

Rapport d'Activité 2025 FIPU Reconversion

Réseau national
Transitions Pro - Certif Pro



CERTIF
PRO

TRANSITIONS
PRO

Partenaire
d'avenir

Sommaire

04

Éditorial

05-06

*Le FIPU en 2025 :
missions, gouvernance
et positionnement*

07-09

*Impact du FIPU :
prévenir l'usure
professionnelle*

10-12

*Performance
et efficacité
du dispositif*

13

*Coopérations
et partenariats*

14

*Innovation
et transformation*

15

Conclusion

16-19

Annexes

Éditorial

Le FIPU : reconvertir pour prévenir

Allonger les carrières impose une exigence : prévenir l'usure professionnelle.

Avec le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU), les partenaires sociaux ont fait un choix clair : ne pas attendre l'inaptitude, ne pas subir la rupture, mais agir en amont. Ce choix est un acte de gouvernance.

En 2025, **près de 26 millions d'euros** ont été engagés au titre du FIPU pour la reconversion des salariés. Ces financements ne relèvent pas d'une mécanique automatique. Ils sont le résultat de décisions prises en **Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales** (Transitions Pro), après instruction rigoureuse, analyse de l'exposition aux risques ergonomiques et arbitrage responsable dans une enveloppe dédiée.

Chaque projet financé est une décision assumée. Chaque euro engagé traduit **un équilibre entre justice sociale et soutenabilité financière**.

Le paritarisme démontre ici sa force : capacité à décider, à piloter, à réguler dans un cadre contraint. **Le FIPU n'est pas un simple dispositif**; il est la preuve que les partenaires sociaux, d'abord au sein de la CAT-MP, et au sein du réseau Transitions Pro - Certif Pro, savent prendre leurs responsabilités face à un **enjeu majeur** : maintenir les salariés dans l'emploi avant que l'usure ne les en exclue.

Prévenir, c'est investir.

- Investir dans les compétences.
- Investir dans la dignité au travail.
- Investir dans la cohésion sociale.

En 2025, nous avons **consolidé** le dispositif. En 2026, nous **pilotons un changement d'échelle**. Il doit se traduire sur le terrain auprès des bénéficiaires, et politiquement dans les échanges entre paritaires chargés de conduire les politiques et les financements associés au sein de la CAT-MP et Certif Pro.

Le FIPU incarne une conviction simple : la prévention par la reconversion n'est pas une option, c'est une décision collective pour répondre aux enjeux économiques du vieillissement de la population active de notre pays.

Matthieu Tezenas du Montcel
Président Certif Pro



Séverine Garandau-Martin
Vice-Présidente Certif Pro



1. Le FIPU en 2025 : missions, gouvernance et positionnement

L'année 2025 marque un tournant pour la gestion du FIPU sur son volet Reconversion des salariés. Après une phase de lancement réglementaire en 2024, le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU) est entré pleinement dans sa phase opérationnelle notamment sur son volet Reconversion.

La réforme des retraites a posé un principe clair : on ne peut pas allonger les carrières sans prévenir l'usure professionnelle. Le FIPU constitue la réponse concrète à cet impératif.

Le réseau des 18 Transitions Pro coordonné par sa tête de réseau Certif Pro en est l'opérateur de terrain.

En 2025, le réseau Transitions Pro a engagé :

>> 25 889 744 € au titre du FIPU sur le volet Reconversion;

>> dont 589 160 € de frais de gestion;

>> soit 25 300 584 € mobilisés directement pour financer des reconversions préventives des salariés.

Ces chiffres ne sont pas seulement budgétaires. Ils traduisent en 2025:

>> 897 salariés exposés qui trouvent une issue professionnelle avant l'inaptitude;

>> 694 entreprises mobilisées en co-financement et qui commencent à intégrer la reconversion préventive dans leur stratégie RH;

>> La capacité du réseau paritaire à accompagner la prévention de l'usure professionnelle par la reconversion des salariés et piloter une enveloppe nationale dédiée.

RAPPEL DES MISSIONS NATIONALES

Le réseau des 18 associations paritaires Transitions Pro (Métropole et DROM), coordonné par sa tête de réseau, l'association paritaire Certif Pro, est chargé de la mise en œuvre opérationnelle du volet reconversion du FIPU dans le cadre aménagé par la loi du 14 avril 2023 du dispositif du Projet de Transition Professionnelle (PTP) défini par les Articles L6323-17 à L6323-18-5 du Code du Travail.

