

# PANORAMA

de la transition  
professionnelle

[ Auvergne Rhône-Alpes 2020-2025 ]

**TOUT SAVOIR  
SUR LES TENDANCES**  
de la **reconversion**  
et de la **mobilité  
professionnelles**  
dans la région

PARTENAIRE D'AVENIR  
**TRANSITIONS**  
PRO Auvergne  
Rhône-Alpes



# SOMMAIRE

**4**

ÉDITO

**5**

TRANSITIONS PRO  
AUVERGNE RHÔNE-ALPES,  
ACTEUR RÉFÉRENT  
DE LA MOBILITÉ  
PROFESSIONNELLE  
DES SALARIÉS

**6**

LES DISPOSITIFS  
POUR LA RECONVERSION  
PROFESSIONNELLE  
DES SALARIÉS

**7**

LE PORTRAIT DES  
SALARIÉS QUI MOBILISENT  
NOS DISPOSITIFS

**12**

LE PROJET DE  
TRANSITION  
PROFESSIONNELLE

**28**

LES DISPOSITIFS DE  
PRÉVENTION DE L'USURE  
PROFESSIONNELLE

**34**

LA MOBILITÉ INTERNE

**40**

LE DISPOSITIF  
DÉMISSIONNAIRE

**44**

LE DISPOSITIF  
TRANSCO

**46**

LA VALIDATION  
DES ACQUIS DE  
L'EXPÉRIENCE

**48**

LA  
CERTIFICATION  
CléA

**50**

QUE SONT-ILS  
DEVENUS ?

**52**

NOTRE OFFRE  
DE SERVICES

**54**

ALLONS + LOIN  
ENSEMBLE

# É DI TO

**Jean-Louis Reynaud  
et Serge Geri**

Président  
et Vice-Président  
de Transitions Pro  
Auvergne Rhône-Alpes

« Nous avons le plaisir de vous présenter la nouvelle édition du « *Panorama de la transition professionnelle en Auvergne Rhône-Alpes* », une mise à jour enrichie et consolidée de notre précédente analyse. Cette version repose sur l'examen de plus de 40 000 projets et parcours de reconversion portés par des salariés de 2020 à 2025 et accompagnés par notre structure paritaire via les dispositifs « *Projet de Transition Professionnelle* », « *Transitions collectives* », « *Prévention Usure-Reconversion* », « *Démissionnaire* » et dans le cadre de la « *Validation des Acquis de l'Expérience* ». Ce Panorama offre un éclairage structuré sur les tendances observées en matière de reconversion et de mobilité professionnelle dans la région Auvergne Rhône-Alpes. Pour cette mise à jour, nous avons mobilisé un volume de données élargi issu de nos outils numériques internes permettant de suivre les trajectoires professionnelles ainsi que les résultats d'une enquête nationale pilotée par le réseau Transitions Pro dans le cadre de l'Observatoire des Transitions Professionnelles. En tant qu'acteur référent et financeur de la mobilité professionnelle en région, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes

considère essentiel d'exploiter ces données afin de restituer à l'ensemble des acteurs concernés, entreprises, institutions et partenaires, une vision fidèle, actualisée et représentative des transitions professionnelles engagées par les salariés, la reconversion professionnelle constituant un enjeu majeur pour l'emploi.

Un projet de transition professionnelle est avant tout un parcours humain ; c'est pourquoi, en complément des analyses chiffrées présentées dans ce document, les témoignages de plusieurs bénéficiaires sont présentés pour illustrer concrètement les trajectoires que les instances paritaires de notre association se réjouissent d'avoir d'accompagnées. Nous espérons que ce document vous apportera un éclairage utile et nous

**bonne lecture !**



TRANSITIONS PRO AUVERGNE RHÔNE-ALPES

## ACTEUR RÉFÉRENT DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

**Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, résolument tournée vers la construction d'une société de la compétence, Transitions Pro est l'acteur référent paritaire de la mobilité professionnelle des salariés.**

Il existe une association Transitions Pro dans chacune des 18 régions métropolitaines et d'outre-mer. Chacune est administrée par des partenaires sociaux qui s'engagent en faveur du développement des compétences, de la transition professionnelle et plus généralement en faveur de l'emploi dans les territoires régionaux et en proximité. Les associations Transitions Pro sont coordonnées par Certif Pro, l'association paritaire nationale pour la certification interprofessionnelle et l'évolution professionnelle.

Au travers des dispositifs qu'elle met en œuvre, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes agit pour la reconversion et la mobilité professionnelle des salariés de son territoire, en réponse aux besoins en emploi et en compétences de la région.

**En plus de sa mission d'instruction et de financement des demandes qui lui sont présentées, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a également pour mission :**

- ✦ D'analyser et d'anticiper les besoins en emplois et compétences du territoire,
- ✦ De garantir la qualité des parcours de formation financés,
- ✦ De développer des partenariats avec l'ensemble des acteurs régionaux de l'emploi et de la formation,
- ✦ De suivre la mise en œuvre opérationnelle du conseil en évolution professionnelle (CEP), prestation gratuite, ouverte à tous les salariés du secteur privé de notre région,
- ✦ D'informer sur les organismes délivrant le CEP.

**Des services et des partenariats au plus près du terrain**

Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes dispose d'une couverture et d'une visibilité régionale à partir de ses 3 Espaces Territoriaux à Clermont-Ferrand, Lyon et Grenoble, et de l'ensemble de son réseau de permanences territoriales. L'objectif est d'assurer l'accueil des salariés et la délivrance des services au plus près du territoire mais également de développer des partenariats en proximité pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et développer l'emploi dans les territoires.

# LES DISPOSITIFS POUR LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

**Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes met en œuvre plusieurs dispositifs de financement de reconversion professionnelle mobilisables par les salariés du secteur privé de la région :**

**Le Projet de Transition Professionnelle** a été mis en place en 2019 par les Fongecif. À partir de 2020, les associations Transitions Pro ont poursuivi son déploiement. Ce dispositif permet aux salariés de suivre une formation certifiante dans le but de changer de métier, tout en ayant leur salaire maintenu et le coût de la formation pris en charge.

Depuis 2024, les Transitions Pro mettent en œuvre un nouveau dispositif et une modalité particulière d'accès au PTP, afin de prévenir l'usure professionnelle :

✦ **Le dispositif Prévention Usure-Reconversion (PUR)** est le nouveau dispositif qui permet aux salariés disposant de points sur leur compte professionnel de prévention (C2P) de faire un bilan de compétences, une VAE et/ou de suivre une formation pour changer de métier.

✦ **Le PTP-FIPU** permet aux salariés exposés à des facteurs de risques ergonomiques (postures pénibles, port et manipulation de charges lourdes et vibrations mécaniques) de mobiliser le PTP et bénéficier de conditions d'accès favorables, grâce à une enveloppe financière qui est confiée à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes dans le cadre du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU).

**Le dispositif démissionnaire** permet aux salariés de démissionner dans le but de mettre en œuvre un projet de création ou reprise d'entreprise, ou un projet de formation pour se reconvertir, et de pouvoir prétendre aux allocations chômage.

Entre 2021 et 2025, les Transitions Pro ont également géré **le dispositif Transitions collectives** qui favorisait la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi était fragilisé, vers un métier qui recrute. Ce dispositif, à l'initiative de l'employeur, a pris fin en décembre 2025, comme défini par la loi d'octobre 2025.

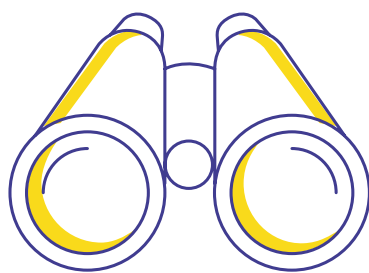
L'accompagnement à **la Validation de Acquis de l'Expérience (VAE)** a pu être financé par Transitions Pro entre 2020 et 2024. Son financement devrait pouvoir reprendre prochainement. La VAE permet aux salariés de faire reconnaître par un diplôme les compétences acquises lors de leurs expériences professionnelles et personnelles.

Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes organise également les jurys de la **certification CléA** pour la région. Cette certification permet d'obtenir la reconnaissance d'un socle commun de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice de tout métier.

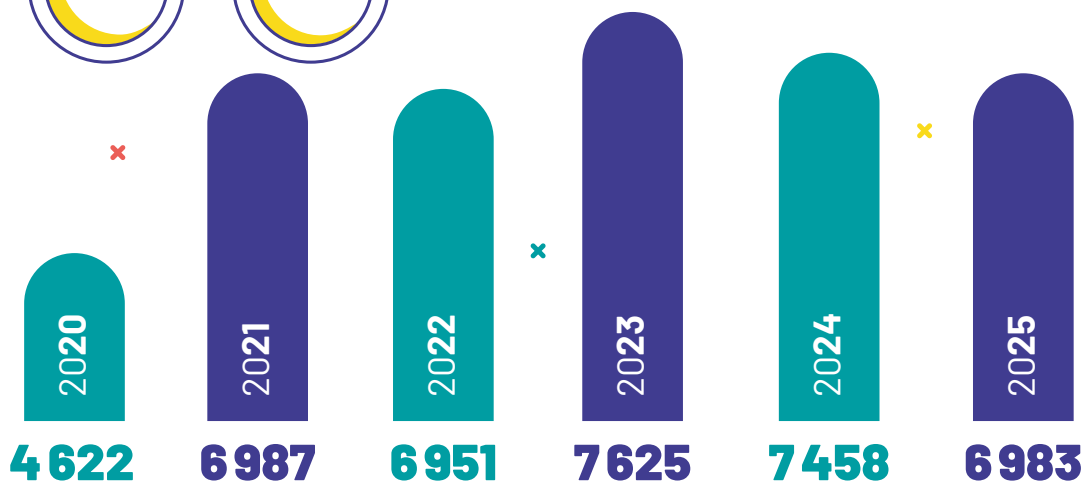
# LE PORTRAIT DES SALARIÉS QUI MOBILISENT LES DISPOSITIFS DE TRANSITIONS PRO AUVERGNE RHONE-ALPES

Au travers de ses **six dispositifs**, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes offre aux salariés de la région une solution pour concrétiser un projet de reconversion professionnelle en leur permettant de suivre une formation certifiante, de mettre en œuvre un projet de création/reprise d'entreprise ou de faire reconnaître leurs expériences grâce à la VAE.

*Qui sont les salariés  
qui ont mobilisé  
les dispositifs  
entre 2020 et 2025 ?*



**40 626** demandes examinées par les Commissions d'Instruction (tous dispositifs confondus) entre 2020 et 2025.



**Qui sollicite Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes ?**

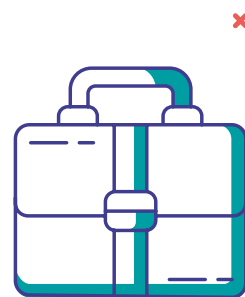
Âge moyen **38 ans**



Les individus de moins de 40 ans représentent environ 60 % des salariés ayant déposé une demande. 50 % de cette tranche d'âge sont des femmes et 50 % des hommes. Les 40 ans et + représentent donc 40 %. 56 % sont des femmes (58 % lors du Panorama 2020-2023).



(Rappel Panorama 2020-2023 : Femmes 54 % - Hommes 46 %) Selon l'INSEE, en 2022 les hommes représentaient 51 % de la population active de la région.



La répartition des CSP ne tient pas compte du dispositif démissionnaire.

**Employés**

**56%**

(Rappel Panorama 2020-2023 : 57 %) 71 % sont des femmes 59 % ont - de 40 ans

**Professions intermédiaires**

**15%**

(Rappel Panorama 2020-2023 : 15 %) 52 % sont des femmes 55 % ont - de 40 ans

**Ouvriers**

**18%**

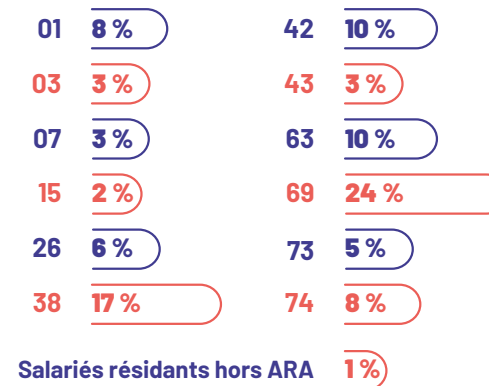
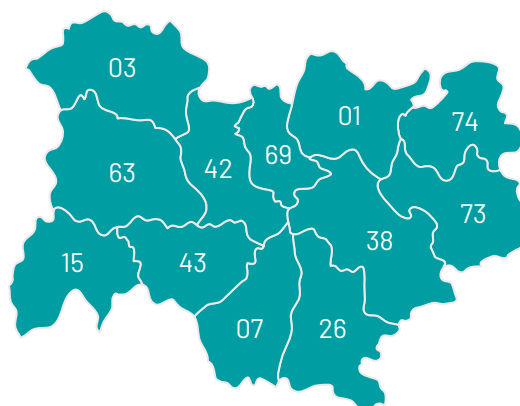
(Rappel Panorama 2020-2023 : 17 %) 69 % sont des hommes 60 % ont - de 40 ans

