 €
Occitanie	9,51%	3 300 000 €	46 000 €
PACA	10%	3 382 538 €	59 400 €
Pays-de-la-Loire	10,5%	2 792 469 €	5 100 €
Corse	14%	256 000 €	6 000 €
Guadeloupe	14%	235 375 €	10 000 €
Guyane			
Martinique	14%	234 303 €	15 000 €
Mayotte			
Réunion	14%	488 765 €	19 000 €
TOTAL		47 234 073 €	671 100 €

Source : COM 2023-2025, analyse réalisée par la mission

¹¹⁹ Cible 2023 fixée hors Guyane et Mayotte.

¹²⁰ Article R.6332-18 du code du travail et arrêté du 26 mars 2019 relatif au plafonnement des frais de gestion des opérateurs de compétences en application de l'article L. 6332-2 du code du travail

[282] Les états statistiques et financiers pour l'année 2022 permettent de constater l'exécution de ces dépenses, ainsi que leur répartition par objet. Les frais de gestion représentent 8,3 % des montants gérés en 2022¹²¹, avec de fortes variations suivant les régions. La masse salariale représente 66 % des frais de gestion (28,8 M€) en 2022.

Tableau 9 : Part des frais de gestion des ATpro, exécution des dépenses 2022

	TOTAL frais de gestion	Sommes gérées	Taux de frais de gestion
Auvergne-Rhône-Alpes	5 100 479 €	65 378 191 €	7,8%
Bourgogne-Franche-Comté	1 621 906 €	16 614 401 €	9,8%
Bretagne	1 625 801 €	22 113 670 €	7,4%
Centre Val-de-Loire	1 538 589 €	15 467 374 €	9,9%
Grand Est	3 220 948 €	34 664 629 €	9,3%
Hauts-de-France	3 325 865 €	35 500 840 €	9,4%
Île-de-France	13 419 341 €	175 066 579 €	7,7%
Normandie	1 922 001 €	19 945 763 €	9,6%
Nouvelle Aquitaine	2 923 357 €	38 257 372 €	7,6%
Occitanie	3 176 539 €	37 998 858 €	8,4%
PACA	2 659 441 €	36 384 550 €	7,3%
Pays-de-la-Loire	2 761 633 €	26 371 364 €	10,5%
Corse			
Guadeloupe			
Guyane	159 374 €	836 490 €	19,1%
Martinique	251 670 €	1 748 571 €	14,4%
Mayotte			
Réunion			
TOTAL	43 706 944 €	526 348 652 €	8,3%

Source : *Etats statistiques et financiers 2022*

[283] Les frais de gestion portent pour l'essentiel sur l'instruction et le suivi des projets de transition professionnelle et des projets de démission-reconversion (56,4 %) et l'information des salariés (25,1 % des dépenses). Cependant, la situation territoriale est assez hétérogène suivant les régions ; on peut formuler trois hypothèses sur les raisons de cette hétérogénéité :

- Des choix différents d'affectation de moyens par fonctions entre régions, notamment pour ce qui concerne l'information des salariés et le suivi de la mise en œuvre du CEP ;
- Un niveau minimal de frais associés à certaines missions, qui majore leur poids dans le budget de fonctionnement des régions de petite taille (ex. contrôle de la qualité de la formation) ;
- Des erreurs de déclaration des AT Pro.

¹²¹ Déclaratif 2022, hors Corse, Guadeloupe, Mayotte et Réunion

RAPPORT IGAS N°2023-108R

	Transport, hébergement, restauration des représentants paritaires	Frais d'information des salariés	Instruction et suivi des projets de transition professionnelle et des projets de démission-reconversion	Frais liés au suivi de la mise en œuvre du CEP sur le territoire régional	Frais engagés pour le contrôle qualité des formations dispensées	TOTAL frais de gestion
Auvergne-Rhône-Alpes	0,8%	30,7%	51,9%	1,7%	14,9%	100%
Bourgogne-Franche-Comté	3,2%	32,0%	50,4%	4,1%	10,3%	100%
Bretagne	2,9%	28,7%	38,7%	5,3%	24,4%	100%
Centre Val-de-Loire	4,4%	28,2%	55,8%	2,8%	8,8%	100%
Grand Est	2,4%	16,8%	38,6%	36,4%	5,9%	100%
Hauts-de-France	1,7%	27,8%	61,5%	4,2%	4,9%	100%
Île-de-France	0,1%	23,0%	66,9%	4,0%	6,0%	100%
Normandie	2,4%	29,3%	57,1%	1,7%	9,5%	100%
Nouvelle Aquitaine	2,9%	30,0%	45,4%	10,2%	11,4%	100%
Occitanie	1,2%	20,0%	57,4%	14,2%	7,1%	100%
PACA	1,9%	22,0%	56,3%	6,6%	13,2%	100%
Pays-de-la-Loire	0,6%	23,0%	51,5%	11,0%	13,8%	100%
Corse						
Guadeloupe						
Guyane	6,0%	0,0%	94,0%	0,0%	0,0%	100%
Martinique	3,0%	54,0%	35,0%	4,0%	4,0%	100%
Mayotte						
Réunion						
TOTAL	1,4%	25,1%	56,4%	7,8%	9,4%	100%

Source : ESF 2022

4.3 Effectifs des AT pro et répartition par fonctions

[284] Les COM portent sur une partie des effectifs : la totalité des effectifs répartis représente 386 ETP en 2023, alors que les états statistiques et financiers pour 2022 consolident 458 ETP pour l'année 2022. Le différentiel des effectifs porte probablement sur les personnels qui ne sont pas spécifiquement mobilisés sur un dispositif (ex. personnels de direction et assistants).

	Effectif au 31/12/N	dont effectifs permanents	ETP en N	Masse salariale chargée	Coût moyen annuel de l'ETP
Auvergne-Rhône-Alpes	64	58	62	3 396 814 €	54 717 €
Bourgogne-Franche-Comté	20	20	20	1 018 256 €	51 557 €
Bretagne	20	20	21	1 355 251 €	64 536 €
Centre Val-de-Loire	16	16	16	1 169 887 €	73 485 €
Grand Est	34	32	34	2 506 895 €	74 256 €
Hauts-de-France	41	41	40	2 676 138 €	66 903 €
Île-de-France	104	83	101	6 282 808 €	62 360 €
Normandie	24	24	23	1 550 688 €	67 421 €
Nouvelle Aquitaine	39	32	38	2 378 728 €	62 631 €
Occitanie	40	40	37	2 370 467 €	64 032 €
PACA	25	25	25	1 735 097 €	69 404 €
Pays-de-la-Loire	35	24	30	1 976 398 €	65 880 €
Corse	3	3	4	NC	NC
Guadeloupe					
Guyane	3	3	3	149 754 €	46 078 €
Martinique	4	4	4	257 527 €	64 382 €
Mayotte					
Réunion					
TOTAL	472	425	458	28 824 708 €	63 559 €

Source : ESF 2022

[285] La répartition des effectifs porte majoritairement sur la gestion du PTP (50 %) et l'information du public (26 %), dans une moindre mesure sur la gestion du dispositif démission-reconversion et la qualité de la formation.

[286] Les activités annexes (suivi du CEP, parcours CleA, VAE) représentent moins de 10 % des effectifs.

[287] Une fois de plus, cette moyenne nationale recouvre de fortes hétérogénéités territoriales.

	Gestion des PTP	Gestion démission-reconversion	Information du public notamment sur le CEP	Qualité de la formation	Suivi du CEP	Parcours CleA	Parcours VAE	Analyse besoins emplois, compétences et qualifications
Auvergne-Rhône-Alpes	39%	10%	32%	11%	2%	2%	2%	2%
Bourgogne-Franche-Comté	54%	16%	13%	9%	3%	1%	1%	3%
Bretagne	43%	10%	33%	5%	1%	1%	3%	3%
Centre Val-de-Loire	44%	5%	36%	6%	1%	3%	1%	5%
Grand Est	40%	5%	32%	11%	4%	3%	0%	4%
Hauts-de-France	41%	7%	32%	4%	4%	7%	2%	4%
Île-de-France	55%	13%	19%	2%	2%	2%	5%	3%
Normandie	45%	11%	32%	4%	1%	2%	2%	5%
Nouvelle Aquitaine	64%	8%	12%	5%	2%	3%	1%	6%
Occitanie	52%	5%	21%	5%	3%	3%	5%	5%
PACA	43%	17%	17%	4%	4%	4%	4%	4%
Pays-de-la-Loire	48%	3%	24%	13%	5%	1%	1%	4%
Corse	39%	8%	30%	9%	10%	1%	1%	2%
Guadeloupe	42%	13%	10%	2%	21%	4%	4%	4%
Guyane								
Martinique	58%	8%	5%	2%	6%	3%	12%	6%
Mayotte								
Réunion	51%	14%	23%	1%	4%	2%	2%	4%
TOTAL	48%	9%	25%	6%	3%	3%	3%	4%

Source : COM 2023-2025

4.4 Cibles et indicateurs de gestion des dispositifs

[288] Les principaux indicateurs suivis portent sur les délais de gestion et les frais de gestion afférents aux deux principaux dispositifs gérés par les AT Pro, le PTP et l'examen du projet de démission-reconversion.

Tableau 10 : Cibles fixées pour le délai moyen et le coût moyen de traitement des dossiers de PTP et démission-reconversion en 2023

	Délai moyen traitement administratif PTP (jours)	Coût moyen traitement administratif PTP	Délai moyen traitement dossier démission-reconversion (jours)	Coût moyen traitement dossier démission-reconversion
Auvergne-Rhône-Alpes	60	627 €	20	167 €
Bourgogne-Franche-Comté	62	500 €	25	300 €
Bretagne	55	550 €	30	150 €
Centre Val-de-Loire	43	570 €	17,5	107 €
Grand Est	60	600 €	30	100 €
Hauts-de-France	52	704 €	43	187 €
Île-de-France	42	693 €	45	268 €
Normandie	47,5	581 €	29	145 €
Nouvelle Aquitaine	55	971 €	26,8	110 €
Occitanie	64	980 €	40	141 €
PACA	36,6	761 €	25,9	381 €
Pays-de-la-Loire	55	662 €	50	110 €
Corse	40	1 000 €	30	346 €
Guadeloupe	20	485 €	30	235 €
Guyane				
Martinique	25-30	1 073 €	15-20	270 €
Mayotte				
Réunion		1 195 €	43	414 €

Source : COM 2023-2025

[289] Les cibles fixées dans les conventions d'objectifs et de moyens varient fortement d'une région à l'autre, sans qu'on puisse constater de corrélation entre les moyens mobilisés et les cibles de délai de traitement des dossiers.

5 Actions de pilotage des ATpro engagées par Certif Pro

[290] L'association Certif Pro organise des réunions régulières entre AT Pro, à la fois au niveau de ses instances de direction, et dans le cadre de groupes de travail (cf. tableau). Les productions associées à ces groupes de travail sont limitées à ce stade, à l'exception de la contribution au pilotage du système d'information, porté par France Compétences.

Tableau 11 : Groupes de travail réunis par Certif Pro

GT	Finalités	Missions
Plénier	Piloter les chantiers Métier communs du réseau	Assurer le suivi et les priorisations des chantiers Métier + cellules de production avec France Compétences Représenter le réseau lors des COORD avec France Compétences et la DGEFP Assurer l'articulation avec le Costrat du SI commun Rendre compte lors de la Conférence Certif Pro et en déterminer les ordres du jour
RGPD	Coordonner les chantiers RGPD du réseau	S'assurer de la prise en compte du RGPD dans les projets réseaux, mobiliser à cette fin le comité des DPO du réseau, cadrer et coordonner leur action. Anticiper les actions à mener notamment lors de la mise en place de partenariats avec des acteurs externes nécessitant de l'échange de données (OPCO,...). Le rôle de ce GT auprès de FC une fois le volet RGPD du SI Commun stabilisé sera à définir. Une fois le GT constitué, sa mission, son périmètre et sa feuille de route devront être affinés.
Suivi du CEP	Piloter le suivi de la mise en œuvre du CEP dans le réseau	Outils les Transitions Pro dans leur mission de suivi de la mise en œuvre du CEP Partager les axes régionaux des Transitions Pro complémentaires au socle commun de la méthodologie de France Compétences Assurer une veille et une réflexion stratégique sur le CEP et sa mise en œuvre territorialisée
Communication	Définir et déployer la stratégie de communication du réseau	Valider les grands jalons des projets réseau (développement écosystème digital) Mettre en œuvre les marchés publics pour sélectionner les prestataires Coordonner et suivre les prestataires Suivre les cellules de production du réseau (chargés de communication) Suivi des campagnes de notoriété
SI	Piloter le SI commun du réseau TP	Assurer le suivi et les priorisations des chantiers SI avec France Compétences Représenter le réseau lors des Costrats SI avec France Compétences et la DGEFP Assurer l'articulation avec le comité de régulation du SI commun Rendre compte lors de la Conférence Certif Pro
Partenariats et Observation	Piloter les chantiers Partenariats et OTP	Trois niveaux d'actions : Pour les partenariats d'essence régionale : favoriser le partage des initiatives (enjeu de professionnalisation croisée) Intervention en "réaction" à une sollicitation nationale (tout en rappelant la dimension régionale des partenariats) Valeur ajoutée nationale : prise d'initiative de Certif Pro si nécessité de capitaliser les retours d'expériences régionales et/ou dépasser le cadre régional si effet de levier au niveau du réseau Instruction, suivi et déploiement des collaborations liées à l'OTP Programmation nationale des travaux OTP
Recommandations / Médiation / Convergence des pratiques	Assurer la contribution du réseau à l'élaboration et la mise en œuvre des recommandations de France Compétences sur le PTP / Conduire les chantiers de convergence des pratiques métier	commission Recommandations de France Compétences Instruire notamment les conséquences Métier et SI des projets de recommandations Faire le lien avec les missions de Médiation (voire d'évaluation) de France Compétences Suivre la mise en œuvre des recommandations définies par France Compétences (lien avec le CCORD ex-copil Métier) Conduite des chantiers de convergence des pratiques métiers
CléA	Définir et piloter un process partagé pour délivrer CléA au sein des Transitions Pro	Préciser la valeur ajoutée et le rôle respectifs des paritaires et des opérationnels des Transitions Pro pour garantir la mise en œuvre efficiente de cette mission Réfléchir aux synergies pertinentes par rapport aux autres missions des Transitions Pro (qualité, communication, ingénierie de parcours, partenariats...) Développer les outils favorisant l'opérationnalisation de cette mission (kit d'appropriation des process, développements de la plateforme...) Assurer l'animation réseau de cette mission
VAE	Piloter la mise en œuvre de l'ordonnance du 1er avril 2020 relative à la VAE dans le réseau, et les lettres de couverture successives. Outiller le réseau dans le cadre de la réforme de la VAE	Suivre le déploiement de la prestation VAE hors PTP Définir les procédures métiers du réseau en lien avec ce nouveau dispositif de financement Faire le lien avec les instances du SI Commun en charge du développement des fonctionnalités Travailler aux questions évaluatives liées à cette expérimentation Préparer et outiller le réseau sur cette thématique, dans le cadre de la réforme menée par l'Etat

Source : Certif Pro

[291] L'association Certif Pro n'a pas mis en place d'outils d'aide au dialogue de gestion, et d'appui à l'harmonisation des pratiques entre les ATpro. Certaines ATpro particulièrement mobilisées sur le sujet ont développé différents outils de pilotage, où elles utilisent les données issues du système de gestion afin de comparer leurs résultats respectifs, et réorienter leurs priorités au niveau régional. Différents outils de pilotage ont été présentés notamment dans les régions PACA et Auvergne-Rhône-Alpes à la mission ; leur partage est effectué entre directeurs d'ATpro en fonction de leurs relations bilatérales, mais ne sont pas organisées au niveau national.

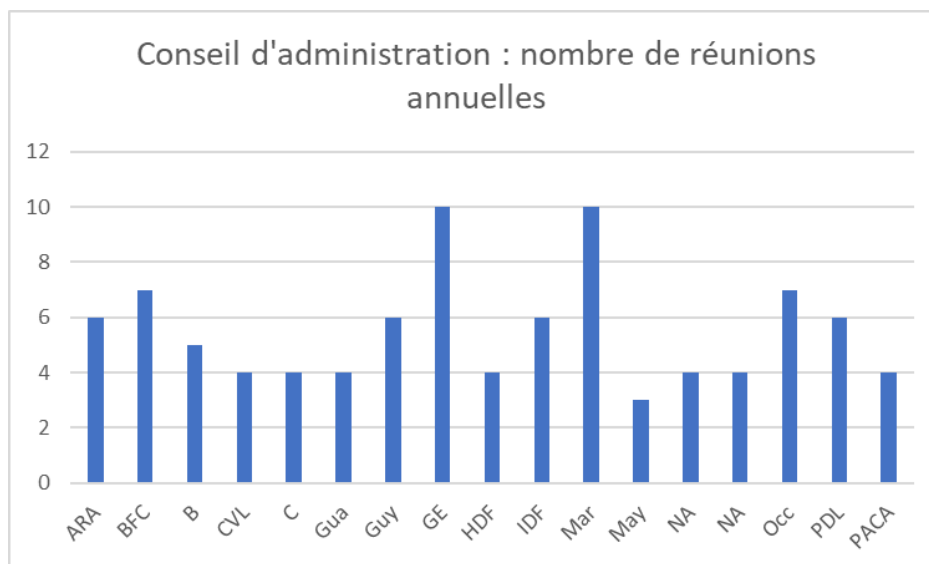
ANNEXE 3 : Exploitation enquête SOLEN diligentée auprès des ATpro

1	GOUVERNANCE, ORIENTATIONS GENERALES DE L'ASSOCIATION ET POLITIQUE DE COMMUNICATION	95
2	ORGANISATION DE L'ATPRO.....	100
3	PERSPECTIVES POUR L'ORGANISATION DU PTP ET DES ATPRO	108
4	AUTRES MISSIONS PORTEES PAR LES ATPRO.....	111
	4.1. TRANSCO	111
	4.2. DEMISSION-RECONVERSION	112
	4.3. INFORMATION DU PUBLIC SUR LE CEP, EVALUATION DU CEP	112
5	PARTENARIATS DES ATPRO	113

6 Gouvernance, orientations générales de l'association et politique de communication

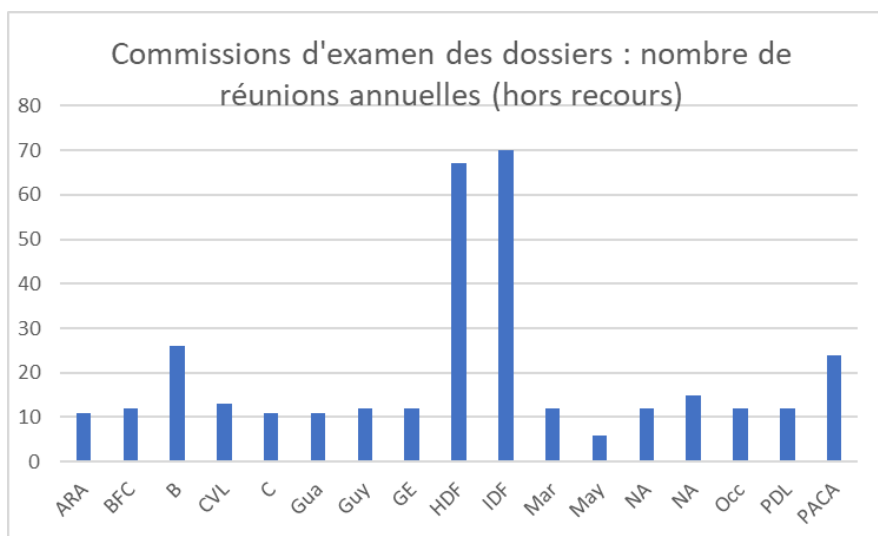
- Conseil d'administration : nombre de réunions annuelles

[292] Les conseils d'administration se réunissent entre 4 et 10 fois par an selon les associations, avec une moyenne située entre 5 et 6 fois.



- Commissions d'examen des dossiers : nombre de réunions annuelles

[293] Les commissions d'examen des dossiers se réunissent entre 10 et 70 fois par an. La région Hauts-de-France se caractérise toutefois par l'existence de plusieurs CPIR, et l'Île-de-France par le nombre très élevé de dossiers à traiter. La moyenne se situe 20 réunions annuelles (mais 12 seulement, hors IDF et HDF).



- Existence d'orientations stratégiques formalisées et approuvées par le conseil d'administration ?

[294] Des orientations stratégiques formalisées et approuvées par le conseil d'administration des ATpro sont signalées dans presque 90 % des réponses apportées. Les orientations présentées dans les réponses adressées à la mission concernent à la fois la gestion interne des associations, la mise en œuvre des dispositifs de transition professionnelle et le positionnement vis-à-vis de l'environnement institutionnel. Leur présentation est plus ou moins détaillée et reflète des réflexions de niveau hétérogène, par ailleurs regroupées dans des documents stratégiques divers, plans pluriannuels ou documents soumis annuellement au conseil d'administration.

Méthode d'élaboration des orientations stratégiques- extrait de la réponse ATpro IDF

Les orientations stratégiques ont été définies en début de la mandature de la Présidence pour une durée de 4 ans. Elles ont été arrêtées grâce à un travail mené lors d'un séminaire les 26 juin et 17 juillet 2020 réunissant les membres du Bureau, des représentants des salariés et le CODIR de Transitions Pro Île-de-France. Ces orientations ont alors fait l'objet d'un vote positif lors du CA du 7 octobre 2020. Ces orientations stratégiques sont, si nécessaires, revues lors de la rotation au sein du binôme paritaire au bout de deux années. Les orientations stratégiques sont déclinées en plan d'action opérationnel, réajusté chaque année et présenté au CSE pour une information/consultation par le Directeur, puis au Bureau et au CA pour approbation.

[295] S'agissant de la gestion interne, les ATpro qui abordent ce thème, mettent en exergue des orientations concernant :

- la qualité de leur gouvernance ;
- la gestion de leurs ressources humaines ;
- leur efficacité, intégrant notamment l'utilisation et le développement des systèmes d'information ;
- une gestion par la qualité et la maîtrise des risques.

Extrait de la réponse d'ATpro HDF

Transitions Pro Hauts-de-France entend valoriser son potentiel humain pour développer une expertise et des services de proximité pour les salariés de la région. Pour elle-même, Transitions Pro porte une attention particulière à l'enrichissement des emplois et des conditions de travail pour favoriser la promotion et les déroulements de carrière.

[296] S'agissant de la mise en œuvre des dispositifs de transition professionnelle, la plupart des associations soulignent, sans surprise au regard des objectifs des dispositifs gérés, la nécessité de mettre en œuvre les dispositifs conformément aux priorités qui leur sont assignées au niveau national et au niveau régional. Les priorités suivantes sont évoquées :

- prioriser les publics cibles (salariés à bas niveau de qualification, seniors), les métiers en tension, certains bassins d'emplois en déclin, la fluidification des parcours ;

- individualiser les perspectives d'emploi;
- augmenter l'efficacité dans l'utilisation des crédits, en optimisant ainsi le budget unitaire des projets, notamment pour augmenter le nombre de bénéficiaires ;
- superviser la qualité et les coûts de formation.

Réponse ATpro CVL

1/Transitions pro au service du plein emploi (dont l'emploi des seniors) en lien avec les aspirations des salariés et les besoins des entreprises

2/ Être acteur principal de la reconversion professionnelle de tous les salariés en sécurisant leur parcours professionnel, de l'idée à l'emploi. Transitions Pro doit être le pivot dans l'ensemble du territoire, être incontournable dans le paysage de la formation professionnelle à travers la mise en place de partenariats (politiques, techniques et financiers) au niveau national et territorial entre les acteurs

Concrètement :

- Proximité territoriale et ancrage sur le territoire régional
- Développement du recours aux dispositifs gérés par Transitions pro en développant nos actions à destination des acteurs des territoires (entreprises, EPCI, SPRO, ...)
- Liens forts avec le CREFOP (intégration de ses orientations, contribution à la constitution de la liste des métiers en tension...)

[297] Au total, les ATpro entendent se positionner en « acteur référent des reconversions sécurisées des salariés » (selon la réponse ATpro IDF).

[298] Enfin, s'agissant de leur inscription dans leur écosystème régional, les associations qui placent ce sujet dans leurs orientations stratégiques, mettent en avant la nécessité de développer les éléments suivants :

- des politiques de communication et de notoriété des dispositifs ;
- des partenariats avec les acteurs des transitions professionnelles ;
- des cofinancements ;
- une inscription territoriale, en coordination avec leurs partenaires ;
- une politique innovante.

- Estimez-vous que la COM est un outil structurant de votre activité ?

[299] 72 % des ATpro apportent une réponse positive à la question, 28 % une réponse négative. Néanmoins, les réponses apparaissent dans l'ensemble nuancées et font apparaître des aspects critiques, y compris en cas de conclusion positive.

[300] Les arguments avancés par les ATpro, en faveur d'une réponse positive portent principalement sur le fait que la COM valide les orientations stratégiques de l'association, assure la fixation d'un cadrage financier qui en découle. Ce cadre permet, le cas échéant, d'établir une

feuille de route de l’ancrage territorial de l’action de l’ATpro, d’arrêter des orientations en matière de communication, et de fixer des objectifs par mission, comportant des moyens (en ETP). Par ailleurs, les ATpro mettent en valeur l’intérêt de la COM pour nourrir les échanges avec l’Etat, sur les orientations nationales mais aussi sur le diagnostic régional relatif aux métiers porteurs ou aux besoins plus conjoncturels (Jeux Olympiques de Paris par exemple).

[301] A l’inverse, plusieurs arguments viennent à l’appui d’une réponse négative, ou nuancent une réponse positive. Les frais de fonctionnement étant calculés sur la base de l’enveloppe consacrée au seul PTP, plusieurs ATpro soulignent que leurs autres missions ne sont pas financées. De plus, les petites structures (DOM, Corse) indiquent que le plafonnement du taux de frais de fonctionnement les défavorise, voire obère leur capacité d’action.

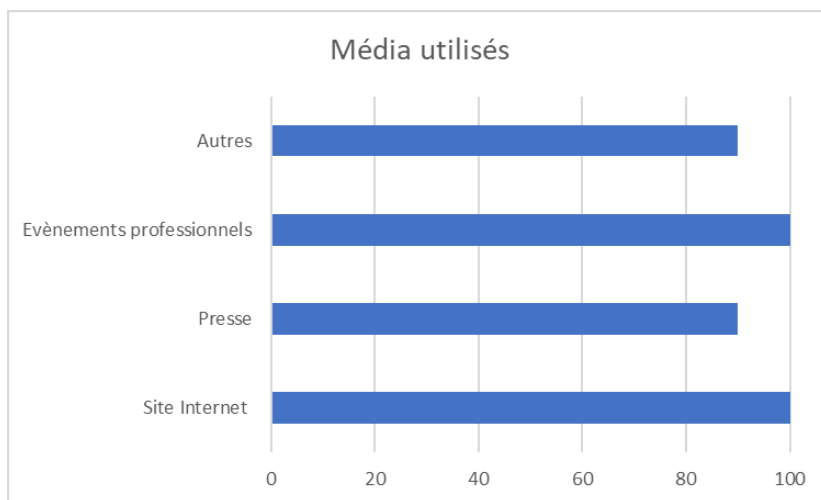
Réponse ATpro Corse

Il s'agit d'une contrainte pour les petits territoires, ce taux est appliqué à une dotation qui fluctue d'années en années, par conséquent cela ne permet pas de stabiliser la structure et ses salariés Transitions PRO Corsica, depuis 2020 un « taux » de COM de 14 % (équivalent à un budget de fonctionnement prévisionnel d'environ 240 000 €), ce taux proposé n’est pas compatible avec les missions que l’association Transition-Pro Corsica doit assurer. Taux qui devait être sous la forme d’un plafond, pour les DOM et la Corse. (Cf : Conférence Certif Pro du 24 juin 2019).

De plus on constate une multitude missions complémentaires supportées sans fonds supplémentaires par la structure, qui n’étaient pas envisagées initialement. (VAE, Transitions Collectives..).

- La politique de communication

[302] La politique de communication des ATpro apparaît très largement diversifiée, au service de la notoriété des dispositifs de transition professionnelle. Les média traditionnels sont utilisés par la quasi intégralité des associations (site internet, presse généraliste et professionnelle, organisation d’évènements, participation à des salons ou forum emploi-formation).



[303] Le détail de la catégorie « autres » fait apparaître la variété des voies de présentation empruntées, parmi lesquelles les réseaux sociaux, les campagnes d’affichage urbain, les messages radiophoniques, voire télévisuels, les campagnes de publicité digitale, les newsletters, l’organisation de webinaires.

- Les salariés vous paraissent-ils bien informés des dispositifs gérés par l'ATpro ?

[304] A près de 95 %, les ATpro considèrent que les salariés ne sont pas bien informés des dispositifs qu’elles gèrent. Les ATpro soulignent souvent que la transformation de Fongecif en Transitions Pro a engendré une baisse de notoriété substantielle. Par ailleurs, elles rappellent le manque de connaissance des dispositifs « Les salariés connaissent l’existence des dispositifs de reconversion mais ne connaissent ni le nom des dispositifs, ni leurs contours, ni les acteurs chargés de les mettre en œuvre. » Elles préconisent largement

- une campagne de communication nationale annuelle, avec l’appui de l’Etat ;
- des moyens de communication locaux renforcés ;
- le recours à certains partenariats, et principalement le CEP.

Réponse ATpro Guadeloupe

Des efforts doivent être engagés pour faire connaître la marque « Transitions Pro » et pour faire connaître les dispositifs. La question d’une campagne nationale ou de la création d’un budget décentralisé à disposition des CPIR est à poser pour accroître la notoriété des Transitions Pro et des dispositifs gérés par ces derniers.

- Les entreprises vous paraissent-elles bien informées des dispositifs gérés par l'ATpro ?

[305] 78 % des ATpro considèrent que les entreprises ne sont pas bien informées des dispositifs qu’elles gèrent. Elles suggèrent les leviers d’intervention suivants:

- des partenariats avec les OPCO, notamment l’organisation de webinaires et autres actions communes en direction de leurs entreprises adhérentes, branches professionnelles (salons...);
- des campagnes de communication, en particulier de niveau national ;
- des messages et actions spécifiques en direction des TPE/PME et le recours à des référents entreprises. « Un travail de prospection doit s'organiser compte tenu de secteurs ou branches professionnelles devant faire face à des transitions : grande distribution, BTP... ;
- le recours à des relais, clubs RH, DARP, ERIP (espaces régionaux d’information de proximité), déployés par certaines régions sur des bassins d’emploi.

Réponse ATpro NA

En 2022, nous avons lancé un club RH afin d'informer sur une cadence trimestrielle des réunions à destination des responsables RH, les informer de l'évolution des dispositifs de formation. Le dispositif Transco nous a permis de déployer des campagnes de communication autour des dispositifs de formation auprès des entreprises. Nous continuons de nous appuyer sur les OPCO à travers des webinaires auprès de leurs adhérents (Uniformation, OPCO Santé, OCAPIAT, OPCO EP, Constructys...). Nous entretenons des rapports très réguliers avec les DARP (délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles) qui sont un relais important vers les entreprises de nos territoires. Les partenaires sociaux facilitent eux aussi la relation avec de nombreuses entreprises du territoire. Enfin, nous menons des actions de collaboration étroite à destination des entreprises avec les 44 ERIP (espaces régionaux d'information de proximité), déployés par la Région sur la totalité des bassins d'emploi.

7 Organisation de l'ATpro

- Organisation de l'accueil physique

[306] L'ensemble des ATPro (à l'exception de Mayotte) disposent d'un accueil physique. Ses fonctions sont les suivantes :

- accompagnement individuel, à la fois pour expliciter les documents nécessaires, et pour permettre d'avoir accès à un poste informatique et/ou réceptionner les dossiers papier ;
- information sur le conseil en évolution professionnelle ;
- réunions d'information collective (Corse, Guadeloupe, IDF, Martinique, Occitanie ;
- organisation de permanences sur certains territoires à enjeux (Guadeloupe, IDF, PACA, ARA)

- Modalités de dépôt de dossiers

[307] Pour 11 ATpro, le dépôt de dossiers ne s'effectue pas exclusivement via leur site internet.