À travers cette mission, le réseau agit comme opérateur paritaire agréé par l'Etat d'une politique publique nationale visant à :

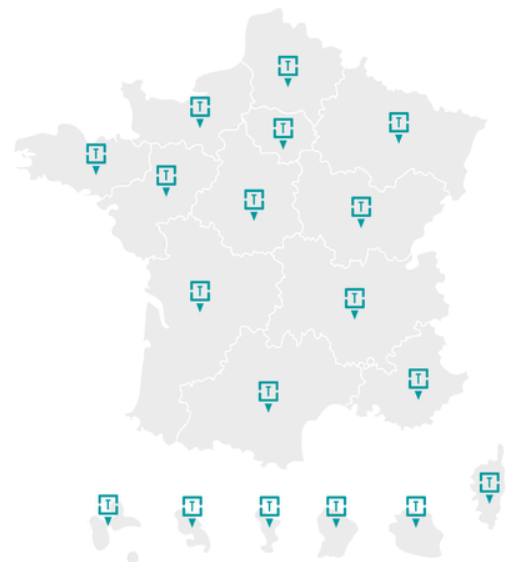
>> Prévenir la désinsertion professionnelle liée aux risques ergonomiques,

>> Permettre des reconversions anticipées avant l'inaptitude,

>> Contribuer à la soutenabilité des carrières longues.

Notre responsabilité ne se limite pas à financer des projets. Elle consiste à sécuriser des trajectoires professionnelles des salariés et à garantir l'équilibre entre justice sociale et responsabilité financière.

Le FIPU constitue ainsi un levier stratégique supplémentaire dans l'action du réseau Transitions Pro au service des salariés et des entreprises.



TRANSITIONS
PRO Partenaire d'avenir

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le dispositif s'inscrit dans le cadre de la loi du 14 avril 2023 et de ses décrets d'application.

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP-FIPU) repose sur un principe clair : les règles du Projet de Transition Professionnelle s'appliquent pleinement, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le code du travail.

En tant que réseau national, Transitions Pro – Certif Pro garantit :

- > L'application homogène du cadre juridique présentement au titre du FIPU,
- > La sécurisation des décisions prises en Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR) aux termes des Articles L6323-17-6 à L6323-17-9 du Code du Travail,
- > Le respect des modalités de médiation prévues par le code du travail.

Conformément à la convention signée entre la CNAM et France Compétences dans le cadre de la mise en œuvre du FIPU, la définition des orientations du FIPU doit permettre à la CATMP d'informer France Compétences du montant du budget alloué par le FIPU au financement des projets de transition professionnelle (PTP) pour l'année suivante.

Les dotations sont versées par la CNAM à France Compétences, qui les répartit ensuite aux 18 associations régionales Transitions Pro selon des critères nationaux objectifs. Le réseau assure la bonne gestion de ces enveloppes dans un cadre budgétaire contraint.

GOVERNANCE ET PILOTAGE

Le pilotage du volet RECONVERSION du FIPU par le réseau Transitions Pro – Certif Pro repose sur trois exigences structurantes :

1. Exigence d'équité

Assurer une égalité de traitement des salariés sur l'ensemble du territoire. Dans ce contexte, 18 référents Usure Pro ont été désignés dans les associations Transitions Pro. Les référents ont été formés et réunis afin de partager le cadre d'intervention ainsi que les questions-réponses élaborées par le ministère du Travail et des Solidarités, via la DGEFP. Ces référents ont pu, à l'occasion, être mobilisés dans l'appui de terrain auprès des opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle dans l'appropriation du nouveau dispositif.

2. Exigence de responsabilité

Piloter une enveloppe dédiée, à restitution obligatoire en cas de sous-consommation.

3. Exigence d'expertise

Analyser l'exposition aux risques, vérifier la pertinence des projets, informer l'employeur du cadre légal du FIPU sur le volet Reconversion et recueillir son financement au projet, sécuriser juridiquement les décisions. Tels sont les différents volets de l'expertise développée par les équipes sur la prévention de l'usure professionnelle dans le cadre du FIPU. Cette expertise se développe également grâce aux contributions des partenariats développés dans le champ de la santé au travail. Les commissions paritaires régionales sont au cœur de ce pilotage. Elles traduisent concrètement la capacité des partenaires sociaux à décider et à arbitrer dans un cadre exigeant. Le niveau national assure la consolidation, le suivi budgétaire et la cohérence d'ensemble en dialogue constant avec les organismes de tutelle.