**Cadres**

**11%**

(Rappel Panorama 2020-2023 : 11 %) 53 % sont des hommes 51 % ont + de 40 ans

**Répartition des demandes par département de résidence**

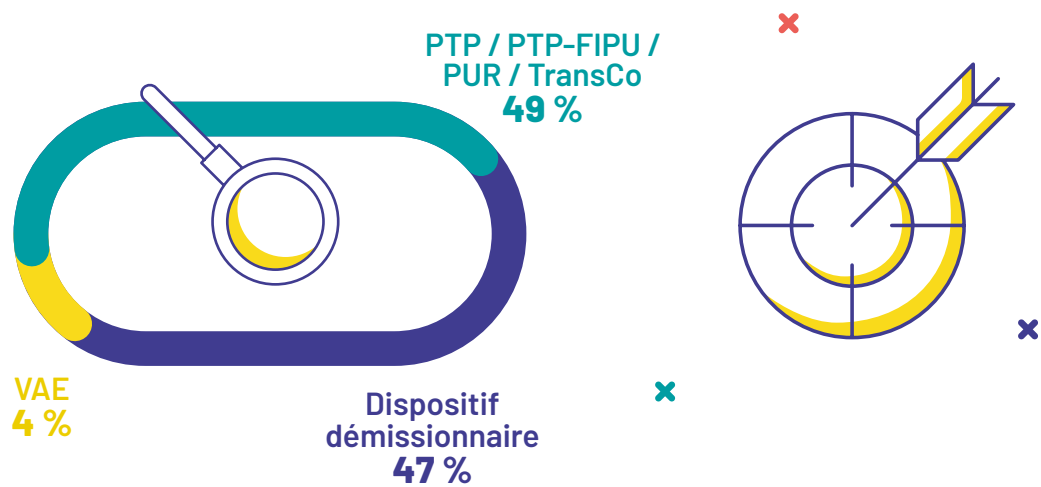


**À NOTER !**

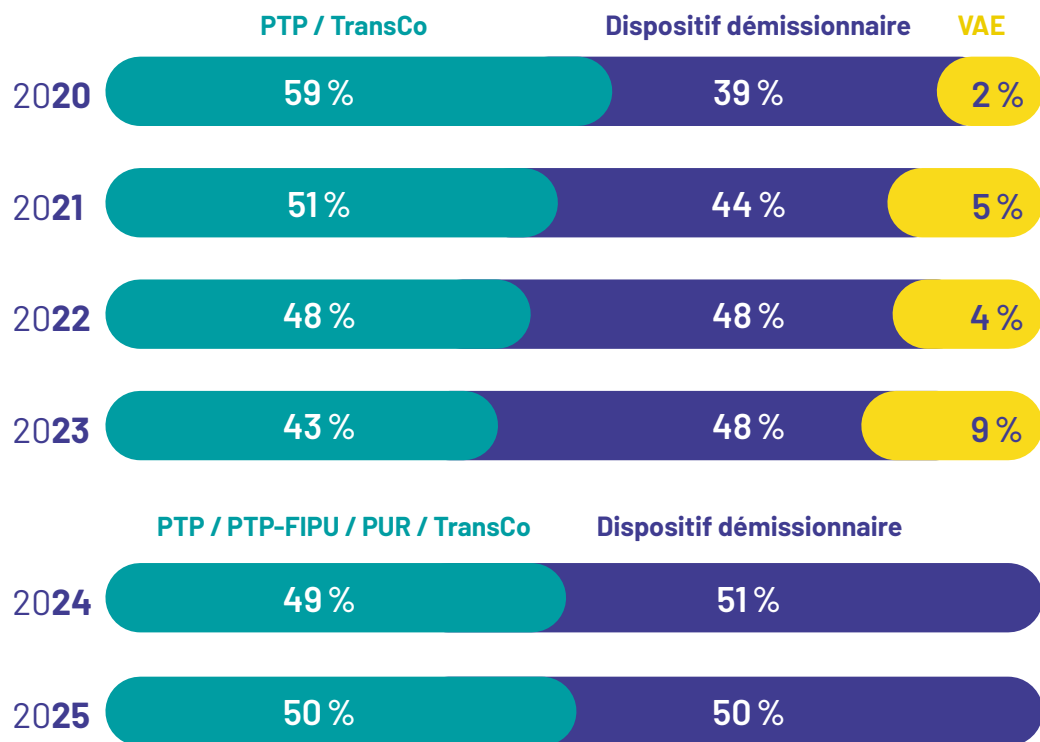
Voici le poids de chaque département en termes de population active (15-64 ans) selon l'INSEE en 2022 :

- ✦ Ain 8%
- ✦ Allier 4%
- ✦ Ardèche 4%
- ✦ Cantal 2%
- ✦ Drôme 6%
- ✦ Isère 16%
- ✦ Loire 9%
- ✦ Haute-Loire 3%
- ✦ Puy-de-Dôme 8%
- ✦ Rhône 24%
- ✦ Savoie 5%
- ✦ Haute-Savoie 11%

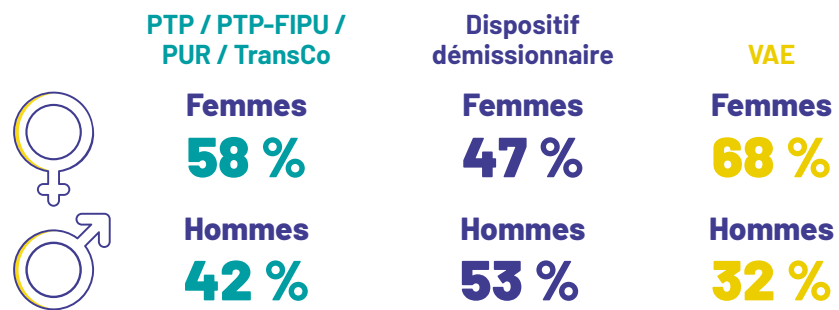




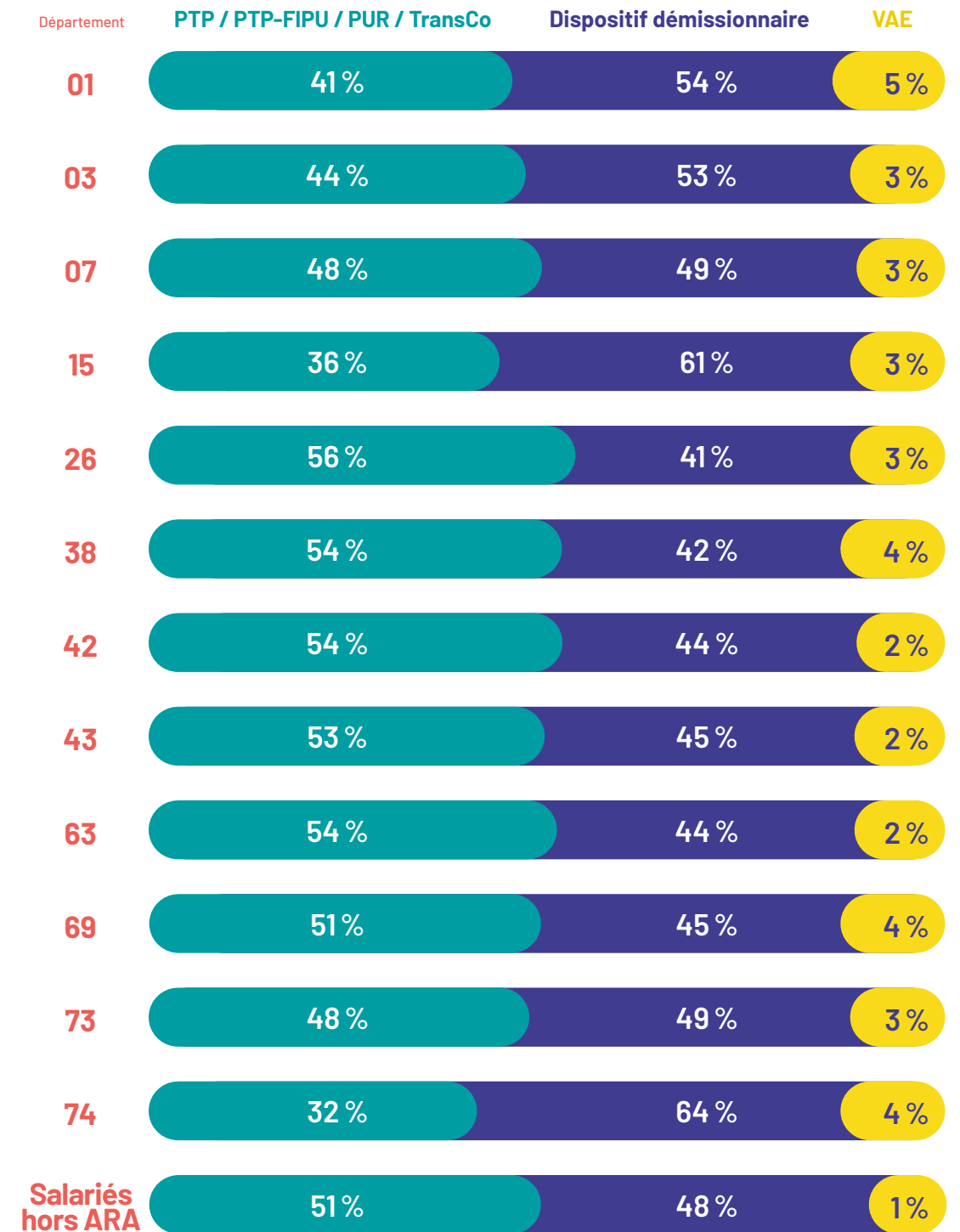
Par année



Selon le sexe



Selon le département de résidence



**À RETENIR !**

Le salarié type sollicitant nos dispositifs est :

- Une femme de 38 ans.
- Employée.
- Résidant dans un département urbain.

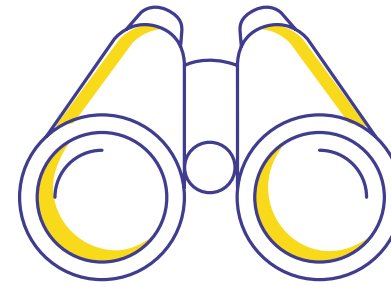
# LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

*Suivre une formation certifiante pour changer de métier tout en ayant son salaire maintenu et le coût de la formation pris en charge, c'est ce que permet le PTP.*

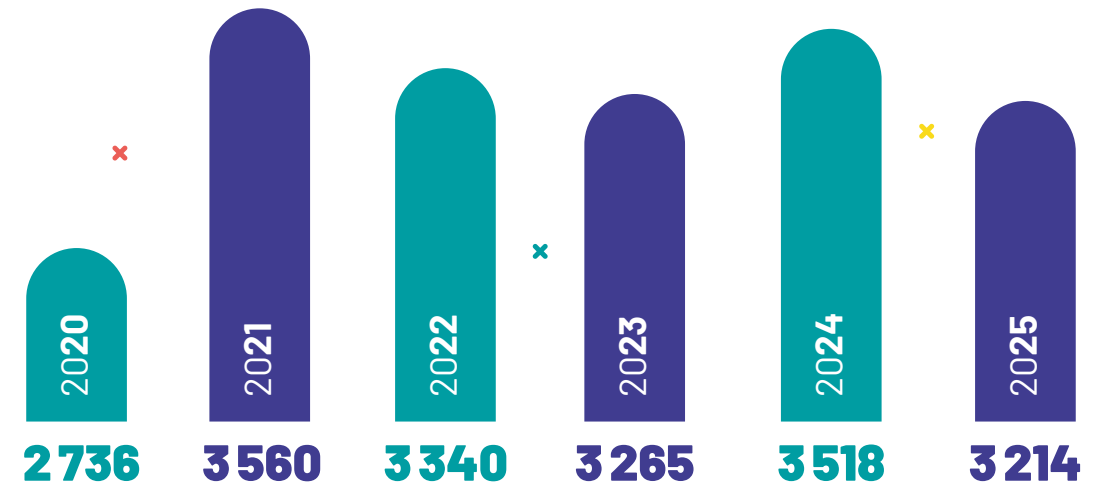


À 54 ans, j'ai eu la maturité nécessaire pour analyser la lassitude que je ressentais à travailler sur une ligne de montage automobile et pour entreprendre les démarches de reconversion professionnelle. J'ai demandé un congé formation d'un an à mon employeur et je me suis inscrit à l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI). Pendant un an, j'ai bénéficié du maintien de mon salaire et de la prise en charge de ma formation grâce au dispositif PTP. Je suis très fier d'avoir eu le courage de cette remise en question après 50 ans et si c'était à refaire, je foncerais à nouveau. »

**Jean-François** s'est reconverti grâce au **Projet de Transition Professionnelle**



**19 633** dossiers PTP ont été examinés par les Commissions d'Instruction entre 2020 et 2025.



## Qui sont les salariés qui ont déposé une demande de PTP auprès de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes ?

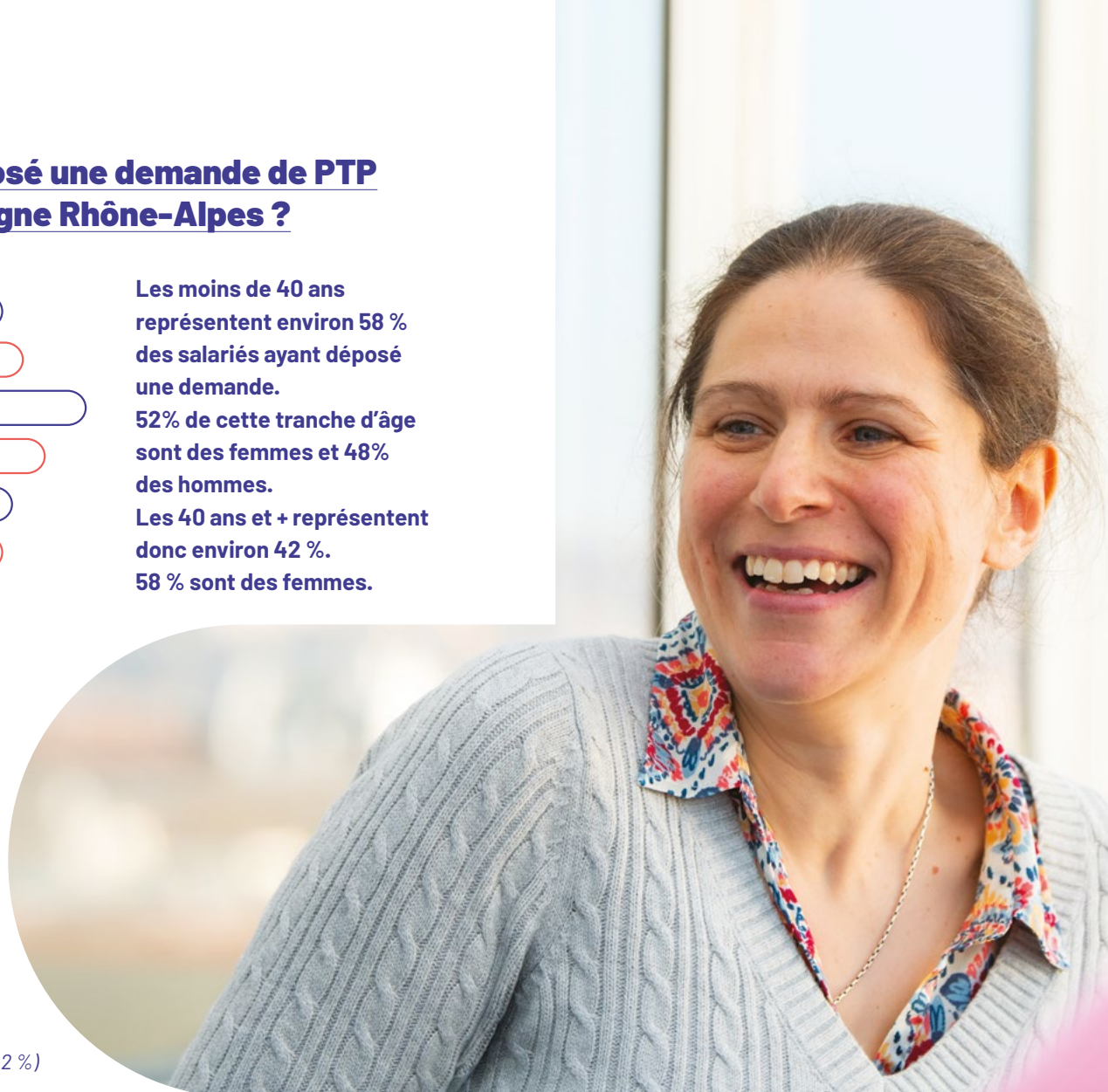
Âge moyen  
**38 ans**



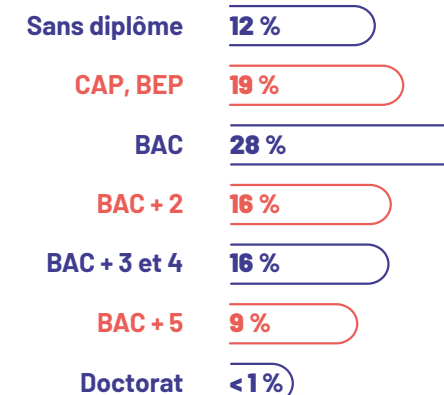
Les moins de 40 ans représentent environ 58 % des salariés ayant déposé une demande. 52% de cette tranche d'âge sont des femmes et 48% des hommes. Les 40 ans et + représentent donc environ 42 %. 58 % sont des femmes.