[308] Le dépôt de dossiers en format papier est très minoritaire (déclaration des ATpro : entre 1 % et 3 % des dossiers déposés), à l'exception de 3 ATPro : IDF (15 % dossiers papier), Nouvelle-Aquitaine et Occitanie (10 % dossiers). L'ATpro IDF mentionne que ce niveau reste élevé, malgré une progression de la dématérialisation des dossiers (de 80 % à 85 %) et l'animation d'ateliers pour accompagner la constitution de dossiers informatiques. L'ATpro Nouvelle-Occitanie souligne que les dépôts de dossiers sont facilités pour les personnes disposant de la reconnaissance de travailleur handicapé.

- Organisation en espaces territoriaux

[309] Huit régions déclarent s'être structurées en espaces territoriaux (Réunion, BFC, Nouvelle-Aquitaine, PACA, Normandie, HDF, ARA, Centre-Val-de-Loire, Occitanie). Une partie non négligeable de collaborateurs est positionnée dans ces espaces :

Nombre d'espaces territoriaux déclarés	Régions	Nombre collaborateurs
2	3 régions (BFC, Occitanie, PACA)	20 BFC, 40 Occitanie, 26 PACA
3	2 régions (ARA, Nouvelle-Aquitaine)	35 ARA, 34 NA
4	Normandie	22
5	Hauts-de-France	31
6	Centre-Val-de-Loire	2

- Mobilisation de chargés de relations avec les entreprises

[310] 15 ATpro déclarent mobiliser des chargés de relations spécifiques pour les entreprises. Les ATpro ne déclarant pas de tels dispositifs sont : IDF, BFC, Martinique, Mayotte. A l'exception de 4 régions, l'ATpro identifie 1 ETP référent ou moins dans la région. Les 4 régions qui présentent une mobilisation plus importante sont : ARA (3 ETP), HDF (4 ETP), Pays de la Loire (4 ETP) et Occitanie (2 ETP). Les missions de ces chargés de relation sont les suivantes :

- Accompagnement des entreprises pour l'autorisation d'absence et la prise en charge du salaire du bénéficiaire de PTP
- Promotion de l'offre de services (notamment Transco) auprès des entreprises, en lien avec des partenaires (OPCO, CEP, DARP...)
- Dans quelques cas, articulation des cofinancements avec les entreprises et les OPCO (ARA, Grand Est, Occitanie)

- Organisation de l'examen en Commission paritaire

[311] Seule l'Atpro Nouvelle Aquitaine indique qu'elle ne dispose pas d'une commission paritaire unique. L'ATpro Hauts-de-France considère qu'elle dispose d'une commission paritaire unique, avec délégation de signature dans 5 commissions territoriales. L'ATPro indique assurer l'homogénéité des décisions de la façon suivante :

- Un responsable fonctionnel régional anime les CPI de la région autour d'un protocole régional de présentation et d'instruction des dossiers anonymisés, la méthodologie de déroulement des séances et de prise de décisions est identique dans les CPI ;
- Les binômes paritaires d'animation des CPI sont réunis trimestriellement en échanges de pratiques ;
- L'ensemble des commissaires sont également réunis une fois par an pour partager le bilan.

[312] L'ATpro IDF a constitué 3 commissions paritaires interministérielles, non territorialisées, pour répondre à la volumétrie des demandes de l'Île-de-France. A titre consultatif, une Commission cohérence et qualité a pour mission d'assurer l'homogénéité des décisions entre les commissions, sur les points suivants :

- Proposer aux services internes toute mesure permettant d'améliorer l'information des bénéficiaires, l'instruction des dossiers et la prise de décision au sein des CPI ;

- Détecter les problèmes de qualité et de coût des organismes de formation (OF) sur la base des dossiers examinés en CPI ;
- Assurer un premier niveau d'analyse des contrôles qualité effectués par Transitions Pro Île-de-France avant leur communication au conseil d'administration.

[313] L'ensemble des ATpro indiquent avoir une commission de recours unique.

[314] La majorité des ATpro indiquent que le dernier dossier dont le financement a été validé, lors de leur dernière commission paritaire, correspondait à 3 points (7 ATpro). Les autres ATpro indiquent:

- 11 points (Occitanie) ;
- 9 points (Mayotte)
- 4 points (Guyane, Martinique) ;
- 2 points (Hauts-de-France) ;
- 1 point (Bourgogne-Franche-Comté) ;
- 0 point (Bretagne).

- Priorités nationales

[315] La moitié des ATPro considèrent les priorités nationales comme inadaptées (IDF, PACA, ARA, HDF, PDL, BFC, Occitanie, Bretagne).

[316] Les raisons suivantes sont évoquées :

- Pas assez de place pour les métiers en tension (ARA, BFC,
- Capacité de financement insuffisante au-delà des premiers niveaux de qualification, alors que les niveaux supérieurs peuvent être concernés par un projet personnel réfléchi (PDL), par de grandes mutations économiques, ou correspondre à une formation initiale obsolète (ARA, HDF, Occitanie), ou pour les cadres faiblement diplômés (IDF, PACA) ;
- Recentrer les priorités, notamment pour les priorités 4 et 5 qui sont peu discriminantes (formation de moins de 1200h, avec des blocs de qualification ; IDF) ;
- Autres critères de priorisation identifiées par PACA :
 - Recours au CEP,
 - Recruteur identifié par une convention de stage, promesse d'embauche, cofinancement ;
 - Niveau de recrutement du foyer ;
 - Ancienneté minimale dans la vie active, ou âge pour valoriser les séniors ;
 - Femmes visant un métier avec un faible taux de féminisation.

- Priorités régionales

[317] Métiers en tension : Toutes les ATpro (sauf Mayotte) disposent d'une liste de métiers en tension. Seules 7 ATpro déclarent avoir élaboré cette liste avec le Carif-Oref (ARA, BFC, Nouvelle Aquitaine, CVDL, Occitanie, Corse, HDF).

[318] Secteurs en déclin : Cinq régions n'ont pas identifié de liste de secteurs en déclin (ARA, Bretagne, PDL, Corse, Mayotte).

[319] Ingénierie de formation : La quasi-totalité des régions valorise des ingénieries spécifiques de formation (sauf Martinique et Mayotte). La construction de ce critère conduit de nombreuses régions à retenir plusieurs sous-items (11 en région IDF), qui mélangent plusieurs préoccupations d'ordres différents :

- Valorisation du passage par le CEP, préalablement au dépôt d'un dossier de PTP, dans plusieurs régions (Guadeloupe, Guyane, IDF, PACA) ;
- Incitation à la réduction globale de la durée de formation par l'organisme de formation, lors de la période de positionnement ;
- Valorisation de cofinancements institutionnels notamment des OPCO dans 3 régions (HDF, Nouvelle Aquitaine, PDL) ;
- Eléments plus spécifiques sur l'organisation de la formation. Parmi ces critères, la FOAD est utilisé pour 11 % des dossiers en région IDF. Les autres critères, largement retenus par les ATPro (utilisation de CLEA, de la VAE, de formations hors du temps de travail) concernent un nombre de dossiers limités.

[320] A titre d'exemple, les actions VAE-PTP expérimentées en 2020-2021 ont représenté 1337 parcours en 2 ans pour l'essentiel engagées en IDF et PACA.

Types de formations	Régions
FOAD	11
Positionnement OF induisant une réduction de la durée de formation	4
Examen par le CEP avant dépôt du dossier	4
CLEA puis PTP	17
VAE puis PTP	15
Formation Hors temps de travail	12
AFEST	8
Alternance puis PTP	6
Création / reprise d'entreprise	4
Financement des premiers modules par le CPF	4
Autres	Cofinancements (HDF, Nouvelle Aquitaine, PDL) Maintien dans l'emploi des salariés à risque d'inaptitude (HDF) Bilan de compétences puis PTP (IDF) Période de mise en situation en milieu professionnel (PACA) Promesse d'embauche et/ou convention de lieu de stage (PACA)

[321] Cofinancements des PTP : 7 ATpro ont identifié des critères de cofinancement par les entreprises (IDF, PACA, BFC, HDF, ARA, Bretagne, Grand Est).

[322] Les cofinancements sont appréciés, dans certaines régions, au niveau des conventions régionaux avec les OPCO, l'AGEFIPH ou la région.

[323] Certaines régions limitent ce critère pour l'appréciation des projets de reconversion interne (BFC, Bretagne), ou au-delà aux projets particulièrement coûteux ou associés à une promesse d'embauche, ou aux postes fragilisés ou présentant un risque d'inaptitude (PACA).

[324] Pour deux régions (PACA et BFC), l'appréciation du niveau de cofinancement de l'entreprise est réalisée au cas par cas. Les autres régions ont mis en place des éléments de barème.

[325] Suivant les régions, ce barème s'applique sur les seuls frais pédagogiques (Grand Est), sur le maintien de salaire ou sur l'ensemble des coûts associés à la formation.

[326] Dans tous les ATpro qui ont mis en place un barème, le taux de participation de l'entreprise évolue en fonction de la taille de l'entreprise. Exemples :

<p><u>Auvergne-Rhône Alpes</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de 50 salariés = 5 % du coût global du dossier -de 50 à 250 = 20 % du coût global du dossier + de 250 = 30 % du coût global du dossier
<p><u>Grand Est</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de 50 salariés : 25 % des coûts pédagogiques - de 50 à 500 : 50 % des coûts pédagogiques - plus de 500 : 75 % des coûts pédagogiques
<p><u>Hauts de France</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - moins de 50 salariés = 5 % des engagements de salaire -de 50 à 250 = 20 % des engagements de salaires + de 250 = 30 % des engagements de salaires

[327] Valorisation des salariés en contrats courts et/ou à temps partiel : 16 ATpro déclarent appliquer une priorité régionale sur ces contrats.

[328] Les marges de manœuvre qui existent au niveau régional sont peu utilisées : les ATPro appliquent généralement ce point de priorité à l'ensemble des types de contrats possibles. Elles soulignent les conditions plus restrictives de dépôts de dossiers de demandes pour les personnes en CDD et en intérim.

[329] Seules 3 régions explicitent la condition associée au temps partiel, en fixant un nombre maximal d'heures travaillées par mois (121h Normandie, 130h PACA, 144h Bretagne).

Type de contrat	Nombre d'ATPro
CDD	16
Intérimaire	16
Intermittents du spectacle	15
Multi-employeurs	2
Salariés à temps partiel	16

- Examen du projet de formation

[330] Les ATPro déclarent pour l'essentiel (sauf Guyane et Mayotte) analyser l'adéquation du projet de formation au projet de reconversion.

[331] Parmi les motifs et exemples de projets de formation jugés non probants en commission, sont cités :

- Les tarifs pratiqués, notamment la différence de tarifs pratiqué par un organisme de formation pour une même session (Martinique) ;
- La durée de la formation et la prise en compte des acquis du salarié (HDF, Occitanie) ;
 - Les modalités de réalisation de la formation et son écart au projet professionnel : ex. formation à distance asynchrone pour un CAP coiffure (CVDL) ;
 - L'écart entre le projet professionnel et le titre visé : ex. chef de projet énergétique alors que le projet est une reconversion comme diagnostiqueur immobilier (PACA, ARA), titre « conducteur de transport routier de marchandises sur porteur » pour une personne qui a déjà le permis C (recommandation plus adaptée : FIMO + ADR, Grand Est), titre de « concepteur développeur d'application » pour une personne qui souhaite devenir *Data Analyst* (CVDL) ;
 - Le niveau de formation de départ du salarié et l'écart au niveau de qualification visé (ex. titre de géomètre topographe).
 - Les ATpro déclarent examiner la durée de la formation de façon systématique, les points suivants sont soulignés :
 - Refus des formations dont la durée est supérieure à celle mentionnée dans le référentiel du certificateur ou à la durée moyenne des parcours déjà financés (Bretagne, CVDL) ;
 - Durée d'application en entreprise inadaptée (HDF, IDF) ;
 - Absence de prise en compte de l'expérience antérieure d'une personne pour adapter la durée de la formation, particulièrement signalé pour les ASH faisant fonction d'aide-soignante, en formation pour le diplôme d'Etat (Normandie, Occitanie, Pays de la Loire)

[332] Exemples de formations transmis par les ATpro

- Pour une même formation « gestionnaire de paie » : un organisme propose 700h de formation théorique + 210h de stage (dossier refusé), un autre organisme propose 544h de formation théorique et 160h de stage (dossier accepté) ;
- L'organisme de formation dispense le salarié d'un stage en entreprise pour un CAP de maroquinerie, contrairement au référentiel de certification qui mentionne un stage obligatoire sauf si le salarié peut se prévaloir d'une expérience professionnelle dans le secteur ;
- Titre de « Développeur concepteur logiciel » en formation à distance asynchrone initialement proposé pour une durée de 1600h, refusé en commission, présenté et accepté en commission de recours avec une durée divisée par deux ;
- Diplôme d'Etat de professeur de danse initialement proposé pour une durée de 1195h, soit supérieur à la durée réglementaire de 600h. Dossier présenté en commission de recours, en conformité avec cette durée réglementaire.

[333] La quasi-totalité des ATpro indiqués avoir rejeté des formations en raison de coûts inadéquats (à l'exception de la Guyane, Martinique et BFC). La part des PTP rejetés sur ce motif est limitée dans la plupart des régions, à l'exception de Mayotte et Centre-Val-de-Loire.

Région	Part de dossiers rejetés en 2023, au motif de coûts de formation inadéquats
BRETAGNE	Non significatif
CENTRE - VAL DE LOIRE	25 %
CORSE	2 %
GUADELOUPE	1,35 %
GRAND EST	1 %
ILE DE France	5 %
MAYOTTE	65 %
NORMANDIE	2 %
OCCITANIE	8 %
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	2-3 %

[334] Les ATpro signalent, comme points de vigilance particuliers dans l'instruction du coût des formations, les points suivants :

- Comparaison avec le coût horaire moyen pratiqué pour les mêmes formations par d'autres organismes de formation (ex. Normandie, variation des coûts horaires pour les formations tertiaires entre 15 € et 50 €) ;

- Prise en compte du modèle des formations à distance, pour demander une baisse des tarifs horaires ;
- Examen spécifique des dossiers dont le coût est supérieur à 45 000 €, notamment dans le secteur de la santé ;
- Mobilisation des cofinancements par l'entreprise, en cas de mobilité interne ;
- Alerte et information en amont des personnes qui risquent de mobiliser un cofinancement personnel important.

[335] Parmi les éléments pris en compte dans l'examen du caractère probant des formations, la majorité des ATPro déclare examiner le taux de succès à la certification préparée, à l'exception de 5 ATPro (Grand Est, Occitanie, BFC, Guadeloupe, Mayotte).

[336] De même, la majorité des ATpro déclare tenir compte des retours d'expériences et avis des personnes ayant déjà suivi ces formations, à l'exception de 5 ATpro (ARA, BFC, Guadeloupe, Martinique, Mayotte).

[337] Examen du devenir des bénéficiaires du PTP via l'observatoire des transitions professionnelles, pour les décisions des commissions paritaires

- L'ensemble des ATpro déclarent mobiliser ces données, à deux exceptions (Mayotte et Occitanie, qui ne fait partie de l'OTP que depuis 2023 et ne dispose pas encore de résultats sur l'insertion de ses bénéficiaires).
- La moitié des régions indique utiliser « en partie » les données issues de l'observatoire (Outre-Mer + Corse, BFC, Normandie, HDF, Centre Val de Loire).

● Commission de recours

[338] Les recours représentent 36,5 M€ déclarés par les ATpro, leur part dans le budget global des ATpro varie fortement suivant les régions :

Région	Montant recours (k €)	% recours dans le budget global
AUVERGNE-RHONE-ALPES	3 100	5 %
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	1 597	5-10 %
BRETAGNE	1 600	8 %
CENTRE - VAL DE LOIRE	2 900	19 %
CORSE	141	8 %
GADELOUPE	42	2,7 %
GUYANE	45	7,8 %
GRAND EST	3 000	8,5 %
HAUTS DE FRANCE	2 144	5 %
ILE DE FRANCE	7 421	4 %
MARTINIQUE	186	13 %

MAYOTTE	68	20 %
NOUVELLE AQUITAINE	3 600	10 %
NORMANDIE	1 500	7 %
OCCITANIE	4 145	10 %
PAYS DE LA LOIRE	1 956	8 %
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	3 044	10 %

8 Perspectives pour l'organisation du PTP et des ATpro

- Participation aux groupes de travail organisés par Certif Pro

[339] L'ensemble des ATpro déclarent participer aux groupes de travail thématiques, à l'exception de 3 ATpro en Outre-Mer, pour des questions opérationnelles (Martinique, Mayotte, Guadeloupe).

[340] Ces groupes de travail portent pour l'essentiel sur la gestion de thématiques très opérationnelles (Cléa, Transco, OTP, RGPD, SI...), et sur le relais de positions auprès des autorités publiques (GT plénier, COORD).

Intitulé du groupe de travail	Mentions ATpro	Objet du groupe de travail, productions associées
COMOP et Costrat SI	8	Pilotage du SI Commun avec France Compétences
Coord	5	Lien avec la DGEFP
GT plénier	7	Pilotage des déploiements programmes nationaux : plan de relance, recommandations France Compétences, lancement et suivi des dispositifs
GT partenariats et observation	3	Organisation du suivi de l'observatoire des Transitions professionnelles
GT Compta finances	3	Harmonisation des pratiques de gestion f
GT RGPD	3	S'assurer de la prise en compte du RGPD dans les projets réseaux, sécurisation des modalités de gestion des dossiers et des transmissions de données des partenaires
GT suivi du CEP	3	Assurer une veille et une réflexion stratégique sur le CEP et sa mise en œuvre territorialisée
GT communication	5	Elaboration de la stratégie de communication nationale et articulation en région (site internet national et sites régionaux, campagnes nationales, événements nationaux comme les Trophées...)
GT VAE	5	Préparer et outiller le réseau sur cette thématique, dans le cadre de la réforme menée par l'Etat

GT Transco	2	Suivi et pilotage du dispositif
GT FSE+	2	
GT Clea	7	Conception et déploiement des protocoles d'organisation des jury CléA par délégation de Certif Pro, appropriation du SI CléA et des nouveaux certificats, accompagnement des plans d'actions régionaux
GT recommandation (jusqu'en 2022)	6	Pilotage des travaux d'harmonisation des pratiques métiers / interface sur les travaux de recommandations de France compétences, mises à jour du guide PTP

- Positionnement de Certif Pro

[341] Aucun Atpro n'explique clairement de points de désaccords au niveau de la gouvernance, les 3 ATpro qui ont coché le point « désaccord » (Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Bretagne) précisent que les discussions conduisent toujours à des consensus...

[342] 17 ATpro (à l'exception de Normandie) se prononcent en faveur d'une évolution du rôle de Certif Pro comme « tête de réseau » (ce qui implique de revoir ses statuts), qui est présenté de la façon suivante suivant des termes assez proches entre les différentes régions – il semblerait que ces éléments représentent la synthèse de la conférence organisée fin 2023 entre les ATpro et Certif Pro à Marseille :

- Pilotage du SI commun ;
- Renforcer la mutualisation sans pour autant centraliser les compétences ;
- Renforcer la représentation du réseau au niveau national, « auprès des pouvoirs publics et de l'environnement socio-économique » ;
- Prise de décision s'appliquant à l'ensemble des ATpro, par le biais d'une Conférence des présidents des ATpro constitués d'acteurs ayant un mandat de leur CA, « tout en maintenant l'autonomie des conseils d'administration au niveau régional » (Pays-de-la Loire) ;

[343] Les évolutions mentionnées par quelques acteurs :

- Conventions au niveau national (ex. Pôle emploi, OPCO, branches) ;
- Campagnes de communication pour renforcer la notoriété au niveau national (ex. projet de « train de la reconversion » en 2025) ;
- Formation mutualisée des nouveaux administrateurs (IDF) ;
- Renforcement de l'analyse des données (ex. Observatoire des transitions professionnelles, IDF) ;
- Appui au traitement des activités et projets (Guadeloupe, Guyane, Mayotte) ;

- Evolution vers le financement de formations modulaires ?

[344] 6 ATpro envisagent cette piste (BFC, Nouvelle Aquitaine, Normandie, HDF, ARA, Bretagne), en indiquant le nécessaire maintien du financement de formations qui s'inscrivent toujours dans le cadre d'une certification, pour sécuriser le parcours du salarié.

- Négociation des coûts de formation

[345] Presque toutes les ATpro (sauf Guyane, Martinique, Guadeloupe) estiment pouvoir peser sur le coût des formations, en identifiant les leviers suivants :

- Comparaison des coûts de formation entre organismes de formation ;
- Négociation sur la durée de formation ;
- Recherche de cofinancement ;
- Incitation des acteurs par le biais des points de priorités.

[346] Les autres actions sont identifiées comme des pistes de progression :

- Accord-cadres pour harmoniser les tarifs des organismes de formation multisites ;
- Appui de l'observatoire des coûts piloté par France Compétences ;
- Valoriser les VAE validés partiellement ;
- Renforcer la réduction de la durée de formation en bilan de positionnement préalable.

- Prévoir un abondement effectif des crédits CPF du salarié

[347] La grande majorité des ATpro est favorable à cette orientation (défavorables : Mayotte, Guyane, Guadeloupe, Occitanie). D'après leur estimation, une telle mesure d'abondement du budget des ATPro par la CDC représenterait un montant supplémentaire entre 35 M€ et 45 M€.

[348] Par ailleurs, l'ATpro PACA identifie cette orientation comme une incitation au cofinancement du CPF par les entreprises ; en effet, l'abondement du CPF des salariés par l'entreprise n'a pas d'effet actuellement sur la dotation du PTP.

[349] Certaines ATPro soulignent l'importance de ne pas prioriser les dossiers en fonction du montant de dotation du CPF du salarié. Une telle priorisation aurait des effets de sélection sur certains salariés avec une faible ancienneté par exemple.

- Renforcer le cofinancement des salaires par les entreprises ?

[350] Seules 6 ATpro identifient des pistes de progression concernant le cofinancement des salaires par les entreprises (IDF, PACA, Normandie, HDF, ARA, Bretagne).

[351] L'essentiel des propositions identifiées par les ATPro concernent les reconversions internes associées à un PTP, ou quand une entreprise s'engage à recruter un salarié à l'issue de la formation.

- Accroître les formations en dehors du temps de travail ?

[352] Les ATpro soulignent dans leur majorité que les formations hors du temps de travail existent déjà, notamment par le biais de formation en distanciel asynchrone (FOAD).

[353] Ces formations restent cependant très peu mobilisées, soit parce que le format ne s'y prête pas (formations en présentiel, périodes de stages), soit du fait de l'impact de la durée associée à ces formations sur le temps personnel, et l'impact associé sur la vie personnelle des salariés.

- Recours systématique au CEP pour déposer un PTP ?

La moitié des ATpro sont défavorables à cette proposition (minorité favorable : PACA, ARA, Bretagne, Normandie, Guadeloupe, Guyane, Mayotte).

- Articulation plus systématique entre PTP et Pro-A ?

[354] La quasi-totalité des ATpro est défavorable à cette proposition, ainsi qu'à toute évolution de pro-A vers un dispositif de reconversion externe à l'entreprise.

[355] Seule l'ATPro PACA soutient une telle proposition, associée à un élargissement de pro-A au-delà des seules certifications autorisées pour chacune des branches, et sans demander l'autorisation spécifique de la branche.

9 Autres missions portées par les ATpro

4.1. Transco

[356] Quatre ATpro (HDF, Nouvelle Aquitaine, Guadeloupe, Occitanie) estiment que Transco connaît un développement important dans la région.

[357] Les ATpro évoquent les raisons suivantes, qui expliquent les difficultés de mobilisation du dispositif :

- Evolution de la conjoncture économique, associée à des besoins de recrutements plutôt que l'accompagnement de départs de salariés ;
- Complexité de mobilisation du dispositif ;
- Difficulté à faire évoluer les entreprises de dispositifs d'accompagnement en urgence vers un dispositif d'anticipation des mutations économiques ;
- Complexité de l'articulation entre les ATpro et les OPCO, mobilisées sans moyens spécifiques pour identifier les entreprises ayant des emplois fragilisés ;
- Inadaptation du dispositif pour les TPE et PME ;
- Difficultés à prévoir un accord de gestion des emplois et parcours professionnels par les entreprises, avant d'engager la démarche ;
- Mobilisation par les entreprises de dispositifs plus facilement mobilisables (ex. activité partielle)

4.2. Démission-reconversion

[358] L'ensemble des ATpro indiquent que le maintien de l'instruction du caractère réel et sérieux du projet de démission-reconversion leur semble indispensable (à l'exception de Mayotte).

[359] Les principales raisons suivantes sont évoquées :

- Rôle de régulation appliqué par les commissions paritaires, sur des dossiers anonymisés, qui n'existe pas sur le CEP qui accompagne et connaît le salarié ;
- Nombreux échanges entre les équipes de l'ATPro et le CEP en amont du passage en commission, afin d'accompagner les dossiers et de renforcer leur qualité ;
- Neutralité des ATPro par rapport au rôle d'indemnisation assuré par France Travail ;
- Taux de refus non négligeable en première instance (20 % en Bretagne, 25 % en CVDL, 20 % en Occitanie), les demandeurs retravaillent leur projet pour une présentation en instance de recours, à l'issue de laquelle davantage de dossiers sont validés ;
- Application par les commissions de la doctrine de la DGEFP d'« écarter seulement les projets irréalistes », il serait possible aux Commissions paritaires d'exercer leur rôle de façon plus poussée. Les ATpro et Certif Pro ont demandé à la DGEFP de constituer un comité de pilotage national, pour discuter de cette doctrine d'examen.

4.3. Information du public sur le CEP, évaluation du CEP

[360] L'ensemble des régions engagent une information du public sur le CEP, les principales actions évoquées sont les suivantes :

- Information sur le site internet de l'ATpro et sur tous ses supports de communication ;
- Information systématique aux salariés contactant les ATpro dans l'objectif déposer un dossier de PTP ;
- Information systématique lors des interventions auprès de partenaires (OCPO, entreprises...);
- Organisation de forums ou de salons avec les opérateurs du CEP ;
- Webinaires d'information sur le CEP organisés par l'ATPro.

[361] L'ensemble des ATPro réalisent un bilan annuel de la mise en œuvre du CEP. Le bilan réalisé de ce rapport :

- Levier de connaissance et de compréhension mutuelle entre les opérateurs du CEP ;
- Capitalisation des actions, connaissance des spécificités régionales du CEP et valorisation des actions auprès des partenaires et des entreprises. Permet un temps d'échange en CREFOP sur le sujet ;
- Mobilisation du rapport pour travailler sur une meilleure lisibilité du service CEP sur le territoire, auprès des différents publics concernés.

10 Partenariats des ATpro

Convention de partenariat avec les opérateurs du CEP

[362] 94 % des ATpro disposent de conventions de partenariat avec des opérateurs du CEP, principalement avec l'opérateur compétent pour le CEP salariés, mais aussi, très largement avec les autres opérateurs (APEC, FT, Cap emploi,...).

[363] La convention couvre en général 5 axes principaux, repris par la quasi totalité des réponses, à l'exemple de celle de l'ATpro ARA :

- Accroître l'accès au CEP et aux dispositifs de TP mis en œuvre, dans l'intérêt des salariés,
- Renforcer la communication externe pour accentuer la visibilité de nos actions et dispositifs,
- Fluidifier les parcours des salariés par une meilleure connaissance des offres de services respectives,
- Analyser et suivre des indicateurs d'activité d'intérêt partagé,
- Mission de suivi de la mise en œuvre du CEP de Transitions Pro.

[364] Les réponses permettent, le cas échéant de détailler certains aspects des conventions et partenariats, par exemple pour agir en faveur de publics moins qualifiés ou pour améliorer les parcours des bénéficiaires :

Extrait de la réponse de l'ATpro GE

Pour agir face à des problématiques spécifiques relevant de l'enjeu sociétal de leurs missions respectives, CCI FORMATION-EESC/CIBC54 et Transitions Pro Grand Est peuvent envisager de construire et proposer des expérimentations, à l'échelle d'un ou plusieurs opérateurs, et ce sur un ou plusieurs territoires, par exemple pour agir en faveur des publics les moins qualifiés, de leur remobilisation, de la sécurisation et de l'évolution de leur parcours professionnel, ou prévenir les ruptures de parcours des bénéficiaires en fluidifiant les articulations entre acteurs (ARA GE)

Une offre de Services PTP/CEP permet aux opérateurs de solliciter un moment tripartite dans le cadre des entretiens CEP. Sur rendez-vous, cette prestation est assurée en Visio. Elle permet de clarifier des points techniques sur l'instruction du dossier, l'ingénierie de parcours et de co-construire un plan d'action dossier. Un suivi particulier pourra être assuré pour ces dossiers en nommant un référent. De manière générale, ces éléments sont repris dans le cadre de la mission de contrôle qualité des Organismes de Formation.

[365] S'agissant de la présentation des dispositifs gérés par l'ATpro, 94 % des réponses apportées indiquent que les opérateurs du CEP en disposent, de manière détaillée.

[366] Les réponses apportées détaillent également les modalités d'information adoptées, selon les régions :

- guides et plaquettes d'information en support papier ou dématérialisé

- site internet
- réunions d'information périodiques, forum d'échange, webinaires
- réunions après la tenue des CPIR, pour échange sur les positions prises et leurs évolutions
- le cas échéant, l'animation des partenariats peut reposer sur la nomination d'un chargé de mission dédié.

[367] L'ATpro NA rappelle les missions du CEP¹²² qui conduisent les conseillers à « contribuer à la constitution du dossier ou à sa relecture selon le besoin du salarié, mais toujours dans une posture d'accompagnement et de guide dans les démarches » et justifient ainsi les partenariats et échanges organisés. A 90 %, les ATpro confirment la contribution des conseillers CEP à la constitution des dossiers de PTP.

Partenariats avec des OPCO : voir l'annexe 9, consacrée aux partenariats entre les ATpro et les OPCO

Partenariats avec des branches professionnelles

[368] Des partenariats avec des branches professionnelles ne sont mentionnés que par 28 % des ATpro. Ces partenariats font l'objet d'une recherche organisée en Ile de France et en Bretagne.

AT pro IDF

Transitions Pro Île-de-France, dans ses axes stratégiques 2023, a démarré les démarches partenariales en direction des branches et fédérations. Les coopérations ont démarré avec environ une vingtaine de branches. Elles ont déjà abouti à la signature effective ou planifiée avec 3 branches : ANEM, FPETT et FHP

AT pro Bretagne

Le CA a mis en place en 2022, une commission paritaire Observation dont la mission est de développer des partenariats avec les représentations paritaires régionales des branches professionnelles. 6 CPREF ont été rencontrées sur les deux dernières années : bâtiment et travaux publics, métallurgie, santé et sanitaire et sociale, agriculture, transport, informatique. Deux autres seront sollicités en 2024 (parmi lesquelles l'agroalimentaire). Certains représentants des CPREF ont associé leur OPCO et/ou Observatoire aux échanges

[369] A titre illustratif, on relève les objectifs poursuivis par le partenariat entre ATpro IDF et les branches de la mutualité et du travail temporaire.

¹²² Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail, le "second niveau d'accompagnement en CEP doit permettre au bénéficiaire : de clarifier sa demande, de caractériser et préciser ses besoins et ses priorités en matière d'évolution professionnelle et d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet en fonction des demandes et besoins qu'il a exprimés."

ANEM (active 2023 à 2025)

L'objectif de cette convention de partenariat vise à fluidifier le parcours des salariés en reconversion/transition professionnelle relevant du périmètre de la branche Mutualité et faire en sorte de mieux les amener à réaliser leur projet. Elle porte sur 3 grands axes et s'inscrit en complémentarité avec la convention signée par Uniformation :

- Information sur le PTP, Clea et TransCo
- Actions autour de l'attractivité des métiers de la branche
- Mise en relation entre bénéficiaires PTP et entreprises de la branche

FPETT (active 2023 + 2024)

La convention financière a pour objectifs de :

- faciliter les reconversions des salariés intérimaires confrontés aux mutations de l'emploi et en particulier les publics dont l'emploi est menacé
- accompagner les projets de mobilité professionnelle des salariés intérimaires,
- encourager, par la sollicitation du CEP, l'accompagnement et l'évolution professionnelle de tout salarié intérimaire et en particulier, les salariés rencontrant une problématique de santé nécessitant une reconversion professionnelle

Ce projet de partenariat bénéficiera à l'ensemble des salariés intérimaires francilien, quelle que soit l'agence de travail temporaire d'origine (ETT, ETTI, EATT).

Sans qu'un budget spécifique ait été défini à ce stade, les modalités de cofinancement ont été définies et consistent en la mobilisation des dispositifs de branche (Contrat d'apprentissage/d'insertion ou de développement professionnel intérimaires) en complément du PTP.