INSTANCES NATIONALES

La gouvernance du dispositif mobilise plusieurs niveaux d'instances :

- > La Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), qui fixe les orientations du fonds.
- > France Compétences, qui encadre la répartition et les conditions de gestion.
- > Les instances nationales du réseau Transitions Pro – Certif Pro, qui coordonnent et harmonisent la mise en œuvre territoriale.

Le réseau agit ainsi comme garant de la cohérence nationale du dispositif, tout en respectant l'autonomie décisionnelle des commissions régionales.

RELATIONS AVEC L'ÉTAT

La tête de réseau Certif Pro, au nom des 18 associations Transitions Pro exerce sa mission dans un cadre de dialogue constant avec l'État et les opérateurs nationaux. Ce dialogue porte notamment sur :

- > L'évolution du cadre réglementaire,
- > Le suivi de la consommation des crédits,
- > L'évaluation de l'impact social du dispositif,
- > L'harmonisation des pratiques.

Articulation avec les Transitions Pro régionales

La force du réseau Transitions Pro – Certif Pro repose sur son organisation territoriale coordonnée.

Les Transitions Pro régionales assurent :

- > L'instruction des demandes des salariés d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP) potentiellement éligible au titre du FIPU,
- > La vérification de l'exposition aux risques ergonomiques,
- > L'analyse de la cohérence des projets selon les critères d'appréciation légaux (cohérence du projet, pertinence de la formation au projet de changement de métier, perspectives d'emploi avérées),
- > La décision en commission paritaire,
- > Le suivi budgétaire, le reporting mensuel à France Compétences et la gestion des crédits.

Au niveau national, Certif Pro :

- > Coordonne les pratiques et soutient la communication,
- > Veille à l'harmonisation des méthodes d'instruction,
- > Consolide les données,
- > Assure la cohérence stratégique du dispositif.
- > Dialogue avec la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Ministère du Travail et des Solidarités (DGEFP),
- > Dialogue avec France Compétences,
- > Dialogue avec la CAT-MP.

Cette articulation garantit à la fois proximité territoriale et unité nationale.

Le réseau assume pleinement son rôle d'opérateur paritaire d'une politique publique nationale. Le FIPU n'est pas seulement un dispositif supplémentaire. Il conforte le réseau Transitions Pro – Certif Pro dans sa mission : sécuriser les parcours professionnels dans un contexte de transformation durable du travail.

CHIFFRES CLÉS 2025

- 1 022 dossiers présentés en Commissions
- 897 dossiers financés pour un montant de 25 300 584 €
- 125 dossiers refusés
- 589 160 € de frais de gestion
- 684 entreprises en cofinancement des PTP FIPU

2. Impact du FIPU : prévenir l'usure professionnelle

La dotation du FIPU permet de financer les demandes de financement de Projets de Transition Professionnelle (PTP) déposées auprès des associations Transitions Pro par des salariés exposés, dans leur métier, à un ou plusieurs risques ergonomiques et visant un métier non exposé aux facteurs de risques ergonomiques.

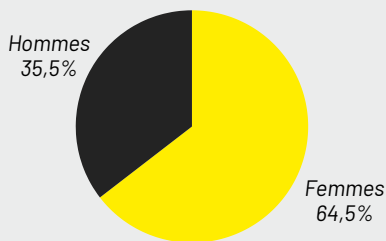
Un projet de Transition Professionnelle... De quoi parle-t-on ?

Les salariés éligibles au PTP-FIPU peuvent se former pour se reconverter sur un nouveau métier non exposé aux facteurs de risques ergonomiques. Ces salariés ont préalablement obtenu une autorisation d'absence de la part de leur employeur ; ils bénéficient d'une prise en charge de leur rémunération, du coût de leur formation et le cas échéant de frais annexes (hébergement...). Transitions Pro rembourse l'employeur chaque mois du salaire chargé, règle les factures de l'organisme de formation et verse les frais annexes au salarié sous conditions.