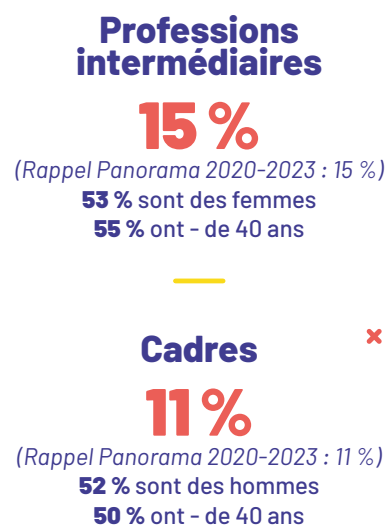
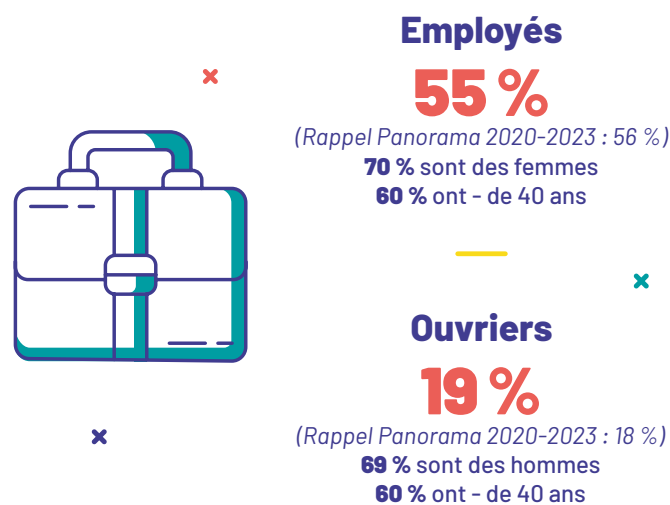
(Rappel Panorama 2020-2023 : Femmes 58 % - Hommes 42 %)



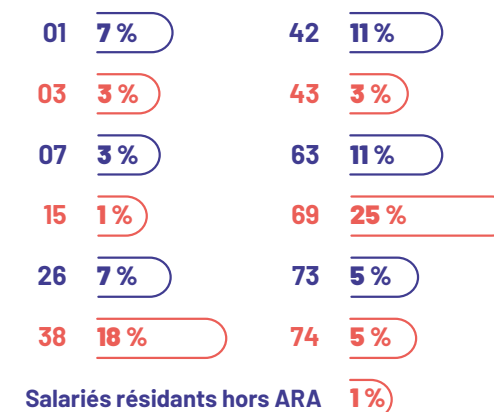
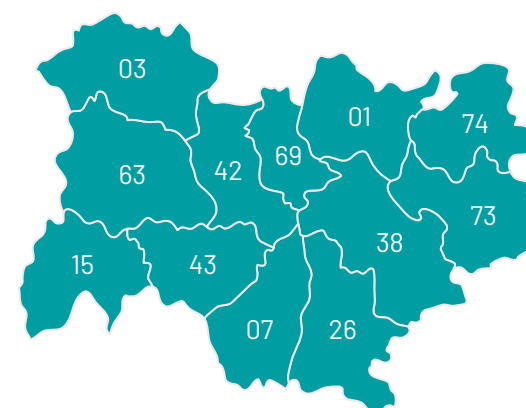
## Quel était leur niveau de formation au moment de leur demande ?



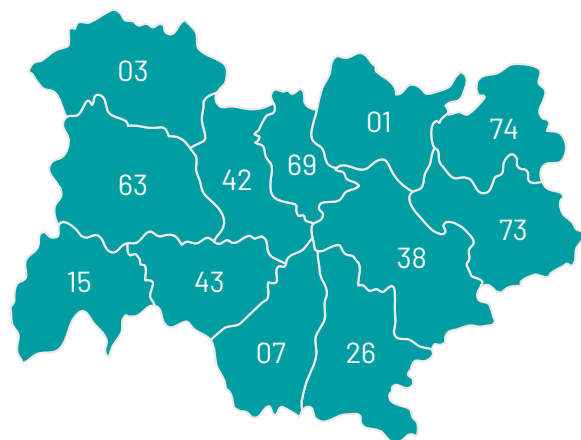
**9 %** des salariés ayant déposé une demande de PTP étaient détenteurs d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou étaient en cours de démarches pour l'obtenir.



## Répartition par département de résidence



**Quel est le profil des salariés selon leur département de résidence ?**



**01 / Ain**

7 % des demandes

♀ 58 % / ♂ 42 %

20 à 29 ans 14 % / 30 à 39 ans 40 %  
40 à 49 ans 34 % / 50 à 59 ans 11 % / 60 ans et + <1 %

Employés 56 % / Ouvriers 20 %  
Professions intermédiaires 16 % / Cadres 8 %

**03 / Allier**

3 % des demandes

♀ 62 % / ♂ 38 %

20 à 29 ans 18 % / 30 à 39 ans 37 %  
40 à 49 ans 34 % / 50 à 59 ans 11 % / 60 ans et + <1 %

Employés 58 % / Ouvriers 24 %  
Professions intermédiaires 12 % / Cadres 6 %

**07 / Ardèche**

3 % des demandes

♀ 57 % / ♂ 43 %

20 à 29 ans 16 % / 30 à 39 ans 38 %  
40 à 49 ans 31 % / 50 à 59 ans 14 % / 60 ans et + 1 %

Employés 55 % / Ouvriers 26 %  
Professions intermédiaires 12 % / Cadres 7 %

**15 / Cantal**

1 % des demandes

♀ 66 % / ♂ 34 %

20 à 29 ans 19 % / 30 à 39 ans 39 %  
40 à 49 ans 25 % / 50 à 59 ans 17 %

Employés 57 % / Ouvriers 25 %  
Professions intermédiaires 11 % / Cadres 7 %

**26 / Drôme**

7 % des demandes

♀ 58 % / ♂ 42 %

20 à 29 ans 16 % / 30 à 39 ans 39 %  
40 à 49 ans 31 % / 50 à 59 ans 14 % / 60 ans et + <1 %

Employés 54 % / Ouvriers 23 %  
Professions intermédiaires 14 % / Cadres 9 %

**38 / Isère**

18 % des demandes

♀ 54 % / ♂ 46 %

< 20 ans <1 % / 20 à 29 ans 17 % / 30 à 39 ans 41 %  
40 à 49 ans 30 % / 50 à 59 ans 11 % / 60 ans et + <1 %

Employés 52 % / Ouvriers 19 %  
Professions intermédiaires 16 % / Cadres 13 %

**42 / Loire**

11 % des demandes

♀ 61 % / ♂ 39 %

< 20 ans <1 % / 20 à 29 ans 16 % / 30 à 39 ans 42 %  
40 à 49 ans 29 % / 50 à 59 ans 12 % / 60 ans et + <1 %

Employés 57 % / Ouvriers 23 %  
Professions intermédiaires 15 % / Cadres 5 %

**69 / Rhône**

25 % des demandes

♀ 56 % / ♂ 44 %

20 à 29 ans 15 % / 30 à 39 ans 44 %  
40 à 49 ans 29 % / 50 à 59 ans 11 % / 60 ans et + <1 %

Employés 56 % / Ouvriers 14 %  
Professions intermédiaires 16 % / Cadres 14 %

**43 / Haute-Loire**

3 % des demandes

♀ 66 % / ♂ 34 %

20 à 29 ans 15 % / 30 à 39 ans 37 %  
40 à 49 ans 32 % / 50 à 59 ans 16 % / 60 ans et + <1 %

Employés 58 % / Ouvriers 23 %  
Professions intermédiaires 12 % / Cadres 7 %

**73 / Savoie**

5 % des demandes

♀ 55 % / ♂ 45 %

< 20 ans <1 % / 20 à 29 ans 18 % / 30 à 39 ans 39 %  
40 à 49 ans 32 % / 50 à 59 ans 11 % / 60 ans et + <1 %

Employés 51 % / Ouvriers 20 %  
Professions intermédiaires 16 % / Cadres 13 %

**63 / Puy-de-Dôme**

11 % des demandes

♀ 61 % / ♂ 39 %

< 20 ans <1 % / 20 à 29 ans 18 % / 30 à 39 ans 41 %  
40 à 49 ans 30 % / 50 à 59 ans 10 % / 60 ans et + <1 %

Employés 56 % / Ouvriers 19 %  
Professions intermédiaires 16 % / Cadres 9 %

**74 / Haute-Savoie**

5 % des demandes

♀ 56 % / ♂ 44 %

20 à 29 ans 18 % / 30 à 39 ans 43 %  
40 à 49 ans 26 % / 50 à 59 ans 12 % / 60 ans et + <1 %

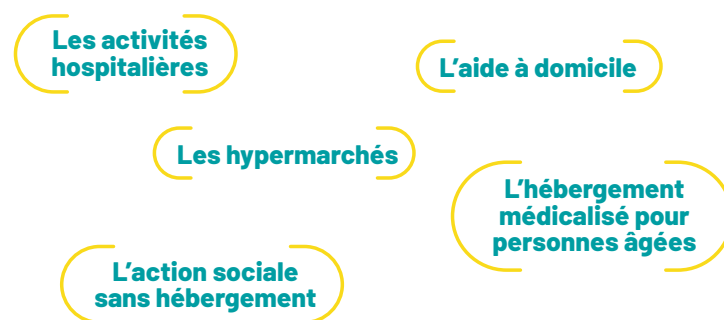
Employés 54 % / Ouvriers 17 %  
Professions intermédiaires 16 % / Cadres 13 %

**À NOTER :**

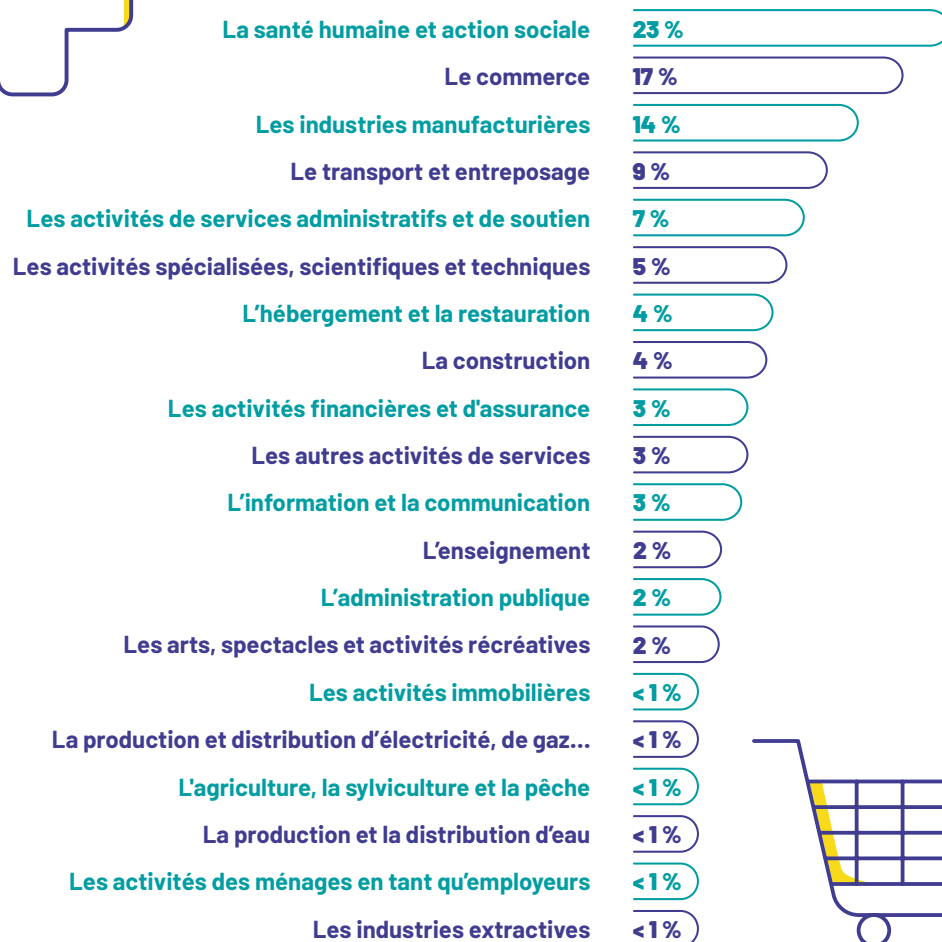
- ✦ Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Loire, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, la part des femmes est supérieure à la moyenne régionale.
- ✦ Le département de la Haute-Savoie a la part de salariés de moins de 40 ans la + importante (61 %).
- ✦ Dans les départements de l'Isère, du Rhône, de la Savoie et de la Haute-Savoie la part des cadres est supérieur à 10 %.

Les demandes déposées auprès de Transitions Pro peuvent provenir de salariés de tous secteurs d'activités et souhaitant s'orienter vers tous métiers. Toutefois, l'analyse des parcours fait ressortir des trajectoires prédominantes.