D'autres axes de travail sont prévus dans la convention, notamment des actions de promotion sur l'attractivité des métiers de la branche du travail temporaire.

Partenariats avec les conseils régionaux

[370] 83 % des ATpro mentionnent un partenariat avec leur Conseil régional. Ceux-ci ont, pour l'essentiel les objectifs suivants :

- Analyse des besoins en emploi, en compétences et en qualification sur les territoires, participation aux travaux du CREFOP,
- promotion des dispositifs de TP, VAE, et Cléa (auprès de divers publics fragiles),
- accroissement de la présence territoriale, information sur les métiers et formations
- Accompagnement des publics fragiles.

[371] Plusieurs ATpro signalent des dispositifs de prise en charge mixte de PTP, sans mentionner les limites de compétence des CR concernant les publics salariés et sans toujours indiquer les modalités concrètes de participation. Il apparaît toutefois que la mise à disposition de places disponibles dans des sessions de formation pour des salariés en PTP serait une modalité de participation financière assez fréquente.

ATpro PACA

Mise en place de solutions innovantes, visant à sécuriser le parcours de salariés en reconversion dans le secteur sanitaire et social, dans le cadre d'un PTP : prise en charge par Transitions Pro des éléments de rémunération, et des coûts pédagogiques par le Conseil Régional, par l'utilisation de places non pourvues dans certaines filières et organismes de formation.

ATpro ARA

Cofinancement de PTP à travers l'organisation de sessions mixtes (DE - salariés) dans les secteurs de l'industrie, l'énergie, le bâtiment, le numérique et l'agriculture

ATpro BFC

Co-financement de dossiers PTP à destination des salariés en bas niveau de qualification, dans des petites entreprises et sur des métiers des transitions numériques ou écologiques. Entre 150 et 250 dossiers financés par année (modalités non précisées).

ATpro HDF

Un partenariat est acté pour 2024 avec 300 PTP cofinancés pour 2 000 000 € (modalités non précisées).

ATpro IDF

Un projet de cofinancement à titre "expérimental" sur des formations longues d'infirmier, métiers en très forte tension en Île-de-France : la région prendrait en charge 19 % (coûts pédagogiques) du coût de PTP conduisant au diplôme d'IDE, en ouvrant aux salariés en reconversion des places non pourvues des sessions de formation achetées.

ATpro Corse

Un objectif financier avec la collectivité territoriale sur la prise en charge du coût pédagogique des PTP sur des secteurs d'activités prioritairement visés en tension, ce qui permet d'accroître les dossiers acceptés en commission paritaire.

Partenariat avec les Carif-Oref

[372] Un partenariat avec le Carif Oref est mentionné par 78 % des ATpro. Ce partenariat est soutenu par la participation d'administrateurs de ATpro aux CA du Carif-Oref.

[373] Les deux objectifs principaux de ce partenariat, cités par l'ATpro ARA sont largement partagés

- Partager les éléments d'analyse et d'observation pour enrichir et fiabiliser le diagnostic régional et territorial des besoins en emploi, en qualifications et en compétences, des analyses sectorielles précises pouvant venir étayer les travaux des CPIR.
- L'outillage de l'accompagnement des salariés vers les métiers porteurs se traduit en particulier par la mise en place du service en ligne MAUDE ("Métiers d'Aujourd'hui et de demain"), qui peut faire l'objet de collaborations opérationnelles, par exemple en Hauts de France (Démarche régionale d'innovation Orientation Formation baptisée RESONANCE sur deux projets innovants, notamment dans le domaine de l'IA).
- Appui à la prise en mains et mise à disposition d'un outillage statistique permettant d'analyser les métiers porteurs, à fortes perspectives d'emploi, aujourd'hui et demain, pour les salariés en démarche de reconversion.

Partenariat avec France Travail

[374] Un partenariat avec FT est mentionné par 89 % des ATpro. Plusieurs axes de collaboration sont notés de manière quasi systématique dans les réponses, ces collaborations opérationnelles ne faisant en général pas l'objet de conventions formalisées :

- Mettre en œuvre une veille et analyse partagée des besoins en emploi, en compétences et en qualifications
- Faciliter l'accès des demandeurs d'emploi et des salariés aux dispositifs par une meilleure connaissance des services et des dispositifs respectivement déployés, y compris CléA et VAE, s'agissant des dispositifs des ATpro ; les permittents sont cités parmi les bénéficiaires potentiels de ces actions,
- Mutualiser les informations relatives à l'offre de formation en région pour agir sur l'individualisation et la qualité des formations financées,
- Organiser des actions communes et solutions permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de mieux connaître les métiers porteurs
- Participer à la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP de Transitions Pro
- organiser un suivi et échanger des données sur les bénéficiaires du dispositif « démission-reconversion ».

La réponse de l'ATpro PACA illustre certains résultats obtenus suite aux collaborations organisées :

- Organisation ou participation aux évènements des 2 partenaires, afin d'informer les publics sur les possibilités formatives dans le cadre de leur parcours, et sur certains métiers en tension, avec les Experts d'Avenir de Pôle emploi / France Travail
- Participation de Pôle emploi / France Travail aux réunions du Comité Technique de Suivi du CEP, mis en place par Transitions Pro
- Mise en place d'un Observatoire Régional des Démissionnaires, visant à observer le devenir des salariés ayant bénéficié d'une attestation du caractère et réel et sérieux de leur projet
- Mobilisation des compétences statistiques de Pôle emploi / France Travail, afin d'obtenir des datas sur certains métiers et/ou secteurs d'activités, ou bien pour contribuer à des campagnes de promotion des dispositifs, grâce à des e-mailings pour les actifs ou les employeurs (notamment dans le cadre de Transitions Collectives)
- Mise en place d'une permanence hebdomadaire Transitions Pro au sein d'une agence Pôle emploi / France Travail.

Dans ce cadre, l'information et la sécurisation des parcours d'actifs, sur les dispositifs de reconversion, dont le PTP, représente un enjeu majeur qui s'est traduit opérationnellement notamment par une expérimentation au sein d'une agence à Marseille (Pont de Vivaux 13010) dotée de plus d'une centaine de conseillers pour un "vivier" de près de 11 500 demandeurs d'emploi.

Partenariat avec Cap emploi (CHEOPS)

[375] 89 % des Atpro mentionnent l'existence d'un partenariat avec un Cap emploi. Plusieurs axes de collaboration sont notés de manière quasi systématique dans les réponses, ces collaborations opérationnelles faisant parfois l'objet de conventions formalisées :

- Accroître l'accès au CEP et aux dispositifs mis en œuvre, dans l'intérêt des salariés (certaines ATpro mentionnent effectivement un taux d'accès au CEP supérieur pour les PSH bénéficiaires de PTP)
- Renforcer la communication externe pour accentuer la visibilité des actions et dispositifs de l'ATpro
- Fluidifier les parcours des salariés par une meilleure connaissance des offres de services respectives
- Analyser et suivre des indicateurs d'activité d'intérêt partagé
- Participer à la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP de Transitions Pro.

[376] Certaines ATpro mentionnent également la participation à des réunions d'information post CPIR, et à des comités de suivi des dossiers de démission-reconversion.

Coopération ATpro IDF avec CHEOPS IDF

Les actions communes mises en œuvre par Transitions Pro Île-de-France et CHEOPS Île-de-France portent sur les thématiques suivantes :

Fluidifier les orientations du public en situation de handicap sur le principe de la complémentarité des deux acteurs : mutualisation de l'expertise des équipes,

Augmenter le recours aux dispositifs de Transitions Pro en faveur des salariés accompagnés dans un projet de « maintien dans l'emploi » ou de « maintien en emploi », notamment dans le cadre de la convention Agefiph – Transitions Pro,

Mobiliser les dispositifs portés par Transitions Pro en direction des publics les plus éloignés de l'emploi (cf. CléA),

Des rencontres régulières ont lieu afin d'optimiser l'orientation des publics bénéficiaires du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), de partager les offres de services des deux structures (présentations, immersions, sessions d'informations...), et de mieux coordonner les actions des deux réseaux en faveur du public en situation de handicap.

Partenariat avec l'APEC

[377] Un partenariat avec l'APEC est mentionné par 95 % des ATpro. Les principaux axes de collaboration- le plus souvent inscrits dans un cadre conventionnel, portent sur

- Accroître l'accès au CEP et aux dispositifs mis en œuvre, dans l'intérêt des salariés,
- Renforcer la communication externe pour accentuer la visibilité des actions et dispositifs des ATpro
- Fluidifier les parcours des salariés par une meilleure connaissance des offres de services respectives
- Analyser et suivre des indicateurs d'activité d'intérêt partagé,
- Mission de suivi de la mise en œuvre du CEP de Transitions Pro.

Extraits de la réponse de l'ATpro IDF

Une acculturation réciproque entre les deux structures a été mise en œuvre pour faciliter l'orientation des publics et l'utilisation des offres de services respectives dans une logique de parcours. Tous les dispositifs portés par Transitions Pro Île-de-France sont cités dans la convention et portent sur les grands axes suivants :

Transitions Pro Île-de-France s'engage à outiller l'APEC Île-de-France pour permettre une meilleure orientation des publics vers ses dispositifs et l'APEC à partager des informations sur les métiers cadres en tension en Île-de-France.

Des interventions conjointes sont organisées auprès des entreprises pour la promotion des dispositifs portés par Transitions Pro Île-de-France et le rôle du CEP, ainsi que des actions de coopération dans le cadre du dispositif démissionnaire et TransCo, et un relai auprès du public cadre pour la promotion du dispositif VAE.

Résultats : le nombre de PTP déposé par les salariés cadre a augmenté en 2022 de 4,5 %. Tous les dispositifs portés par Transitions Pro Île-de-France ont été mobilisés par leur public dont le dispositif démissionnaire en majorité.

Partenariat avec l'AGEFIPH

[378] Un partenariat avec l'AGEFIPH est mentionné par 94 % des ATpro. Il se traduit le plus souvent par la signature d'une convention.

[379] Les axes principaux du partenariat visent, de manière générale, à

- Développer la formation des salariés bénéficiaires de l'obligation de l'emploi dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle, notamment par l'attribution d'une subvention de cofinancement de dossiers PTP
- Approfondir la connaissance mutuelle des offres de services
- Développer la complémentarité entre Agefiph et les équipes de Transitions Pro
- Développer la part du public salariés handicapés dans les dispositifs de Transitions Pro.

Extraits de la réponse de l'ATpro Occitanie

Le partenariat permet de développer

-Un travail collaboratif et de professionnalisation avec l'Agefiph, pour s'inscrire avec eux et les Cap Emploi, dans une dynamique de sécurisation des parcours des BOETH d'une part et de prévention de la désinsertion professionnelle d'autre part.

-Des animations sur le PTP également assurées auprès des cellules de santé au travail.

Des événements partagés et actions de communication conjointes avec l'Agefiph.

-Un cofinancement d'actions de formation mises en œuvre dans le cadre de PTP, visant le reclassement de salariés en situation de handicap, s'inscrivant dans une dynamique de reconversion professionnelle du fait des conséquences de leur handicap/ inaptitude.

L'animation nationale du partenariat, qui s'exerce en complémentarité des partenariats régionaux est à souligner, et elle permet de valoriser ce qui se fait en région.

Extraits de la réponse de l'ATpro IDF

La convention permet de :

-Renforcer l'accès à la formation et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap

-Apporter un appui à la professionnalisation des acteurs pour faciliter la mobilisation des dispositifs dédiés aux transitions professionnelles

-Prévenir les risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle d'une personne en situation de handicap

-Maintenir en emploi les salariés en situation de handicap, dans une logique de sécurisation de parcours et en complémentarité du droit commun

-Mettre en œuvre des solutions adaptées, via la coordination de l'ensemble des acteurs

Les cofinancements engagés par l'AGEFIPH sont mis en exergue par de nombreuses ATpro, certaines mentionnant les résultats atteints en montants cofinancés (GE, 750 Keur, IDF, 1400 Keur, Martinique, 55 Keur, Normandie, 500 Keur, Occitanie, 138 Keur), ou en nombre de dossiers cofinancés (BFC, 50 dossiers de PTP, IDF, 330, Normandie, 100, Occitanie, 24). Les modalités du cofinancement apparaissent variables selon les ATpro (pourcentage variable portant sur la totalité du coût, prise en charge des seuls frais pédagogiques).

On note qu'un partenariat national est en cours d'élaboration à la demande de l'AGEFIPH pour 2024 après le développement de partenariats régionaux, afin d'affirmer une cohérence nationale tout en préservant les spécificités régionales.

D'autres partenariats sont-ils mis en place ?

[380] Pour 83 % des ATpro, des partenariats sont mis en place, au-delà de ceux mentionnés supra. Les plus fréquemment cités sont les partenariats avec :

- L'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme (ANLCI)
- Les missions locales
- Certains organismes de formation (AFPA)
- Les chambres consulaires (CCI, CMA)
- Les collectivités territoriales et EPCI
- L'ARACT
- L'URSSAF, afin d'échanger sur des données socio-économiques permettant d'objectiver les priorités régionales,
- Certains ordres professionnels (Ordre des Experts Comptables) ou partenaires sociaux (Medef) afin d'assurer une information sur les dispositifs.

Existe-t-il dans votre région des réunions territoriales d'acteurs amenés à traiter des transitions professionnelles ?

[381] Pour 94 % des ATpro, il existe des réunions territoriales d'acteurs amenés à traiter des transitions professionnelles et l'ATpro y participe dans 83 % des cas.

[382] Les modalités d'animation sont très variables ; on notera en particulier au niveau régional, un COPIL Mobilité professionnelle régional tous les 15 jours avec DREETS/OPCO, CEP, PE, APEC, AT pro (ARA).

[383] Au niveau territorial, les actions suivantes sont engagées :

- Des évènements favorisant la notoriété des dispositifs de transition professionnelle (participation à des salons / évènements territoriaux organisés par les partenaires territoriaux sur la reconversion professionnelle, Journées d'études sur la transition professionnelle, Trophées de la reconversions... évènements avec les opérateurs du CEP pour échanger sur l'actualité et les axes d'amélioration à mettre en place d'un point de vue opérationnel.
- Des réunions visant à suivre les situations territoriales
 - Les chargés de relations entreprises peuvent participer aux réunions organisées par les DARP (Bretagne)
 - Plateformes territoriales / Co-animation de réunions territoriales à destination des dirigeants et DRH (besoins des entreprises et transitions professionnelles) (GE)
 - Instances locales du service public régional de l'orientation (IDF)
 - Réunions à la demande de collectivités territoriales (Occitanie).

Extrait de la réponse de l'ATpro IDF

Subdivisée en 25 bassins d'emploi, la région Île-de-France a constitué autant de comités de pilotage SPRO afin de renforcer les liens entre les acteurs d'un même territoire.

Dès l'année 2020, Transitions Pro Île-de-France a tenu à être présent et identifié sur chacun de ces comités de pilotage afin de promouvoir la structure, ses dispositifs de reconversion à destination des actifs franciliens et afin d'assurer une présence de proximité avec chaque acteur. Transitions Pro Île-de-France travaille désormais étroitement avec plusieurs référents de bassin.

Ces initiatives infra-régionales ont permis à ses membres de découvrir les structures existantes et leurs offres de service respectives, bien qu'il soit parfois difficile de mobiliser des collaborateurs sur tous les bassins pour chaque réunion (25 bassins / plusieurs réunions par an).

Sur 2023, Transitions Pro Île-de-France a participé à plus de la moitié des invitations reçues, mobilisant ainsi une dizaine de collaborateurs.

Les bilans de fin d'année 2023 montrent une tendance au rapprochement des territoires, par une mutualisation des temps d'échange, ainsi qu'un partage ou une co-organisation des actions mises en place.

Une relation de plus grande proximité est en train d'être mise en place entre les SPRO et la Région, avec notamment la mise en place d'une cartographie des acteurs de l'orientation sur les différents territoires, et de l'outillage disponible en lien avec ces acteurs.

Extrait de la réponse de l'ATpro Occitanie

Organisation avec une commune Toulousaine du premier forum de l'emploi, porté par la commune de Pechbonnieu, par le Pôle information de Transitions Pro Occitanie et les AEF du bassin Toulousain (opérateurs du CEP, organismes de formation, Région Occitanie...). Ce forum avait pour ambition de réunir toutes les parties prenantes des thématiques emploi/formation/mobilité, pour renseigner et accompagner les publics des communes du nord de la Haute-Garonne, avec un projet de mobilité professionnelle. Transitions Pro Occitanie a assuré une table ronde avec le Pôle Emploi pour renseigner sur le dispositif démissionnaire et ses conditions de mise en œuvre, et une autre table-ronde avec la Région Occitanie sur les droits et financements. Un stand a été tenu sur la journée pour promouvoir les dispositifs et l'Offre de services de l'ATpro.

ANNEXE 4 : Mobilisation du CPF pour financer des transitions professionnelles

1	DES COFINANCEMENTS LIMITES, DES MARGES DE PROGRESSION POUR LA MISE EN ŒUVRE D'UN CPF CO-CONSTRUIT AVEC L'EMPLOYEUR	125
2	DES FORMATIONS LONGUES ET QUALIFIANTES FINANCEES PAR LE CPF, SANS LIEN NECESSAIRE AVEC UN PARCOURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE	127

11 Des cofinancements limités, des marges de progression pour la mise en œuvre d'un CPF co-construit avec l'employeur

[384] Créé par la loi n°2914-288 du 5 mars 2014, et réformé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation peut être ouvert et mobilisé par toute personne salariée, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou non salariée. Les droits associés au compte personnel de formation sont cumulés en euros, à hauteur de 500 € par année de travail dans la limite de 5000 €. Ces droits sont majorés à hauteur de 800 € par an, dans la limite de 8000 €, pour les salariés dont le niveau de qualification initiale est inférieur ou égal au niveau 3 du RNCP, ainsi que pour les travailleurs en situation de handicap reconnue. Ces droits demeurent acquis lorsque la personne change de situation professionnelle.

[385] Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'avec l'accord de la personne (article L.6323-2 du code du travail).

[386] Le cofinancement des formations d'un salarié peut être engagé par le salarié lui-même, son employeur, un opérateur de compétences, l'Etat, les régions, l'Agefiph, la branche AT-MP de l'assurance maladie. Ces cofinancements peuvent être engagés par une alimentation du compte personnel de formation. Ces cofinancements peuvent uniquement être engagés lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel de formation (II de l'article L.6323-4 du code du travail).

[387] Dans ce cadre, la Caisse des dépôts et consignations a développé plusieurs fonctionnalités permettant d'engager des cofinancements de formations :

- **Les abondements sur instruction** concernent France Travail pour les demandeurs d'emploi (depuis juillet 2020). Dans ce cadre, la Caisse des dépôts et consignations oriente les demandes de cofinancements individuels, qui sont validées par les services de France Travail dans un délai de 10 jours ;
- **Les dotations entreprises** (depuis septembre 2020) concernent les abondements spécifiques qui correspondent à une obligation légale, soit pour l'instant deux situations pour lesquels un abondement de 3000 € doit être engagé par l'employeur : les salariés licenciés dans le cadre d'un accord de performance collective (article L.6323-13 du code du travail), et les salariés n'ayant pas bénéficié d'un entretien professionnel et d'une formation au-delà des obligations réglementaires au cours des 6 dernières années (article L. 6323-13 du code du travail).

Au titre de ce dernier dispositif, 1172 entreprises ont versé 175 M€ pour 58 000 salariés depuis la mise en place du dispositif, dont la mise en œuvre a été partiellement rétroactive. L'utilisation du dispositif par les salariés a été limitée, à hauteur de 6,6 M€ pour 4357 formations.

Tableau 12 : Abondements du compte personnel de formation par les employeurs afin de compenser l'absence d'entretien professionnel et de formation, 2020-2023

	2020	2021	2022	2023	Total
Montant abondement entreprise	117 000 €	19 317 000 €	144 084 000 €	11 475 000 €	174 993 000 €
Nombre SIREN	6	284	845	295	1430
Nombre salariés concernés	39	6 434	47 913	3 822	58 208

Source : Caisse des dépôts et consignations

- **Les abondements automatisés** proposés aux régions, branches, OPCO, Etat (depuis fin 2020) et depuis peu proposé aux grandes entreprises. Ce mécanisme permet à l'entreprise de mettre en place un mode de calcul automatique pour l'abondement du CPF, défini dans une convention-cadre (ex. abondement d'un montant fixe pour une liste de salariés, ou pour des salariés s'inscrivant dans une formation spécifiquement identifiée). Ce dispositif est mis en place avec 6 régions, 8 OPCO et branches, et l'entreprise Veolia ;
- **Le remboursement des droits CPF aux entreprises dans le cadre d'accords collectifs**, prévu à l'article L. 6323-11 du code du travail. Dans ce cadre, l'employeur paie directement l'organisme de formation, et sollicite le remboursement des droits CPF auprès de la Caisse des dépôts et consignations, avec l'accord des salariés concernés. Quelques entreprises comme Schneider Electric ont mis en place ce dispositif, dont la mise en œuvre nécessite un accord collectif au niveau de l'entreprise et un cadre conventionnel avec la Caisse des dépôts et consignations.

[388] Ces leviers de cofinancements sont actuellement faiblement utilisés par les entreprises : les dotations représentent 20 M€ en 2023, soit 1 % des dépenses engagées au titre du CPF. Ce montant est globalement stable depuis 2021.

[389] Les principaux points bloquants évoqués par les interlocuteurs rencontrés par la mission sur la mise en œuvre du dispositif portent avant tout sur la connaissance de ces fonctionnalités, et l'engagement nécessaire au sein de l'entreprise pour accompagner leur mise en œuvre. En effet, les différents mécanismes de dotation nécessitent d'intégrer un volet de négociation relatif au plan de développement de compétences des salariés, pour les formations mobilisant le CPF des salariés. Une telle logique est différente de celle d'une simple consultation du comité social et économique de l'entreprise, relative aux orientations de la formation professionnelle en entreprise et sur le plan de développement des compétences (article L.2312-24 du code du travail).

[390] Par ailleurs, certaines entreprises soulignent leur volonté de cofinancer, non pas un compte de droits qui peut être utilisé par le salarié en autonomie, mais un projet de formation donné qui peut être fléché et tracé, voire des formations spécifiques à l'entreprise, uniquement accessibles par leurs salariés. Ces réserves pourraient être levées par le système de remboursement des droits

CPF, à condition que les organismes de formation concernés répondent aux obligations de qualité associées au CPF.

[391] Le système de remboursement des droits CPF aux entreprises permettrait de répondre partiellement à une autre difficulté soulevée par certaines entreprises, relative au cadre fiscal des formations. Dans les cas où les entreprises achètent directement des formations, elles peuvent déclarer et percevoir le montant de la TVA. Ce n'est pas le cas quand l'entreprise cofinance une formation proposée sur « mon compte formation » ; les formations proposées dans MCF affichent un coût TTC puisque la plateforme est soumise à la TVA.

[392] Enfin, un point nécessiterait de faire évoluer le cadre législatif. Il s'agit d'ouvrir la possibilité aux entreprises de cofinancer un projet de formation, sans que la totalité des droits CPF du salarié soient épuisés.

12 Des formations longues et qualifiantes financées par le CPF, sans lien nécessaire avec un parcours au sein de l'entreprise

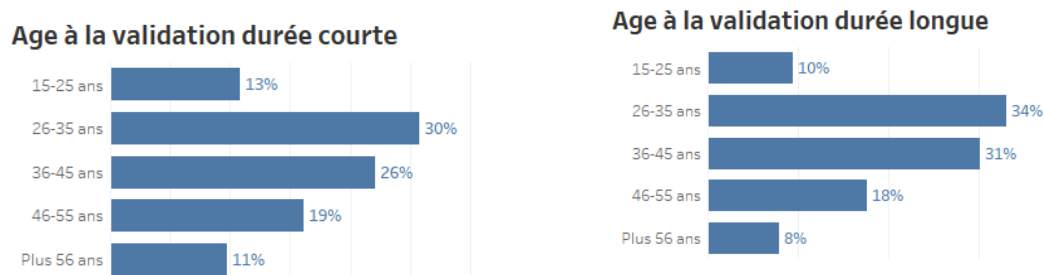
[393] Le compte personnel de formation finance des formations dont la durée moyenne est relativement courte, à hauteur de 53 heures en 2023. Cependant, 5 % de formations engagées par des salariés et autres actifs en emploi concernent des formations certifiantes d'une durée supérieure à 150 heures. Ces formations concernent 47 464 personnes en 2023, il s'agit du dispositif le plus important pour le financement de formations longues de salariés en emploi¹²³. Ces formations mobilisent 128 M€ au titre du CPF, pour un coût moyen de 2704 € de coûts pédagogiques.

[394] Les profils des salariés qui s'inscrivent dans ces formations longues diffèrent de ceux des salariés qui s'inscrivent dans des formations courtes :

- Davantage de femmes sont concernées : 59 % de femmes engagées dans des formations de plus de 150 heures, vs. 48 % pour les formations de moins de 150 heures ;
- Les personnes en première partie de carrière sont plus représentées : 65 % ont entre 26 et 45 ans, vs. 56 % pour les formations courtes (cf. graphique 1) ;
- Les salariés inscrits dans les formations longues ont un niveau de qualification plus élevé : 53,8 % ont le niveau bac+2 et au-delà, vs. 40 % pour les formations courtes (cf. graphique 2). Les salariés qui ont uniquement le niveau du baccalauréat sont également surreprésentés (24 % des bénéficiaires).

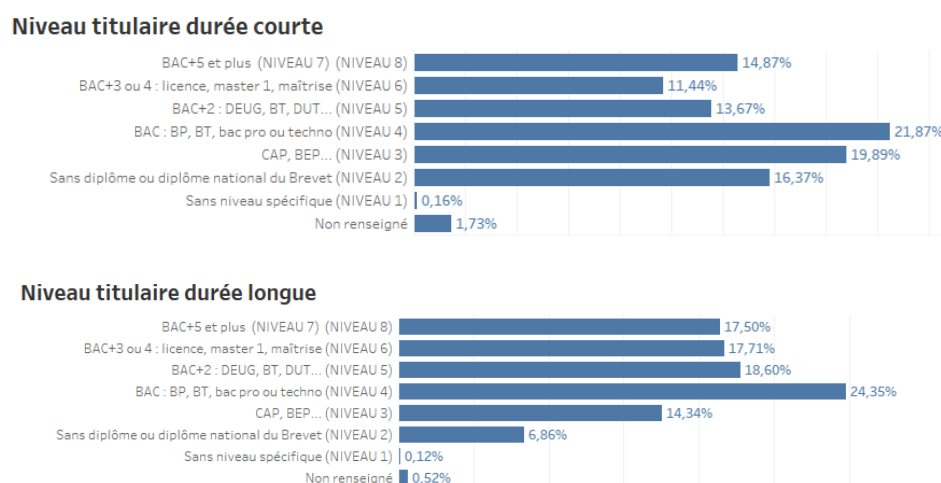
¹²³ Le CPF permet de financer des formations de plus de 150 heures pour 44 048 demandeurs d'emploi en 2023. Ces données ont été spécifiquement exclues des analyses demandées à la Caisse des dépôts et consignations.

Graphique 5 : Répartition par classe d'âge des salariés inscrits dans une formation financée par le CPF en 2023, suivant la durée de formation



Source : Caisse des dépôts et consignations

Graphique 6 : Répartition par niveau de qualification des salariés inscrits dans une formation financée par le CPF en 2023, suivant la durée de formation



Source : Caisse des dépôts et consignations

[395] La moitié des salariés ayant suivi une formation longue travaillaient dans les dix secteurs ci-dessous ; les trois premiers secteurs (commerce de détail, transports terrestres et restauration) sont surreprésentés par rapport à leur part dans l'emploi salarié total.

Tableau 13 : Répartition des salariés lors de la validation du dossier par NAF sur la période 2020-2021

Secteur d'activité	Nombre de salariés	Part des salariés	% cumulé
Commerce de détail	5143	11,3 %	11,3 %
Transports terrestres et transports par conduites	2652	5,8 %	17,2 %
Restauration	2099	4,6 %	21,8 %
Activités pour la santé humaine	2075	4,6 %	26,4 %
Commerce de gros	1939	4,3 %	30,7 %
Hébergement médico-social et social	1836	4 %	34,7 %
Action sociale sans hébergement	1808	4 %	38,7 %
Activités liées à l'emploi	1801	4 %	42,7 %
Activités des services financiers, hors assurance et caisse de retraite	1756	3,9 %	46,6 %
Enquêtes et sécurité	1434	3,2 %	49,7 %

Source : Caisse des dépôts et consignations

[396] Les formations dites « longues » (de plus de 150 heures) financées par le CPF ont une durée médiane de 340 heures, et une durée moyenne de 431 heures. Les 20 certifications les plus mobilisées représentent 42 % des volumes de formation, et couvrent des champs très variés, qui ne correspondent pas toujours aux secteurs d'activité où exercent principalement les salariés (ex. petite enfance, électricien, développeur web).

Tableau 14 : Liste des 20 principales formations de plus de 150 heures financées par le CPF en 2023

Index	Code RS RNCP	Max. Intitule Certification	Nb formations longues (>150h)	%	Cout Pédagogique moy.	Durée de formation non nulle moy.
1	RNCP28048	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	1 920	4,0%	1 902 €	526h
2	RNCP35316	CAP Pâtissier	1 442	3,0%	1 996 €	501h
2	RNCP30328	CAP Electricien	1 400	2,9%	1 911 €	521h
3	RNCP31041	CAP Esthétique Cosmétique Parfumerie	1 260	2,7%	1 828 €	434h
3	RNCP37245	CAP Métiers de la mode vêtement flou	1 039	2,2%	2 177 €	517h
4	RNCP26650	CAP Cuisine	963	2,0%	2 058 €	419h
4	RNCP19118	CAP Maintenance de véhicules : Option A : Voitures particulières Option B : Véhicules de transport routier Option C : Motocycles	805	1,7%	2 348 €	536h
5	RNCP35523	BTS Diététique	760	1,6%	2 121 €	742h
5	RS5635	Habilitation pour l'accès à la profession de conducteur de taxi	684	1,4%	2 370 €	199h
6	RNCP31114	TP Développeur web et web mobile	664	1,4%	2 941 €	391h
6	RNCP36805	TP Secrétaire assistant médico-social	645	1,4%	2 319 €	344h
7	RNCP37553	CAP Cuisine	599	1,3%	1 995 €	405h
7	RNCP29257	BP Responsable d'entreprise agricole	492	1,0%	2 704 €	822h
8	RNCP30952	CAP Monteur en installations sanitaires	477	1,0%	1 777 €	483h
8	RNCP28217	Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU) (Fiche nationale)	475	1,0%	1 224 €	289h
9	RNCP34670	CAP Métiers de la coiffure	472	1,0%	1 830 €	429h
9	RS6151	Test TOEIC (Test of English for International Communication)	471	1,0%	3 118 €	262h
10	RNCP35526	Grade_Licence Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	447	0,9%	2 101 €	509h
10	RNCP36495	Secrétaire médical	437	0,9%	1 894 €	845h
11	RNCP35228	TP Couturier retoucheur	426	0,9%	2 227 €	253h
11	RNCP36129	Chef de projet en intelligence artificielle	422	0,9%	2 786 €	361h
12	RNCP35030	TP Assistant ressources humaines	412	0,9%	2 374 €	378h
12	RNCP24423	LICENCE Droit (fiche nationale)	410	0,9%	866 €	499h
13	RNCP31677	TP Gestionnaire comptable et fiscal	408	0,9%	2 421 €	286h
13	RS5643	Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes (SSIAP) niveau 3	384	0,8%	3 446 €	220h
14	RNCP34543	Décorateur-conseiller en design d'espace	380	0,8%	3 079 €	443h
14	RNCP34734	Chargé de gestion et management	349	0,7%	2 537 €	199h
15	RNCP37537	CAP Boulanger	344	0,7%	1 884 €	407h
15	RNCP31293	CAP Fleuriste	343	0,7%	2 110 €	536h
16	RNCP34546	Sophrologue	340	0,7%	3 590 €	192h
16	RNCP35061	Gestionnaire de paie	338	0,7%	2 506 €	191h
17	RS-1	Actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise	334	0,7%	1 306 €	265h
17	RS-1	Bilan de compétences	334	0,7%	1 306 €	265h
18	RNCP36836	DE Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	331	0,7%	4 973 €	602h
18	RNCP36661	CQP Animateur de loisir sportif	330	0,7%	2 634 €	239h
19	RNCP36161	Sophrologue	316	0,7%	3 871 €	261h
19	RNCP36458	CQP Instructeur fitness option cours collectifs ou musculation et personal training	307	0,6%	2 976 €	429h
20	RNCP18019	Responsable des ressources humaines	300	0,6%	2 551 €	192h
		Total général	47 464	100,0%	2 704 €	431h

Source : Caisses des dépôts et consignations

[397] L'étude des données relatives à l'évolution des salariés, six mois après la fin de la formation, donnent des indices sur les objectifs associés à ces formations longues (promotion interne à un secteur d'activité, poursuite d'une reconversion pour changer d'activité ou préparer une diversification d'activités).