Les Caractéristiques des bénéficiaires du FIPU sur le volet reconversion (PTP)

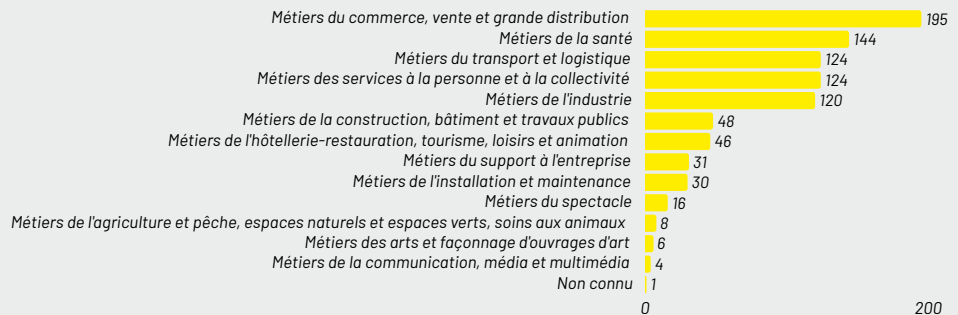
Au niveau national, ce sont donc 897 salariés de droit privé relevant du régime général de l'Assurance Maladie (hors MSA et ENIM) qui ont pu bénéficier de la prise en charge de leur reconversion (changement de métier) au titre du Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure Professionnelle (FIPU), en 2025, via le financement de leur Projet de Transition Professionnelle.

Répartition Hommes/Femmes



Cette population de salariés est majoritairement féminine, puisque les femmes représentent 65 % des dossiers contre 62% tous financeurs confondus.

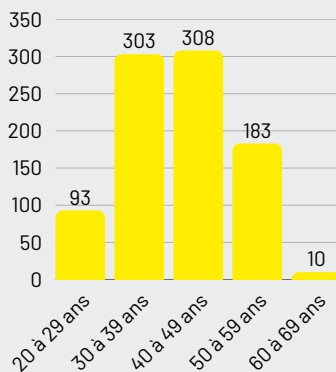
Métier d'origine



Les deux catégories de métier d'origine (codes ROME) d'où provient le plus grand nombre de salariés pris en charge en 2025 sont les Métiers du Commerce (195 salariés) et ceux de la Santé (144 salariés).

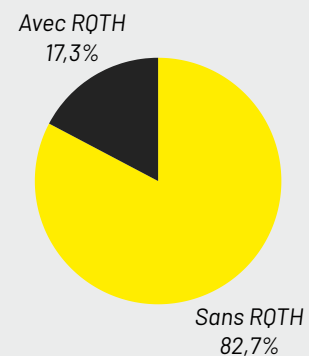
La féminisation du dispositif tire son explication par les taux d'emplois féminins des secteurs d'origine des salariés. A titre d'illustration, le secteur de la santé emploie 75 % de femmes (INSEE, 2022 [1]).

Répartition par âge



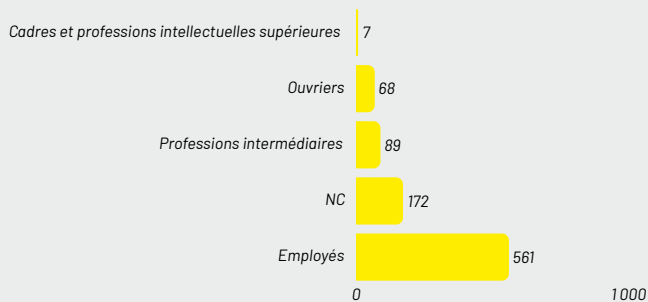
Les salariés expérimentés (50 ans et +) représentent 22 % des salariés ayant bénéficié du PTP-FIPU en 2025. Cet élément vient démontrer le rôle de prévention de ce dispositif et met en avant le fait que l'usure professionnelle ne concerne pas uniquement les salariés en fin de carrière, bien au contraire, et qu'un salarié peut y être confronté dès le début de sa vie professionnelle.

Bénéficiaires reconnus Travailleurs Handicapés

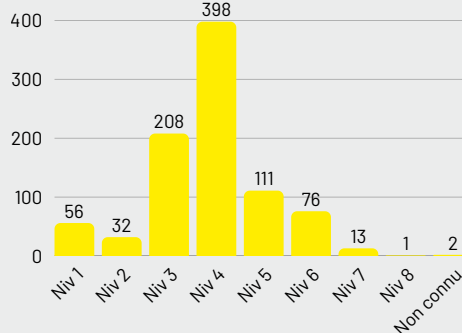


Les salariés titulaires d'une reconnaissance en qualité de Travailleur porteur d'un Handicap (RQTH) sont proportionnellement plus nombreux parmi les bénéficiaires du PTP-FIPU que dans l'ensemble des dispositifs de financement. Ils représentent ainsi 17 % des salariés ayant bénéficié du FIPU, contre 9 % pour l'ensemble des dispositifs (PTP, PTP-FIPU et PUR). Cet écart vient, là encore, confirmer le rôle préventif de ce dispositif.