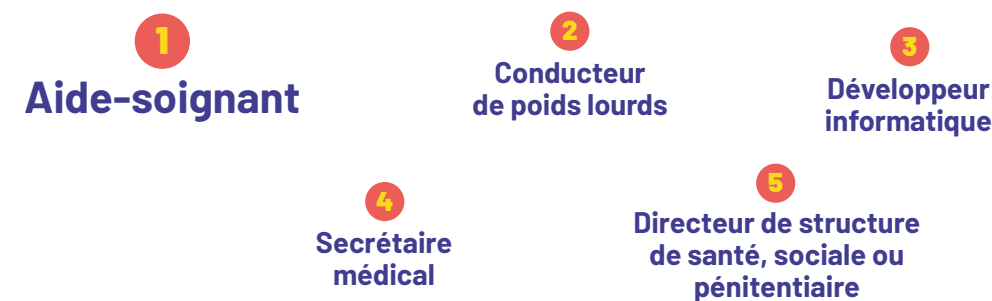
### Les 5 activités<sup>1</sup> d'où viennent le + de salariés souhaitant se reconvertir sont



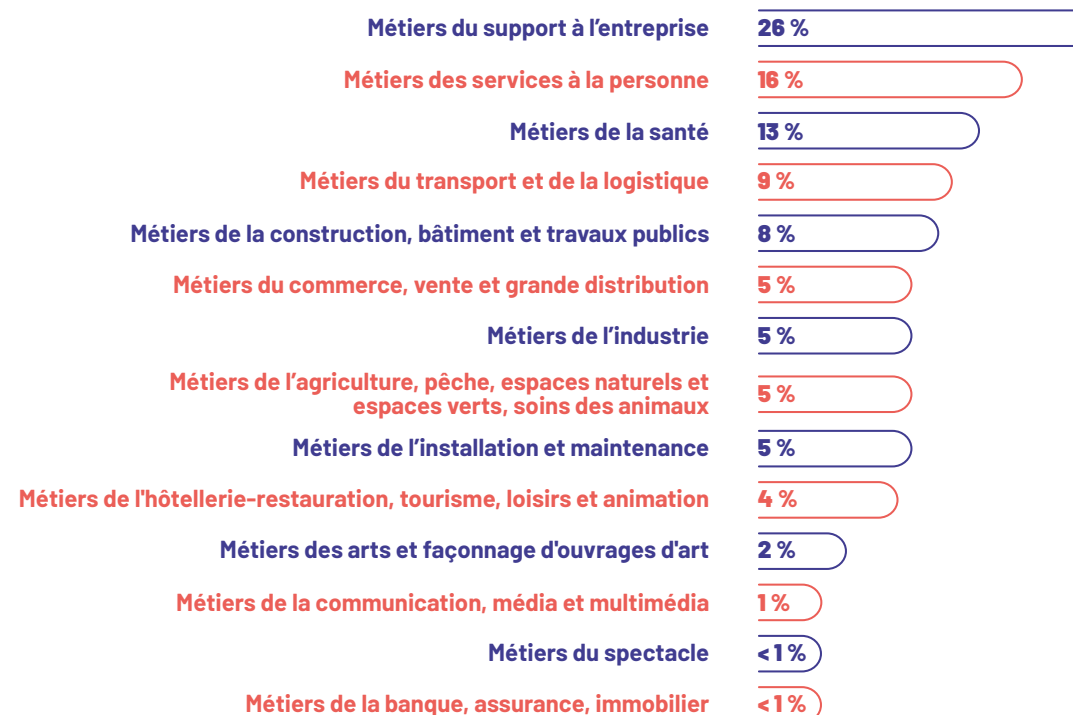
### Répartition par secteur d'activité<sup>2</sup> d'origine



### Les 5 métiers<sup>1</sup> les + visés sont



### Part de chaque famille de métiers<sup>2</sup> visée



#### À NOTER :

- Les trois premières familles de métiers représentent **55 % des demandes des salariés** ayant déposé une demande de PTP.
- La famille des métiers du support à l'entreprise représente à elle seule **26 % des demandes**. Elle regroupe par exemple les métiers du secrétariat, de la comptabilité, des ressources humaines, du développement web et informatique...
- Les **métiers du service à la personne**, deuxième famille du classement, regroupe des métiers comme l'assistance auprès d'enfants, le management de structure de santé, le bien-être, le conseil en emploi...

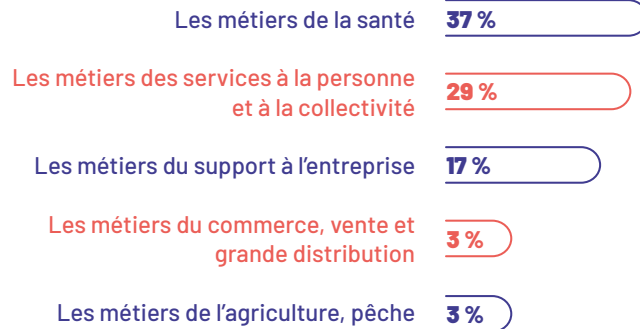


## Les métiers visés selon les secteurs d'activité d'origine des salariés

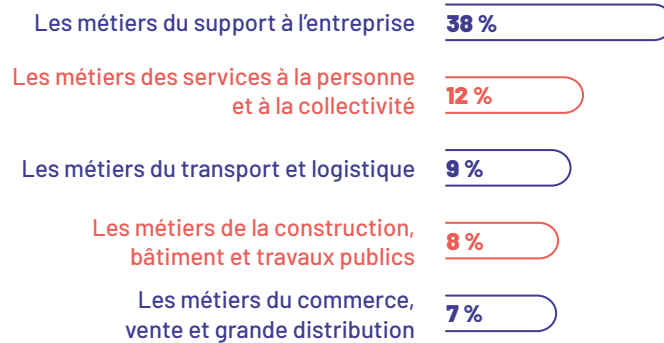
Pour les 5 secteurs d'où viennent le + de salariés (cf. page 18), voici le TOP 5 des métiers visés :



**Les salariés issus du secteur de la santé humaine et l'action sociale**  
(23 % des dossiers PTP présentés à Transitions Pro)  
**se dirigent vers**



**Les salariés issus du secteur du commerce**  
(17 % des dossiers PTP présentés)  
**se dirigent vers**



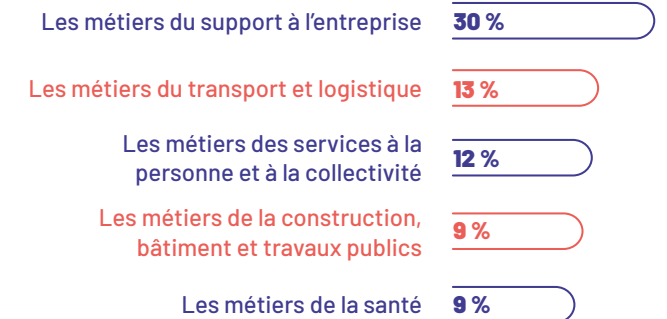
**Les salariés issus du secteur des industries manufacturières**  
(14 % des dossiers PTP présentés)  
**se dirigent vers**



**Les salariés issus du secteur des transports et de l'entreposage**  
(9 % des dossiers PTP présentés)  
**se dirigent vers**



**Les salariés issus du secteur des activités de services administratifs et de soutien** (7 % des dossiers PTP présentés)  
**se dirigent vers**



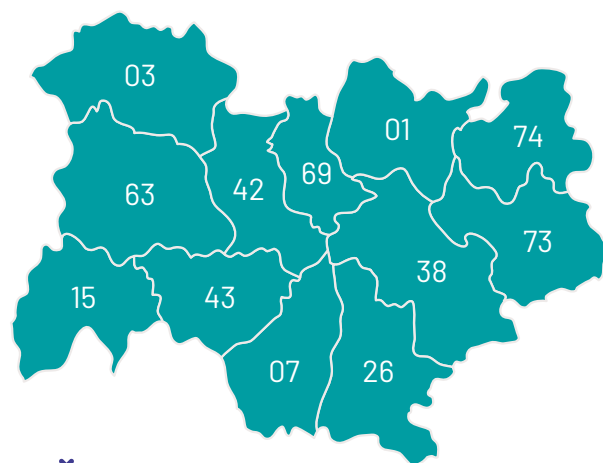
### À RETENIR !

Le salarié type sollicitant le PTP est :

- ✦ Une femme de 39 ans.
- ✦ Employée.
- ✦ De niveau BAC.
- ✦ Venant du secteur de la santé ou du commerce et allant vers un métier de support à l'entreprise ou du service à la personne.



## Le TOP 5 des métiers visés dans chaque département de la région



### 01 – Ain

- Conducteur de poids lourds
- +
- Gestionnaire paie
- +
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- +
- Développeur informatique
- +
- Comptable

### 15 – Cantal

- Comptable
- +
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Aide-soignant
- +
- Exploitant agricole

### 03 – Allier

- Conducteur de poids lourds
- +
- Secrétaire médical
- +
- Aide-soignant
- +
- Garde d'enfants
- +
- Gestionnaire paie

### 26 – Drôme

- Aide-soignant
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Secrétaire médical
- +
- Comptable
- +
- Développeur informatique

### 07 – Ardèche

- Aide-soignant
- +
- Infirmier
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Comptable
- +
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire

### 38 – Isère

- Aide-soignant
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- +
- Développeur informatique
- +
- Infirmier

### 42 – Loire

- Aide-soignant
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Infirmier
- +
- Comptable
- +
- Secrétaire médical

### 69 – Rhône

- Aide-soignant
- +
- Développeur informatique
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- +
- Secrétaire médical

### 43 – Haute-Loire

- Aide-soignant
- +
- Comptable
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Infirmier
- +
- Secrétaire médical

### 73 – Savoie

- Conducteur de poids lourds
- +
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- +
- Éducateur sportif
- +
- Aide-soignant
- +
- Assistant ressources humaines

### 63 – Puy-de-Dôme

- Secrétaire médical
- +
- Comptable
- +
- Assistant ressources humaines
- +
- Conducteur de poids lourds
- +
- Gestionnaire paie

### 74 – Haute-Savoie

- Aide-soignant
- +
- Développeur informatique
- +
- Secrétaire médical
- +
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- +
- Éducateur sportif

#### À NOTER :

- ✦ Le métier de **conducteur de poids lourds** ressort dans le TOP 5 de tous les départements, sauf la Haute-Savoie.
- ✦ Le métier d'**exploitant agricole** n'est présent que dans le TOP 5 du Cantal.
- ✦ Le métier d'**éducateur sportif** ne se retrouve que dans les TOP 5 de la Savoie et de la Haute-Savoie.
- ✦ **Aide-soignant** arrive en tête dans 7 départements et est présent dans 10 départements.
- ✦ 4 métiers se partagent les premières places : **aide-soignant, conducteur de poids lourds, comptable et secrétaire médical.**



## Les métiers visés selon le sexe



**TOP 5** des métiers vers lesquels se dirigent le + les femmes



- Aide-soignante
- Secrétaire médicale
- Infirmière
- Comptable
- Directrice de structure de santé, sociale ou pénitentiaire



**TOP 5** des métiers vers lesquels se dirigent le + les hommes



- Conducteur de poids lourds
- Développeur informatique
- Plombier
- Éducateur sportif
- Électricien du bâtiment



## Les métiers visés selon l'âge

**TOP 5** des métiers visés par les moins de 30 ans



- Conducteur de poids lourds
- Aide-soignant
- Développeur informatique
- Infirmier
- Secrétaire médical

**TOP 5** des métiers visés par les 30/39 ans



- Conducteur de poids lourds
- Développeur informatique
- Aide-soignant
- Infirmier
- Comptable

**TOP 5** des métiers visés par les 40/49 ans



- Aide-soignant
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- Conducteur de poids lourds
- Secrétaire médical
- Comptable

**TOP 5** des métiers visés par les 50 ans et +



- Aide-soignant
- Secrétaire médical
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- Formateur
- Conducteur de poids lourds



## Les métiers visés selon la catégorie socioprofessionnelle

### Ouvriers



- Conducteur de poids lourds
- Aide-soignant
- Développeur informatique
- Plombier
- Comptable

### Employés



- Aide-soignant
- Secrétaire médical
- Infirmier
- Conducteur de poids lourds
- Comptable

### Professions intermédiaires



- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- Développeur informatique
- Ingénieur méthodes et process
- Assistant ressources humaines
- Gestionnaire paie

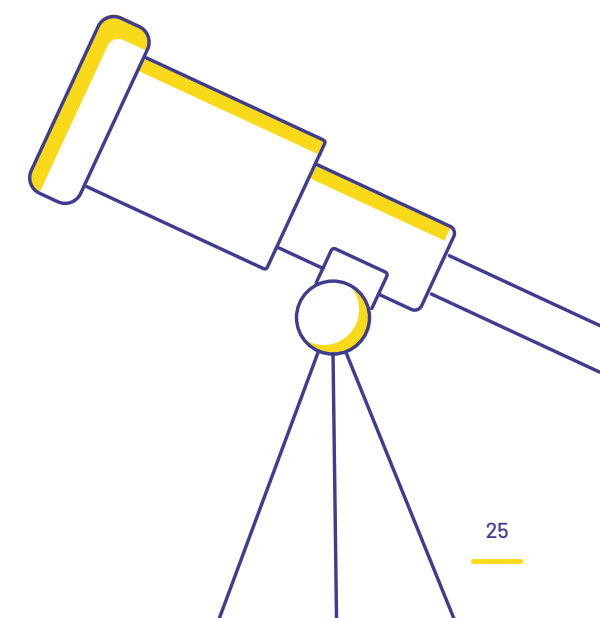
### Cadres



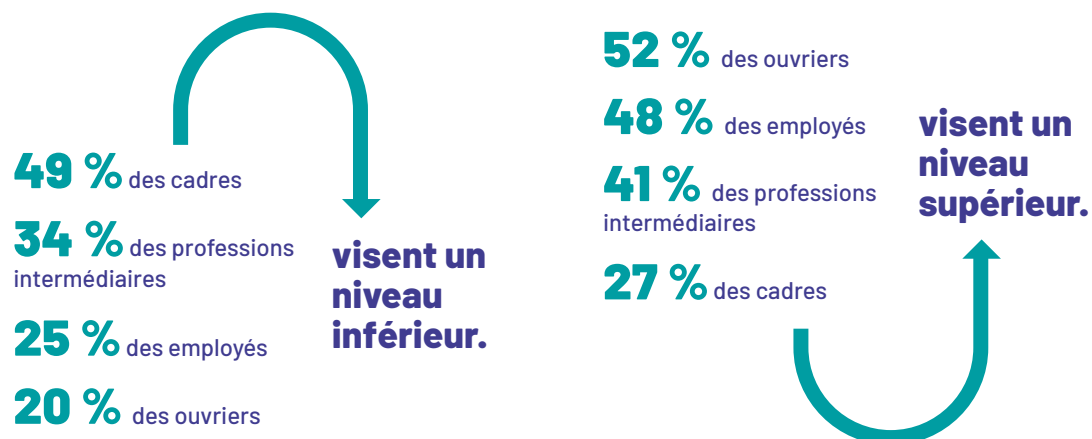
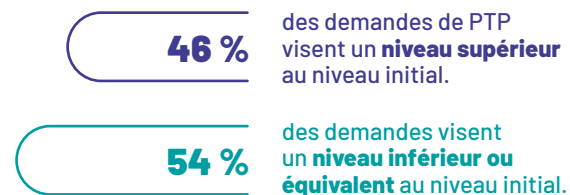
- Développeur informatique
- Directeur de structure de santé, sociale ou pénitentiaire
- Responsable de PME
- Responsable en organisation en entreprise
- Horticulteur