[398] Le changement de secteur varie fortement suivant les secteurs d'activité. Dans les secteurs du commerce de détail, du commerce de gros et de la restauration, environ 20 % des salariés ont changé de secteur professionnel, six mois après la fin de la formation. L'évolution des salariés vers un autre secteur d'activité est beaucoup plus faible dans le secteur du transport terrestre (9,4 %) et de la santé humaine (13,2 %).

[399] En revanche, l'évolution vers une autre catégorie socioprofessionnelle semble minoritaire, six mois après la fin de la formation, dans l'ensemble des secteurs :

- 8,7 % des employés évoluent vers un statut de profession intermédiaire ou de cadre ;
- 4,7 % des ouvriers évoluent vers un statut de profession intermédiaire ou de cadre ;
- 4,6 % des professions intermédiaires évoluent vers un statut de cadre.

ANNEXE 5 : La reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

1	CADRE JURIDIQUE	132
2	UN DISPOSITIF DONT LA MISE EN ŒUVRE PROGRESSE DE FAÇON LIMITEE, DANS CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITE.....	133
2.1	UNE MISE EN ŒUVRE INITIALEMENT RALENTIE PAR L'ETABLISSEMENT DE LISTES DE CERTIFICATION PAR ACCORD DE BRANCHE ETENDU	133
2.2	UN NOMBRE DE PARCOURS LIMITE, MALGRE LA DYNAMIQUE ASSOCIEE AU PLAN DE RELANCE	133
2.3	CARACTERISTIQUES DES PRO-A SUR LA PERIODE 2021-2023	134

1 Cadre juridique

[400] La reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») est créé par la loi du 5 septembre 2018, et remplace la période de professionnalisation qui existait depuis 2004. Le périmètre et le contenu du dispositif est précisé par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.

[401] Le dispositif est conçu pour cibler des formations certifiantes à enjeux pour les activités dans la branche, et qui ne pourraient être engagées sans cofinancement des OPCO. En effet, le bilan réalisé par le ministère chargé de la formation professionnelle¹²⁴ soulignait que les périodes de professionnalisation se substituaient en partie aux plans de développement des compétences de certaines entreprises¹²⁵, pour financer des formations courtes et liées aux obligations relevant de l'employeur.

[402] Le dispositif Pro-A a pour objet d'accompagner un changement de métier, ou un parcours de promotion sociale ou professionnelle (article L.6324-1 du code du travail). Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée (y compris en activité partielle), les salariés en contrat unique d'insertion, les salariés en CDD sportif ou les entraîneurs sportifs. Le dispositif est réservé aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au grade de la licence (article D.6324-1-1 du code du travail).

[403] La Pro-A représente une durée de 6 à 12 mois, cette durée peut être étendue jusqu'à 24 mois par accord de branche (36 mois pour les salariés en contrat unique d'insertion). Elle concerne uniquement une liste de certifications professionnelles qui correspondent à la mutation des activités et au risque d'obsolescence des compétences dans chaque branche, que chaque branche doit définir par accord collectif. Cet accord collectif doit être étendu par arrêté ministériel, pour pouvoir être applicable.

[404] L'inscription du salarié dans Pro-A doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui précise la durée et l'objet de cette période (article L.6324-6). Les actions réalisées pendant le temps de travail du salarié s'accompagnent du maintien de sa rémunération par l'employeur (article L.6324-8).

[405] L'OPCO dont l'entreprise relève prend en charge les frais pédagogiques et coûts annexes associés à Pro-A. Il peut également prendre en charge une partie de la rémunération du salarié en reconversion (article L.6324-5 du code du travail). La dotation des OPCO par France Compétences pour cette mission, au titre de la péréquation, est limité à hauteur de 3000 € par salarié en Pro-A¹²⁶.

¹²⁴ Etude d'impact du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

¹²⁵ Les données issues du jaune « formation professionnelle » annexé au PLF 2016 indiquent qu'en 2014, 43 % des salariés bénéficient d'une formation de moins de 35 heures, et 43 % de formations de 35 heures à 300 heures.

¹²⁶ Arrêté du 23 mai 2019 relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversions ou promotions par alternance

2 Un dispositif dont la mise en œuvre progresse de façon limitée, dans certains secteurs d'activité

2.1 Une mise en œuvre initialement ralentie par l'établissement de listes de certification par accord de branche étendu

[406] En raison de l'engagement de négociations conventionnelles pour lister les certifications prioritaires, et de la durée nécessaire à l'analyse par le ministère du travail des accords conventionnels avant leur extension, le dispositif Pro-A s'est mis en œuvre de façon très progressive. Ainsi, sur un total d'environ 200 branches, le nombre d'accords ou avenants signés a été échelonné¹²⁷ :

- 40 accords signés en 2019 ;
- 46 accords signés en 2020 ;
- 39 accords ou avenants signés en 2021 ;
- 38 accords ou avenants signés en 2022.

[407] Les échanges ont été nourris entre les branches professionnelles et les services du ministère du travail lors de la procédure d'extension, un certain nombre d'accords n'intégrant pas de justification sur la forte mutation de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences, qui fondent les priorités des formations associées à Pro-A. Les échanges portaient également sur la définition des bénéficiaires ou des certifications concernés par les dérogations de parcours au-delà de 12 mois, et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques portés au-delà de 25 % du parcours.

2.2 Un nombre de parcours limité, malgré la dynamique associée au Plan de relance

[408] Le nombre de Pro-A engagées progresse de façon limitée depuis 2021 (cf. tableau n°1). L'accompagnement à la montée en charge du dispositif par le Plan de Relance, associé à un financement dérogatoire par le FNE-Formation dans la limite de 9000 € par parcours, n'a pas porté de dynamique marquée en 2023.

Tableau 15 : Nombre de parcours Pro-A financés (dont plan de relance) sur la période 2021-2023

	2021	2022	2023
Hors plan de relance	2433	4045	6598
Plan de relance	2180	9788	403
Total	4613	13833	7001

¹²⁷ Source : *Bilan de la négociation collective*, ministère du travail

Source : Remontée données OPCO auprès de la DGEFP

[409] Les raisons invoquées par les interlocuteurs rencontrés par la mission pour cette montée en charge limitée sont les suivantes : cofinancement insuffisant des OPCO, limitation des publics ciblés, insuffisante connaissance du dispositif.

2.3 Caractéristiques des Pro-A sur la période 2021-2023

[410] D’après les remontées des OPCO, 75 % des parcours Pro-A et 80 % des financements sur concentrés sur 3 OPCO : santé, commerce et entreprises de proximité. Les données renseignées dans Agora confirment cette tendance, et surtout la part prépondérante du champ de la santé et de l’action sociale, qui représente près de la moitié des parcours.

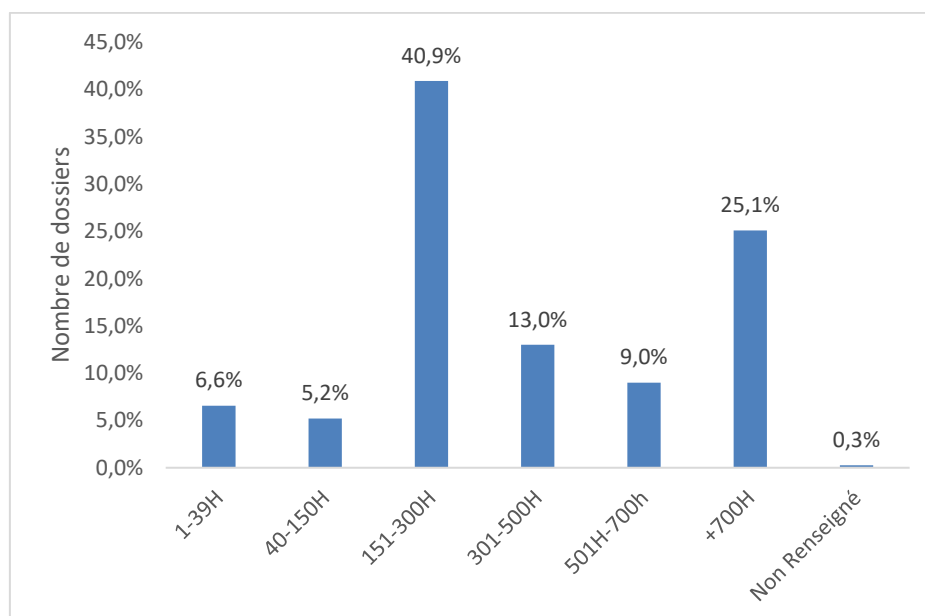
Tableau 16 : Répartition des Pro-A financées par le code NAF des principaux secteurs concernés, 2021-2023

Nomenclature d’activité de l’entreprise (NAF)	Part de l’ensemble des dossiers validés en 2021-2023
Santé humaine et action sociale	47,5 %
Commerce ; réparation d’automobiles et de motocycles	17,7 %
Industrie manufacturière	9,2 %

Source : Extraction AGORA réalisée par la DGEFP

[411] Les formations représentent une durée moyenne de 512 heures, qui correspond à une grande hétérogénéité. Un quart des formations durent plus de 700h (dans le champ sanitaire et social pour l’essentiel), l’essentiel des autres formations se concentrant autour de 150-300 heures.

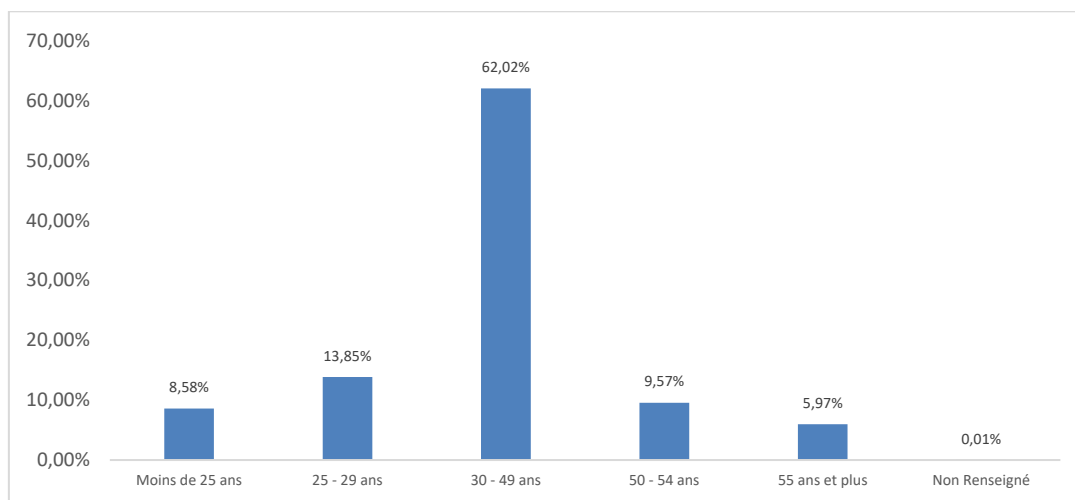
Graphique 7 : Répartition des Pro-A validées par durée sur la période 2021-2023



Source : Extraction AGORA réalisée par la DGEFP

[412] Les formations bénéficient à 70 % à des employés, pour leur grande majorité en milieu de carrière : 62 % des bénéficiaires ont entre 30 et 49 ans. Il convient de souligner qu'une partie des bénéficiaires (22 %) ont moins de 30 ans, et pourraient s'inscrire dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Graphique 8 : Répartition des salariés inscrits dans Pro-A par tranche d'âge à la validation du financement, 2021-2023



Source : Extraction AGORA réalisée par la DGEFP

ANNEXE 6 : Modalités d’attribution des prises en charge de PTP

1	REGLEMENTATION ET RECOMMANDATIONS QUI ENCADRENT L’INSTRUCTION DES DOSSIERS DE PTP.....	137
1.1	UNE REPARTITION DES CREDITS ENTRE CPIR, PUIS UNE REPARTITION DES ENGAGEMENTS FINANCIERS PAR SEANCE DE CPIR.....	137
1.2	DES PROJETS DONT LA PERTINENCE EST EVALUEE EN COMMISSION PARITAIRE, AVEC DES CRITERES DE PRIORISATION EN CAS DE RESSOURCES LIMITEES.....	139
1.3	UN REFERENTIEL ETABLISSANT DE NOMBREUSES PRIORITES DE PRISE EN CHARGE, EQUILIBREES ENTRE CRITERES NATIONAUX ET CRITERES OUVERTS A DES ADAPTATIONS AU NIVEAU REGIONAL	140
2	CARACTERISTIQUES DES PTP DEPOSES.....	142
2.1	UN NOMBRE DE DEMANDES EN DIMINUTION DEPUIS 2018, UNE PART DE DOSSIERS FINANCES STABLE DANS UN CONTEXTE DE DIMINUTION DES DOTATIONS.....	142
2.2	CARACTERISTIQUES DES DOSSIERS DE PTP DEPOSES	145
2.2.1	<i>Des niveaux de qualification initiale variés, près de 65 % de salariés de niveau baccalauréat ou infra.....</i>	<i>145</i>
2.2.2	<i>Des salariés qui sont en majorité dans leur première partie de carrière.....</i>	<i>146</i>
3	ELEMENTS CONCERNANT LES MODALITES D’INSTRUCTION DES DOSSIERS	146
3.1	L’APPRECIATION PAR LES CPIR DE LA PERTINENCE DU PROJET PROFESSIONNEL CONDUIT A ECARTER 18 % DES DOSSIERS PRESENTES, SANS QUE LES CRITERES DE REFUS SOIENT LISIBLES ET HARMONISES	146
3.2	EN RAISON DE LEUR NOMBRE ET DE LEUR DISPERSION, LES PRIORITES PERMETTANT DE HIERARCHISER LES DOSSIERS ONT UN IMPACT GLOBALEMENT LIMITE	150
3.3	UNE CERTAINE HETEROGENEITE TERRITORIALE PERSISTE SUR LE TAUX D’ACCES A UN FINANCEMENT DE PTP, POUR DES PROJETS REpondant AUX PRIORITES DEFINIES	155
3.4	UN IMPACT PROBABLE DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE SUR LA PROBABILITE DE VOIR UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE FINANCE	157
4	CARACTERISTIQUES DES PTP FINANCES	158
4.1	DES PROJETS DE RECONVERSION EN PARTIE PORTES AU SEIN D’UNE MEME BRANCHE PROFESSIONNELLE, VOIRE D’UNE MEME ENTREPRISE	158
4.2	UN COUT MOYEN DES PTP FINANCES QUI AUGMENTE DU FAIT DE LA DUREE DE LA FORMATION.....	159
4.3	DES COFINANCEMENTS ENCORE LIMITES, SANS PROGRESSION MARQUEE SUIVANT LA TAILLE DE L’ENTREPRISE CONCERNEE	161
5	EN L’ABSENCE DE PRIORITES CIBLEES, DANS UN CADRE FINANCIER CONTRAINT, DES PROJETS PORTES PAR DES SALARIES A FAIBLE NIVEAU DE QUALIFICATION ET SOUHAITANT EVOLUER VERS DES METIERS EN TENSION SONT ECARTES	162

[413] L'examen, l'autorisation et la prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP) est assurée par des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), mentionnées à l'article L.6323-17-6 du code du travail. La prise en charge des PTP concerne les frais pédagogiques, les frais annexes et les frais liés à la validation des compétences, ainsi que la rémunération de leurs bénéficiaires et la prise en charge des cotisations sociales associées à ces rémunérations.

[414] Les CPIR, agréées dans chaque région par le préfet de région, sont composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. La gestion de chaque CPIR est assurée par une association paritaire administrée par un conseil d'administration (article D.6323-19 du code du travail). Les règles d'organisation et de fonctionnement des CPIR sont définies par l'accord national interprofessionnel du 19 mars 2019, qui prévoit leur animation par un conseil d'administration paritaire. Une convention d'objectifs et de moyens triennale est conclue entre la CPIR et le préfet de région (article D.6323-21-3 du code du travail), afin de déterminer les objectifs associés à cette commission et les frais de gestion associés.

[415] La présente annexe s'appuie sur la description des modalités d'examen des dossiers de PTP en CPIR, telles que définies par les textes réglementaires, les recommandations de France Compétences et la présentation de l'organisation des ATpro. (1)

[416] L'analyse des données issues du système de gestion de l'ensemble des ATpro permet d'identifier certaines tendances, qui sont complétées par les indicateurs suivis dans les états statistiques et financiers sur la période 2015-2022 pour le CIF puis le PTP. A partir de ces bases de données, des analyses spécifiques sont réalisées sur les caractéristiques des dossiers de PTP déposés (2), des modalités d'instruction de ces demandes par les ATpro (3), les caractéristiques des PTP financés (4) et des personnes dont le projet est estimé pertinent, mais ne peut pas être financé (5).

1 Règlementation et recommandations qui encadrent l'instruction des dossiers de PTP

1.1 Une répartition des crédits entre CPIR, puis une répartition des engagements financiers par séance de CPIR

[417] Le financement des ATpro est assurée par une dotation versée par France Compétences, destinée au financement des projets de transition professionnelle, et des projets de reconversion professionnelle (associés à la prévention de l'usure professionnelle). En 2020, les AT Pro avaient perçu 495 M€ destinés à l'accomplissement de leurs missions. En 2022, les AT Pro ont reçu 537 M€ de France compétences pour assurer leurs missions¹²⁸ (dont 509 M€ de dotation et 28 M€ de reversements sur contributions tardives des OPCO).

¹²⁸ Jaune formation professionnelle pour l'année 2024

[418] Cette dotation est répartie entre les CPIR en fonction de la masse salariale des établissements par région (article R.6123-26 du code du travail), et dans le respect des recommandations de France Compétences pour ce qui concerne les priorités de prise en charge des PTP (cf. 1.3). Cette répartition est globalement stable sur la période 2020-2024 (cf. tableau 1).

Tableau 17 : Répartition des dotations de France Compétences au titre des projets de transition professionnelle sur la période 2020-2024

Région	2020	2021	2022	2023	2024
Auvergne-Rhône-Alpes	11,78 %	11,79 %	11,79 %	11,86 %	11,86 %
Bourgogne-Franche-Comté	3,24 %	3,19 %	3,19 %	3,12 %	3,08 %
Bretagne	4,04 %	4,07 %	4,07 %	4,14 %	4,12 %
Centre Val-de-Loire	3,13 %	3,11 %	3,11 %	3,05 %	3,02 %
Corse	0,38 %	0,36 %	0,36 %	0,39 %	0,38 %
Guadeloupe	6,74 %	0,36 %	0,36 %	0,36 %	0,33 %
Grand Est	6,96 %	6,64 %	6,64 %	6,56 %	6,47 %
Guyane	0,17 %	0,17 %	0,17 %	0,18 %	0,16 %
Hauts-de-France	6,96 %	6,89 %	6,89 %	6,86 %	6,78 %
Île-de-France	32,10 %	32,32 %	32,32 %	32,11 %	32,57 %
Martinique	0,36 %	0,36 %	0,36 %	0,35 %	0,35 %
Mayotte	99 145 €	0,06 %	0,06 %	0,07 %	0,09 %
Nouvelle Aquitaine	7,09 %	7,10 %	7,10 %	7,15 %	7,12 %
Normandie	4,03 %	4,00 %	4,00 %	3,96 %	3,92 %
Occitanie	6,92 %	6,93 %	6,93 %	6,97 %	6,95 %
Provence Alpes Côte d'Azur	6,71 %	6,64 %	6,64 %	6,79 %	6,77 %
Pays-de-la-Loire	5,29 %	5,30 %	5,30 %	5,34 %	5,32 %
Réunion	0,70 %	0,71 %	0,71 %	0,74 %	0,71 %
Total national	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : *Délibérations du conseil d'administration de France Compétences*

[419] A titre complémentaire, dans le cadre du plan de relance « France relance » porté par le gouvernement, une dotation de 100 M€ sur la période 2020-2021 a été attribuée aux projets de transition professionnelle. La répartition de cette dotation complémentaire est réalisée suivant la même clé de répartition que la dotation initiale, elle est ajustée en fonction des niveaux d'engagements effectivement constatés. Ce financement complémentaire s'est accompagné de deux objectifs chiffrés : engagement de 5000 projets de transition professionnelle vers des métiers à fortes perspectives d'emploi ou portés par des salariés dont l'emploi est menacé ; et évolution à la hausse de 5000 PTP financés entre l'année 2020 et l'année 2021.

[420] Enfin, par une délibération en juin 2023, le conseil d'administration de France Compétences a décidé de l'attribution d'une dotation complémentaire à hauteur de 111 M€, permettant de renforcer la dotation initiale des ATpro (portée ainsi à un total de 611 M€, en 2023), de façon modulée, pour une augmentation moyenne de 22 % (cf. tableau 2).

Tableau 18 : Répartition de la dotation complémentaire de France Compétences, versée en juillet 2023 au titre des disponibilités complémentaires de 2022

Région	Montant des disponibilités excédentaires affectées	% total dotation complémentaire	Augmentation de la dotation initiale 2023
Auvergne-Rhône-Alpes	13 384 003 €	12,05 %	23 %
Bourgogne-Franche-Comté	3 616 897 €	3,26 %	23 %
Bretagne	4 248 361 €	3,83 %	21 %
Centre Val-de-Loire	3 530 020 €	3,18 %	23 %
Corse	399 739 €	0,36 %	20 %
Guadeloupe	- €	0,00 %	0 %
Grand Est	7 533 736 €	6,78 %	23 %
Guyane		0,00 %	0 %
Hauts-de-France	7 824 020 €	7,05 %	23 %
Île-de-France	36 702 046 €	33,05 %	23 %
Martinique	407 550 €	0,37 %	23 %
Mayotte	- €	0,00 %	0 %
Nouvelle Aquitaine	6 626 536 €	5,97 %	19 %
Normandie	4 544 908 €	4,09 %	23 %
Occitanie	7 871 360 €	7,09 %	23 %
Provence Alpes Côte d'Azur	7 538 596 €	6,79 %	22 %
Pays-de-la-Loire	6 018 568 €	5,42 %	23 %
Réunion	801 457 €	0,72 %	22 %
Total national	111 047 795 €	100 %	22 %

Source : Délibération du CA de France Compétences n°2023-06-126 du 29 juin 2023

[421] Les CPIR ont l'obligation réglementaire de planifier la répartition prévisionnelle de leurs engagements financiers au cours de l'année. La plupart des ATpro prévoient une répartition prévisionnelle des crédits en s'appuyant sur le même principe. Elle s'appuie sur la saisonnalité observée de dépôt des dossiers (les deux tiers des dossiers sont examinés entre juin et août, en prévision de la rentrée de septembre), et répartit un montant prévisionnel pour chaque séance de Commission afin d'harmoniser le taux de sélectivité des dossiers dans l'année.

1.2 Des projets dont la pertinence est évaluée en Commission paritaire, avec des critères de priorisation en cas de ressources limitées

[422] Les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) examinent l'ensemble des dossiers déposés par les salariés. Elles contrôlent le respect des conditions d'accès au dispositif (ancienneté, accord écrit de l'employeur à la demande de congé), et la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

[423] D'après les dispositions de l'article R.6323-14 du code du travail, la CPIR apprécie systématiquement « la pertinence du projet professionnel, au regard des critères cumulatifs suivants :

[424] « 1° la cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession ;

[425] « 2° la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue de l'action de positionnement préalable ;

[426] « 3° les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région. »

[427] Les recommandations définies par le conseil d'administration de France Compétences précisent les modalités d'examen de la pertinence du dossier de PTP¹²⁹ :

- L'appréciation de la cohérence du projet de transition professionnelle porte sur deux exigences principales : démontrer la nécessité d'une formation certifiante, attestée dans le cadre d'un positionnement préalable réalisé par l'organisme de formation concerné ; présenter sa connaissance des conditions de travail associées au métier ciblé et des évolutions associées en termes de formation et d'organisation personnelle ;
- La pertinence du parcours de formation et de son financement porte sur plusieurs aspects : la cohérence du parcours de formation avec la certification ciblée et le référentiel du métier ; l'adaptation du parcours de formation au positionnement préalable réalisé par l'organisme de formation ; la cohérence des coûts pédagogiques avec des prestations comparables réalisées dans la région ; le niveau de co-financement proposé par rapport au coût global de la formation et aux pratiques habituelles du cofinanceur ;
- Les perspectives d'emploi associées au métier ciblé sont analysées à partir des données disponibles dans la région (diagnostic des CPRDFOP, observatoires...), et de la présentation par le demandeur des évolutions professionnelles qu'il envisage.

[428] L'examen des demandes de prise en charge des projets de transition professionnelle est opéré « dans l'ordre de leur réception ». Cependant, l'article R.6323-14-2 du code du travail introduit la possibilité de déterminer « certaines catégories d'actions et de publics prioritaires, lorsque les demandes de prise en charge d'un projet de transition professionnelle qui leur sont présentées ne peuvent être toutes satisfaites simultanément. »

[429] Les textes prévoient la définition de ces priorités par chaque CPIR, en tenant compte des analyses réalisées dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP), et d'un référentiel de priorités dans la satisfaction des demandes établi par France Compétences.

[430] Dans les faits, seul le référentiel de priorités défini par des délibérations successives de France Compétences est utilisé pour prioriser les dossiers de PTP qui seront financés.

1.3 Un référentiel établissant de nombreuses priorités de prise en charge, équilibrées entre critères nationaux et critères ouverts à des adaptations au niveau régional

[431] Le cadre réglementaire prévoit que le référentiel établi par France Compétences consiste en des recommandations, qui doivent tenir compte de quatre dimensions : le niveau de qualification et la catégorie socioprofessionnelle des demandeurs, leur éventuelle inaptitude à

¹²⁹ Délibérations n°2019-12-318 du 19 décembre 2019 et n°2020-12-145 du 17 décembre 2020

l’emploi, la taille des entreprises qui les emploient, l’objectif d’assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[432] Le référentiel de priorités a été défini par plusieurs délibérations successives du conseil d’administration de France Compétences¹³⁰. Ces délibérations successives ont consolidé depuis 2021 un système structuré autour de dix priorités, associées à une cotation commune sur un barème de 20 points.

[433] Ces dix priorités sont réparties entre cinq priorités strictement définies au niveau national (dites « socle commun national »), et cinq priorités qui peuvent être adaptées au niveau régional :

- Définition de publics ou de formations prioritaires au sein d’une catégorie donnée (ingénierie spécifique de formation, barème de cofinancement, types de contrats courts ou à temps partiel) ;
- Priorisation de secteurs associés à des listes régionales, adaptées aux spécificités du marché du travail : liste de métiers à fortes perspectives d’emploi, liste de secteurs d’activité dont le taux d’emploi diminue.

[434] La cotation des priorités répartit à poids égal les priorités nationales et les priorités régionales. Au vu du nombre de priorités, une seule d’entre elles est associée à une cotation de 5 points, pour valoriser les PTP présentés par les salariés les moins qualifiés. Les priorités associées à la dynamique de l’emploi (métiers à fortes perspectives d’emploi, secteurs d’activité dont le taux d’emploi diminue) sont priorisées pour chacune d’entre elles à hauteur de 3 points. Les autres priorités sont associées à une cotation limitée à 1 ou 2 points.

Tableau 19 : Référentiel national des priorités pour le financement des PTP en 2023

N°	Priorité	Public cible	Cotation
1	Socle commun national	Projet de salariés les moins qualifiés, à savoir les ouvriers et/ou les employés de niveaux 3 et infra du cadre national des certifications professionnelles	5 POINTS
2	Socle commun national	Projet de salariés reconnus inaptes et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance	1 POINT
3	Socle commun national	Projet de salariés des entreprises de moins de 50 salariés	1 POINT
4	Socle commun national	Projet de salariés d’une durée maximale de 1200 heures	2 POINTS
5	Socle commun national	Projet qui intègre une formation certifiante structurée autour d’un ou plusieurs blocs de compétences permettant d’acquérir l’ensemble de la certification professionnelle enregistrée au RNCP (ex. VAE ou formation préalable au PTP ayant permis d’acquérir une partie des blocs de compétence de la certification ciblée)	1 POINT

¹³⁰ Délibérations n°2019-12-318 du 19 décembre 2019, n°2020-12-153 du 17 décembre 2020, n°2021-07-149 du 13 juillet 2021, et n°2022-09-206 du 29 septembre 2022

6	Catégorie de priorités régionales	Projet proposant une ingénierie de formation ou de parcours valorisée en région figurant sur une liste définie par la Transition Pro	1 POINT
7	Catégorie de priorités régionales	Projet intégrant un parcours de formation incluant un cofinancement figurant sur une liste définie par la Transitions Pro	2 POINTS
8	Catégorie de priorités régionales	Projet ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi ou un métier émergent figurant sur une liste définie par la Transitions Pro	3 POINTS
9	Catégorie de priorités régionales	Projet de salariés en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue, figurant sur une liste définie par la Transitions Pro	3 POINTS
10	Catégorie de priorités régionales	Projet de salariés en contrat court (CDD, intérimaires, intermittents du spectacle) et / ou à temps partiel, figurant sur une liste définie par la Transitions Pro	1 POINT
TOTAL			20 POINTS

Source : *Délibérations de France Compétences*

[435] D'après ces recommandations, les projets doivent être examinés en CPIR dans un ordre décroissant, du dossier cumulant le plus de points associés à des priorités nationales et régionales, jusqu'aux dossiers associés au nombre de points le plus faible, et ce jusqu'à l'épuisement de l'enveloppe associée à la session de la CPIR.

2 Caractéristiques des PTP déposés

2.1 Un nombre de demandes en diminution depuis 2018, une part de dossiers financés stable dans un contexte de diminution des dotations

[436] Après une période 2015-2018 où le nombre de projets de CIF présentés progresse de façon constante, la période 2019-2022 montre une baisse du nombre de projets à un niveau limité, de l'ordre de 30 000 dossiers par an, et de même une baisse sensible du nombre de dossiers effectivement pris en charge. Le taux de prise en charge des dossiers reste stable par rapport à celui observé sur la période 2015-2018 (cf. tableau 6).

Tableau 20 : Evolution du nombre de dossiers de CIF puis PTP déposés, recevables et financés sur la période 2015-2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de projets déposés	76 030	NC	78 624	91 344	35 912	NC	31 197	28 421
Nombre de projets recevables	70 101	NC	72 602	86 921	29 829	NC	28 587	26 911
Nombre de projets pris en charge	39 131	NC	46 787	48 290	18 341	16 271	19 852	18 806
Ratio dossiers recevables / dossiers déposés	92 %	NC	92 %	95 %	83 %	NC	92 %	95 %

Ratio dossiers financés / dossiers recevables	56 %	NC	64 %	56 %	61 %	NC	69 %	70 %
--	------	----	------	------	------	----	------	------

Source : *Etats statistiques et financiers des FONGECIF et ATpro, analyse réalisée par la mission*

[437] Une telle diminution du nombre global de dossiers déposés peut s'expliquer par trois facteurs principaux :

- **La diminution de la population éligible, notamment des bénéficiaires en contrat à durée déterminée.** Alors qu'un salarié en CDD pouvait déposer une demande de congé individuel de formation dans les 12 mois suivant la fin de son dernier contrat, il doit désormais déposer une demande de PTP avant la fin de son CDD. De plus, la formation inscrite dans le PTP doit intervenir au plus tard 6 mois après la fin du CDD.
Ces critères cumulés conduisent à réduire fortement la part des salariés en CDD qui déposent un dossier de PTP et qui en bénéficient : de 29 % des bénéficiaires du CIF, à 5 % des bénéficiaires du PTP.
- Une moindre connaissance du dispositif, notamment lié au changement de dénomination, par l'ensemble des acteurs pouvant orienter les salariés, et des salariés eux-mêmes ;
- Une moindre incitation de certains acteurs (notamment des organismes de formation) à orienter les salariés vers le PTP, au vu de l'enveloppe budgétaire divisée par deux depuis 2018.

[438] La dynamique est variable suivant les régions, qui se décomposent en plusieurs groupes sur la période 2020-2023 :

- Nombre de dossiers déposés stable en Ile-de-France ;
- Dynamisme important dans plusieurs régions, aux premiers rangs desquels la région Hauts-de-France, ainsi que les régions Bretagne, Auvergne-Rhône Alpes, Grand Est ;
- Décélération relative dans plusieurs régions (Centre Val de Loire, Normandie, Occitanie).