Catégorie Socio Professionnelle

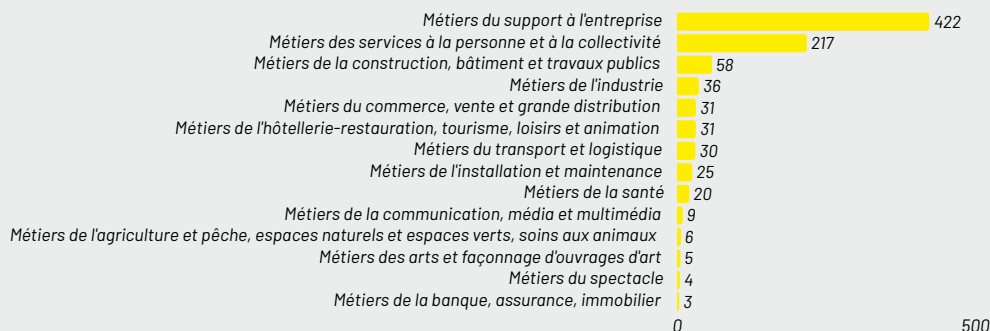


Niveau de formation initiale



La reconversion au titre du FIPU profite nettement aux salariés issus de la Catégorie Socioprofessionnelle des Employés. Ces 897 salariés sont principalement issus de la catégorie socio-professionnelle des employés (561 salariés). Les cadres sont très peu représentés (7 salariés) car peu exposés aux risques ergonomiques. Ils ont majoritairement un niveau de formation initial BAC ou infra BAC (77 %).

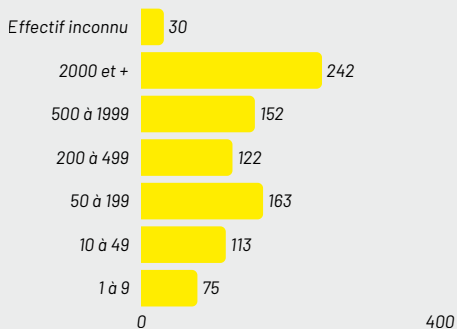
Métiers les + visés



Les métiers de support à l'entreprise sont plébiscités pour la reconversion dans le cadre du FIPU.

Les métiers les plus visés parmi ces 897 salariés sont les métiers du support à l'entreprise, dans lesquels on retrouve par exemple les métiers du secrétariat et de l'assistanat, de la comptabilité ou du développement informatique. Ces métiers ne sont pas concernés, dans leur définition, par les risques ergonomiques, les rendant éligibles au PTP-FIPU.

Taille d'entreprise d'origine



Les entreprises mobilisées en accompagnement de leurs salariés exposés aux risques ergonomiques...

Le réseau Transitions Pro – Certif Pro en proximité dans les territoires est au contact de tous les salariés quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. Ainsi, les salariés qui ont bénéficié du FIPU sur le volet RECONVERSION en 2025 sont issus d'entreprises de toutes tailles – petites, moyennes ou grandes comme le démontre le diagramme ci-dessous. Les salariés issus de TPE/PME (< 250 salariés) sont au nombre de 474 et ceux issus d'entreprises de plus de 250 salariés sont 354.

Secteurs des entreprises d'origine



Nous retrouvons en tête les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale, et du commerce. Dans ces deux secteurs, le risque ergonomique lié à la manipulation et au port de charges lourdes est fréquemment détecté sur les postes occupés.

Se reconvertir sereinement face à l'usure professionnelle

Elodie, ancienne aide-soignante en Ehpad

En reconversion vers le métier de conseillère en insertion professionnelle

Bénéficiaire du PTP-FIPU - Auvergne-Rhône-Alpes

Après 11 ans comme aide-soignante en Ehpad, elle a dû envisager une reconversion pour préserver sa santé. Grâce au PTP-FIPU, elle a pu construire un nouveau projet professionnel, financé et sécurisé.

Aide-soignante depuis 11 ans en Ehpad, elle était exposée, dans l'exercice de son métier, à des risques ergonomiques importants. Confrontée à des problèmes de santé, elle a engagé une réflexion sur son avenir professionnel avec l'appui d'une conseillère en évolution professionnelle.

Son dossier a ensuite été orienté par Transitions Pro vers le PTP-FIPU, dispositif adapté à sa situation. Cette prise en charge lui a permis de suivre une formation pour devenir conseillère en insertion professionnelle, tout en bénéficiant du maintien de sa rémunération et du financement de sa formation.