## Les métiers visés par les salariés détenteurs d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou en cours de démarches

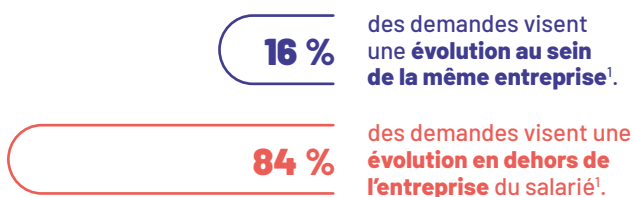
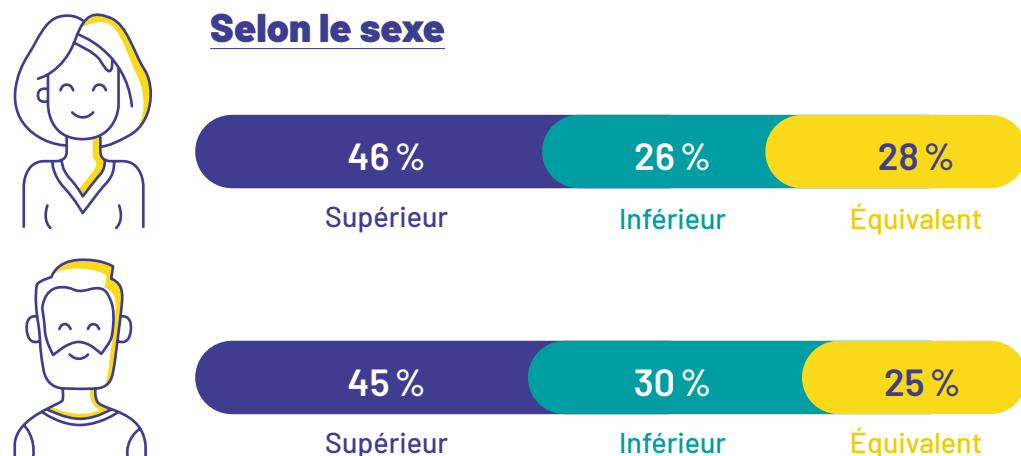
- ✦ Secrétaire médical
- ✦ Comptable
- ✦ Secrétaire
- ✦ Conducteur de poids lourds
- ✦ Développeur informatique



## Les niveaux visés à l'issue de la formation

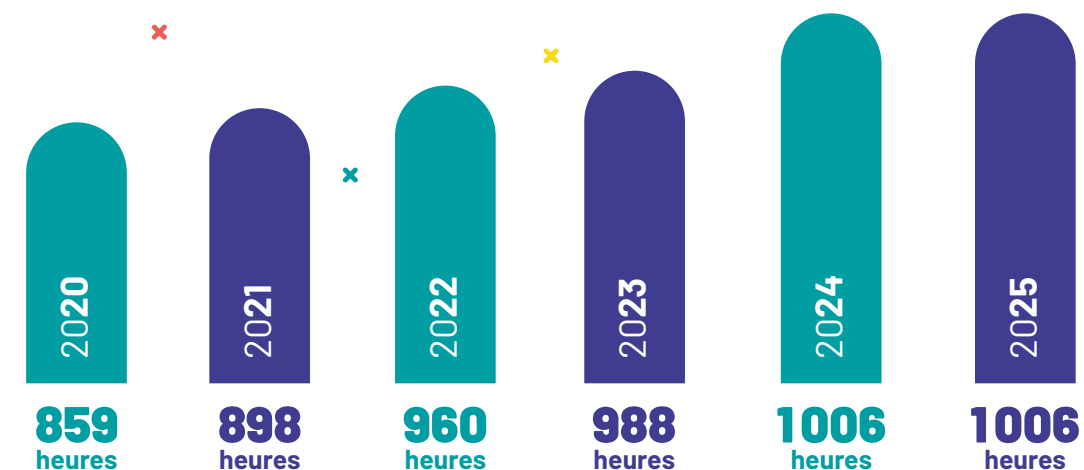


### Selon le sexe

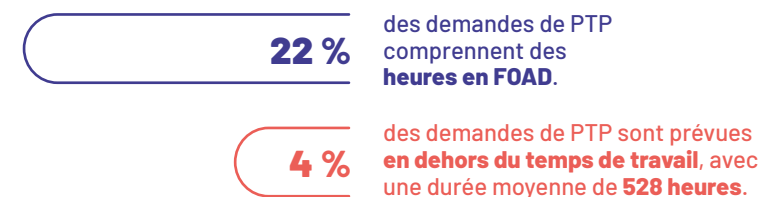
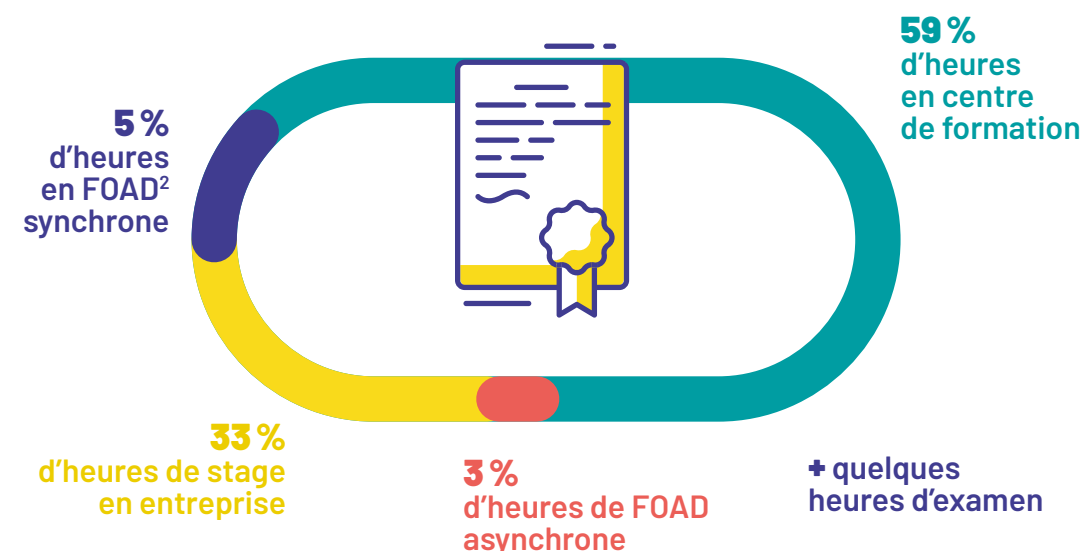


## Les durées, les coûts et les modalités de formation

La durée moyenne (formation théorique + stage en entreprise) est de **955 heures**.



### Un dossier PTP, c'est en moyenne



# LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE

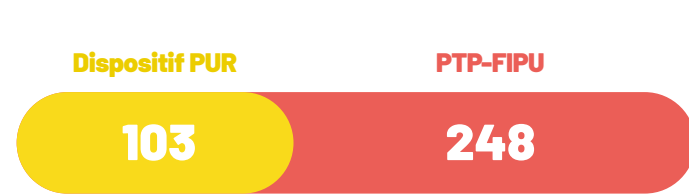
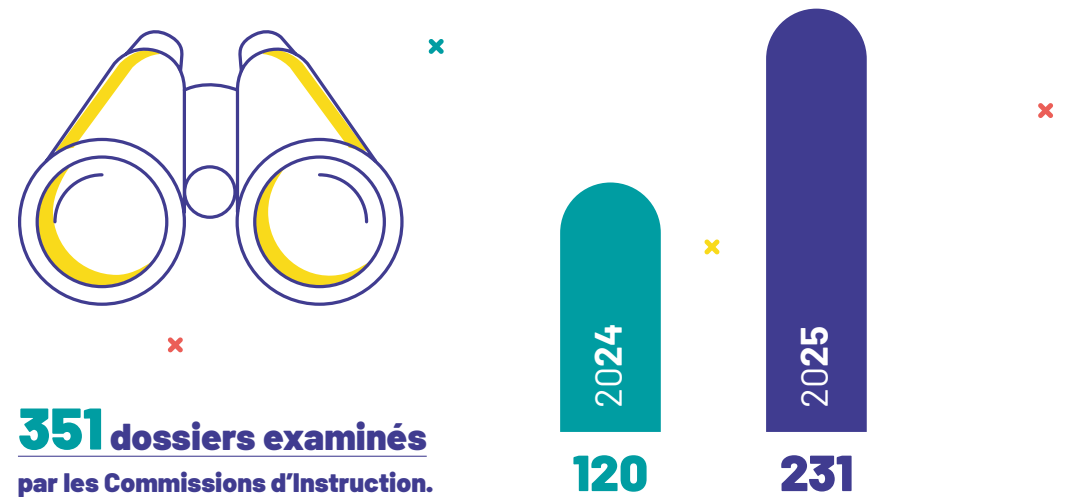
*Prévenir l'usure professionnelle passe aussi par la reconversion.*

Depuis 2024, les Transitions Pro mettent en œuvre des **dispositifs spécifiques** pour permettre aux salariés exposés aux **risques professionnels et/ou ergonomiques** de changer de métier et poursuivre leur carrière professionnelle vers un métier non exposé à ces risques.



*J'étais aide-soignante depuis 11 ans dans un Ehpad. J'adorais mon métier mais des problèmes de santé ont fait qu'il est devenu nécessaire pour moi de me reconverter. J'ai été accompagnée par une conseillère en évolution professionnelle qui m'a parlé du PTP. J'ai monté mon dossier et Transitions Pro m'a orientée vers le PTP-FIPU, car j'étais exposée aux risques ergonomiques du fait de mon métier d'aide-soignante. Mon dossier a été accepté et j'ai pu suivre une formation pour devenir conseillère en insertion professionnelle. Ce dispositif est très intéressant car il permet de changer de métier sereinement, puisque le salaire est maintenu et la formation est payée. Je le conseille à mon entourage ! »*

**Élodie** s'est reconvertie grâce au **PTP-FIPU**

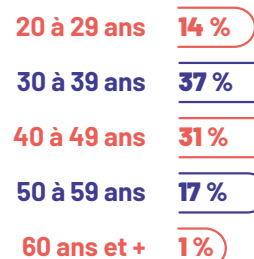


**À NOTER :** les dossiers PTP-FIPU sont identifiés par les équipes de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes parmi les dossiers PTP déposés, dans la limite de l'enveloppe financière spécifique disponible.



## Qui sont ces salariés ?

Âge moyen  
**40 ans**



Les individus de moins de 40 ans représentent 51 % des demandes. 51 % de cette tranche d'âge sont des femmes et 49 % des hommes.



**58 %**  
Femmes

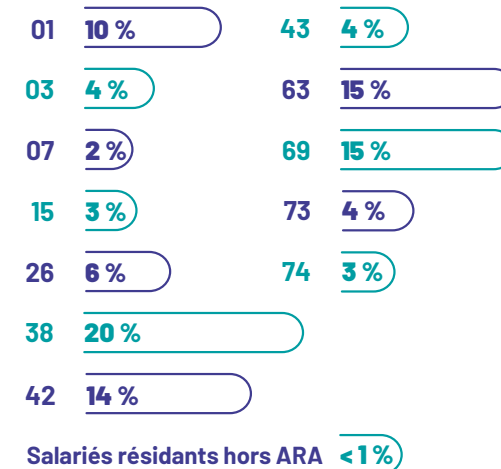
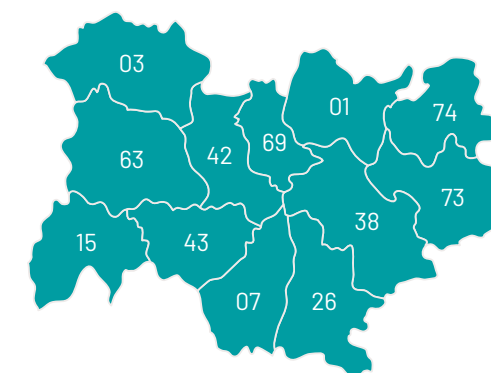


**42 %**  
Hommes

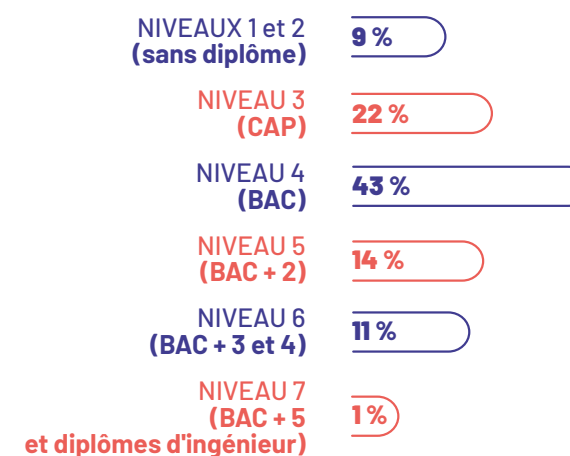
La répartition femmes/hommes est la même que pour le dispositif PTP.