Tableau 21 : Nombre de dossiers de PTP déposés par région sur la période 2020-2023¹³¹

Région	Nb PTP déposés en 2020	Nb PTP déposés en 2021	Nb PTP déposés en 2022	Nb PTP déposés en 2023	Evolution 2020/2023
Auvergne-Rhône-Alpes	3 279	3 861	3 724	3 661	12 %
Bourgogne-Franche-Comté	817	1 030	1 065	866	6 %
Bretagne	1 198	1 520	1 337	1 384	16 %
Centre Val-de-Loire	1 054	1 016	1 015	1 017	-4 %
Corse	99	108	116	95	-4 %
Guadeloupe	111	103	95	105	-5 %
Grand Est	1 644	2 120	2 182	1 966	20 %
Guyane	62	46	32	43	-31 %
Hauts-de-France	1 774	2 054	2 306	2 582	46 %
Île-de-France	7 922	9 221	7 657	7 939	0 %
Martinique	97	104	130	129	33 %
Mayotte			9	19	NS
Nouvelle Aquitaine	2 197	2 548	2 229	2 224	1 %
Normandie	1 458	1 479	1 390	1 386	-5 %
Occitanie	2 165	2 053	1 681	1 989	-8 %
Provence Alpes Côte d'Azur	1 675	1 920	1 779	1 780	6 %
Pays-de-la-Loire	1 714	2 008	1 722	1 826	7 %
Réunion	223	250	254	257	15 %
Total national	27 489	31 441	28 723	29 268	6 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

¹³¹ Les données issues du système d'information des ATpro ne coïncident pas strictement avec les données disponibles dans les états statistiques et financiers annuels. Les indicateurs des ATpro sont associées à l'année d'examen des PTP en CPIR, ce qui peut expliquer ce décalage (un dossier déposé en fin d'année et examinée en début d'année suivante en CPIR est décompté en année N dans les états statistiques et financiers, et en année N+1 dans les systèmes d'information des ATpro).

2.2 Caractéristiques des dossiers de PTP déposés

2.2.1 Des niveaux de qualification initiale variés, près de 65 % de salariés de niveau baccalauréat ou infra

[439] Parmi les dossiers déposés en 2023, 34 % des salariés répondent au niveau de qualification initiale 3 et infra (CAP-BEP ou infra), qui est identifié comme une des priorités nationales. Cette part est en progression par rapport à 2020, où cette population représentait 29 % des dossiers déposés. Les variations sont fortes suivant les régions, la part des salariés au niveau de qualification initiale faible dépasse 40 % en Ile-de-France et en Grand Est (cf. tableau 6).

[440] La part des dossiers déposés par des salariés ayant un niveau équivalent à une licence, ou supérieure est stable depuis 2020 (21 %), mais apparaît très variable selon les régions en 2023 (tableau 6).

Tableau 22 : Répartition des PTP déposés par niveau de qualification initiale des salariés en 2023

Région	Niveaux 1 à 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveaux 7 et 8
Auvergne-Rhône-Alpes	31 %	28 %	16 %	15 %	10 %
Bourgogne-Franche-Comté	36 %	33 %	16 %	9 %	5 %
Bretagne	30 %	31 %	17 %	15 %	6 %
Centre Val-de-Loire	38 %	30 %	17 %	10 %	5 %
Corse	35 %	25 %	13 %	15 %	13 %
Guadeloupe	26 %	26 %	21 %	18 %	10 %
Grand Est	42 %	31 %	13 %	9 %	4 %
Guyane	26 %	29 %	23 %	17 %	6 %
Hauts-de-France	31 %	34 %	16 %	13 %	6 %
Île-de-France	41 %	25 %	12 %	12 %	10 %
Martinique	24 %	28 %	23 %	21 %	4 %
Mayotte	17 %	17 %	17 %	33 %	17 %
Nouvelle Aquitaine	28 %	35 %	17 %	14 %	7 %
Normandie	38 %	35 %	14 %	10 %	3 %
Occitanie	28 %	28 %	17 %	18 %	9 %
Provence Alpes Côte d'Azur	32 %	31 %	15 %	13 %	9 %

Pays-de-la-Loire	27 %	33 %	18 %	16 %	7 %
Réunion	21 %	32 %	19 %	19 %	9 %
Total national	34 %	30 %	15 %	13 %	8 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

2.2.2 Des salariés qui sont en majorité dans leur première partie de carrière

[441] De façon constante depuis 2020 et dans l'ensemble des régions, les salariés de plus de 45 ans représentent environ un quart des PTP déposés (26 % en 2023). La part des salariés de niveau de qualification initiale III et infra augmente avec l'âge (cf. tableau 7).

Tableau 23 : Nombre de PTP déposés en 2023 par tranche d'âge, et part des salariés de qualification initiale inférieure au baccalauréat parmi ces dossiers

	19-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65 ans et +	Total
Nombre PTP déposés	772	8 883	11 621	6 481	1 211	16	28 984
% PTP déposés	3 %	31 %	40 %	22 %	4 %	0 %	100 %
Nombre PTP d'un salarié niveau III	196	2 418	4 128	2 645	572	10	9 971
% des PTP portés par un salarié à faible niveau de qualification initiale	26 %	27 %	36 %	41 %	47 %	63 %	34 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

3 Éléments concernant les modalités d'instruction des dossiers

3.1 L'appréciation par les CPIR de la pertinence du projet professionnel conduit à écarter 18 % des dossiers présentés, sans que les critères de refus soient lisibles et harmonisés

[442] En 2023, 18 % des dossiers examinés en CPIR, soit près de 4500 dossiers, sont jugés « non probants », sur le fondement d'un ou plusieurs des critères suivants : cohérence du projet de transition professionnelle ; pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées ; perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation.

[443] La part des projets évalués comme « non probants » par la CPIR varie fortement suivant les régions, et peut atteindre un tiers des dossiers examinés, comme le montre le tableau ci-dessous :

Tableau 24 : Part des dossiers jugés « non probants » présentés en CPIR en 2023

Région	Nombre total de projets PTP examinés en CPIR	Part des projets jugés « non probants » en CPIR
Auvergne-Rhône-Alpes	3 310	22 %
Bourgogne-Franche-Comté	750	8 %
Bretagne	1 382	23 %
Centre Val-de-Loire	966	25 %
Corse	92	20 %
Guadeloupe	99	9 %
Grand Est	1 867	7 %
Guyane	41	0 %
Hauts-de-France	2 423	15 %
Île-de-France	7 939	17 %
Martinique	107	8 %
Mayotte	19	11 %
Nouvelle Aquitaine	2 109	24 %
Normandie	1 287	13 %
Occitanie	1 791	14 %
Provence Alpes Côte d'Azur	1 681	22 %
Pays-de-la-Loire	1 724	22 %
Réunion	242	34 %
Total national	27 829	18 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[444] Les motifs de refus des dossiers de PTP évalués comme « non probants » en CPIR peuvent être examinés plus en détails, car le système d'information des ATpro permet d'identifier si l'un ou plusieurs des trois critères pris en compte par les CPIR ont été déterminants (cf. tableau 9).

[445] Les dossiers de PTP rejetés par la CPIR sur le motif « dossier non probant » peuvent être associés à deux, voire trois critères de rejet. En effet, chacun des trois critères sert de motif de refus pour au moins 50 % des dossiers.

[446] Le premier critère, portant sur la pertinence du projet de reconversion professionnelle, est mobilisé pour la moitié des dossiers écartés. Ce motif est particulièrement utilisé pour les CPIR en Ile-de-France, en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie.

[447] Le deuxième critère, correspondant à l'adéquation du parcours de formation et de son financement, est le principal critère d'exclusion de projets. Il intègre à la fois des considérations relatives au format de la formation (ex. formation pour un conducteur poids lourd associant la formation initiale minimale obligatoire, et le titre de capacité de transport lourd de marchandises), et concernant la capacité de financement des formations longues et/ou qui ne disposent pas de cofinancements.

[448] Le troisième critère, relatif aux « perspectives d'emploi », est retenu dans la moitié des dossiers refusés. Certaines CPIR semblent l'utiliser de façon prédominante (Bourgogne-Franche Comté, Bretagne, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine), sans lien évident avec la dynamique du marché du travail au niveau régional.

Tableau 25 : Motifs mobilisés pour les PTP jugés « non probants » en 2023 ¹³²

Région	Nombre dossiers PTP identifiés comme « non probants »	...au motif « Contenu du projet »	...au motif « Parcours de formation et son financement »	...au motif « Perspectives d'emploi »
Auvergne-Rhône-Alpes	715	34 %	82 %	48 %
Bourgogne-Franche-Comté	61	23 %	36 %	98 %
Bretagne	314	55 %	90 %	90 %
Centre Val-de-Loire	240	30 %	56 %	44 %
Corse	18	33 %	50 %	44 %
Guadeloupe	9	89 %	89 %	100 %
Grand Est	125	22 %	100 %	10 %
Hauts-de-France	357	58 %	37 %	80 %
Île-de-France	1 337	72 %	58 %	17 %
Martinique	9	0 %	22 %	100 %
Mayotte	2	50 %	100 %	0 %
Nouvelle Aquitaine	507	78 %	65 %	85 %
Normandie	173	39 %	75 %	4 %
Occitanie	250	68 %	82 %	71 %
Provence Alpes Côte d'Azur	368	36 %	67 %	46 %
Pays-de-la-Loire	377	51 %	80 %	68 %
Réunion	82	15 %	83 %	54 %
Total national	4 944	54 %	68 %	49 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[449] Les entretiens auprès des différentes ATpro rencontrées par la mission ont montré la variété des modes de prises de décision des CPIR, suivant des règles ayant en principe vocation à assurer une équité de traitement entre les personnes qui déposent un dossier :

- **Île-de-France** : étant donné le volume important des dossiers examinés, la CPIR se décompose en 3 sous-commissions, qui n'ont pas de spécialité territoriale ou thématique. Une commission « cohérence et qualité » a pour mission d'harmoniser les critères de décision de ces 3 sous-commissions, dans un objectif d'équité de traitement. L'ATpro n'a pas transmis de document écrit relatif aux critères qui permettent d'harmoniser les décisions prises en CPIR, ou concernant l'activité et les orientations engagées par cette commission « cohérence et qualité » ;
- **Bretagne** : retours d'expérience de chaque commission paritaire retracés dans un avis du conseil d'administration de l'ATpro, qui est transmis aux services chargés de l'instruction des dossiers. Les éléments transmis sont assez généraux (ex. pas de prise en compte de la priorité régionale « secteurs en déclin ») ;
- **Hauts-de-France** : la CPIR a fait le choix d'une spécialisation en cinq sous-commissions associées aux bassins d'emploi de la région (Lille, Arras, St-Omer, Amiens, Valenciennes). Les

¹³² Les motifs peuvent se cumuler pour un même dossier, les trois colonnes correspondent dès lors à une somme > 100 %

critères d'appréciation principaux ont été évoqués à l'oral par les représentants de la CPIR : clarté de la présentation du projet, présentation d'une « enquête emploi » réalisée par la personne sur les perspectives d'emploi et les conditions de travail (ex. offres d'emploi), associée si possible à des entretiens avec des personnes exerçant dans la profession visée (salaire, conditions de travail, contraintes éventuelles)

- **Auvergne-Rhône Alpes** : document interprétatif précis des critères de pertinence, partagé entre les services d'instruction administratifs de l'ATpro et son conseil d'administration, actualisé en fonction des nouvelles questions soulevées au décours des débats relatifs à des dossiers individuels en CPIR ;
- **Provence Alpes Côte d'Azur** : trame d'analyse technique des dossiers validée par le conseil d'administration au vu des débats en CPIR, permettant aux services d'instruction d'évoquer les principaux points avec le salarié, en amont de l'examen en commission paritaire ;
- **Nouvelle Aquitaine** : un document assez succinct, partagé avec les services de l'ATpro, rappelle les principes d'examen des dossiers en CPIR. Le document mentionne à nouveau que le dossier présenté par le salarié doit documenter précisément les perspectives d'emploi associées à sa reconversion, ainsi que les conditions de travail et de rémunération du métier visé.

[450] Le système d'information des ATpro permet de comparer, pour un même dossier, l'avis proposé par les services d'instruction de l'ATpro, et la décision finalement rendue par la CPIR sur le caractère probant des PTP qui leur sont présentés. Il peut être fait l'hypothèse que lorsqu'une part importante des avis rendus par les CPIR diffère de la proposition initiale présentée par les services d'instruction, les décisions sont rendues en CPIR sur le fondement d'une doctrine peu formalisée, non harmonisée et/ou peu partagée avec les services d'instruction.

[451] Ces données permettent de distinguer deux catégories de situation :

- Une minorité de CPIR pour lesquelles l'écart entre l'avis des services et la décision de la CPIR est inférieur à 10 % des dossiers, ou proche de cette borne (Auvergne-Rhône Alpes, Hauts-de-France, Martinique, Guyane) ;
- Une majorité de CPIR pour lesquelles la décision des commissions paritaires s'écarte plus fréquemment de la proposition des services d'instruction, au moins pour un critère d'appréciation. Cette tendance est particulièrement marquée pour les régions Ile-de-France et Nouvelle-Aquitaine, pour ce qui concerne l'appréciation du contenu du projet. Dans ces deux régions, la décision de la CPIR s'écarte de la proposition des services pour l'appréciation du contenu du projet pour un dossier sur quatre, elle utilise à titre principal ce motif pour écarter des dossiers au motif qu'ils sont « non pertinents ».

Tableau 26 : Part des décisions des CPIR qui diffère de la proposition des services d’instruction sur le caractère probant des PTP en 2023¹³³

Région	% avis différents sur le motif « Contenu du projet »	% avis différents sur le motif « Parcours de formation et son financement »	% avis différents sur le motif « Perspectives d’emploi »
Auvergne-Rhône-Alpes	4 %	10 %	6 %
Bourgogne-Franche-Comté	3 %	7 %	19 %
Bretagne	13 %	15 %	18 %
Centre Val-de-Loire	7 %	14 %	12 %
Corse	10 %	12 %	12 %
Guadeloupe	6 %	6 %	16 %
Grand Est	7 %	34 %	4 %
Guyane	7 %	7 %	7 %
Hauts-de-France	8 %	4 %	12 %
Île-de-France	26 %	12 %	6 %
Martinique	5 %	5 %	13 %
Mayotte	21 %	16 %	32 %
Nouvelle Aquitaine	23 %	23 %	29 %
Normandie	10 %	14 %	5 %
Occitanie	9 %	13 %	23 %
Pays-de-la-Loire	13 %	17 %	18 %
Réunion	5 %	17 %	14 %
Total national	15 %	14 %	12 %

Source : Données issues du système d’information des ATpro, analyse réalisée par la mission

3.2 En raison de leur nombre et de leur dispersion, les priorités permettant de hiérarchiser les dossiers ont un impact globalement limité

[452] Seules quatre des dix priorités définies dans le référentiel national sont associées à une probabilité très élevée que le dossier de PTP soit financé :

- **La priorité n°1 “salariés les moins qualifiés”** : en moyenne nationale, ces dossiers représentent 33 % des PTP examinés en CPIR, et 40 % des PTP financés. Les dossiers des salariés qui répondent à ce critère et dont le dossier est évalué comme « probant » par la CPIR sont financés dans plus de 95 % des cas, sauf dans deux régions (Occitanie et Ile-de-France, cf. tableau 11). Le différentiel positif est important avec les dossiers présentés qui ne répondent pas à ce critère (72 % de dossiers financés en moyenne nationale).

¹³³ Données non renseignées pour la région Provence Alpes Côte d’Azur

Tableau 27 : Part des dossiers de PTP jugés « probants » en CPIR et financés en 2023, suivant qu'ils répondent ou non à la priorité « salariés les moins qualifiés »

Région	% des dossiers répondant à la priorité « salarié les moins qualifiés » financés	% des dossiers ne répondant pas à la priorité « salarié les moins qualifiés » financés	Différentiel
Auvergne-Rhône-Alpes	100 %	68 %	32 %
Bourgogne-Franche-Comté	98 %	80 %	18 %
Bretagne	100 %	90 %	10 %
Centre Val-de-Loire	94 %	81 %	13 %
Corse	100 %	88 %	12 %
Guadeloupe	95 %	80 %	15 %
Grand Est	100 %	55 %	45 %
Guyane	NS	NS %	NS
Hauts-de-France	98 %	69 %	29 %
Île-de-France	90 %	68 %	22 %
Martinique	100 %	86 %	14 %
Mayotte	NS	NS	NS
Nouvelle Aquitaine	97 %	90 %	7 %
Normandie	99 %	79 %	20 %
Occitanie	81 %	54 %	27 %
Provence Alpes Côte d'Azur	100 %	82 %	18 %
Pays-de-la-Loire	100 %	83 %	17 %
Réunion	92 %	90 %	2 %
Total national	95 %	72 %	23 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

- **La priorité n°7 « parcours de formation incluant un cofinancement »** : 19 % des dossiers examinés en CPIR répondent à ce critère, ils représentent 24 % des PTP financés en 2023. Cette proportion varie fortement entre les régions (cf. tableau 12), ce qui peut témoigner soit d'une démarche proactive engagée par certaines ATpro pour rechercher des cofinancements, soit d'une définition plus ou moins restrictive des critères de cofinancements¹³⁴.

A quelques exceptions¹³⁵, les dossiers qui répondent à ce critère se voient beaucoup plus souvent financés que les dossiers qui ne sont pas cofinancés (91 % des dossiers vs. 77 % des dossiers qui ne répondent pas à cette priorité).

¹³⁴ Barèmes de cofinancement variables suivant les régions, définis par chaque ATpro, justifiant l'attribution ou non des points de priorité associés

¹³⁵ Centre Val de Loire, Guadeloupe, Hauts-de-France

Tableau 28 : Part des dossiers de PTP jugés « probants » en CPIR et financés en 2023, suivant qu'ils répondent ou non à la priorité « cofinancement »

Région	Part des dossiers examinés en CPIR répondant à la priorité « cofinancement »	Part des dossiers répondant au critère « cofinancement » qui sont financés	Part des dossiers ne répondant pas au critère « cofinancement » qui sont financés
Auvergne-Rhône-Alpes	11 %	98 %	74 %
Bourgogne-Franche-Comté	67 %	89 %	80 %
Bretagne	19 %	98 %	92 %
Centre Val-de-Loire	13 %	76 %	88 %
Corse	13 %	100 %	91 %
Guadeloupe	19 %	80 %	84 %
Grand Est	22 %	94 %	67 %
Guyane	0 %	NS	71 %
Hauts-de-France	20 %	79 %	77 %
Île-de-France	16 %	88 %	74 %
Martinique	2 %	100 %	89 %
Mayotte	0 %	NS	59 %
Nouvelle Aquitaine	9 %	98 %	91 %
Normandie	31 %	98 %	81 %
Occitanie	1 %	83 %	60 %
Provence Alpes Côte d'Azur	11 %	96 %	86 %
Pays-de-la-Loire	68 %	94 %	72 %
Réunion	1 %	100 %	90 %
Total national	19 %	91 %	77 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

- La priorité n°8 « métier à fortes perspectives d'emploi ou émergent »** : 65 % des dossiers examinés par les CPIR répondent à cette priorité (cf. tableau 13). Les variations sont importantes entre les régions, elles peuvent s'expliquer par les différences objectives des tensions de recrutement entre les régions, et par les orientations décidées par chaque instance de gouvernance des ATpro pour élaborer une liste de métiers (étendue ou resserrée). Les dossiers qui répondent à ce critère se voient plus souvent financés que les dossiers qui n'y répondent pas (87 % des dossiers vs. 64 % des dossiers qui ne répondent pas à cette priorité).

Tableau 29 : Part des dossiers de PTP jugés « probants » en CPIR et financés en 2023, suivant qu'ils répondent ou non à la priorité « perspective d'emploi »

Région	Part des dossiers examinés en CPIR répondant à la priorité « perspective d'emploi »	Part des dossiers répondant au critère « perspective d'emploi » qui sont financés	Part des dossiers ne répondant pas au critère « perspective d'emploi » qui sont financés
Auvergne-Rhône-Alpes	50 %	97 %	57 %
Bourgogne-Franche-Comté	63 %	92 %	77 %
Bretagne	41 %	98 %	89 %
Centre Val-de-Loire	69 %	91 %	73 %
Corse	58 %	95 %	87 %
Guadeloupe	33 %	94 %	78 %
Grand Est	61 %	87 %	51 %
Guyane	22 %	100 %	63 %
Hauts-de-France	71 %	91 %	43 %
Île-de-France	78 %	82 %	56 %
Martinique	29 %	87 %	90 %
Mayotte	11 %	100 %	53 %
Nouvelle Aquitaine	67 %	95 %	85 %
Normandie	53 %	98 %	74 %
Occitanie	72 %	69 %	40 %
Provence Alpes Côte d'Azur	80 %	91 %	73 %
Pays-de-la-Loire	48 %	93 %	81 %
Réunion	45 %	89 %	91 %
Total national	65 %	87 %	64 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

- **La priorité n°2 « salariés concernés par une situation d'inaptitude »** est associée au financement du PTP dans 93 % des dossiers. Seuls 4 % des PTP présentés sont concernés par cette priorité. La priorisation de ces dossiers semble liée à son association à d'autres critères de priorisation (notamment la priorité n°1 « salariés les moins qualifiés »), étant donné la faible pondération de cette priorité¹³⁶.

[453] Quatre priorités ont un effet plus limité sur la probabilité de financement des dossiers :

- **La priorité n°3 « salariés en entreprise de moins de 50 salariés »** concerne 27 % des dossiers examinés en CPIR. Parmi ces dossiers, 87 % sont financés (vs. 77 % pour les dossiers qui ne répondent pas à cette priorité) ;
- **La priorité n°4 « projet d'une durée d'une année calendaire ou de 1200h maximum »** concerne la grande majorité des projets présentés (79 %). 82 % des dossiers qui répondent à cette priorité sont financés (vs. 72 % des dossiers qui ne répondent pas à cette priorité) ;
- **La priorité n°9 « salarié en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue »** n'est pas mobilisée dans l'ensemble des régions. Au vu de la dynamique régionale, plusieurs

¹³⁶ Un point sur un total de 20 points

ATpro ont fait le choix de ne pas dresser de liste des secteurs concernés¹³⁷. Pour les régions qui mobilisent cette priorité régionale, le poids des dossiers est très variable d'une région à l'autre (cf. tableau n°14). Les dossiers répondant à cette priorité sont quasiment tous financés.

Tableau 30 : Part des dossiers de PTP jugés « probants » en CPIR et financés en 2023, suivant qu'ils répondent ou non à la priorité « secteurs d'activité dont le taux d'emploi diminue »

Région	Part des dossiers examinés en CPIR répondant à la priorité « secteurs en déclin »	Part des dossiers répondant au critère « secteur en déclin » qui sont financés	Part des dossiers ne répondant pas au critère « secteur en déclin » qui sont financés
Bourgogne-Franche-Comté	20 %	94 %	84 %
Centre Val-de-Loire	6 %	90 %	86 %
Corse	2 %	100 %	92 %
Guadeloupe	13 %	100 %	81 %
Grand Est	1 %	89 %	72 %
Guyane	2 %	NS	NS
Hauts-de-France	4 %	94 %	77 %
Île-de-France	17 %	85 %	75 %
Martinique	19 %	100 %	86 %
Nouvelle Aquitaine	8 %	99 %	59 %
Normandie	12 %	99 %	91 %
Occitanie	10 %	76 %	85 %
Provence Alpes Côte d'Azur	23 %	98 %	59 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

- **La priorité n°10 « salariés en temps partiel ou CDD »** (adaptée au niveau régional) concerne 17 % des dossiers examinés en CPIR. 87 % des dossiers qui répondent à cette priorité sont financés (vs. 78 % des dossiers qui ne répondent pas à cette priorité).

[454] Enfin, deux priorités ont un impact très limité voire nul sur le financement des dossiers de PTP associés :

- **La priorité n°5 « formations structurées autour de blocs de compétences »** concerne 8 % des dossiers examinés en CPIR, avec à nouveau de fortes variations suivant les régions (entre 1 % et 22 % des dossiers examinés), sans que cette priorité semble avoir d'impact sur le financement, par rapport aux dossiers non priorisés sur ce critère ;
- Le même constat peut être posé pour **la priorité n°6 « PTP associés à une ingénierie spécifique de formation »**, définie au niveau régional. Ces dossiers représentent 37 % des dossiers examinés en CPIR au niveau national, avec de fortes variations suivant les régions (entre 0 % et 67 % des dossiers examinés, pour l'Île-de-France). Cette priorité n'a pas d'impact sur la part des projets financés, par rapport aux PTP qui ne sont pas associés à cette priorité.

¹³⁷ Auvergne-Rhône Alpes, Bretagne, Pays de la Loire, Réunion

3.3 Une certaine hétérogénéité territoriale persiste sur le taux d'accès à un financement de PTP, pour des projets répondant aux priorités définies

[455] La dynamique de dépôt de dossiers de PTP peut conduire à une répartition des besoins de financement qui s'écarte en partie de la répartition de la dotation entre ATpro réalisée par France Compétences, et s'appuyant sur la répartition de la masse salariale par région. Cependant, aucune corrélation évidente ne peut être établie entre la part relativement élevée de projets de PTP dans certaines régions au regard de leur dotation budgétaire, et la part des dossiers qui se voient financés (cf. tableau 15). Plus que le nombre de dossiers présentés, c'est le niveau d'exigence fixé par les CPIR pour déterminer les dossiers « non probants » et le poids des PTP les plus coûteux¹³⁸ qui expliquent le taux de PTP financés dans chaque région.

Tableau 31 : Répartition des dotations et des dossiers examinés par ATpro, taux de financement des dossiers de PTP par ATpro en 2023 (ordre croissant)

Région	Répartition de la dotation de France Compétences en 2023	Part de la région sur l'ensemble des dossiers examinés en CPIR en 2023	Part des PTP examinés en CPIR qui sont financés
Occitanie	6,91 %	6 %	52 %
Mayotte	0,06 %	0,06 %	53 %
Réunion	0,70 %	1 %	60 %
Auvergne-Rhône-Alpes	11,78 %	12 %	61 %
Île-de-France	32,10 %	29 %	64 %
Centre Val-de-Loire	3,13 %	3 %	65 %
Hauts-de-France	6,95 %	9 %	66 %
Grand Est	6,74 %	7 %	68 %
Provence Alpes Côte d'Azur	6,70 %	6 %	68 %
Pays-de-la-Loire	5,28 %	6 %	68 %
Nouvelle Aquitaine	7,08 %	8 %	70 %
Guyane	0,17 %	0,12 %	71 %
Bretagne	4,04 %	5 %	72 %
Corse	0,38 %	0,3 %	74 %
Normandie	4,02 %	5 %	75 %
Guadeloupe	0,36 %	0,3 %	76 %
Bourgogne-Franche-Comté	3,24 %	3 %	79 %
Martinique	0,36 %	0,4 %	81 %
Total national	100 %	100 %	66 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[456] La validation du financement des PTP étant échelonnée sur chaque séance de CPIR, la commission paritaire vise à maximiser le nombre de dossiers financés sur la quote-part de financement annuel disponible à chaque séance. Cette logique conduit les ATpro qui instruisent un nombre relativement limité de dossiers au vu de leur capacité de financement, sur une partie de l'année ou tout au long des séances, à financer tous les dossiers de PTP jugés pertinents, qu'ils répondent ou non à des priorités définies au niveau national ou régional. Un tel phénomène est

¹³⁸ Formations pluriannuelles, notamment formations d'infirmier

particulièrement marqué lors du versement d’une dotation complémentaire par France Compétences, comme cela a été le cas en 2023. Les extractions du système d’informations des ATpro permettent d’estimer le nombre minimal de points associé aux PTP financés, pour chaque date de séance de la commission paritaire de la région. Ces données permettent d’identifier qu’un certain nombre de CPIR peuvent financer des dossiers qui ne correspondent à aucune priorité de financement (cf. tableau 16), par exemple en Bretagne, en Nouvelle-Aquitaine, et sur certaines sessions en Ile-de-France.

[457] Par ailleurs, à l’exception de la région Auvergne-Rhône Alpes, où le nombre minimal de points associés à un PTP financé oscille entre 2 et 3 points, les variations peuvent être importantes suivant les sessions des CPIR.

Tableau 32 : Nombre minimal de points de priorités associés aux PTP financés en 2023

Région	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Auvergne-Rhône-Alpes	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
Bourgogne-Franche-Comté	2	6	3	7	7	6	0	1	2	2	2	1
Bretagne	5	2	3	3	0	0	0	0	0	1	0	0
Centre Val-de-Loire	2	4	2	1	3	2	0	0	3	2	2	3
Corse	3	6	4	3	3	2	2	0	3	3	3	3
Guadeloupe	0	0	0	0	1	2	0	2	0	2	2	0
Grand Est	6	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2	3
Guyane	5	0	0	0	3	0	0	0	1	2	2	3
Hauts-de-France	3	5	5	5	3	2	3	6	2	1	3	2
Île-de-France	2	2	2	3	1	3	1	0	3	4	2	2
Martinique	2	4	2	3	1	1	2	0	2	2	1	1
Mayotte	0	0	0	2	0	4	0	0	3	2	0	9
Nouvelle Aquitaine	2	2	2	2	3	2	0	0	0	2	2	0
Normandie	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	0
Occitanie	0	2	2	2	1	0	2	0	6	7	10	11
Provence Alpes Côte d’Azur	3	4	1	5	3	1	3	2	5	6	7	3
Pays-de-la-Loire	5	5	5	5	5	4	2	1	0	2	3	3
Réunion	0	3	1	0	2	1	0	1	0	0	0	1

Source : Données issues du système d’information des ATpro, analyse réalisée par la mission

3.4 Un impact probable du conseil en évolution professionnelle sur la probabilité de voir un projet de transition professionnelle financé

[458] Lors du dépôt d'un dossier de PTP, le salarié indique aux services de l'ATpro s'il a été accompagné par un organisme de conseil en évolution professionnelle. Ces données sont déclaratives, et doivent être considérées avec quelques précautions (données non exhaustives, renseignement par des salariés n'ayant pas fait l'objet d'un accompagnement structuré par un organisme CEP).

[459] Sous réserve de ces précautions méthodologiques, les données disponibles tendent à indiquer que l'impact d'un accompagnement par un organisme de CEP est significatif sur la poursuite du projet de transition professionnelle par le salarié (cf. tableau 17). En effet, les dossiers qui mentionnent un accompagnement CEP présentent un taux de réussite plus important que les dossiers qui n'en font pas mention, dans l'ensemble des régions. Cet impact porte notamment sur l'appréciation du caractère « probant » du projet par les CPIR.

[460] Le différentiel de ce taux de réussite CEP/sans CEP est homogène, quel que soit le niveau de qualification initiale des salariés qui déposent un projet. Cependant, les salariés aux niveaux de qualification les plus faibles¹³⁹ mentionnent moins fréquemment le recours au CEP (55 % des dossiers déposés) que les niveaux de qualification les plus élevés¹⁴⁰ (68 % des dossiers déposés).

Tableau 33 : Part des dossiers de PTP financés, pour les salariés indiquant avoir été accompagnés par un organisme de CEP, et pour les salariés n'ayant pas mentionné un tel accompagnement en 2023

Région	% des dossiers présentés en CPIR avec la mention « accompagnement CEP »	% des dossiers avec la mention « CEP » et financés	% des dossiers sans la mention « CEP » et financés	Différentiel
Auvergne-Rhône-Alpes	66 %	62 %	57 %	5 %
Bourgogne-Franche-Comté	74 %	84 %	65 %	20 %
Bretagne	77 %	76 %	59 %	16 %
Centre Val-de-Loire	58 %	69 %	59 %	10 %
Corse	66 %	72 %	77 %	-5 % ¹⁴¹
Guadeloupe	35 %	86 %	70 %	15 %
Grand Est	57 %	71 %	63 %	7 %
Guyane	37 %	93 %	58 %	36 %
Hauts-de-France	54 %	71 %	60 %	10 %
Île-de-France	54 %	69 %	57 %	12 %
Martinique	46 %	84 %	79 %	4 %
Mayotte	100 %	53 %	NC	NC
Nouvelle Aquitaine	77 %	74 %	55 %	19 %
Normandie	44 %	75 %	74 %	1 %
Occitanie	69 %	57 %	41 %	17 %

¹³⁹ Niveaux III et infra, soit un niveau de qualification initiale inférieur ou égal à un CAP ou un BEP

¹⁴⁰ Niveaux VI et supérieurs, soit un niveau de qualification initial supérieur ou égal au niveau licence

¹⁴¹ Non significatif, calcul réalisé sur quelques dizaines de dossiers examinés par an

Provence Alpes Côte d'Azur	69 %	72 %	61 %	10 %
Pays-de-la-Loire	74 %	73 %	55 %	17 %
Réunion	100 %	60 %	NC	NC
Total national	62 %	70 %	59 %	11 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

4 Caractéristiques des PTP financés

4.1 Des projets de reconversion en partie portés au sein d'une même branche professionnelle, voire d'une même entreprise

[461] Le système d'information des ATpro permet d'identifier les codes ROME associé au métier actuel exercé par le salarié, et le métier vers lequel il souhaite se reconvertir. La mission a regroupé ces codes ROME par rapport à la structure des familles professionnelles (FAP), afin d'identifier les évolutions professionnelles par secteur d'activité.