« J'adorais mon métier mais des problèmes de santé ont fait qu'il est devenu nécessaire pour moi de me reconvertir. Ce dispositif est très intéressant car il permet de changer de métier sereinement, puisque le salaire est maintenu et la formation est payée. »



Florian, ancien boulanger, aujourd'hui comptable

Bénéficiaire du PTP-FIPU - Normandie

Après 10 ans dans la boulangerie, Florian Salé a souhaité engager une reconversion professionnelle.

Les conditions de travail de son métier, notamment les horaires décalés et le port de charges, l'ont conduit à envisager une nouvelle voie, plus compatible avec l'équilibre de vie qu'il recherchait.

Malgré l'appréhension que peut représenter un changement de métier, il a choisi de se lancer dans un nouveau projet professionnel.

Avec l'accompagnement de Transitions Pro, il a entrepris un BTS Comptabilité et Gestion sur 10 mois. Ce parcours lui a permis de construire progressivement sa reconversion et d'être soutenu tout au long de sa formation.

Aujourd'hui, Florian Salé a obtenu son diplôme et trouvé un poste de comptable en CDI, décroché quinze jours avant la fin de sa formation. Son témoignage illustre la manière dont le dispositif FIPU peut sécuriser un changement de métier et ouvrir l'accès à une nouvelle perspective professionnelle.

« Grâce au dispositif FIPU et à l'accompagnement de Transitions Pro, j'ai pu transformer mon appréhension en une véritable réussite. Ils m'ont guidé avec expertise pendant 10 mois, me permettant de passer de la boulangerie à la comptabilité en toute sérénité. C'est un levier concret qui m'a ouvert les portes d'une nouvelle vie professionnelle. »



3. Performance et efficacité du dispositif

Une performance du dispositif qui se dessine à la faveur des premiers résultats des Sortants 2024

Dans le cadre des travaux de suivi des parcours de transition professionnelle, le réseau Transitions Pro – Certif Pro réalise via son **Observatoire des Transitions Professionnelles* (OTP)**, une enquête annuelle qui est conduite auprès des bénéficiaires d'un PTP financé au titre du FIPU, six mois après la fin de leur formation.

Les résultats des premiers sortants de formation de reconversion, encore préliminaires, dessinent néanmoins des tendances encourageantes.

90% des salariés en reconversion pris en charge par le FIPU obtiennent la certification de leur formation et 90% ont réalisé leur transition 6 mois après leur sortie de formation.

Les formations suivies relèvent majoritairement du tertiaire de bureau, des métiers moins exposés aux facteurs d'usure professionnelle. Le taux de réussite aux certifications est comparable à celui observé pour l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP (plus de 90 %), tout comme le taux d'insertion professionnelle six mois après la formation (**environ 9 bénéficiaires sur 10 ont réalisé leur projet ou poursuivent leur parcours de reconversion**).

L'impact ressenti sur la qualité de vie au travail est particulièrement significatif : les bénéficiaires en emploi sont très largement satisfaits de leurs nouvelles conditions de travail, et une très grande majorité recommanderait cette démarche à un proche. Ces premiers signaux sont prometteurs. La collecte de données se poursuit afin de consolider ces résultats et leur donner toute la robustesse nécessaire.

*<https://observatoire-transitions-professionnelles.fr/>

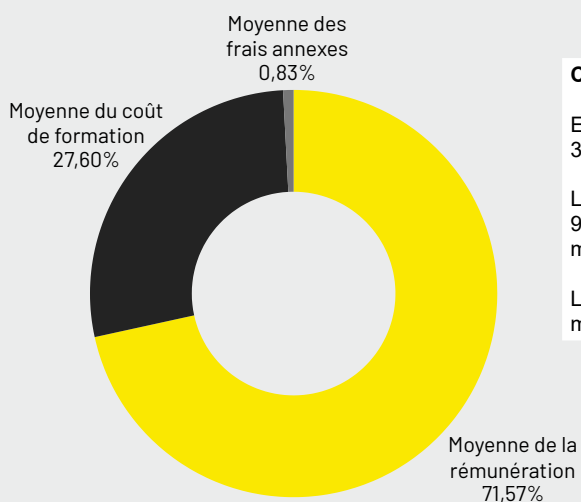
En 2025, le réseau Transitions Pro – Certif Pro a engagé 25 889 744 € sur le volet reconversion des salariés

« Je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance à Transitions Pro pour son accompagnement, qui m'a permis de me réorienter, de rebondir professionnellement et de retrouver une activité en adéquation avec mes valeurs. »



Laurence, ancienne aide-soignante Aujourd'hui conseillère en insertion professionnelle, bénéficiaire du PTP-FIPU Nouvelle-Aquitaine

Répartition des coûts moyens PEC



Coût moyen et ventilation des postes de charge (hors frais de gestion)

En 2025, un dossier PTP-FIPU pour un salarié représente un coût moyen total de 30 137 € (salaires, coûts pédagogiques et frais annexes).