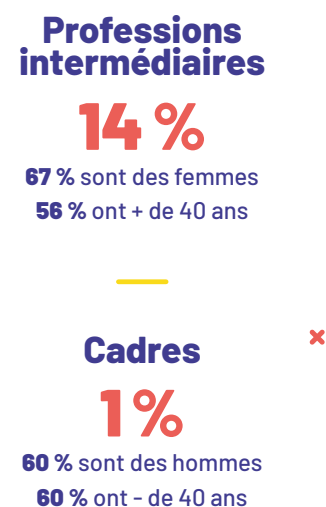
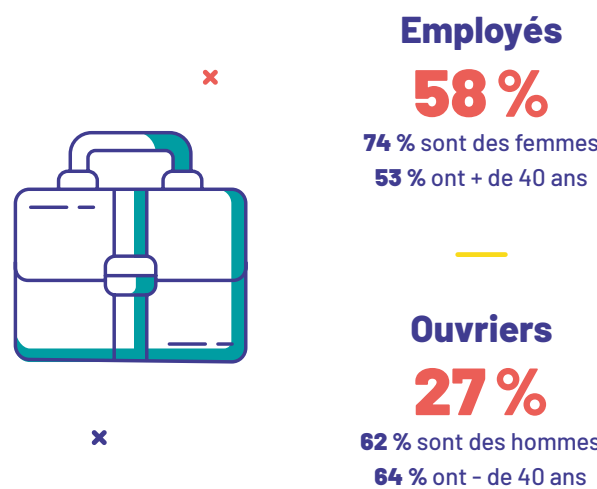
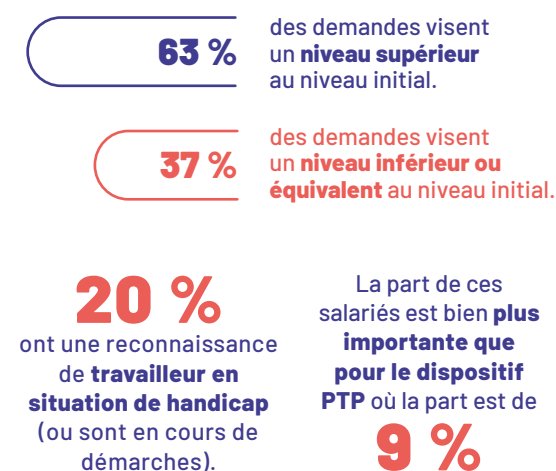
## Répartition des demandes par département de résidence des salariés



## Répartition par niveau d'études avant formation

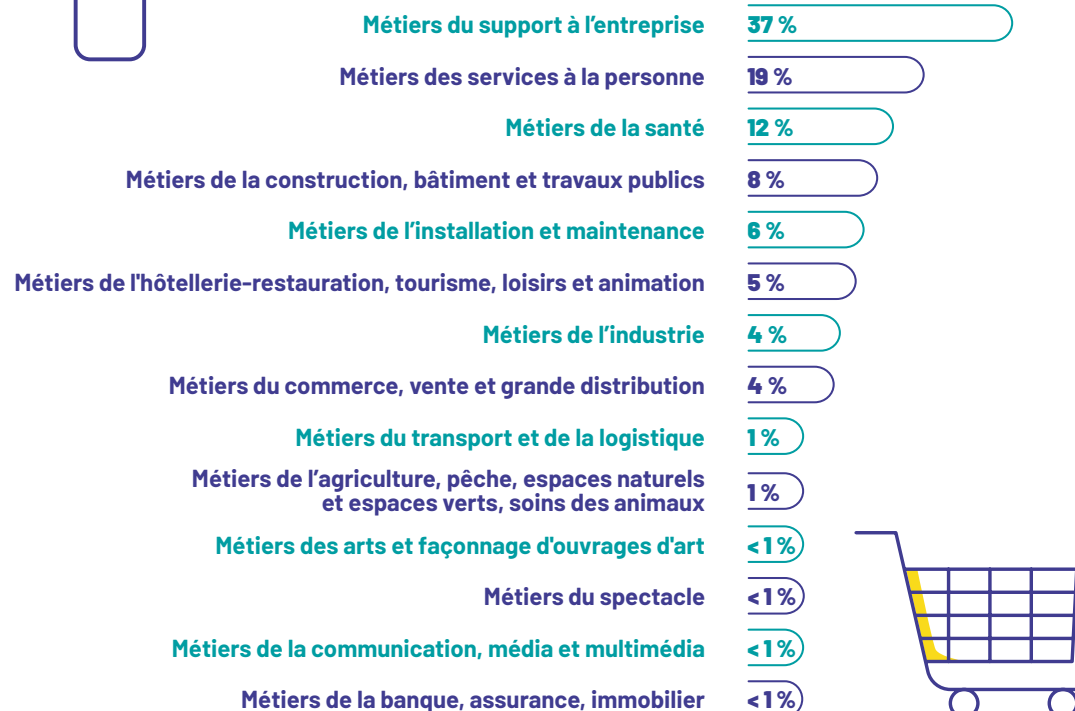


## Les niveaux visés à l'issue de la formation





## Répartition des demandes selon la famille de métier visée



### À RETENIR !

Le salarié type sollicitant le PUR est :

- ✦ Un homme de 39 ans.
- ✦ Ouvrier.
- ✦ De niveau BAC.
- ✦ Venant du secteur de l'industrie et allant vers un métier de support à l'entreprise ou de la construction.



### À RETENIR !

Le salarié type sollicitant le PTP-FIPU est :

- ✦ Une femme de 40 ans.
- ✦ Employée.
- ✦ De niveau BAC.
- ✦ Venant du secteur de la santé ou commerce et allant vers un métier de support à l'entreprise ou du service à la personne.



## LE DISPOSITIF PUR

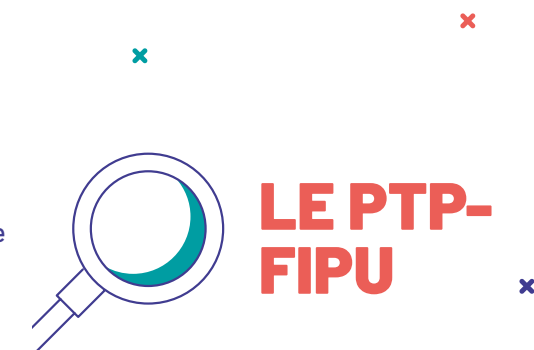
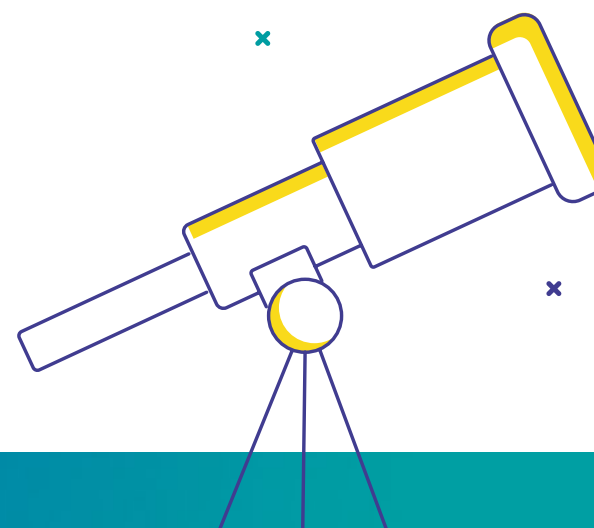
Ce dispositif est **accessible aux salariés ayant des points sur leur compte professionnel de prévention (C2P)** du fait de leur exposition aux risques professionnels : travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes successives alternantes, bruit, températures extrêmes, travail en milieu hyperbare. Il leur permet de faire un bilan de compétences, une VAE et/ou de suivre une formation pour se reconvertir vers un métier non exposé à ces risques.

Parmi les 103 salariés ayant déposé une demande de PUR, 7 avaient suffisamment de points C2P pour couvrir la totalité du coût de leur parcours. 2 demandes visaient un bilan de compétences.

**Ce dispositif a été mobilisé par 34 % de femmes et 66 % d'hommes.**

44 % des individus proviennent du secteur de l'industrie, secteur où l'on retrouve notamment le travail en équipes successives alternantes ou répétitif.

En 2023, environ **842 000 salariés ont été déclarés exposés à un facteur de pénibilité**, dont 11 % le sont à au moins 2 facteurs de pénibilité différents parmi les 6 risques d'expositions en vigueur.<sup>1</sup>



Grâce au **Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU)**, Transitions Pro finance des PTP pour les salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques que sont le port et la manipulation de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques, et s'orientant vers un métier qui n'est ni exposé à ces trois risques ni aux six risques professionnels.

À l'inverse du PUR, le **PTP-FIPU concerne majoritairement des femmes (69 %)**. Plus de la moitié des individus proviennent des secteurs de la santé et du commerce.

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a mis en place plusieurs mesures visant à mieux prévenir et réparer l'usure professionnelle, notamment par la création du FIPU, financé par la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP). Le FIPU vise à participer au **financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation, de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de pénibilité ergonomiques**<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>. Selon le rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale accidents du travail maladies professionnelles (édition 2025).

# LA MOBILITÉ INTERNE

Pour bénéficier de ces dispositifs, les salariés doivent **changer de métier mais pas nécessairement d'entreprise !**

La reconversion peut sans problème se faire au sein de la même entreprise.

*Qui sont-ils  
et quels sont leurs parcours ?*

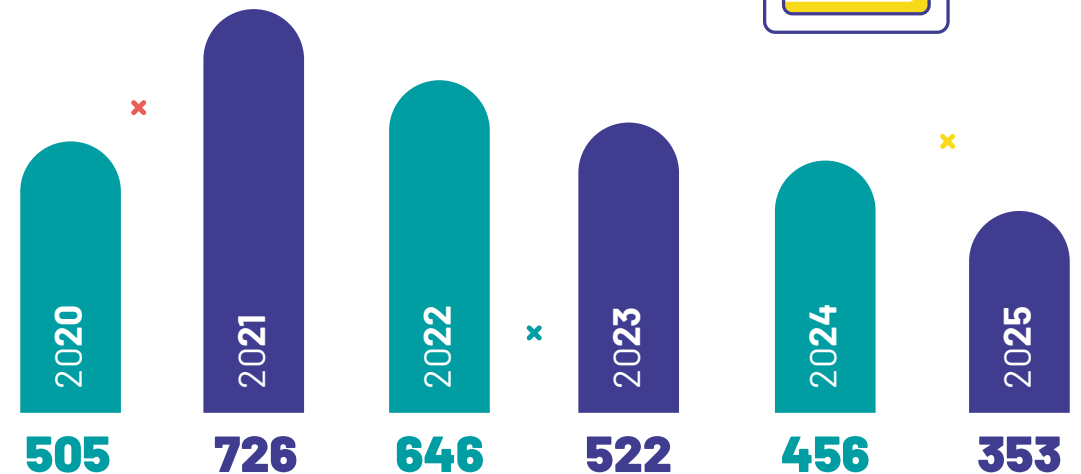


**Carole**, Chargée de développement RH, a **accompagné un salarié dans le montage d'un dossier PTP** :

Nous avons soutenu le projet de reconversion d'un opérateur de production en technicien de maintenance industrielle à la fois pour répondre à nos besoins stratégiques en maintenance industrielle et en capitalisant ainsi sur un talent. Notre démarche s'inscrit dans une politique RH globale visant à encourager la mobilité professionnelle comme levier de motivation et d'épanouissement. Plutôt que de recourir systématiquement au recrutement externe, nous privilégions la mobilité interne. Cette approche proactive nous permet de fidéliser les talents, d'assurer des transitions maîtrisées et de renforcer la confiance et l'employabilité de nos équipes. »

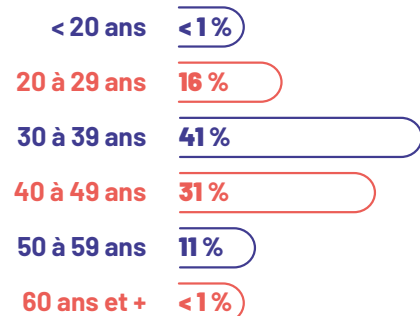


Sur les **19 984** dossiers étudiés par nos Commissions d'Instruction (dispositifs PTP, PTP-FIPU et PUR), **3 208** salariés ont déclaré vouloir se reconverter au sein de leur entreprise.

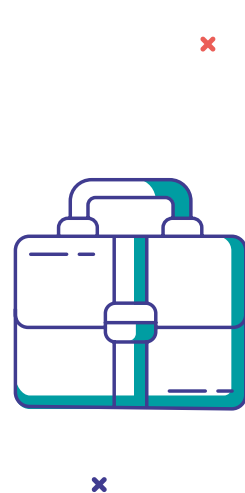
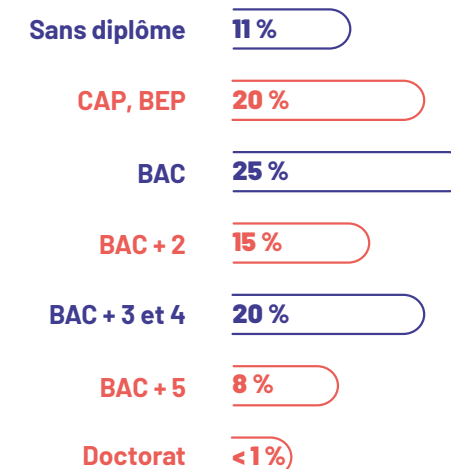


Qui sont-ils ?