[462] Cinq principales familles professionnelles regroupent 68 % des dossiers de PTP financés en 2023 (cf. tableau 18)

Tableau 34 : Répartition des dossiers de PTP financés pour les principales familles professionnelles en 2023

Famille professionnelle	Nombre de PTP financés en 2023
Transports, logistique et tourisme	2 704
Gestion et administration des entreprises	1 718
Commerce	2 847
Services aux particuliers et aux collectivités	2 784
Santé, action sociale, culturelle et sportive	2 359
Sous-total	12 412

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[463] Dans plusieurs de ces familles professionnelles, les dossiers de PTP financés inscrivent une part importante des salariés vers une évolution au sein de la même famille professionnelle :

- Pour 33 % des salariés issus de la FAP « transports, logistique et tourisme » ;
- Pour 41 % des salariés issus de la FAP « gestion et administration des entreprises » ;
- Pour 40 % des salariés issus de la FAP « santé et action sociale ».

[464] Les salariés de deux familles professionnelles seulement portent des projets les conduisant à évoluer très majoritairement au sein d'une FAP différente :

- les salariés issus de la FAP « services à la personne » (52 % d'évolution vers la FAP « santé et action sociale) ;

- les salariés issus de la FAP « commerce » (39 % d'évolution vers la FAP « gestion et administration des entreprises).

[465] Aucune donnée consolidée ne peut être extraite du système d'information des ATpro, pour ce qui concerne les PTP associés à un projet d'évolution interne à une même entreprise. Cependant, ces données sont disponibles pour les services de gestion des ATpro, à partir des éléments déclarés par le salarié lors du dépôt de son dossier. Les données transmises par les ATpro interrogées à ce sujet (cf. tableau 19) montrent que ces projets de parcours internes ne sont pas anecdotiques.

Tableau 35 : Part des dossiers de PTP financés en 2023, pour lesquels un projet de reconversion interne à l'entreprise est déclaré par le salarié

Région	% des dossiers PTP associés à un projet de reconversion interne
Auvergne-Rhône Alpes	13 %
Bretagne	14 %
Hauts-de-France	14 %
Ile-de-France	18,9 % (13,6 % hors secteur sanitaire et social)
PACA	14-15 %

Source : Déclaratif des ATpro d'après leur système d'information

4.2 Un coût moyen des PTP financés qui augmente du fait de la durée de la formation

[466] Un des objectifs portés par la réforme de 2018 portait sur la réduction de la durée de la formation et du coût associé du PTP¹⁴², notamment en prévoyant de façon systématique un positionnement préalable à la formation par les organismes de formation afin d'adapter la durée de la formation en fonction des compétences déjà acquises par le salarié. Force est de constater que cet objectif n'est pas atteint, du fait de la progression globale de la durée moyenne des formations entre la période 2015-2018 et la période 2021-2022.

[467] Les coûts pédagogiques pris en charge par les ATpro¹⁴³ n'augmentent pas à la hauteur de la durée moyenne de formation (+7 % entre 2018 et 2022, vs. +19 % durée moyenne de formation). Sur l'ensemble de la période, les coûts pédagogiques représentent de l'ordre de 30 % du coût global du dispositif (37-38 % en 2017-2018).

[468] Cependant, le coût global du dispositif augmente tendanciellement (26 932 € sur la période 2019-2022, à comparer à 22 651 € sur la période 2015-2018), notamment du fait de l'allongement tendanciel de la durée moyenne des formations.

¹⁴² Pour rappel, 70 % du coût du PTP est associé à la prise en charge du salaire, la diminution de la durée de la formation est donc le levier principal de réduction de son coût global

¹⁴³ Qui ne tiennent pas compte des cofinancements d'autres institutions ou de l'employeur

Tableau 36 : Evolution de la durée moyenne de la formation et du coût moyen du CIF puis du PTP, sur la période 2015-2022

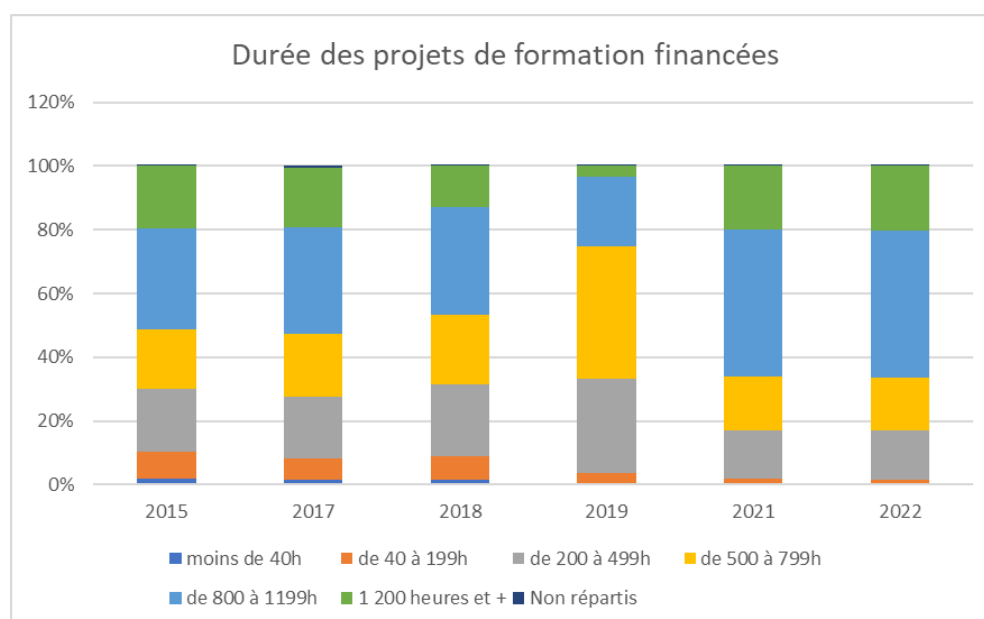
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Durée moyenne de la formation (en heures)	752	/	764	809	652	/	941	962
Coût moyen du CIF ou PTP (en €)	24 564 €	/	23 045 €	20 345 €	27 697 €	26 611 €	27 837 €	25 583 €
...dont coûts pédagogiques moyens (en €)	7 693 €	/	8 447 €	7 668 €	8 128 €	8 134 €	8 197 €	8 211 €

Source : Etats statistiques et financiers des FONGECIF et OPACIF, puis des ATpro, analyse réalisée par la mission

[469] Les données issues des états statistiques et financiers permettent à nouveau de repérer des tendances engagées entre le CIF et le PTP. On peut observer Un accroissement significatif des formations de plus de 800h, qui représentent les deux tiers des formations financées. Ces formations représentent pour l'essentiel des formations de 800h à 1199h (46 % des formations en 2021-2022), et de façon significative les formations de plus de 1200h (20 % des formations en 2021-2022).

[470] Les formations d'une durée de 200h à 499h représentent une part stable des formations sur la période ; en revanche, les formations de moins de 200h disparaissent quasiment, alors qu'elles représentaient une part non négligeable des CIF (10 %).

Graphique 9 : Répartition de la durée des projets de formation associés au congé individuel de formation, puis du PTP, sur la période 2015-2022



Source : Etats statistiques et financiers des FONGECIF et OPACIF puis des ATpro, analyse réalisée par la mission

4.3 Des cofinancements encore limités, sans progression marquée suivant la taille de l'entreprise concernée

[471] Une estimation plus détaillée des cofinancements de PTP peut être réalisée sur l'année 2023, à partir des données renseignées pour les 4 306 PTP validés, qui répondent à la priorité « cofinancement » (cf. tableau 21).

[472] D'après ces données, les niveaux de cofinancement représentent moins de 15 % des charges engagées par les ATpro, soit environ 4 400 € par dossier, tous cofinanceurs confondus (employeur, OPCO, Agefiph, FSE...). Le poids des cofinancements est très variable suivant les régions, il est particulièrement faible en Ile-de-France.

Tableau 37 : Nombre de PTP co-financés en 2023, montant moyen du cofinancement et part de cofinancement estimé

Région	Nombre PTP en priorité "cofinancement"	Montant moyen cofinancement dossiers validés	Cofinancement / coûts pris en charge ATpro	Coût moyen frais pédagogiques
Auvergne-Rhône-Alpes	326	6 667 €	21 %	7 691 €
Bourgogne-Franche-Comté	413	1 256 €	4 %	9 028 €
Bretagne	198	1 211 €	4 %	7 228 €
Centre Val-de-Loire	78	3 127 €	11 %	7 482 €
Corse	9	7 172 €	23 %	6 997 €
Guadeloupe	12	8 464 €	14 %	8 800 €
Grand Est	354	5 750 €	20 %	5 385 €
Hauts-de-France	340	2 327 €	9 %	8 040 €
Île-de-France	979	1 895 €	6 %	9 180 €
Nouvelle Aquitaine	179	4 167 €	17 %	8 084 €
Normandie	370	8 609 €	31 %	4 496 €
Occitanie	15	7 873 €	25 %	7 549 €
Provence Alpes Côte d'Azur	152	13 284 €	52 %	7 465 €
Pays-de-la-Loire	878	5 469 €	21 %	7 258 €
National	4 306	4 403 €	15 %	7 615 €

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[473] D'après les données déclaratives sur la taille de l'entreprise dont est issu le salarié (incomplètes pour 8 % des cas), celle-ci n'a pas d'incidence en tendance nationale, ni sur la part des dossiers cofinancés, ni sur le niveau de cofinancement. Cette moyenne nationale correspondant cependant à des situations très hétérogènes suivant les régions, certaines ATpro ayant engagé un barème de cofinancement en fonction de la taille des entreprises.

Tableau 38 : Nombre de PTP cofinancés en 2023, montant moyen du cofinancement et part de cofinancement estimé

Taille entreprise (déclaratif)	Part des PTP cofinancés / total	Part des PTP acceptés / total	Montant moyen du cofinancement
Moins de 11 salariés	14 %	13 %	4 010 €
De 11 à 49 salariés	20 %	19 %	4 318 €
De 50 à 249 salariés	24 %	22 %	5 689 €
De 250 à 4999 salariés	31 %	32 %	4 302 €
5000 salariés et plus	4 %	5 %	3 448 €
NC	6 %	8 %	1 878 €

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

5 En l'absence de priorités ciblées, dans un cadre financier contraint, des projets portés par des salariés à faible niveau de qualification et souhaitant évoluer vers des métiers en tension sont écartés

[474] Les dossiers, dont le caractère pertinent est validé par les ATpro, mais qui ne peuvent être financés, représentent plus de 4 600 dossiers. Les sollicitations financières associées correspondent à un montant de 179 M€ (cf. tableau 23). Les deux tiers de ces refus se concentrent dans trois régions (Ile-de-France, Occitanie, Auvergne-Rhône Alpes).

Tableau 39 : Nombre de dossiers de PTP jugés probants en CPIR, mais refusés en l'absence de capacité de financement en 2023

Région	Nombre dossiers jugés probants mais non financés	Prise en charge globale sollicitée	Part des financements sollicités
Auvergne-Rhône-Alpes	586	21 835 924 €	12 %
Bourgogne-Franche-Comté	95	2 888 622 €	2 %
Bretagne	72	2 157 115 €	1 %
Centre Val-de-Loire	102	3 865 534 €	2 %
Corse	6	172 645 €	0 %
Guadeloupe	15	561 969 €	0 %
Grand Est	480	16 649 458 €	9 %
Guyane	12	280 747 €	0 %
Hauts-de-France	469	15 651 653 €	9 %
Île-de-France	1 546	66 750 860 €	37 %
Martinique	11	738 293 €	0 %
Mayotte	7	662 851 €	0 %
Nouvelle Aquitaine	127	4 175 349 €	2 %
Normandie	150	4 467 162 €	2 %
Occitanie	610	27 113 989 €	15 %

Provence Alpes Côte d'Azur	163	4 411 521 €	2 %
Pays-de-la-Loire	173	5 090 571 €	3 %
Réunion	16	1 516 690 €	1 %
Total national	4 640	178 990 955 €	100 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[475] La moitié des dossiers refusés concernent des salariés dont le niveau de qualification initiale est inférieur ou égal au baccalauréat. La part des salariés dont le niveau est inférieur au baccalauréat est relativement limitée, du fait de la priorité « salariés les moins qualifiés », mais reste significative et concentrée en Ile-de-France et en Occitanie. En revanche, la part des salariés ayant le seul niveau du baccalauréat, dont le dossier est refusé pour le seul motif financier, est importante : elle représente 20 % de l'ensemble des projets déposés par des salariés ayant le niveau du baccalauréat.

Tableau 40 : Nombre de dossiers de PTP jugés probants en CPIR, mais refusés en l'absence de capacité de financement en 2023, par niveau de qualification

Niveau de qualification initiale	% de l'ensemble des dossiers déposés	Nombre PTP refusés pour motif financier	Demandes de prise en charge associées	% des PTP refusés pour motif financier	% des demandes de prise en charge
Niveau III et infra (max. CAP-BEP)	34 %	537	21 929 357 €	12 %	12 %
Niveau IV (baccalauréat)	30 %	1 708	60 607 852 €	37 %	34 %
Niveau V (DEUG, BTS, DUT)	15 %	982	37 081 406 €	21 %	21 %
Niveau VI (licence, maîtrise)	13 %	898	35 474 922 €	19 %	20 %
Niveau VII (master, DUT, diplôme d'ingénieur)	8 %	491	22 926 645 €	11 %	13 %
Niveau VIII (doctorat)	0,3 %	11	400 598 €	0,2 %	0,2 %
Autres	NS	13	570 175 €	NS	S
Total	100 %	4 640	178 990 955 €	100 %	100 %

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[476] Parmi les principales formations qui sont refusées faute de disponibilité budgétaire, certaines formations à des professions de santé sont écartées (cf. tableau 25) :

- 208 projets de formations vers le métier d'infirmier (coût unitaire > 90 000 €), dont 85 inscrits en Ile-de-France. A titre de comparaison, 463 PTP vers le métier d'infirmier sont financées au niveau national en 2023 ;
- 139 formations d'aide-soignant. A titre de comparaison, 1654 PTP vers le métier d'aide-soignant sont financées en 2023.

Tableau 41 : Nombre de dossiers de PTP jugés probants en CPIR et non pris en charge en 2023, pour certaines professions de santé

Profession ciblée	PTP financés		PTP probants non financés	
	Nombre PTP	Prise en charge (€)	Nombre PTP	Prise en charge (€)
auxiliaire de puériculture	408	13 294 278	75	2 994 537
aide soignant	1 654	53 744 956	139	5 495 815
cadre de santé	53	2 656 271	42	3 001 699
infirmier en psychiatrie	19	1 522 744	21	2 145 920
infirmier en puériculture	15	998 155	6	414 593
autres spécialités infirmier	5	122 502		
infirmier de soins généraux	463	31 810 012	208	19 397 205
infirmier libéral	9	520 490	12	697 066
TOTAL	2 626	104 669 408	503	35 461 683

Source : Données issues du système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

ANNEXE 7 : Démission reconversion

1	CADRE JURIDIQUE	166
2	UN DISPOSITIF EN PROGRESSION, PORTE MAJORITAIREMENT PAR DES SALARIES QUALIFIES QUI ONT UN PROJET DE CREATION D'ENTREPRISE	166
2.1	UNE DYNAMIQUE CONSTANTE DE DOSSIERS PRESENTES, UN TAUX DE REFUS GLOBALEMENT FAIBLE DES CPIR	166
2.2	DES PROJETS MAJORITAIREMENT ASSOCIES A DES CREATIONS D'ENTREPRISES, PORTES PAR DES SALARIES QUALIFIES.....	168
3	DES RESULTATS INCOMPLETS MAIS ENCOURAGEANTS CONCERNANT LE TAUX DE RETOUR A L'EMPLOI DES BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF	170
3.1	UN TAUX DE DEMISSION EFFECTIF INFERIEUR AUX DOSSIERS VALIDES	170
3.2	DES PROJETS DE RECONVERSION ENGAGES DE FAÇON EFFECTIVE DANS LEUR QUASI-TOTALITE	171
3.3	DES DONNEES ENCOURAGEANTES SUR L'IMPACT DU DISPOSITIF SUR LE RETOUR A L'EMPLOI	171

1 Cadre juridique

[477] La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée un nouveau dispositif, permettant le versement d'allocation d'assurance chômage de façon dérogatoire, aux salariés démissionnaires qui poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'entreprise (article L.5422-1 du code du travail).

[478] Le dispositif est accessible aux salariés en contrat à durée indéterminée, qui justifient d'une activité professionnelle de 1300 jours au cours des cinq dernières années (soit l'équivalent de cinq années d'activité en continu), à la date de leur démission. Le salarié doit être accompagné par un organisme de conseil en évolution professionnelle afin d'établir son projet de reconversion, dont le caractère réel et sérieux est évalué par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

[479] Les salariés en contrat de droit privé dans le secteur public, chez des employeurs relevant d'un régime d'auto-assurance, ne peuvent bénéficier d'allocations d'assurance chômage.

[480] Le versement des allocations d'assurance chômage est conditionné à l'accomplissement, par le salarié, des démarches nécessaires à la mise en œuvre de son projet professionnel. Les services de France Travail assurent un contrôle systématique de ces démarches, dans les six mois suivant l'ouverture des droits à l'allocation d'assurance chômage. En cas de manquement à ses obligations, la personne est radiée de la liste des demandeurs d'emploi pour une durée de 4 mois, durée pendant laquelle les allocations d'assurance chômage sont supprimées.

2 Un dispositif en progression, porté majoritairement par des salariés qualifiés qui ont un projet de création d'entreprise

2.1 Une dynamique constante de dossiers présentés, un taux de refus globalement faible des CPIR

[481] Depuis la mise en œuvre du dispositif fin 2019, le nombre de projets de démission-reconversion présentés aux CPIR augmente de façon continue. La part des dossiers dont le caractère réel et sérieux est validé par les CPIR reste très élevé, avec un niveau supérieur à 95 % de l'ensemble des dossiers examinés (cf. tableau 1). La part des dossiers acceptée est globalement stable dans l'ensemble des régions ; elle est uniquement inférieure de 3 points dans deux régions (Centre-Val de Loire et Bretagne).

Tableau 42 : Nombre de dossiers de démission-reconversion déposés, examinés en CPIR et dont le caractère réel et sérieux est validé, 2020-2023

Année	Nombre projets DR déposés	Nombre projets examinés en CPIR	Nombre de dossiers validés en CPIR	Part des dossiers validés en CPIR
2020	10 808	10 564	10 147	96 %

2021	16 909	16 422	15 904	97 %
2022	20 292	20 059	19 415	97 %
2023	22 995	22 704	21 873	96 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

[482] La part des dossiers refusés en CPIR (hors recours) est très faible, de l'ordre de 5 à 6 % des dossiers examinés. Environ la moitié des dossiers refusés en CPIR font l'objet d'un recours ; presque les trois quarts des dossiers présentés en instance de recours sont finalement acceptés (cf. tableau 2).

Tableau 43 : Taux de refus des dossiers en CPIR, taux de recours sur ces décisions défavorables et taux de validation par la commission de recours, 2021-2023

	Part des dossiers refusés en première instance	Taux de recours sur les décisions défavorables	Taux de validation des dossiers en commission de recours
2020	6 %	42 %	78 %
2021	5 %	47 %	81 %
2022	5 %	51 %	73 %
2023	6 %	47 %	72 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

[483] La dynamique des dossiers acceptés est particulièrement tirée par la région Ile-de-France. Cette région, qui représente initialement une part relativement limitée au niveau national (10 % des dossiers en 2020), a vu le nombre de dossiers tripler entre 2020 et 2023. Elle représente 16 % des dossiers au niveau national, en 2023 (cf. tableau 3).

Tableau 44 : Nombre de projets de démission-reconversion acceptés par région, et part des régions sur l'ensemble des dossiers au niveau national, 2020-2023

Région	Nombre projets acceptés				Part de l'ensemble des projets acceptés			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Auvergne-Rhône-Alpes	1 795	2 991	3 228	3 546	18 %	19 %	17 %	16 %
Bourgogne-Franche-Comté	507	764	912	1 045	5 %	5 %	5 %	5 %
Bretagne	476	770	935	1 105	5 %	5 %	5 %	5 %
Centre Val-de-Loire	364	614	668	831	4 %	4 %	3 %	4 %
Corse	35	29	58	67	0 %	0 %	0 %	0 %
Guadeloupe	23	27	27	24	0 %	0 %	0 %	0 %
Grand Est	1 030	1 633	2 048	2 097	10 %	10 %	11 %	10 %
Guyane	8	21	27	25	0 %	0 %	0 %	0 %
Hauts-de-France	735	1 116	1 441	1 683	7 %	7 %	7 %	8 %
Île-de-France	1 155	2 054	2 785	3 434	11 %	13 %	14 %	16 %
Martinique	27	40	59	90	0 %	0 %	0 %	0 %
Mayotte			4	2	0 %	0 %	0 %	0 %
Nouvelle Aquitaine	1 086	1 583	1 987	2 245	11 %	10 %	10 %	10 %
Normandie	453	752	976	1 118	4 %	5 %	5 %	5 %
Occitanie	790	1 418	1 674	1 828	8 %	9 %	9 %	8 %
Provence Alpes Côte d'Azur	775	1 051	1 321	1 302	8 %	7 %	7 %	6 %
Pays-de-la-Loire	809	895	1 081	1 247	8 %	6 %	6 %	6 %
Réunion	79	146	184	184	1 %	1 %	1 %	1 %
Total	10 147	15 904	19 415	21 873	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

2.2 Des projets majoritairement associés à des créations d'entreprises, portés par des salariés qualifiés

[484] Environ 70 % des projets présentés portent sur la création d'une entreprise (avec ou sans formation associée), les formations certifiantes associées à un changement de métier sont dès lors minoritaires (cf. tableau 4).

Tableau 45 : Répartition des projets de démission-reconversion validés en CPIR sur la période 2021-2023

Année	Création d'entreprise	Formation à la création d'entreprise	Formation de salarié
2020	60 %	9 %	31 %
2021	62 %	8 %	31 %
2022	63 %	7 %	30 %
2023	63 %	7 %	30 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

[485] Les données disponibles concernant la catégorie socio-professionnelle des personnes engagées dans un parcours de démission-reconversion sont incomplètes dans le système d'information de gestion des ATpro. Elles doivent être complétées par les données issues de l'enquête réalisée par l'ATpro Ile-de-France sur le dispositif en 2022¹⁴⁴. D'après cette enquête réalisée auprès de 6 714 bénéficiaires du dispositif au niveau national en 2020-2021 (915 en Ile-de-France), 66 % des salariés qui voient leur projet validé ont un niveau d'études supérieur à bac+2 au niveau national. Cette part atteindrait 87 % des salariés en Ile-de-France.

[486] Ces données peuvent être complétées par les éléments (complétées à titre déclaratif) concernant l'organisme de conseil en évolution professionnelle qui a accompagné les salariés dans leur projet (cf. tableau 5). Dans plus de 20 % des cas, l'APEC est spécifiquement identifiée pour le public de cadres. Ces données, d'une qualité relativement limitée par leur caractère déclaratif, peuvent être complétées par l'enquête de l'ATpro Ile-de-France, qui identifie 57 % des salariés accompagnés par l'APEC dans la région.

Tableau 46 : Répartition des organismes de conseil en évolution professionnelle identifiés lors du dépôt du dossier de démission-reconversion, 2021-2023

Année	APEC	CEP salariés actifs	France travail, Cap emploi ou Mission locale	NC	TOTAL
2021	21 %	67 %	3 %	9 %	100 %
2022	22 %	72 %	2 %	3 %	100 %
2023	21 %	74 %	3 %	3 %	100 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

[487] Plus de 80 % des dossiers sont déposés par des salariés entre 25 et 44 ans, avec une part importante des salariés de moins de 35 ans (cf. tableau 6). La tendance se confirme quel que soit le type de projet porté par le salarié (création d'entreprise ou formation certifiante).

¹⁴⁴ Etude sur le dispositif démissionnaire : témoignages et bilan 2022, janvier 2023

Tableau 47 : Répartition des projets de démission-reconversion par classe d'âge, suivant le type de parcours en 2023

Tranches d'âge	Création d'entreprise	Formation salarié
Moins de 25 ans	1 %	1 %
25-34 ans	36 %	37 %
35-44 ans	43 %	44 %
45-54 ans	17 %	15 %
Plus de 55 ans	4 %	3 %
TOTAL	100 %	100 %

Source : Système d'information de gestion des ATpro, analyse réalisée par la mission

[488] Depuis 2020, entre 47 % et 48 % des projets de démission-reconversion sont portés par des femmes. Cette répartition diffère suivant le type de projet de démission-reconversion : les femmes représentent 67 % des projets de formations certifiantes, et 38 % des projets de création d'entreprise.

3 Des résultats incomplets mais encourageants concernant le taux de retour à l'emploi des bénéficiaires du dispositif

[489] La réalisation d'études sur le devenir des personnes dont le dossier de démission-reconversion est validé nécessite une analyse croisée des données des Associations Transitions Pro et des services de France Travail. Dans les faits, des études ont uniquement été réalisées dans quelques régions, des données ont été transmises lors des déplacements. A la demande de la mission, la direction des études et des statistiques de France Travail a produit de premières données sur les tendances observées au niveau national.

3.1 Un taux de démission effectif inférieur aux dossiers validés

[490] Les enquêtes spécifiques réalisées par l'ATpro en Ile-de-France, ainsi que par les directions régionales de France Travail en Auvergne-Rhône Alpes et en Nouvelle-Aquitaine¹⁴⁵, indiquent qu'environ 90 % des salariés dont le projet a été validé s'inscrivent effectivement à Pôle emploi, dans les six mois suivant la validation de leur projet par la CPIR.

[491] Ce décalage entre le nombre de projets validés et le nombre de démissions effectivement engagées s'explique, pour la moitié des cas, par la négociation d'une rupture conventionnelle avec l'employeur, et pour la moitié des cas par un report ou abandon du projet.

¹⁴⁵ Les demandeurs d'emploi inscrits suite à démission en Nouvelle-Aquitaine, septembre 2023

3.2 Des projets de reconversion engagés de façon effective dans leur quasi-totalité

[492] Conformément à la réglementation, les services de France Travail contrôlent le caractère effectif des démarches engagées par les personnes inscrites en démission-reconversion, pour mettre en œuvre leur projet professionnel.

[493] L'ensemble des données transmises par les directions régionales de France Travail lors des entretiens en régions, ainsi que par la direction générale de France Travail, montrent que seuls 1 % des personnes contrôlées dans ce cadre n'ont pas démontré avoir engagé des démarches pour la mise en œuvre de leur projet.

3.3 Des données encourageantes sur l'impact du dispositif sur le retour à l'emploi

[494] D'après les premières analyses réalisées par France Travail, à la demande de la mission, le taux de reprise d'emploi des bénéficiaires qui ont effectué une formation est de 63,1 %, six mois après la fin de la formation¹⁴⁶. Ces données portent sur l'ensemble des formations, y compris pour ce qui concerne les personnes qui ont suivi une formation « aide à la création ou reprise d'entreprise. Ce taux de reprise d'emploi est nettement supérieur à celui qui concerne l'ensemble des demandeurs d'emploi, qui est de 53,3 % sur la même période. Il est toutefois légèrement inférieur à celui qui concerne l'ensemble des salariés ayant démissionné : le taux de reprise d'emploi dans les 6 mois suivants la fin d'une formation est de 64,6 % pour les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits à France Travail suite à une démission. Ces premières données mériteraient d'être complétées par une analyse plus fine, portant notamment sur les caractéristiques des personnes concernées, et le type de formations engagées.

[495] Les données suivantes ont pu être colligées auprès des directions régionales de France Travail et des ATpro, sur le suivi du devenir des personnes inscrites dans le dispositif « démission-reconversion ». Elles doivent être comparées avec le taux de retour à l'emploi de l'ensemble des demandeurs d'emploi (55,2 % pour les sortants de formation au 1^{er} trimestre 2022, 56,6 % au 1^{er} trimestre 2023), et les données issues de l'Observatoire Transitions Professionnelles pour les PTP (61 % transitions réalisées en lien avec l'emploi, 6 mois après la fin de la formation).

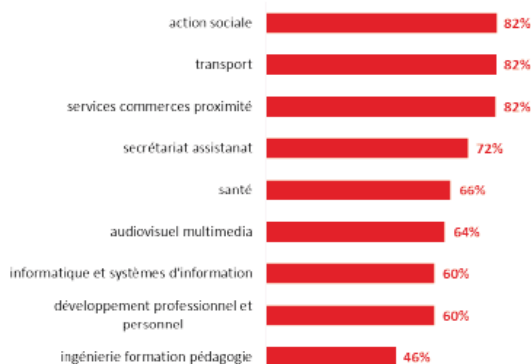
[496] Les données colligées, qui sont construites suivant des méthodologies assez hétérogènes, sont encourageantes sur la poursuite des parcours de personnes en démission-reconversion. Ce taux de succès relativement élevé mériterait cependant d'être éclairé par le niveau de qualification initiale élevé des personnes concernées, qui a un impact significatif sur le taux d'accès à l'emploi à l'issue de la formation¹⁴⁷.

¹⁴⁶ Donnée produite par France Travail pour les demandeurs d'emploi dont la formation s'est terminée entre juillet 2022 et juin 2023

¹⁴⁷ Consulter à ce titre le document *Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ?*, DARES, document d'étude n°261, août 2022

- **Ile-de-France** : 90 % des salariés obtiennent la certification visée, 55 % des reconversions sont réalisées six mois après la fin de la formation (83 % des personnes déclarent engager des démarches de candidatures)
- **Auvergne-Rhône Alpes** :
 - Parmi les personnes qui ont engagé un parcours de création d'entreprise, 85 % ont développé une activité non salariée (2573 / 3005) ;
 - Parmi les personnes qui ont engagé un parcours de formation, environ 80 % ont repris un emploi six mois après la fin de la formation (754 / 930)
- **Nouvelle-Aquitaine** :
 - 59 % des personnes inscrites dans un parcours de création d'entreprise déclarent une activité non salariée, 6 mois après leur inscription (67 % au bout de 12 mois)
 - 86 % des personnes inscrites en formation ont obtenu la certification visée. Six mois après la fin de la formation, 66 % de ces personnes ont accédé à un emploi. Ce taux d'insertion est très variable suivant le type de formation ciblée :

GRAPHIQUE 19
TAUX D'ACCÈS À L'EMPLOI DES DÉMISSIONNAIRES EN RECONVERSION DANS LES 6 MOIS QUI SUIVENT LA FIN DE LA FORMATION SELON LE DOMAINE DE FORMATION



Source : Transitions Pro / Pôle emploi - Données brutes

- **Provence-Alpes-Côte d'Azur** : les salariés démissionnaires ont un taux de retour à l'emploi de 75 %, six mois après la fin de leur formation (63 % pour les personnes en formation classique, 88 % pour les personnes suivant une formation associée à la création d'entreprise). Le taux de retour à l'emploi, six mois après la fin de la formation, de l'ensemble des demandeurs d'emploi est de 55 % sur la même période en région PACA.