La durée totale moyenne (formation + stage en entreprise le cas échéant) atteint 911 heures de formation soit près de 6 mois d'absence au poste de travail en moyenne.

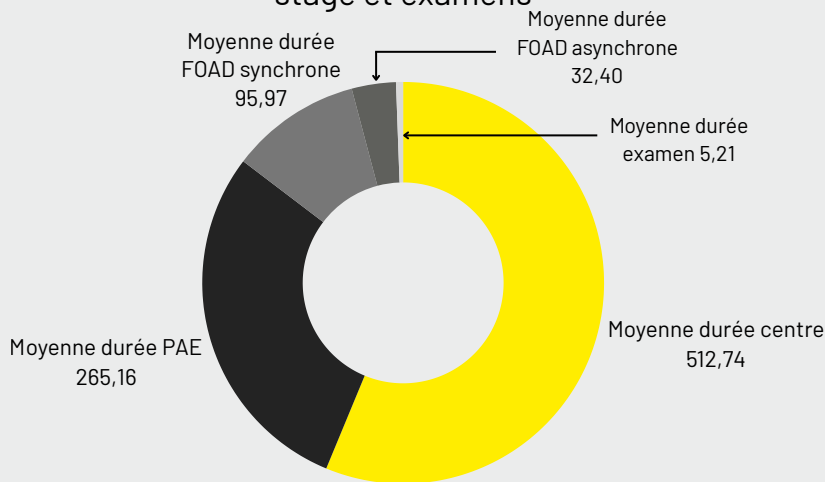
Les salaires représentent 72 % en moyenne du coût total des dossiers, soit un montant moyen de 21 256 €.

« Suite à mon inaptitude, l'accompagnement de Cap Emploi et de Transitions Pro m'a permis de construire sereinement ma reconversion vers le métier d'assistante RH. »

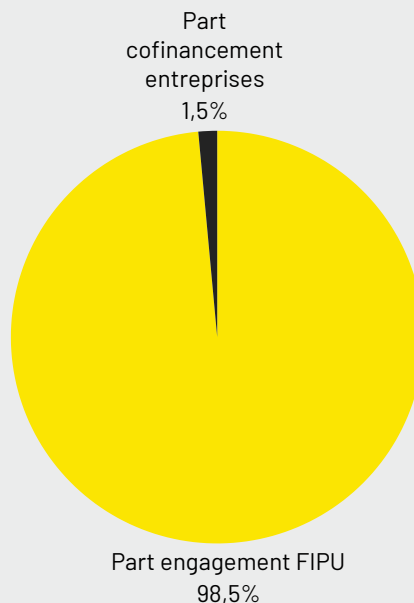


Emilie, ancienne aide-soignante en reconversion vers le métier d'assistante RH Bénéficiaire du PTP-FIPU – Occitanie

Répartition des durées moyennes prises en charge (heures) : centre, FOAD synchrone et asynchrone, stage et examens



Participation de l'Entreprise



Au-delà des critères légaux d'accès au PTP (ancienneté dans l'emploi...), l'éligibilité au FIPU implique la double condition :

- Celle d'un métier occupé exposé et d'un métier visé non exposé aux facteurs de risques ergonomiques ET
- Le cofinancement de l'employeur à hauteur de 5 % minimum du coût pédagogique de la formation de son salarié.

Cela représente une contribution de l'entreprise d'un montant de 440 € en moyenne pour 2025. Rapportée au coût total d'un dossier, la part supportée réellement par l'employeur correspond à 1,5 % du coût total du dossier.