Âge moyen  
**38 ans**



Le niveau de formation au moment de la demande



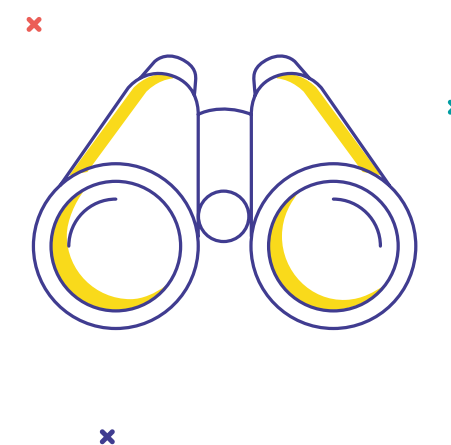
Employés  
**56%**

Professions intermédiaires  
**17%**

Ouvriers  
**14%**

Cadres  
**13%**

Les niveaux visés à l'issue de la formation



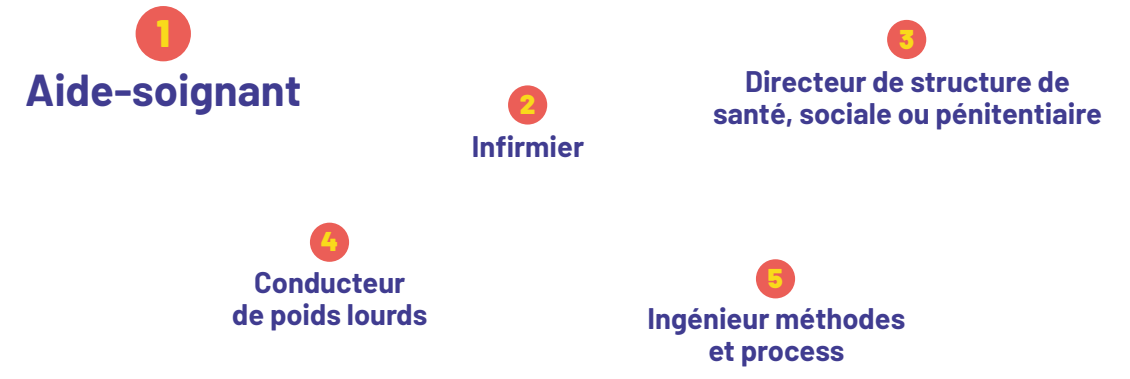
### Les 5 activités d'où viennent le + de salariés souhaitant se reconvertir en interne sont



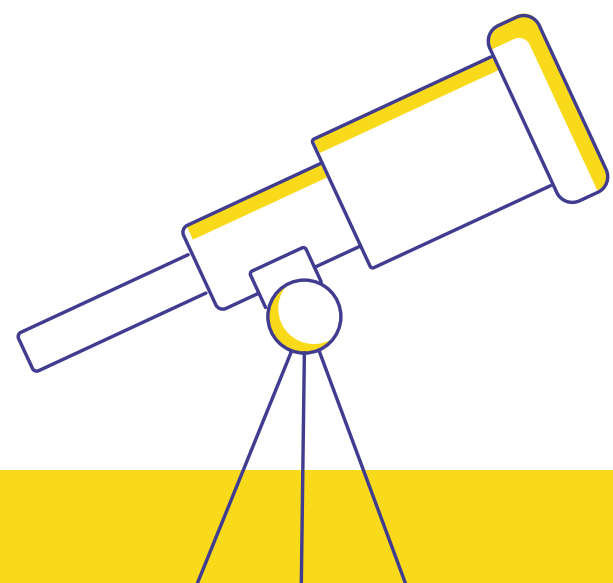
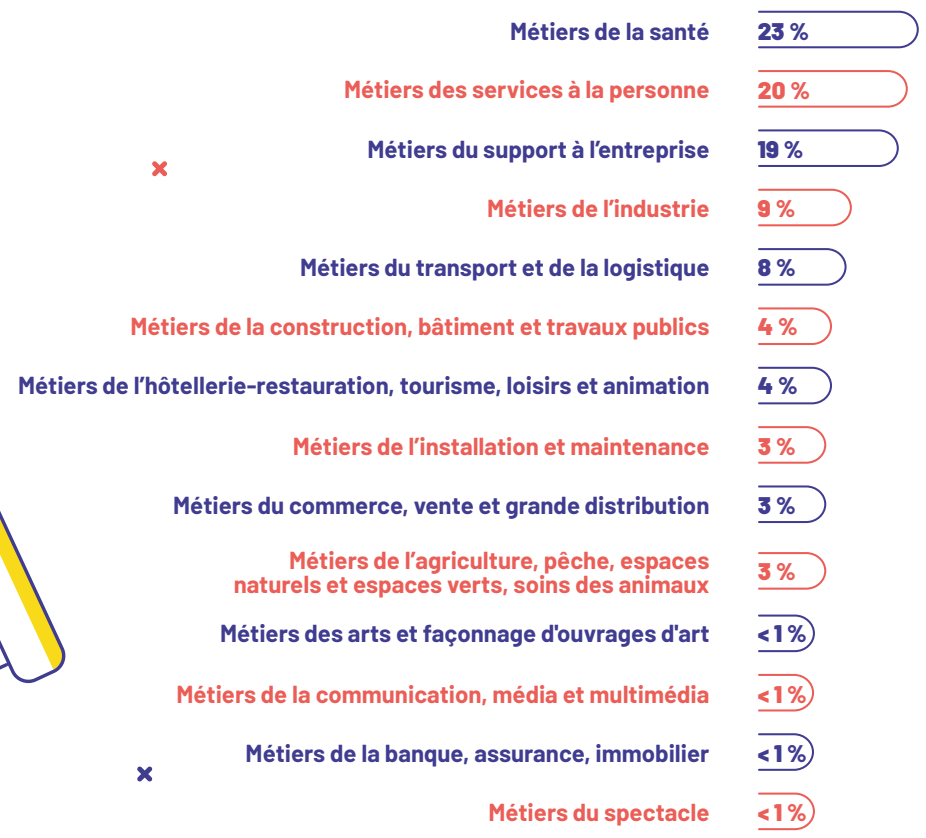
### La répartition par secteur d'activité d'origine



### Les 5 métiers les + visés sont



### Part de chaque famille de métiers visée



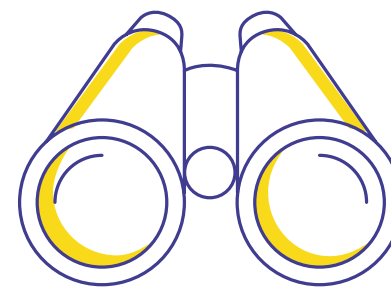
# LE DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE

Le dispositif démissionnaire **donne la possibilité aux salariés en CDI de démissionner de leur emploi afin de se reconvertir**, pour suivre une formation ou créer/reprendre une entreprise, tout en percevant les allocations chômage. Transitions Pro procède à la validation du caractère réel et sérieux des projets des salariés.

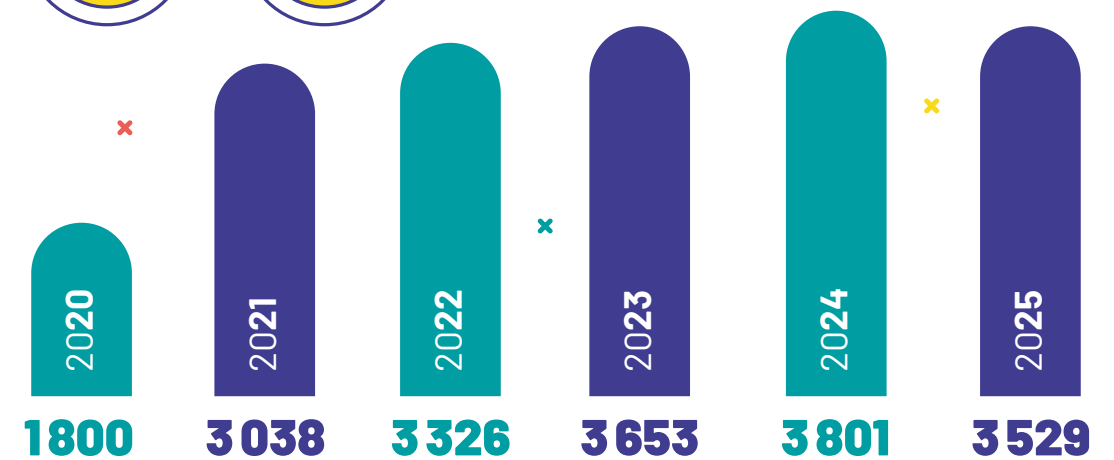


À l'époque où j'ai décidé de changer de métier et de créer mon entreprise, j'étais assistante maternelle. J'ai toujours eu le désir de me lancer dans l'entrepreneuriat. Une amie qui avait eu recours au dispositif démissionnaire m'a conseillée de me renseigner sur le sujet. Grâce à ce dispositif, j'ai pu démissionner, bénéficier des allocations chômage et commencer mon nouveau métier. Aujourd'hui, cela fait presque quatre ans que j'ai lancé mon activité et je vis un vrai rêve éveillé. Transitions Pro m'a permis de me lancer dans ce projet professionnel qui me tenait à cœur depuis des années ! »

**Virginie** s'est reconvertie grâce au **dispositif démissionnaire**



**19 147** dossiers ont été examinés par les Commissions d'Instruction.



### Qui sont ces salariés ?

Âge moyen  
**38 ans**

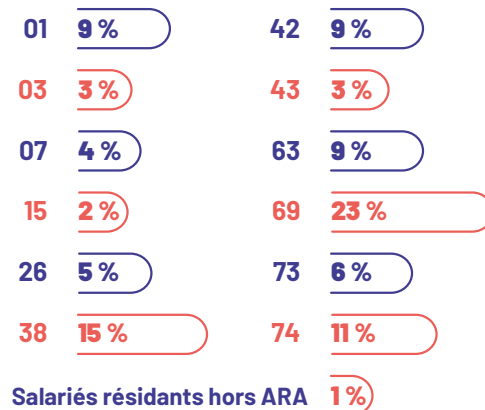
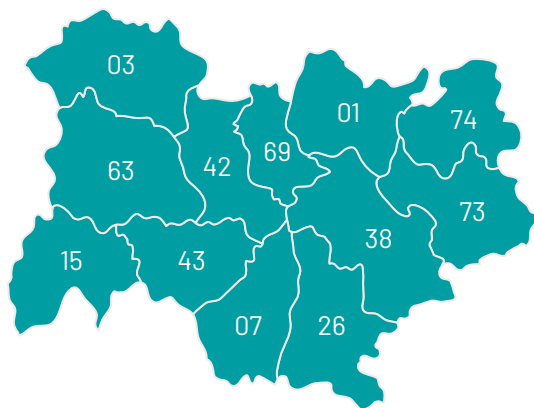


Les moins de 40 ans représentent environ 65 % des salariés ayant déposé une demande. 54% de cette tranche d'âge sont des hommes et 48% des femmes. Les 40 ans et + représentent donc environ 35 %. 52 % sont des hommes.



(Rappel Panorama 2020-2023 : Femmes 47 % - Hommes 53 %)

### Répartition par département de résidence



**À RETENIR !**

Le salarié type sollicitant le dispositif démissionnaire est :

- ✦ Un homme de 37 ans.
- ✦ De niveau BAC ou BAC + 2.
- ✦ Souhaitant démissionner pour créer une entreprise.

### Dans quel objectif mobilisent-ils le dispositif démissionnaire ?

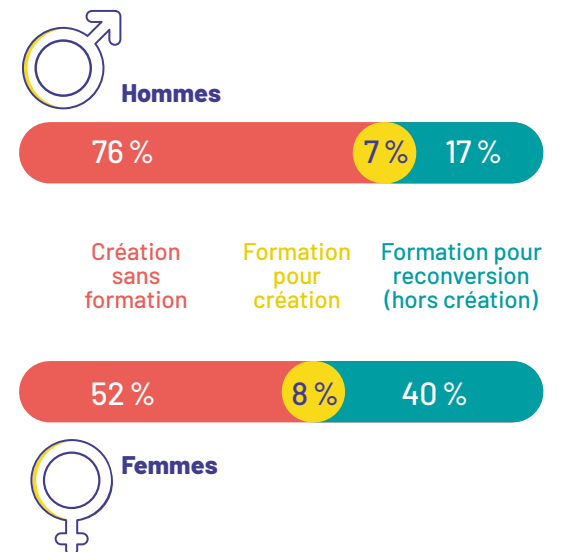
Formation pour reconversion (hors création) **28%**  
(Panorama 2020-2023 : 29 %)



Formation pour création **8%**  
(Panorama 2020-2023 : 9 %)

Création sans formation **64%**  
(Panorama 2020-2023 : 62 %)

### Cette répartition varie selon le sexe des salariés



# LE DISPOSITIF TRANSCO

Conçu pour les entreprises en mutation – bouleversements structurels, réglementaires, technologiques...- le dispositif Transitions collectives (TransCo) a été mis en œuvre par les Transitions Pro entre 2021 et 2025.

## Ce dispositif était décliné en deux modalités :

- **TransCo** permettait aux salariés dont l'emploi était menacé, de **se reconvertir en se formant et en gardant leur contrat de travail** avec la possibilité de revenir dans l'entreprise après la formation.
- **TransCo Congé de Mobilité** visait une **reconversion du salarié vers un nouvel emploi hors de l'entreprise**, avec rupture du contrat à l'issue du congé de mobilité.



**Denis**, DRH, a eu recours au dispositif pour 4 de ses salariés :

TransCo a été une véritable opportunité pour nous. Nous faisons face à une grosse baisse de chiffres d'affaires sur l'un de nos sites, où plusieurs PSE avaient déjà eu lieu. Ces épisodes avaient été difficiles et avaient laissé aux salariés une image assez négative de la direction. TransCo est un outil bien pensé qui permet justement d'avoir un dialogue social plus apaisé, d'accompagner les salariés et développer leur employabilité. Cela permet également de rendre la pareille aux salariés investis dans l'entreprise depuis des années. »

**Nora** a bénéficié de TransCo :

Mon poste était voué à disparaître, car avec l'impact du COVID, l'accueil en présentiel a beaucoup diminué dans l'entreprise et de ce fait, mon poste n'avait plus beaucoup de sens. Transitions collectives a donc permis à mon employeur et moi-même d'anticiper la suppression de mon emploi. Je suis très reconnaissante envers mon entreprise qui m'a vraiment soutenue et qui m'a accompagnée pour concrétiser ce projet professionnel. »



**36 dossiers présentés**

Employés **31%** × Professions intermédiaires **31%**

Âge moyen **40 ans**



20 à 29 ans **11%**  
30 à 39 ans **36%**  
40 à 49 ans **36%**  
50 à 59 ans **14%**  
60 ans et + **3%**

Ouvriers **22%** × Cadres **16%**

## Répartition par département de résidence

07	<b>3%</b>	63	<b>11%</b>
26	<b>17%</b>	69	<b>8%</b>
38	<b>14%</b>	73	<b>3%</b>
42	<b>6%</b>	74	<b>32%</b>
43	<b>6%</b>		



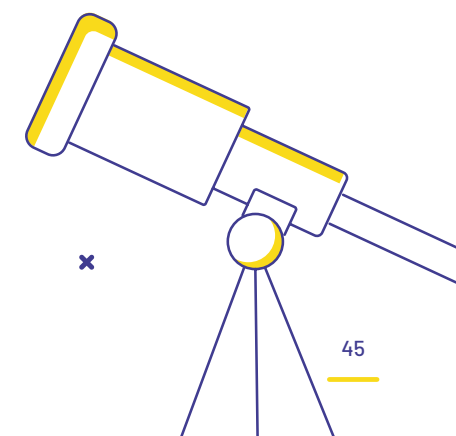
**58%**  
Femmes



**42%**  
Hommes

## La répartition par secteur d'activité d'origine est la suivante

Les industries manufacturières	<b>56%</b>
Les activités de services administratifs et de soutien	<b>11%</b>
Les activités spécialisées scientifiques et techniques	<b>8%</b>
Les arts, spectacles et activités récréatives	<b>8%</b>
Le commerce	<b>8%</b>
L'hébergement et la restauration	<b>3%</b>
La santé humaine et l'action sociale	<b>3%</b>
Les transports et l'entreposage	<b>3%</b>

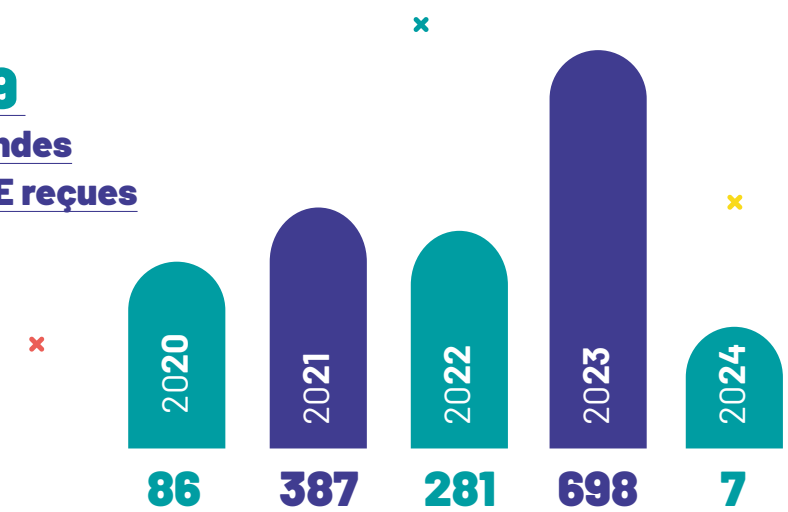


# LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

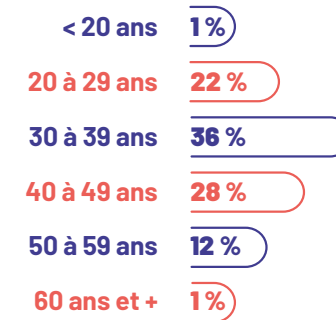
La VAE permet à toute personne, quel que soit son âge, son statut ou son niveau de formation, de **faire reconnaître les compétences acquises au cours de son parcours professionnel ou personnel**. Elle offre la possibilité d'obtenir tout ou partie d'une certification. Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a financé l'accompagnement à la VAE entre septembre 2020 et janvier 2024.