ANNEXE 8 : Dispositif « Transitions collectives » (Transco)

1	UN DISPOSITIF PORTE DANS LE PLAN DE RELANCE, MOBILISE POUR ANTICIPER LES DESEQUILIBRES SUR DES BASSINS D'EMPLOI.....	174
2	UN DISPOSITIF QUI REPOSE SUR DES PROCEDURES ASSEZ COMPLEXES, ET QUI DEPEND DE L'IMPLICATION DE PLUSIEURS ACTEURS	175
2.1	PROGRESSIVEMENT SIMPLIFIEES, LES PROCEDURES D'INSCRIPTION DANS LE DISPOSITIF TRANSCO RESTENT RELATIVEMENT COMPLEXES.....	175
2.2	UN DISPOSITIF ASSOCIE A UN COFINANCEMENT PAR L'ENTREPRISE DE DEPART DES SALARIES CONCERNES	176
2.3	UN DISPOSITIF PILOTE PAR LES DREETS, MAIS DONT L'ANIMATION MOBILISE PLUSIEURS PARTENAIRES.....	177
3	UN DISPOSITIF DONT LA CONCEPTION INTERESSANTE EST RECONNUE PAR LES PARTENAIRES, MAIS QUI N'A PAS ATTEINT SA CIBLE.....	178
3.1	UN NOMBRE D'ENTREPRISES ET DE SALARIES BENEFICIAIRES LIMITE, MALGRE PLUSIEURS ASSOULISSEMENTS SUCCESSIFS	178
3.2	PLUSIEURS FACTEURS STRUCTURELS EXPLIQUENT LES DIFFICULTES DE MONTEE EN CHARGE DU DISPOSITIF, AU-DELA DE LA COMPLEXITE DE LA PROCEDURE	178
3.3	DEUX EXEMPLES MONTRENT LA MOBILISATION D'UNE INGENIERIE D'ACCOMPAGNEMENT NECESSITANT DES MOYENS IMPORTANTS DES ENTREPRISES QUI ORGANISENT LES TRANSFERTS.	179
3.3.1	<i>Un projet Stellantis / ACC qui est porté par l'intérêt global de la branche professionnelle à accompagner un projet industriel et éviter un plan de sauvegarde de l'emploi.....</i>	<i>179</i>
3.3.2	<i>Un dispositif porté par Clariane (ex-Korian) avec Monoprix et Derichebourg, reposant sur la validation des acquis de l'expérience</i>	<i>180</i>

1 Un dispositif porté dans le plan de relance, mobilisé pour anticiper les déséquilibres sur des bassins d'emploi

[497] Le dispositif « France Relance », présenté en septembre 2020 dans le contexte de fortes incertitudes économiques associées à la crise sanitaire du COVID-19, intègre un volet « cohésion sociale » destiné à sauvegarder l'emploi par différents leviers : déploiement de l'activité partielle de longue durée associée à des plans de formation, développement de la formation professionnelle. C'est dans ce cadre que le dispositif de transitions collectives (ensuite désigné « Transco »), structuré après concertation avec les partenaires sociaux, est défini par instruction ministérielle le 11 janvier 2021¹⁴⁸.

[498] Initialement associé à un financement du FNE-Formation à hauteur de 500 M€ sur deux ans, ce dispositif a vocation à accompagner les salariés dont l'emploi est fragilisé vers des métiers à fortes perspectives d'emploi, en amont d'une situation qui conduirait à son licenciement économique ou à un plan de sauvegarde de l'emploi. Cet accompagnement doit mettre en relation des entreprises en difficultés économiques, et des entreprises ayant de forts besoins de recrutement, qui coexistent sur le même bassin d'emploi.

[499] Le dispositif Transco s'appuie sur la réglementation associée aux **projets de transition professionnelle**, en permettant l'engagement d'une formation certifiante pour un salarié dont l'emploi est fragilisé vers un métier identifié comme porteur. Cette période de formation d'une durée maximale de 24 mois s'accompagne du maintien de salaire et de la possibilité de réintégration du salarié au sein de l'entreprise, en l'absence de recrutement par l'employeur envisagé.

[500] Le dispositif est ciblé sur les entreprises ayant négocié un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), qui porte sur la situation économique de l'entreprise, les perspectives de moyen terme et leur impact sur les emplois, la liste des métiers fragilisés à moyen terme et les compétences clés à conserver dans l'entreprise. Depuis 2022, ce dispositif est allégé pour les entreprises de moins de 300 salariés, qui pourront lister les emplois fragilisés par décision de l'employeur, après information-consultation du comité social et économique de l'entreprise.

[501] Dans un second temps, au vu des difficultés associées à la montée en charge du dispositif, une deuxième instruction ministérielle n° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 prévoit un volet complémentaire du dispositif, dénommé « **Transco-congé de mobilité** », destiné aux salariés volontaires des entreprises inscrites dans une rupture conventionnelle collective, ou dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels. Ce dispositif est adossé au congé de mobilité, qui permet aux salariés d'engager une période de formation, associée à un niveau de rémunération minimal de l'entreprise à hauteur de 65 % de la rémunération brute des 12 derniers mois, et à la rupture du contrat de travail du salarié à la fin du congé.

¹⁴⁸ Instruction n° DGEFP/SDFPC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance

2 Un dispositif qui repose sur des procédures assez complexes, et qui dépend de l'implication de plusieurs acteurs

2.1 Progressivement simplifiées, les procédures d'inscription dans le dispositif Transco restent relativement complexes

[502] Le dispositif « **Transco-PTP** » consiste en cinq principales étapes, une partie d'entre elles étant à la main des salariés concernés :

- Conclusion d'un accord de GEPP dans les entreprises de plus de 300 salariés, ou identification des métiers fragilisés dans les entreprises de moins de 300 salariés. Cet accord est transmis à la Dreets ;
- Réunion d'information collective à destination des salariés pour leur présenter le dispositif Transco, réalisée par un opérateur de conseil en évolution professionnelle et l'Association Transitions Pro ;
- Accompagnement obligatoire des salariés identifiés dans la liste des métiers fragilisés et volontaires, par un organisme de conseil en évolution professionnelle
- Dépôt par le salarié d'un dossier individuel auprès de l'ATpro, accompagné des éléments suivants :
 - Justificatifs des conditions d'éligibilité au dispositif : condition d'ancienneté, poste inscrit dans la liste des métiers fragilisés ;
 - Synthèse de l'accompagnement par le conseil en évolution professionnelle ;
 - Présentation du projet de transition professionnelle ;
 - Identification de la formation certifiante¹⁴⁹, et synthèse du positionnement préalable réalisé par l'organisme de formation ;
 - Autorisation d'absence de l'employeur ;
 - Accord de l'employeur pour financer le reste à charge associé à ce projet.
- Instruction de chaque demande par les ATpro suivant les mêmes modalités qu'un PTP individuel, notamment pour ce qui concerne la pertinence du projet.

[503] Le dispositif « **Transco-congé de mobilité** » est piloté par l'entreprise en difficulté, avec une procédure qui n'impose pas l'accompagnement des salariés par un opération de conseil en évolution professionnelle :

¹⁴⁹ Formation qui correspond à l'une des configurations suivantes : une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée ; une certification enregistrée au répertoire spécifique ; la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

- Conclusion d'un accord de GEPP ou d'une rupture conventionnelle collective dans l'entreprise qui liste les emplois fragilisés, et autorise les salariés concernés à s'inscrire dans le dispositif Transco-Congé de mobilité ;
- Dépôt par l'entreprise d'un dossier de prise en charge des salariés volontaires auprès de l'ATpro, avec l'appui de l'OPCO le cas échéant. Ce dossier comprend les éléments suivants :
 - Justificatifs des conditions d'éligibilité au dispositif : condition d'ancienneté, poste inscrit dans la liste des métiers fragilisés ;
 - Consentement écrit du salarié à s'inscrire dans un congé de mobilité, et de rompre le contrat de travail à l'issue de ce congé ;
 - Présentation du projet de transition professionnelle ;
 - Identification de la formation certifiante¹⁵⁰, et synthèse du positionnement préalable réalisé par l'organisme de formation.
- Instruction de chaque demande de cofinancement par les ATpro, notamment pour ce qui concerne la pertinence du projet de formation de chaque salarié.

2.2 Un dispositif associé à un cofinancement par l'entreprise de départ des salariés concernés

[504] Le dispositif **"Transco-PTP"** est associé à un reste à charge de l'entreprise où exerce le salarié, qui est modulé suivant la taille de l'entreprise :

- Pour les formations de moins de 1200 heures :
 - 25 % de cofinancement pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
 - 60 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés.
- Pour les formations de plus de 1200 heures :
 - 10 % de cofinancement pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
 - 30 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

¹⁵⁰ Formation qui correspond à l'une des configurations suivantes : une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée ; une certification enregistrée au répertoire spécifique ; la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

[505] Le dispositif « **Transco-congé de mobilité** » est conçu de façon différente, étant donné que le congé de mobilité implique le versement obligatoire par l'employeur un niveau minimal de 65 % de la rémunération brute antérieure. La répartition des coûts est prévue de la façon suivante :

- Financement par l'ATpro d'un montant différentiel correspondant à la différence entre 79,15 % de la rémunération brute antérieure et la part prise en charge par l'employeur ;
- Cofinancement des coûts pédagogiques et des frais de validation des compétences suivant le schéma suivant :
 - 100 % ATpro dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
 - 75 % ATpro- 25 % entreprise dans les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
 - 60 % ATpro – 40 % entreprise dans les entreprises de plus de 1000 salariés.

[506] Par ailleurs, les circulaires précisent que le dispositif peut être cofinancé autant que possible par l'OPCO, et par l'entreprise qui pourrait être intéressée par le recrutement d'un salarié en reconversion.

2.3 Un dispositif piloté par les Dreets, mais dont l'animation mobilise plusieurs partenaires

[507] Le dispositif nécessite dans un premier temps d'identifier une liste de métiers porteurs, validée en CREFOP. L'ensemble des listes ont été établies avant la fin de l'année 2020 par les Dreets, leur actualisation est variable suivant les régions.

[508] Les OPCO sont identifiés en premier lieu pour identifier les entreprises qui pourraient être concernées par le dispositif, et pour les accompagner soit pour définir un accord de GEPP et identifier les métiers fragilisés, soit pour définir les compétences associées aux besoins de recrutement des entreprises qui pourraient accueillir les salariés dont les emplois sont fragilisés.

[509] La mise en relation entre des entreprises, afin d'identifier les entreprises ayant des besoins en recrutements, peut mobiliser France Travail, ainsi que la Dreets par le biais de « plateformes d'appui aux transitions professionnelles ». Ces plateformes d'appui peuvent être développées par des acteurs désignés par les Dreets, dans le cadre d'un appel à manifestation d'intérêt.

[510] Les Associations Transitions professionnelles sont chargées de l'instruction des demandes de prise en charge, que les demandes soient adossées à un PTP ou à un congé de mobilité.

3 Un dispositif dont la conception intéressante est reconnue par les partenaires, mais qui n'a pas atteint sa cible

3.1 Un nombre d'entreprises et de salariés bénéficiaires limité, malgré plusieurs assouplissements successifs

[511] Malgré des financements conséquents (dotation initiale de 500 M€ pour deux années), et des assouplissements successifs, le dispositif de Transco est faiblement monté en charge depuis 2021. Les difficultés de montée en charge sont visibles à toutes les étapes :

- Un nombre d'accords ou de décisions unilatérales déposées par les entreprises qui est relativement faible : 246 établissements sont concernés au 31 décembre 2022 ;
- Un nombre global de projets déposés qui progresse faiblement (cf. tableau 1).

Tableau 48 : Nombre de dossiers Transco déposés et financés sur la période 2021-2023, montants pris en charge et durée moyenne des formations

Année	Nombre de projets déposés	Nombre de projets pris en charge	Montant total pris en charge (M€)	Durée moyenne de la formation (heures)
2021	117	105	2,4	1418
2022	271	255	7	948
2023	354	352	12	960

Source : Système d'information des ATpro, analyse réalisée par la mission

[512] Les assouplissements du dispositif ont eu un effet limité. La possibilité ouverte aux entreprises de moins de 300 salariés de déterminer les métiers fragilisés par décision unilatérale coïncide avec une progression modérée du nombre de salariés issus de TPE-PME, de 28 salariés en 2021 à 152 salariés en 2022, puis à 198 salariés en 2023.

[513] Initialement conçu pour accroître la montée en charge du dispositif, « Transco-congé de mobilité » est très peu mobilisé. Il concerne 29 salariés en 2022, et 22 salariés en 2023, soit moins de 10 % des effectifs inclus dans le dispositif de transitions collectives.

3.2 Plusieurs facteurs structurels expliquent les difficultés de montée en charge du dispositif, au-delà de la complexité de la procédure

[514] Si l'idée d'anticiper les mutations économiques plutôt que d'en assurer un traitement « à chaud » recueille l'adhésion de l'ensemble des interlocuteurs, toutes les personnes rencontrées par la mission ont souligné les difficultés pour une entreprise à afficher des fragilités économiques, à la fois vis-à-vis de ses concurrents et clients, et dans le cadre de son dialogue social interne.

[515] Par ailleurs, plusieurs interlocuteurs ont souligné que les OPCO et les branches ont mobilisé, sauf exceptions, leurs moyens pour accompagner quelques projets au sein de la même branche professionnelle. A titre d'exemple, en 2023, sur 236 salariés inclus dans Transco dans la famille

professionnelle « Mécanique, travail des métaux » (FAP principale pour le dispositif Transco), 207 sont accompagnés vers un métier dans la même famille professionnelle.

[516] De plus, nos interlocuteurs ont souligné la concurrence entre ce dispositif et d'autres dispositifs d'accompagnement réalisés au cours de la crise sanitaire, plus particulièrement au titre de l'activité partielle de longue durée associée à des périodes de formation, permettant de conserver les compétences des salariés en cas de reprise d'activité. La participation financière des entreprises de plus de 300 salariés au financement du dispositif Transco était signalé comme un aspect désincitatif à l'engagement du dispositif.

[517] Enfin, l'engagement par les salariés dans le cadre du dispositif Transco implique une prise de risque pour le maintien de l'emploi, le salarié n'ayant pas de stricte garantie de reprise sur le même poste à l'issue de sa formation, et pouvant faire l'objet d'un licenciement économique en cas de dégradation de la situation économique de l'entreprise de départ. Ces modalités peuvent être moins favorables que l'accompagnement en contrat de sécurisation professionnelle, dispositif d'accompagnement à la reconversion après un licenciement économique.

3.3 Deux exemples montrent la mobilisation d'une ingénierie d'accompagnement nécessitant des moyens importants des entreprises qui organisent les transferts.

[518] Le dispositif se concentre globalement sur deux ou trois grands projets emblématiques, qui ont concentré les effectifs en 2021 en Ile-de-France (40 % des dossiers), et depuis la fin 2022 dans la région Hauts-de-France (60 % des dossiers 2023). Deux de ces exemples, qui réunissent une partie significative des effectifs de Transco, peuvent être examinés plus en détails : le projet porté par Stellantis (Hauts-de-France), et le projet Clariane (national).

3.3.1 Un projet Stellantis / ACC qui est porté par l'intérêt global de la branche professionnelle à accompagner un projet industriel et éviter un plan de sauvegarde de l'emploi

[519] Dans un contexte de prévision d'un arrêt d'activité du site de Stellantis à Douvrin (Pas-de-Calais) fin 2025, le groupe a ouvert des négociations avec les partenaires sociaux afin de mettre en place une rupture conventionnelle collective. Etant donné la proximité avec l'installation d'une gigafactory¹⁵¹ portée par ACC (*joint venture* entre Stellantis, Mercedes-Benz et Total Energies), le groupe Stellantis a travaillé sur des pistes d'accompagnement des salariés de l'usine de Douvrin vers les activités au sein de l'entreprise ACC.

[520] Le site de Douvrin salariait 820 personnes en décembre 2022, et prévoyait une réduction substantielle des effectifs à l'horizon 2024. L'accord collectif fixait l'objectif d'un transfert de 252 salariés vers ACC en décembre 2023, et de 452 salariés en décembre 2024.

[521] Le dispositif s'est accompagné d'une démarche spécifique d'information des salariés, engagée à partir de 2021 par Stellantis. La branche a mobilisé une démarche spécifique

¹⁵¹ Usine de très grande taille, consacrée à la production de batteries et moteurs pour voitures électriques

d'information et d'appui à une démarche collective de recrutement dans le bassin d'emploi (Pass Compétences Métiers) à partir de 2022.

[522] A la suite de ces bilans et entretiens réalisés par l'entreprise de recrutement d'ACC, les salariés ont intégré les parcours de formation à partir de mai 2023 sur le *Battery Training Center*¹⁵². La formation associée au changement de métier dure 420 heures, décomposée en un mois de cours, et 7 semaines de pratique. Cette formation de « Pilote de ligne de production de composant et de cellules pour batteries de véhicules électriques » n'était pas inscrite au RNCP ou au registre spécifique, lors de la création du dispositif. Une dérogation par instruction ministérielle a donc dû sécuriser l'inscription des salariés dans le dispositif Transco, par dérogation à l'obligation de s'inscrire dans une formation certifiante. Le certificat de qualification paritaire est depuis créé, il fait partie de la liste de « métiers émergents » dont l'inscription au RNCP est priorisé par France Compétences.

[523] Parmi les 240 salariés de Stellantis qui se sont engagés de façon volontaire vers la démarche de Pass Compétences Métiers, 32 salariés se sont inscrits dans le dispositif de formation et ont été recrutés par ACC, sur un total de 58 personnes formées. L'ensemble des personnes inscrites ont validé la formation, et été recrutées par ACC.

[524] L'accompagnement de l'Etat représente 430 000 € en 2023, soit un coût moyen de 13 500 € par salarié. Les prévisions pour l'année 2024 portent sur le transfert de 100 salariés.

3.3.2 Un dispositif porté par Clariane (ex-Korian) avec Monoprix et Derichebourg, reposant sur la validation des acquis de l'expérience

[525] Le dispositif Transco a été inauguré par un projet porté par Clariane en lien avec deux entreprises qui avaient identifié des métiers fragilisés (Monoprix et Derichebourg). Ce dispositif s'est inscrit dans les travaux portés par Clariane pour diversifier les recrutements d'aides-soignants, en proposant l'intégration directe de personnes issus d'autres secteurs et de les accompagner vers le diplôme d'Etat d'aide-soignant via un parcours en VAE inversée.

[526] Dans un premier temps, les entreprises ont réalisé une première analyse des profils qui pouvaient engager une telle démarche, par le biais d'entretiens et de périodes de mise en situation professionnelles. A partir d'un effectif de 250 salariés initialement intéressés par une telle démarche, la société Clariane a pu finalement accompagner 45 salariés dans le dispositif en 2021 (36 de Monoprix, 9 de Derichebourg).

[527] L'accompagnement, associé à une promesse d'embauche en CDI, a été réalisé sur une durée de 14 mois, associé à un suivi spécifique par un tuteur consacré à temps complet. Les salariés ont pu finaliser la démarche de formation, mais certains d'entre eux ont pu attendre douze mois avant de pouvoir présenter leur dossier à un jury au titre de la VAE. Ces salariés ont été recrutés en CDI par Clariane comme agents des services hospitaliers, dans l'attente du passage devant ce jury.

¹⁵² Plateau technique de formation piloté par l'UIMM

ANNEXE 9 : OPCO et ATpro

1	LES PARTENARIATS OPCO-ATPRO SE DEVELOPPENT, ESSENTIELLEMENT AU NIVEAU REGIONAL ET DE MANIERE ASSEZ HOMOGENE.....	182
1.1	DES PARTENARIATS QUI SE DEVELOPPENT ESSENTIELLEMENT SUR UNE BASE REGIONALE SANS ETRE GENERALISES.....	182
1.2	DES PARTENARIATS RELATIVEMENT HOMOGENES.....	184
2	LES PARTENARIATS OPCO-ATPRO PERMETTENT UNE ARTICULATION A LA FOIS TECHNIQUE ET FINANCIERE.....	184
2.1	DES COOPERATIONS OPERATIONNELLES	184
2.2	LE CO-FINANCEMENT DES PTP	186

1 Les partenariats OPCO-ATPRO se développent, essentiellement au niveau régional et de manière assez homogène

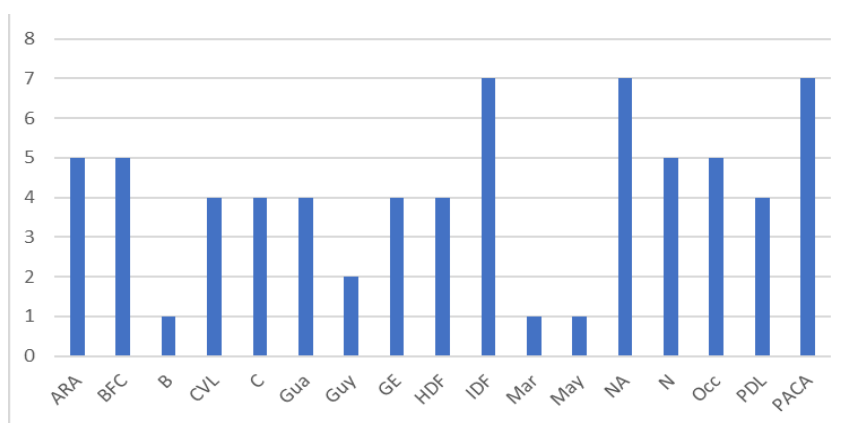
1.1 Des partenariats qui se développent essentiellement sur une base régionale sans être généralisés

[528] Toutes les ATpro ont conclu des partenariats avec des OPCO, avec en moyenne 4 conventions signées par région. Ce nombre varie fortement d'une région à l'autre, entre une convention (en Bretagne) et sept conventions (en Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine et PACA, cf. tableau).

[529] Un certain nombre d'ATpro précisent cependant que des collaborations étroites peuvent être engagées avec les OPCO, sans pour autant s'inscrire dans un cadre conventionnel. De telles relations de proximité portent sur des actions d'animation conjointe, sans engagements contractuels (ex. cofinancements de projets).

[530] A titre d'exemple, ATpro Bretagne est en relation avec les 11 délégations régionales des OPCO. Des conventions ont été signées avec certains d'entre eux (nationales ou régionales selon les positionnements des CA nationaux des OPCO), avec d'autres OPCO des plans d'actions ont été formalisés, et un travail de proximité est réalisé avec tous.

Graphique 10 : Nombre de conventions signées entre les ATpro et les OPCO¹⁵³



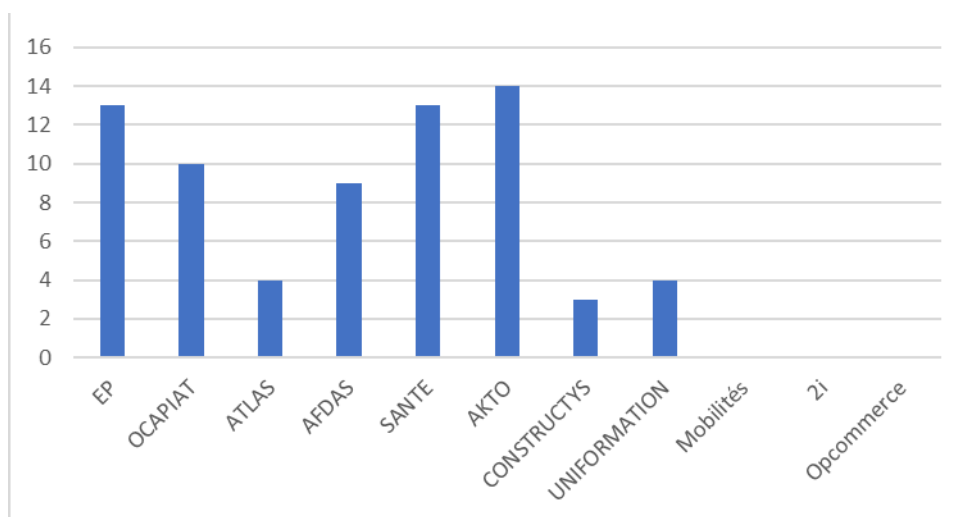
Source : Enquête réalisée par la mission auprès des ATpro

[531] Cinq OPCO ont conclu des conventions de partenariat dans 10 régions ou plus : AKTO, EP, AFDAS, Santé et OCAPAT (cf. tableau). Ces conventions partenariales s'inscrivent en général dans une stratégie nationale validée par la gouvernance de l'OPCO. Les OPCO rencontrés ont souligné

¹⁵³ Légende : ARA Auvergne Rhône Alpes, BFC Bourgogne Franche Comté, B Bretagne, CVL Centre Val de Loire, C Corse, Guadeloupe, Guyane, Grand Est GE, Hauts de France HDF, Ile de France IDF, Martinique, Mayotte, Nouvelle Aquitaine NA, Normandie N, Occitanie, Pays de la Loire PDL, Provence Alpes Côte d'Azur PACA

que ces conventions de partenariat étaient liées au maillage territorial assuré par certains OPCO, ainsi que par les difficultés de recrutement rencontrées et que les transitions professionnelles pourraient limiter (OPCO EP, OCAPIAT). D'autres OCPO mettent plutôt en avant une stratégie d'accompagnement des parcours professionnels, où les difficultés peuvent être aigues soit en raison d'un turnover élevé, soit en raison de spécificités liées à la durée de la formation (OPCO santé, AKTO). La convention avec l'AFDAS s'inscrit dans un contexte spécifique, où les personnels relevant de ces branches connaissent de nombreuses transitions professionnelles.

Graphique 11 : Nombre de conventions avec les ATpro signées par OPCO



Source : Enquête réalisée par la mission auprès des ATpro

[532] Les conventions conclues par Certif Pro au niveau national sont en nombre limité, certains représentants des ATpro ont pu déplorer, dans les régions visitées, que le contenu de ces conventions aient conduit à limiter l'ampleur des partenariats au niveau régional, notamment pour ce qui concerne les co-financements des OPCO.

[533] Deux conventions sont signées au niveau national par Certif Pro, avec les OPCO Santé et AFDAS :

- **AFDAS¹⁵⁴** : cette convention s'inscrit dans un cadre spécifique, l'AFDAS assurant la gestion du CPF des salariés intermittents du spectacle ;
- **Santé** : cette convention prévoit s'articule autour de cinq axes (diagnostics territoriaux pour l'identification de besoins en main d'œuvre, repérage de candidats pour le PTP, ingénierie de parcours, partage d'expertise sur la qualité des formations, communication), le montage financier des dossiers de PTP avec cofinancement de l'OPCO faisant l'objet de dispositions particulières.

¹⁵⁴ Secteur de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, sports, loisirs et divertissements

1.2 Des partenariats relativement homogènes

[534] La plupart des partenariats portent sur les axes de travail suivants :

- Le partage des données de veille et d'analyse des besoins en emplois, en compétences et en qualifications du territoire régional ;
- Le développement d'une connaissance respective des équipes et des offres de services de chaque institution ;
- Le renforcement de l'articulation des moyens au service de la mobilité et de la reconversion professionnelle des salariés, notamment par le biais du cofinancement de dossiers PTP avec certains OPCO ;
- Le développement d'actions de communications et événementiel partagées.

[535] Les éléments spécifiques des partenariats OPCO-ATpro portent sur le cofinancement de parcours de reconversion vers des professions en fortes tensions dans certaines branches, notamment pour ce qui concerne des formations pluriannuelles.

2 Les partenariats OPCO-ATpro permettent une articulation à la fois technique et financière

2.1 Des coopérations opérationnelles

- **L'analyse des besoins**

[536] Les conventions de partenariat avec les ATpro comportent un volet relatif à l'identification des besoins en main d'œuvre, les OPCO disposant des données de leurs observatoires. La consolidation des données de diagnostic avec les Carif-Oref et France Travail est en général prévue.

[537] Ces données peuvent déboucher sur la définition des projets de formation et certification à prendre en compte en priorité.

[538] Certains OPCO mettent particulièrement en avant ces actions d'analyse des besoins (ATLAS), compte tenu de la situation des branches qui en dépendent, parfois confrontées à des transformations importantes, qu'il s'agit de qualifier, en valorisant les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

- **La visibilité des dispositifs de transition professionnelle et le repérage de candidats :**

[539] L'articulation des offres de services des deux opérateurs est souvent mentionnée dans les partenariats, notamment parce que les ATpro développent des offres en direction des entreprises qui doivent faire face à des besoins de recrutement, de mobilité ou d'évolution de leur activité. Ces offres peuvent être de différente nature (entretiens individuels avec les DRH, réunions collectives à destination de salariés, interventions et manifestations diverses).

[540] Par ailleurs, des contacts entre conseillers des OPCO et des ATpro permettent des acculturations réciproques aux métiers et dispositifs disponibles, et facilitent les articulations professionnelles, ainsi qu'une appréhension commune des enjeux et caractéristiques socio-économiques des secteurs, acteurs et territoires.

- **La promotion et le partage d'outils de facilitation des parcours**

[541] Dans ce cadre, l'ATpro ARA met à disposition des salariés engagés dans un parcours de reconversion, la plateforme LISE (lien entre salariés et entreprises), qui vise les objectifs suivants :

- faciliter l'information des salariés sur les dispositifs, les métiers porteurs, le montage de leur dossier, le lien administratif avec l'ATpro, et surtout des mises en contact avec des entreprises pour trouver un stage ou un emploi ;
- permettre aux entreprises d'accéder à des contacts avec des salariés en formation ou en sortant, qui disposent d'une expérience antérieure.

[542] A titre illustratif, l'ATpro PACA a apporté, dans le cadre de l'enquête diligentée par la mission, les précisions suivantes sur son partenariat avec les OPCO de la région.

Les objectifs portés par l'ATpro PACA dans ses partenariats avec les OPCO

De façon générale, le partenariat porte sur le développement de l'emploi et des évolutions professionnelles des salariés relevant des entreprises adhérentes de l'OPCO, voire, dans certains cas, de salariés hors champ, s'orientant vers une branche de l'OPCO.

De façon opérationnelle, les objectifs sont axés sur différents éléments :

- mettre en place des relations de proximité entre les deux structures, afin de prévoir des temps d'échanges pour mieux connaître leurs dispositifs, les mécanismes d'intervention et les modalités de financement ;

- promouvoir l'intérêt partagé de la formation pour l'entreprise et le salarié, par la mise en place d'actions d'information et de promotion ;

contribuer à inciter la reconversion de salariés d'une branche professionnelle, en anticipant les évolutions des emplois ;

- partager des informations et expériences innovantes utiles pour les branches professionnelles, les entreprises, et les actifs afin notamment de mieux appréhender les besoins en matière d'emploi, de qualification et de compétences sur les territoires et d'accompagner la montée en compétence des salariés, notamment les plus fragiles, ainsi que l'employabilité territoriale pour la compétitivité des entreprises ;

- accompagner tout projet et notamment les projets des personnes en reconversion, en apportant des solutions de mise en œuvre répondant aux financements et formations mobilisables dans le cadre des politiques et ingénieries portées par les branches professionnelles afférentes ;

- encourager et accompagner les entreprises à faciliter l'accès à la formation des salariés, notamment ceux de premiers niveaux de qualification, en apportant des réponses pédagogiques et financières à leurs projets, et notamment sur la possibilité de cofinancer les solutions formatives idoines ;

- faciliter les mises en relation entre bénéficiaires et entreprises, pour développer l'employabilité des actifs et la compétitivité des entreprises sur nos territoires.

Cette convention a permis :

- de mettre en place des temps d'échanges et des réunions avec les équipes des partenaires, pour favoriser l'interconnaissance et présenter les dispositifs de façon détaillée ;
- de mettre en place des rencontres (en présentiel ou distanciel) avec les entreprises adhérentes des OPCO, afin de présenter les dispositifs de Transitions Pro ;
- de permettre une participation commune lors d'événements territoriaux, dédiés aux entreprises ou aux salariés (notamment les saisonniers ou encore les entreprises & salariés du secteur de la santé) ;
- de mettre en place des webinaires pour présenter au grand public ou acteurs territoriaux les métiers porteurs d'emploi des branches des OPCO et les dispositifs de Transitions Pro ;
- d'organiser des webinaires sur le dispositif Transitions Collectives ;
- de négocier des cofinancements dans le cadre du PTP ;
- de mettre en place des actions innovantes, par le biais de l'investissement de certains administrateurs de Transitions Pro qui le sont également dans les OPCO Ocapiat et EP, permettant de cofinancer des parcours de salariés hors champs des OPCO, mais s'orientant vers une de leurs branches (via des stages ou des emplois dans leurs entreprises adhérentes) ;
- de mettre en place la plateforme STEP (plateforme de mise en relations salarié en reconversion/futur employeur), issue des travaux de réflexion avec OPCO EP (notamment pour identifier un lieu de stage durant la formation).

2.2 Le co-financement des PTP

● L'identification de partenariats de cofinancement de PTP

[543] La mission a pu identifier d'assez nombreux partenariats comportant des dispositions relatives au cofinancement de PTP, les principaux sont détaillés ci-dessous.

[544] **AFDAS**: la convention AFDAS-Certif pro porte spécifiquement sur le cofinancement de PTP. Elle est particulièrement précise et comporte un chiffrage prévisionnel des apports de l'OPCO, avec une répartition des apports par région. L'OPCO apporte un complément de financement du PTP, correspondant à 50 % du coût complet du projet (coûts pédagogiques, salaires et frais annexes) dans la limite d'un plafond de 19 000 € par dossier. Le budget mobilisé par l'AFDAS représente 5,6 M€ en 2022. Cette convention est déclinée dans 10 régions¹⁵⁵.

[545] **OPCO Santé**: le cofinancement de PTP est prévu, plus particulièrement pour accompagner des parcours d'évolution vers le métier d'infirmier, qui sont financés par une association d'un PTP

¹⁵⁵ Auvergne-Rhône Alpes, Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine, PACA, Normandie, Occitanie, Bretagne, Centre Val de Loire, Pays de la Loire

avec le dispositif Pro-A, et des cofinancements conventionnels (à hauteur de 3,5 M€ en 2023). Cette convention nationale est déclinée dans 13 régions. L'articulation entre le PTP, la Pro-A et les fonds mutualisés de branche pour financer des parcours de formation professionnels conduisant au métier d'infirmier ont d'abord fait l'objet de deux expérimentations en Ile-de-France à partir de 2021. En 2022, 11 PTP ont été financés pour un montant d'1,4 M€. En 2023, 28 PTP ont été financés pour un cofinancement de l'OPCO de 2,4 M€.

[546] **OPCO EP**¹⁵⁶ : l'OPCO EP prévoit la prise en charge de 50 % des coûts pédagogiques, dans une enveloppe budgétaire limitée, et en contrepartie d'une priorisation de ces dossiers. En Ile-de-France, la convention concerne 15 à 20 PTP par an, l'OPCO EP engage une enveloppe budgétaire de 81 000 €.

[547] **OPCO Uniformation**¹⁵⁷ : des actions sont plus particulièrement portées par la branche de la mutualité (ANEM), en lien avec l'ATpro Ile-de-France. Cette convention met en place une ingénierie de financement pour faciliter la prise en charge des formations pluriannuelles des salariés en reconversion, quand ils évoluent au sein de cette même branche. Les cofinancements concernent plusieurs priorités :

- Diplôme d'Etat d'infirmier ;
- Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants ;
- BTS assurance ;
- BTS négociation et digitalisation de la relation client ;
- Licence professionnelle dans le secteur des assurances.

[548] L'ATpro Ile-de-France finance la première année de formation au titre du PTP, le cofinancement des fonds conventionnels de la branche porte sur les coûts pédagogiques, les frais annexes et la rémunération relative à la durée du parcours de formation non couverte par le PTP. En second lieu, l'employeur peut couvrir un éventuel reste à charge.

[549] Par ailleurs, le partenariat inclut des engagements réciproques en matière de retours d'informations sur les PTP finalement cofinancés, et la promotion des métiers relevant du périmètre de la branche, dans le cadre d'événements communs.

[550] **OPCO Constructys**¹⁵⁸ : l'OPCO identifie des métiers en tension (maçonnerie, gros œuvre), et des besoins spécifiques associés aux besoins de rénovation énergétique. Une convention signée en Bretagne prévoit des cofinancements par l'OPCO au cas par cas, sans barème défini. Ces cofinancements se limitent à certains blocs de formations, pour les seuls salariés qui portent un projet d'évolution au sein d'une même entreprise.

¹⁵⁶ Entreprises de proximité, 70 % d'entreprises de moins de 50 salariés

¹⁵⁷ OPCO couvrant 20 branches professionnels dans le champ social, des services à la personne, de l'insertion, du sport, de l'enseignement et de la formation professionnelle

¹⁵⁸ Branches de la construction, des travaux publics et du négoce de matériaux

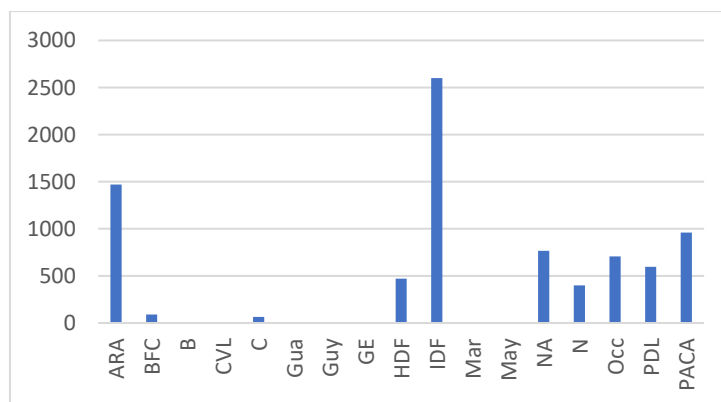
[551] **OPCO AKTO** : cet OPCO couvre des secteurs de services à forte intensité de main-d'œuvre¹⁵⁹. La convention prévoit l'accompagnement des salariés au-delà des seuls PTP, pour les publics démissionnaires et les salariés concernés par une rupture conventionnelle collective, qui pourraient relever du dispositif Transco. Cette convention ne prévoit de barème de cofinancement, mais un engagement de l'OPCO à la recherche de financements pour accompagner les projets.

[552] **OPCO Mobilités (Bretagne)** : l'OPCO identifie des métiers en tensions particulières (conducteurs routiers, organisation et exploitation des transports, ambulanciers, mécaniciens et capitaines dans les transports maritimes). Pour répondre à ces tensions, l'OPCO cofinance une partie de la formation permis poids-lourd ou super-lourd. Par ailleurs, l'OPCO organise l'accompagnement de certains bénéficiaires pour des parcours longs à l'issue du PTP, en contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation ou Pro-A selon l'âge et la durée de la formation (ex. carrossier-peintre et ambulancier).

- **Mais des co-financements qui restent globalement très faibles**

[553] Les co-financements, mentionnés par 77 % des ATpro¹⁶⁰, représenteraient en 2022 un peu plus de 8 M€, soit 1,6 % des moyens consacrés aux PTP. Ces co-financements concerneraient de l'ordre de 220 dossiers de PTP, pour les ATpro qui ont transmis les données lors de l'enquête conduite par la mission.

Graphique 12 : Montants des co-financements des PTP par des OPCO en 2022 (en k€)



Source : Enquête de la mission auprès des ATpro

¹⁵⁹ 27 branches professionnelles, notamment dans le secteur de la restauration, du nettoyage, de la sécurité privée...81 % du secteur est représenté par des TPE, 96 % par des entreprises de moins de 50 salariés

¹⁶⁰ Les données de l'ATpro Grand Est n'ont pas été communiquées ; celles de l'ATpro Nouvelle Aquitaine constituent une moyenne annuelle, les données ayant été fournies pour la période 2020-2022

ANNEXE 10 : Éléments de comparaison au niveau européen

1	LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION CONCERNE UN NOMBRE DE BENEFICIAIRES LIMITE EN ESPAGNE, POUR UNE DUREE DE FORMATION COURTE.....	190
2	L'ALLEMAGNE A MIS EN PLACE UN SYSTEME DE FORMATIONS LONGUES DEVELOPPE, ASSOCIE A UNE LOGIQUE PROMOTIONNELLE	191
3	L'AUTRICHE A MIS EN PLACE UN SYSTEME INITIALEMENT DESTINES AUX SALARIES SENIORS, MAIS PLEBISCITE PAR LES PLUS JEUNES.....	192

[554] La mise en œuvre du projet de transition professionnelle s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux de la France, qui fait partie des Etats ayant ratifié la convention n°140 sur le congé-éducation payé de l'Organisation internationale du travail.

[555] Plusieurs autres Etats-membres européens mobilisent des dispositifs comparables, et s'inscrivent dans ces engagements internationaux. La mission a réalisé une analyse de trois pays (Allemagne, Autriche, Espagne), à partir des données disponibles via le CEDEFOP, l'OCDE, et les sites de plusieurs gouvernements. Ces trois pays permettent l'accès à un congé de formation pour des salariés, durant lequel un niveau de rémunération minimal est garanti, et à l'issue duquel le salarié peut réintégrer son emploi de départ.

[556] Ces pays ont été sélectionnés, car l'Allemagne et l'Autriche sont présentés comme des modèles pour l'accès à des dispositifs de promotion professionnelle, permettant d'accompagner tout particulièrement les salariés issus d'une formation professionnelle, qui sont majoritaires. L'Espagne semblait avoir développé un dispositif proche de l'organisation retenue en France.

[557] Ces éléments de comparaison ont plus particulièrement porté sur une analyse des modalités de sécurisation des salariés (maintien de salaire, prise en charge des frais pédagogiques), ainsi que sur l'ampleur des dispositifs (durée des formations, nombre de bénéficiaires).

1 Le congé individuel de formation concerne un nombre de bénéficiaires limité en Espagne, pour une durée de formation courte

[558] Le dispositif de *Permisa Individual de Formacion* (PIF) permet à un salarié qui a au moins un an d'ancienneté, avec l'accord de son employeur, de s'absenter pour une formation sans lien avec son poste de travail. Cette formation doit conduire à une certification, ou à la reconnaissance des acquis de l'expérience.

[559] Le dispositif est piloté par la *Fundacion Estatal para la Formacion en el Empleo* (Fundae), associant les partenaires sociaux et les régions. Fundae rembourse le salaire et les cotisations sociales associées, pour les PIF qui peuvent être financés au vu du budget disponible. La prise en charge du salaire est intégrée dans le système de crédit formation (associé à des cotisations obligatoires) qui s'impose à l'ensemble des entreprises, dans une certaine limite :

- 200h pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 400h pour les entreprises de 10 à 50 salariés ;
- 600h pour les entreprises de 50 à 249 salariés ;
- 800h pour les entreprises de 250-499 salariés ;

[560] A partir de 500 salariés : 800h + 200h à chaque tranche supplémentaire de 500 salariés.

[561] Ce dispositif s'inscrit dans un cadre global d'incitations pour que les salariés engagent par ailleurs des formations, soit dans le cadre de l'entreprise, soit en autonomie :

- Droit à la formation de 20 heures par an à partir d'une année d'ancienneté, qui peuvent être cumulées dans la limite de 100 heures. Ces formations doivent être liées au poste de travail ;
- Défiscalisation des coûts de formation déclarés par les salariés, avec l'accord de l'entreprise pour une formation en lien avec le poste de travail ;
- Mise à disposition de formations gratuites financées par les autorités¹⁶¹, répondant à des appels à projets. Les salariés peuvent en bénéficier hors temps de travail, sans information ou accord de leur employeur.

[562] Le dispositif de Permisa Individual de Formacion) est peu mobilisé, pour une durée de formation qui est faible. En 2022, 5 036 personnes (soit 0,03 % de la population salariée¹⁶²) ont bénéficié du PIF, pour une durée moyenne de formation financée de 71,7 heures¹⁶³.

2 L'Allemagne a mis en place un système de formations longues développé, associé à une logique promotionnelle

[563] L'organisation du système de formation professionnelle continue est particulièrement complexe, il mobilise de nombreux dispositifs au niveau des branches conventionnelles et des régions. Les salariés disposent d'un droit à la formation continue (*Bildungsurlaub*) dans la plupart des *Länder*, à hauteur de 5 jours par an, ou de 10 jours cumulés sur deux ans. Les employeurs sont tenus au maintien de la rémunération du salarié sur cette période.

[564] Des dispositifs d'incitations complémentaires sont mobilisés au niveau fédéral, à la fois auprès des entreprises et des salariés, notamment les deux dispositifs suivants :

- Subvention des entreprises pour les formations de plus de 120 heures, modulées en fonction de la taille de l'entreprise et des caractéristiques des salariés (âge, niveau de qualification) pour prendre en charge de 15 % à 10 % des coûts pédagogiques, et une partie de la compensation salariale, au titre de la loi « Opportunités de développement des compétences et du travail de demain »¹⁶⁴ ;
- Incitation fiscale¹⁶⁵, permettant de déduire de l'assiette fiscale les coûts directs associés aux formations liées au poste de travail (coûts pédagogiques, déplacements, équipements). Ce dispositif bénéficie à 1,8 M de personnes par an ;
- Prime pour la formation (*Bildungsprämie*) : représente une aide d'Etat, qui permet de financer 50 % du coût d'une formation jusqu'à 500 €. Elle est versée aux actifs sous condition de ressources, pour une formation hors du temps de travail. En 2017, elle avait concerné 12 600 personnes.

¹⁶¹ Dite *Formacion de Oferta*, ou *Formation Subvencionada*

¹⁶² 16,7 M salariés en emploi en 2019, source OCDE

¹⁶³ Source : rapport d'activité 2022 de *Fundea*

¹⁶⁴ *Qualifizierungschancengesetz und Arbeit-von-morgen-Gesetz*, 2019 et 2020

¹⁶⁵ *Werbungskosten, Aufwendungen für die Aus- und Fortbildung*

[565] Dans cette organisation, le dispositif de formation de promotion (*Aufstiegs-Bafög*) permet de cofinancer des formations de plus de 400 heures (2 ans à temps plein ou 4 ans à mi-temps) qui aboutissent à un diplôme professionnel. Son objectif porte sur l'accompagnement des promotions professionnelles au sein d'un même secteur, et non d'un changement de secteur d'activité.

[566] Dans sa conception initiale, le dispositif est ouvert aux salariés qui ont un niveau équivalent au baccalauréat ou inférieur (*Bacheloabschluss*). Le salarié doit viser une formation d'un niveau supérieur, dans une liste de 700 formations éligibles. Les formations peuvent être réalisées à temps partiel, et sur une durée longue (jusqu'à trois ans), pour accompagner une élévation du niveau de qualification global. En tant que de besoin, l'*Aubstiegs-Bafög* finance des formations préparatoires, pour passer un examen d'admission à ces formations.

[567] Le dispositif garantit un niveau de rémunération minimal durant la période de formation, modulé en fonction de la composition du ménage :

- 1198 € + 150 € de garde pour un parent isolé avec un enfant
- 1668 € pour une personne mariée avec deux enfants.

[568] Le dispositif permet un cofinancement des frais pédagogiques jusqu'à 15 000 €, répartis entre 50 % d'aide non conditionnée, et 50 % de prêt garanti par l'Etat.

[569] Les salariés ont un droit au retour sur leur poste antérieur, à l'issue de la formation.

[570] En 2018, 167 000 personnes ont bénéficié de ce dispositif, soit environ 0,43 % de la population salariée¹⁶⁶.

[571] Depuis 2020, le dispositif est complété par le *Meister-Bafög*, destiné aux personnes qui ont au maximum un niveau bac+3.

3 L'Autriche a mis en place un système initialement destinés aux salariés seniors, mais plébiscité par les plus jeunes

[572] Comme en Allemagne, la politique de formation professionnelle continue relève principalement des compétences des branches professionnelles et des régions, dans un pays très marqué par un système de formation initial dual (20 % des sortants de formation initiale ont le baccalauréat général).

[573] Dans ce cadre, l'Etat a ciblé des actions de formation professionnelle continue de longue durée, pour les adultes dont le niveau de qualification initial est faible. Un dispositif dit "Initiative pour l'éducation adulte" (*Initiative Erwachsenenbildung*) permet, depuis 2012, de financer des formations pour les personnes dont le niveau de formation est inférieur à l'éducation secondaire générale. Deux programmes existent : « compétences de bases » (100-400h), et « seconde

¹⁶⁶ 38,2 M salariés en emploi en 2019, source OCDE

chance » pour atteindre le niveau secondaire (*Hauptschulabschluss*, 1160h). Le programme a concerné 50 000 personnes entre 2012 et 2017, les financements attribués pour la période 2018-2021 représentent 112 M€.

[574] Par ailleurs, depuis 1998, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un dispositif d'absence à temps plein (*Bildungskarenz*) ou à temps partiel (*Bildungsteilzeit*).

[575] Les salariés peuvent s'absenter entre 2 et 12 mois sur une période de 4 ans, et reçoivent une compensation de rémunération qui équivaut à un salaire minimal, équivalent à 55 % du salaire net pour un temps plein¹⁶⁷, sous réserve qu'ils participent à un minimum de 20 heures de formation par semaine.

[576] Les salariés cofinancent généralement les coûts pédagogiques avec l'entreprise et les *Länder*.

[577] Les salariés peuvent réintégrer leur emploi à l'issue de la formation, s'ils le souhaitent.

[578] Le dispositif a concerné 14 000 personnes en 2021 (soit 0,37 % de la population salariée)¹⁶⁸, pour une durée moyenne de 230 jours. En 2016, le coût représente environ 12 000 € par participant à temps plein, et 5000 € par participant à temps partiel.

[579] Initialement destiné aux salariés *seniors*, le dispositif semble bénéficier en majorité aux salariés les plus jeunes et aux plus hauts niveaux de qualification, ainsi qu'aux femmes. Les formations à temps partiel représentent environ un tiers des bénéficiaires.

¹⁶⁷ En temps plein : 55 % du salaire net, revenu minimum de 14,53 € par jour

En temps partiel : compensation de 0,82 € par heure, montant maximum de 492 € par mois.

¹⁶⁸ 3,8 M salariés en emploi en 2019, source OCDE

ANNEXE 11 : Listes des métiers à fortes perspectives d'emploi

1	METHODE UTILISEE POUR ELABORER LA LISTE DES METIERS	195
2	LISTE DES METIERS UTILISES PAR LES ATPRO	195

[581] Le référentiel de priorités établi par France Compétences, qui permet de prioriser le financement des dossiers de PTP, prévoit que chaque ATpro définit une liste de métiers « à fortes perspectives d'emploi » (priorité n°8). Cette annexe examine la méthode utilisée par les ATpro pour élaborer cette liste de métiers au niveau régional, et compare l

1 Méthode utilisée pour élaborer la liste des métiers

[582] L'ensemble des ATpro sollicitées indiquent utiliser les données de France Travail (BMO), associées à des analyses complémentaires qui peuvent intégrer :

- La liste des métiers en tension suivant les données statistiques élaborées par la DARES ;
- Les données transmises par le Carif-Oref ;
- La connaissance de grands projets associés à des créations d'emploi importantes dans la région ;
- Les données issues de l'Observatoire transitions professionnelles concernant l'insertion des personnes ayant bénéficié d'un PTP.

[583] Certaines ATP ajustent les données, par exemple PACA pour affiner la liste des métiers en 2024 (liste estimée trop importante auparavant), pour écarter les codes ROME d'un niveau de qualification ingénieur et cadre, et écrêter les codes ROME en tenant compte des éléments suivants :

- Conditions de travail contraignantes ;
- Non-durabilité de l'emploi ;
- Faible nécessité d'une formation pour exercer le métier.

2 Liste des métiers utilisés par les ATpro

[584] Les données utilisées portent sur la dernière liste à jour utilisée par les ATpro, soit transmise par l'association, soit disponible sur leur site internet. La liste de métiers, parfois présentée par famille d'activités professionnelles, a été associée aux codes ROME correspondants.

[585] Les constats suivants peuvent être posés¹⁶⁹ :

- Les listes de métiers sont généralement définies au périmètre de la région, seule la région Centre-Val de Loire définit une liste par département.
- L'actualisation des listes est variable, certaines régions ont conservé la liste initialement élaborée pour Transco.

¹⁶⁹ A compléter avec la transcription en codes ROME des régions Corse, Martinique, Réunion, Guyane, Guadeloupe, Mayotte

- L'ampleur des listes est variable, deux types d'approches se distinguent :
 - 6 ATpro¹⁷⁰ élaborent une liste ciblée inférieure ou proche de 100 codes ROME, correspondant sauf exception à des postes ne nécessitant pas un niveau de qualification supérieur à bac + 3 ;
 - 6 ATpro élaborent une liste plus large de métiers, correspondant à plus de 200 codes ROME, voire s'approchant de 400 codes ROME. Ces listes intègrent notamment des métiers qui semblent difficilement accessibles à des parcours associés à des PTP (ex. médecin), ou pour lesquels la nécessité d'une formation qualifiante pour exercer le poste ne semble pas évidente (ex. serveur).

[586] A titre de comparaison, l'ensemble de la classification ROME actuelle comprend 532 codes ROME.

Tableau 49 : Synthèse des listes régionales de métiers à forte perspective d'emploi, hors Outre-Mer

	Date dernière Actualisation	Nombre codes ROME	Liste par département ?
Auvergne-Rhône Alpes	janv-24	92	Non
Bourgogne Franche Comté	juil-22	368	Non
Bretagne	janv-24	94	Non
Centre Val de Loire	2022	397	Oui
Grand Est	janv-24	56	Non
Hauts de France	2024	206	Non
Ile-de-France	juin-23	230	Non
Pays de la Loire	juin-23	86	Non
Provence Alpes Côte d'Azur	janv-24	67	Non
Occitanie	janv-24	108	Non
Nouvelle Aquitaine	mars-23	244	Non
Normandie	2024	248	Non

Source : Mission à partir de la dernière version des listes mise à disposition par les ATpro

[587] Les listes de métiers élargies peuvent correspondre à une part importante des dossiers déposés qui s'inscrivent dans cette priorité. A titre d'exemple, en 2023, 71 % des dossiers déposés dans les Hauts-de-France et 78 % des dossiers déposés en Ile-de-France correspondent à un métier à perspective d'emploi ;

[588] Le caractère moins ciblé de la liste de métiers peut conduire à un effet relativement moins important de cette priorité sur le financement de ces PTP (cf. annexe « PTP »).

[589] Enfin, cette liste de métiers n'est pas systématiquement articulée avec la liste utilisée par France Travail pour la rémunération de fin de formation (R2F). La rémunération de fin de formation, gérée par France Travail, permet de prolonger l'indemnisation d'un demandeur d'emploi jusqu'à la fin de sa formation, quand celle-ci est liée à un emploi à enjeux de recrutement.

¹⁷⁰ ARA, Bretagne, Grand Est, Pays de la Loire, PACA, Occitanie

France Travail élabore une liste de métiers au niveau national (272 codes ROME), qui peut être complétée au niveau régional par délibération de chaque direction régionale, en fonction des spécificités territoriales¹⁷¹.

¹⁷¹ + 50 codes ROME en région ARA, +17 en HDF, +37 en Grand Est

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Services du Premier ministre

France Stratégie

Vincent Donne, chef de projet formation professionnelle et compétences

Coline Bouvart, cheffe de projet emploi et territoires

Ministère du travail, de la santé et des solidarités

Cabinet de la Ministre

Sophie Baron, directrice adjointe de cabinet

Marine Pardessus, conseillère technique chargée de la formation, de l'apprentissage et des petites et moyennes entreprises

Kathleen Agbo, conseillère technique chargée des mutations économiques, des bassins de vie et d'emploi et de France Travail

Cabinet de la Ministre déléguée à l'enseignement et à la formation professionnels

Linda Derbernardi, directrice de cabinet

Guillaume Houzel, conseiller spécial

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

Bruno Lucas, délégué général, jusqu'au 30 novembre 2023

Jérôme Marchand-Arvier, délégué général, à compter du 1^{er} décembre 2023

Rachel Becuwe, cheffe de service, adjointe du délégué général

Stéphane Rémy, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle

Laurent Gaullier, adjoint au sous-directeur

Natacha Djani, cheffe de la mission du droit et du financement de la formation

Guillaume Fournie, adjoint à la cheffe de la mission du droit et du financement de la formation

Benoît Beauvillard, chargé de mission reconversion professionnelle, mission du droit et du financement de la formation

Alina Savchuk, chargée de mission droit et financement de la formation, mission du droit et du financement de la formation

Mathieu Guibard, adjoint à la sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi

Direction générale de l'offre de soins

Mélanie Marquer, adjointe au sous-directeur des ressources humaines du système de santé

Florie Weber, cheffe du bureau démographie et formations initiales

France Travail

Catherine Beauvois, directrice de projets « Compétences 4.0 » à la direction générale de l'offre de services

Jean-Pierre Tabeur, directeur des services aux demandeurs d'emploi

Monika Miskolczy, chargée de mission, Direction de la Stratégie et des Relations institutionnelles

France Compétences

Stéphane Lardy, directeur général

Hugues de Balathier, directeur général adjoint

Marc-Antoine Estrade, directeur de l'observation et de l'évaluation

Véronique Dessen-Torres, directrice des territoires et des partenariats

Pierre Carloni, chargé d'études, direction de l'observation et de l'évaluation

Béatrice Delay, cheffe de projet, direction de l'observation et de l'évaluation

Karine Dartois, médiatrice

Caisses des dépôts et des consignations

Marianne Kermaal-Berthomé, directrice des politiques sociales

Laure de la Bretèche, directrice déléguée des politiques sociales

Laure Manoukian, directrice de la formation professionnelle et des compétences

Ronan Mahieu, directeur des études et des statistiques

Philippe Treilhou, responsable de la gouvernance des données de la formation professionnelle

Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

Direction générale des Outre-mer

Isabelle Richard, sous-directrice des politiques publiques

Amélie Viguier, chargée de mission formation professionnelle, bureau de la vie économique, de l'emploi et de la formation

Association Certif Pro

Séverine Garandeau-Martin, présidente

Xavier Royer, vice-président

Céline Czarny, directrice

Nahissa Uk, chargée de mission SI/métier

RCO – réseau des Carif-Oref

Ludovic Bertrand, Directeur

Représentants des employeurs et branches

1. OPCO

AFDAS

Thierry Teboul, directeur général

Jacques Aubert, directeur général adjoint

OPCO EP

Arnaud Muret, directeur général

Armane Robert, directrice du développement des compétences

Fabien Roulet, directeur des opérations

Emilie Martinez, chargée de mission

OPCO Santé

Jean-Pierre Delfino, directeur général

Nelly Ivanchak, directrice appui aux branches

2. Branches professionnelles

UCANSS

Benoit Eymeyry, directeur de la formation professionnelle

FHP

Fabienne Seguenot, directrice des relations sociales et des ressources humaines

Laurence Mikano, directrice adjointe des relations sociales et des ressources humaines

UIMM

David Derré, directeur emploi formation

Xavier Delpy, chef de service, direction juridique

Florence Buisson-Vincent, directrice juridique emploi formation

Sédalom Folly, chef de service emploi et compétences

3. Autres représentants des employeurs et DRH

Association nationale des DRH

Audrey Richard, présidente

Christine Caldeira, secrétaire générale

AFEP

Bruno Clément-Ziza, directeur général

Julie Leroy-Laborie, directrice des politiques sociales

Clariane

Sophie Boissard, directrice générale

Nadège Plou, directrice des ressources humaines France

Elsan

Carine Puig-Chevrier, directrice des affaires publiques

Guillaume Goutay, directeur des ressources humaines

4. Employeurs du secteur public

Assistance Publique – Hôpitaux de Paris

Vanessa Fage-Moreel, directrice des ressources humaines

Hospices Civils de Lyon

Loïc Delastre, directeur général adjoint

Lea Guivarch, directrice des ressources humaines

Experts sollicités

Alain Druelles, ex-conseiller ministériel chargé de la réforme de la formation professionnelle de 2018 à 2020

Frédéric Doreau, directeur régional de l'Aract des Pays de la Loire

Acteurs en région

1. Ile-de-France

Drieets

Marc Rohfristch, directeur régional adjoint, pôle entreprises, emploi, solidarités

David Anglaret, responsable du service développement des compétences

Isabelle Guenneau, chargée de mission, service développement des compétences

Alban Garrouste, délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles régional (DARP)

Association Transitions Pro

Pascal Coyo, président

Christophe Jurkew, vice-président

Stéphane Maas, directeur

Benoît Sollier, directeur adjoint des fonctions support

Hervé Rivalland, directeur adjoint des opérations

Mona Demerchelier, directrice partenariats et développement

France Travail

Hélène Moutel, directrice régionale adjointe en charge des opérations

Stéphane Berger, directeur régional adjoint

CEP salariés

Fabrice Veyre, directeur adjoint Tingari Solutions

CHEOPS / Cap emploi

Anne-Cécile Richard, déléguée régionale

Véronique Chassard, correspondante régionale sur le conseil en évolution professionnelle

Conseil régional

Nicolas Thierse, DGA Formation et apprentissage

Etienne Martin, DGA adjoint Formation et apprentissage

Jean-Philippe Boulineau, directeur formations qualifiantes, Direction générale Formation et apprentissage

Sylvain Leclancher, directeur de projets France Travail et JOP, Direction générale Formation et apprentissage

Opco Santé

Emilie Julien, déléguée régionale Ile de France - Hauts de France

2. Hauts-de-France

Dreets

Bruno Drolez, directeur

Mathilde Vasseur, cheffe du service emploi formation professionnelle

Florent Framery, délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles régional

Association Transitions Pro

Matthieu Tezenas, président

Christophe Courquin, vice-président

Stephan Guenezan, directeur

Laurence Dorso, directrice adjointe

Serge Bonnay, directeur financier

France Travail

Marianne Cazalet, directrice des opérations

Yannick Szypulinski, directeur adjoint des opérations

Conseil régional

Philippe Beauchamps, vice-président en charge des entreprises, de l'emploi et de la formation

Thibaut Douay, directeur de la formation professionnelle

Pierrick Jallot, responsable du service interventions financière, économique et sociale, direction emploi et entreprises

C2RP - Carif-Oref

Yves Muchembled, Directeur

CEP salariés

Enis Saoudi, directeur de projet « conseil en évolution professionnelle », Groupement Evolution

3. Auvergne-Rhône-Alpes

Dreets

Patricia Di Stefano, responsable du service formation

Véronique Garcia, déléguée à l'accompagnement des reconversions professionnelles régionale

Association Transitions Pro

Claude Bost, président

Maurice Croppi, vice-président

Stéphane Giboudaud, directeur

Nathalie Maisonneuve, responsable de l'espace territorial de Lyon

Sandra Guillon, chargée du suivi des partenariats et de l'appui aux projets

Damien Croset, responsable financier

France Travail

Jacques Alex DORLIAT, Directeur régional adjoint opération.

OPCO EP

Laurent Floquet, délégué régional

OPCO ATLAS

Antoine Château, délégué régional

CEP salariés

Claudie Beguet, directrice de projet CEP, CIBC Auvergne-Rhône Alpes

4. Provence-Alpes-Côte d'Azur

Dreets

Matthieu Berille, responsable adjoint du pôle 3EC

Franck Bianco, chef du service SECAME

Association Transitions Pro

René Ancelin, président

Bernard Montoya, vice-président

Sylvain Viannez, directeur général

France Travail

Frédéric Caillol, directeur adjoint aux opérations

CEP salariés

Jean-Joël Fraisy, directeur régional

Annabelle Mazaleyrat, directrice de projet CEP

5. Bretagne

Dreets

Fabrice Gillard, DARP

Association Transitions Pro

Patrick Lescop, président

Emmanuelle Denoal, Vice-présidente

Valérie Rabaey, directrice

Delphine Etilleux, responsable du pôle gestion

Karim Jemmal, référent de parcours

Valérie Vinck, chargée de relations entreprises

Zélie Legrand, experte, coordinatrice de l'enquête nationale OTP

France Travail

Stéphane Bideau, directeur régional

Hélène Hafnaoui, responsable du service parcours demandeurs

CEP salariés

François Paulou, directeur du cabinet Catalys, mandataire

Emmanuelle Sohier, directrice de projets

GREF - Carif-Oref

Jérôme Lefeuvre, directeur par intérim

Florence Barbin, responsable du pôle information formation-emploi

OPCO Constructys

Pascal Cabaret, délégué régional

OPCO Mobilités

Jean-Marc Bonnard, délégué régional

6. Nouvelle-Aquitaine

Dreets

Damien Jourdes, DARP

Association Transitions Pro

Yann Hillaireau, président

Jean-Louis Piot, vice-président

Pénélope Lucas, directrice

7. La Réunion

Association Transitions pro

Patrick Serveaux, président

Olivier Assoune, directeur

SIGLES UTILISÉS

AFPR	Action de formation préalable au recrutement
ANI	Accord national interprofessionnel
ATpro	Association transition professionnelle
BEP	Brevet d'études professionnelles
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEP	Conseil en évolution professionnelle
Céreq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
Certif Pro	Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle
CIF	Congé individuel de formation
CPF	Compte personnel de formation
CPIR	Commission paritaire interprofessionnelle régionale
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DARP	Délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Dreets	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
FNE	Fonds national pour l'emploi
FSE	Fonds social européen
GEPP	Gestion des emplois et des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IFSI	Institut de formation en soins infirmiers
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
MRS	Méthode de recrutement par simulation
OPCO	Opérateur de compétences
PDC	Plan de développement des compétences
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PTP	Projet de transition professionnelle
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RS	Répertoire spécifique
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE	Très petite entreprises
Transco	Transitions collectives
VAE	Validation des acquis de l'expérience