**1459**  
demandes  
de VAE reçues



Âge moyen  
**37 ans**



**68%**  
Femmes



**32%**  
Hommes

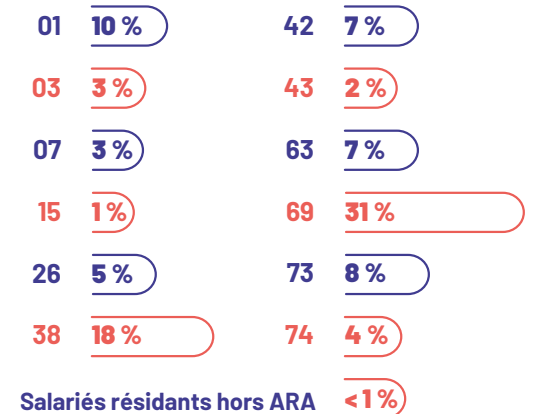
Employés  
**72%**

Professions  
intermédiaires  
**12%**

Ouvriers  
**10%**

Cadres  
**6%**

Répartition par département  
de résidence



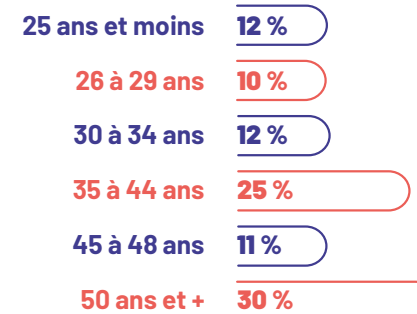
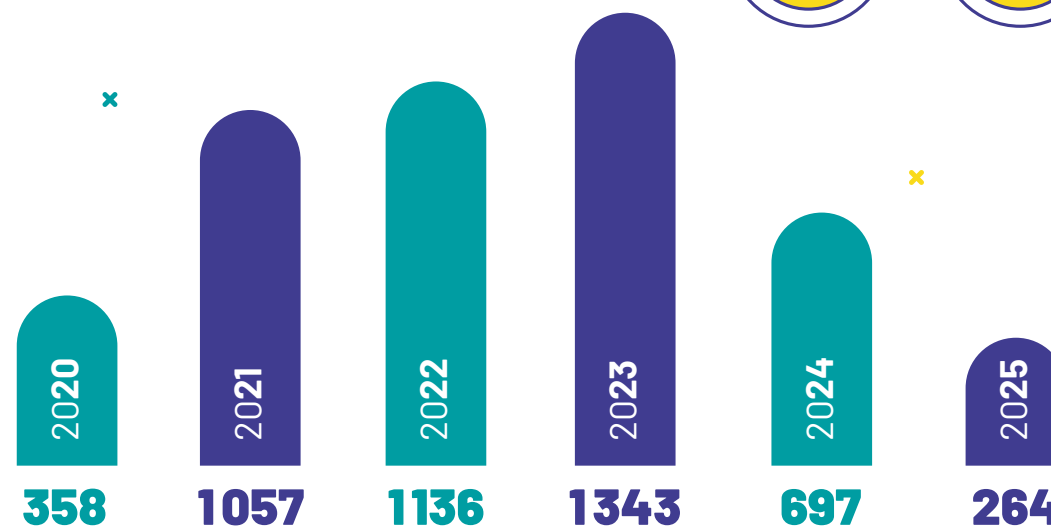
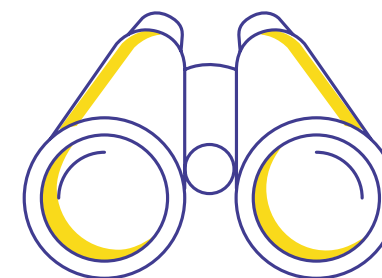
# LA CERTIFICATION CléA

Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes organise le jury régional de la certification CléA.

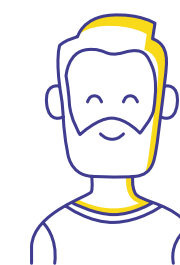
CléA est une certification professionnelle qui atteste de la maîtrise des compétences de base utiles dans la vie professionnelle. Elle couvre notamment la communication en français, le raisonnement mathématique, le numérique et le travail en équipe. Reconnue au niveau national, elle s'adresse principalement aux salariés et demandeurs d'emploi peu qualifiés. CléA vise à sécuriser les parcours professionnels et à favoriser l'employabilité.



**4 855**  
certificats  
délivrés entre  
2020 et 2025



**62 %**  
Femmes



**38 %**  
Hommes

# QUE SONT-ILS DEVENUS ?

*Les Transitions Pro suivent les parcours des salariés financés dans le cadre du PTP grâce à leur **Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP)**.*

L'OTP effectue une enquête nationale d'insertion réalisée au fil de l'eau, mois par mois, six mois après la fin de la formation des bénéficiaires d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP).

L'OTP est un outil au service de tous les acteurs du domaine emploi-formation. Il propose une double démarche, quantitative et qualitative, pour étudier les transitions vécues par les salariés.

Il observe pour cela leurs parcours en 3 étapes distinctes :

- ✦ La situation du salarié au moment de sa demande de formation,
- ✦ La formation suivie,
- ✦ La situation postérieure à la formation.



## Que deviennent les salariés après leur parcours de reconversion ?



×

**92 %**  
ont réalisé leur transition ou sont en cours de réalisation.

**5 010**

personnes ont répondu à l'enquête en Auvergne Rhône-Alpes. Elles ont terminé leur formation entre 2020 et 2024.

×

**82 %**  
occupent un emploi.

×

**59 %**  
sont en CDI.

×

**94 %**  
des personnes ayant changé d'emploi ont vu leurs conditions de travail s'améliorer.

Si c'était à refaire, **96 %** recommanderaient cette démarche de formation.

**98 %**  
conseilleraient à leurs proches de se lancer dans une telle démarche.



×

# NOS SERVICES AUX SALARIÉS

Au-delà des engagements et de la gestion des financements, les équipes de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes facilitent à toutes les étapes la réussite des parcours de reconversion professionnelle des salariés avec une palette de services innovants et sur mesure.

## Des ateliers collectifs, en présentiel et en ligne, pour informer et comprendre avant d'agir

- ✦ **L'atelier « Destination Reconversion Professionnelle »** pour découvrir le PTP et le dispositif PUR.
- ✦ **L'atelier « Les outils de la reconversion en 60 minutes chrono »** pour avoir une vue d'ensemble des aides et acteurs pour concrétiser leur projet de reconversion. Depuis 2026, une nouvelle approche par le jeu a été mise en place pour faciliter l'apprentissage et transformer chaque visioconférence en une expérience ludique et personnalisée.

## Des outils en ligne pour que les salariés avancent en toute autonomie

- ✦ **Un espace personnel** dédié à la gestion de leur demande de financement.
- ✦ **La plateforme « MAUDE, Métiers d'Aujourd'hui et de Demain, pour me reconvertir »** pour découvrir les métiers à fortes perspectives d'emploi dans la région et les formations pour y accéder.
- ✦ **La plateforme « LISE, le Lien entre les Salariés et les Entreprises »** pour être mis en contact avec des entreprises de la région, qui recherchent des profils comme les leurs.
- ✦ **Des webinaires sur la chaîne YouTube de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes** pour visionner des vidéos courtes sur des thèmes de leur choix.

## Des rendez-vous individuels pour travailler avec des experts

- ✦ **Rendez-vous personnalisés.**
- ✦ **Rendez-vous Ingénierie de Parcours de Formation et Financière (IPFF)** pour individualiser, ajuster à leurs besoins leur parcours de formation et maximiser leurs chances d'obtenir un financement.
- ✦ **NOUVEAU : Rendez-vous d'aide à la constitution du dossier de financement** pour mieux prendre en main leur espace personnel et faciliter leurs démarches.

## Des équipes disponibles au quotidien

- ✦ **Une permanence téléphonique.**
- ✦ **Un accueil public** dans les Espaces Territoriaux et les permanences de proximité.
- ✦ **Un Web Call Back**, service de rappel immédiat depuis l'espace personnel.
- ✦ **Des campagnes d'appels sortants** réalisées auprès des salariés pour les tenir informés des dates limites de dépôt, faire le point sur leurs démarches...



# NOS SERVICES AUX ENTREPRISES

Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes est aussi aux côtés des entreprises pour répondre à leurs questions de recrutement, d'usure professionnelle, de mobilité et de reconversion professionnelle de leurs salariés. L'offre de services aux entreprises s'appuie sur un accompagnement personnalisé et sur des outils conçus pour faciliter les transitions professionnelles.

## ✦ Des rendez-vous individuels ou collectifs

avec les chefs d'entreprise, DRH, responsable formation pour identifier leurs besoins en mobilité interne, gestion de compétences, et coconstruire des réponses adaptées.

## ✦ Des webinaires flash

pour comprendre les dispositifs de reconversion professionnelle, identifier les outils adéquates selon leurs besoins, favoriser les retours d'expériences et la diffusion de bonnes pratiques.

## ✦ Des réunions d'information collectives en entreprise

pour sensibiliser sur la reconnaissance des compétences des salariés, sensibiliser et mobiliser les managers et représentants du personnel sur le sujet de la mobilité ou la reconversion professionnelle en interne.

## ✦ Des interventions ou animations lors d'événements RH

pour faire connaître les possibilités de financement de formation aux salariés et les accompagner au mieux dans leur montée en compétences.

## ✦ Des supports à dispositions des équipes

pour informer sur les dispositifs et services proposés par Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes.

## ✦ Des Webcall back,

service de rappel immédiat, pour aider les entreprises à compléter leur volet dans le cadre d'une demande de financement d'un ou plusieurs de leurs salariés.

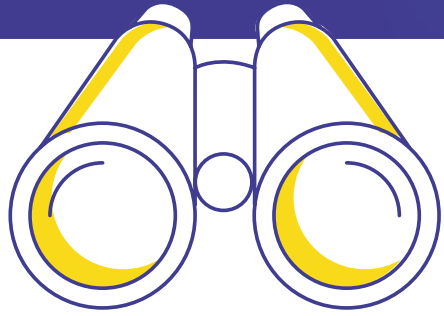
## ✦ Des rendez-vous de présentation de « LISE, le Lien entre les Salariés et les Entreprises »

pour découvrir la plateforme digitale de recrutement des salariés reconvertis ou en cours de reconversion professionnelle, son fonctionnement et les conditions d'accès.

NOUVEAU

**Des ateliers d'aide à la constitution d'un dossier** pour bénéficier d'un appui technique, les accompagner et les aider à compléter la partie employeur du dossier de leurs salariés.

# ALLONS + LOIN ENSEMBLE



**Vous souhaitez approfondir ces données ?**

x

**En savoir + sur nos dispositifs et notre offre de service ?**

x



**Pour des questions régionales :**

**Sandra GUILLON**  
Cheffe de projet régional  
06 33 62 94 59  
sguillon@transitionspro-ara.fr



**Pour une demande concernant les départements de l'Allier, du Cantal, de la Loire, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme :**

**Sébastien TAVERNIER**  
Développeur à l'Espace Territorial de Clermont-Ferrand  
07 85 58 13 80  
stavernier@transitionspro-ara.fr



**Pour une demande concernant les départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme et du Rhône :**

**Delphine DREVET**  
Développeur à l'Espace Territorial de Lyon  
07 85 58 71 97  
ddrevet@transitionspro-ara.fr



**Pour une demande concernant les départements de l'Isère, de la Savoie et de la Haute-Savoie :**

**Nicolas ROCHE**  
Développeur à l'Espace Territorial de Grenoble  
06 73 93 54 45  
nroche@transitionspro-ara.fr

## Où rencontrer nos équipes ?

Les équipes de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes sont présentes et vous accueillent au quotidien au sein de trois Espaces Territoriaux :



✕ Le lundi de 9h à 18h  
✕ Du mardi au jeudi de 8h30 à 17h15  
✕ Le vendredi de 8h30 à 12h



**Espace Territorial de Clermont-Ferrand**

113 avenue de la République  
63100  
Clermont-Ferrand



**Espace Territorial de Lyon**

83 boulevard Marius Vivier Merle  
69003  
Lyon



**Espace Territorial de Grenoble**

9 place Robert Schuman  
38000  
Grenoble

Vous pouvez également rencontrer les équipes de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes lors de nos nombreuses permanences territoriales.

**PLUS D'INFOS**

[www.transitionspro-ara.fr/ou-nous-retrouver/](http://www.transitionspro-ara.fr/ou-nous-retrouver/)



[www.transitionspro-ara.fr](http://www.transitionspro-ara.fr)



PARTENAIRE D'AVENIR  
**TRANSITIONS**  
PRO Auvergne  
Rhône-Alpes