« Le dispositif FIPU est devenu un levier de prévention de l'usure professionnelle au sein du Groupe La Poste en Bretagne. Grâce au financement des formations et au maintien des salaires, il offre à nos collaborateurs exposés à des contraintes physiques de réelles opportunités de reconversion. »

Corinne, Responsable emploi et développement RH, La Poste Bretagne

Source : Système d'information des Transitions Pro

Un coût de parcours conforme à la moyenne observée pour les projets de Transition Professionnelle :

> **30 137 €, pour une durée moyenne de 911 heures de formation.**

> **Une répartition identique entre les différents coûts du projet, avec plus des 2/3 de l'engagement consacré à la prise en charge de la rémunération des bénéficiaires pendant la formation.**

> **Un cofinancement des employeurs de 5% des coûts pédagogiques de la formation.**

Le niveau d'engagement est satisfaisant pour un dispositif aussi récent.

Il pourra être supérieur dans le cadre d'une répartition affinée entre les associations Transitions Pro, prenant notamment en compte les réalités socio-économiques des territoires :

> **La dotation financière de la CATMP allouée au volet reconversion du FIPU (40 M€) n'a pas pu être engagée en totalité.**

> **Alors que certaines associations Transitions Pro avaient épuisé leur dotation à l'été 2025. La moitié des associations Transitions Pro ont dû notifier des refus de financement FIPU sur le dernier trimestre 2025, faute de moyens suffisants. Cela représente 189 projets éligibles refusés, pour un montant cumulé de 5 150 000 €.**

MOYENS DE GESTION DES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO SUR LE FIPU VOLET RECONVERSION

L'Arrêté du 26 avril 2024 [1] relatif aux frais de gestion des associations Transitions Pro pour la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle mentionné au 4^o du I de l'article L. 4163-7 du code du travail et du projet de transition professionnelle mentionné au troisième alinéa de l'article L.

[1] En application de l'article R. 251-6-4 du Code du Travail, les financements attribués par le FIPU ne peuvent servir à prendre en charge des frais de personnel, à l'exception des frais de gestion mentionnés à l'article L. 6323-17-6 du code du travail, afférents aux projets de transition professionnelle financés par le fonds, ainsi que des frais de personnel exclusivement dédiés aux actions de sensibilisation et de prévention prises en charge par le fonds. « Le financement attribué aux organismes mentionnés à l'article L. 4643-1 du code du travail ne peut être supérieur à 5 % de leur budget annuel.

L'article 6323-17-1 du code du travail prévoit que les frais de gestion des associations Transitions Pro correspondant à l'instruction, à la gestion et au suivi des projets de reconversion professionnelle prévus au 4^o du I de l'article L. 4163-7 ne peuvent excéder 3 % des montants consommés au titre de leur financement.

Au final, les frais de gestion versés par France Compétences en 2025 établis sur la base des montants décaissés sur l'exercice comptable annuel 2025 n'atteignent pas 3% mais seulement 2,27%.

Le réseau Transitions Pro – Certif Pro a, comme à son habitude, animé par sa mission d'accompagnement sur les territoires, investi ses moyens financiers, humains, politiques et techniques, pour déployer une offre de services :

- > Cohérente,
- > Accessible et harmonisée sur tout le territoire,
- > Partagée avec l'ensemble de l'écosystème EFOP à l'échelle nationale et territoriale.

Le déploiement est piloté par Certif Pro, qui s'appuie sur :

- > les données du système informatique commun,
- > l'animation de 18 « référents FIPU », qui partagent au quotidien leurs questions et leurs expériences,
- > un tableau de bord partagé, qui a permis la réalisation de ce premier rapport d'activité.

Une part substantielle de dossiers montés n'aboutit pas faute de cofinancement de l'employeur

Comme l'illustre le processus d'intervention des associations Transitions Pro présenté sur votre droite, les frais de gestion perçus ne couvrent pas les moyens mobilisés par les associations Transitions Pro pour le déploiement du dispositif et sa gestion.

Cette insuffisance est d'autant plus marquée que le réseau estime à 30 % le nombre de dossiers supplémentaires déposés par les salariés au titre de la prévention de l'usure professionnelle qui n'aboutissent pas, en raison d'un refus de cofinancement de l'employeur.

Il est donc nécessaire de développer de nouveaux partenariats avec les CARSAT, les services de santé au travail, les pôles T des DREETS et des DEETS, notamment, ainsi que d'outiller l'ensemble des partenaires des Transitions Pro dans le repérage et l'accompagnement des bénéficiaires confrontés à l'usure professionnelle : opérateurs du CEP, OPCO, DARP, partenaires sociaux, etc.

Cette évolution suppose également la professionnalisation des équipes des associations Transitions Pro, le développement d'une expertise interne dans l'analyse des facteurs d'usure professionnelle, ainsi que la mobilisation d'une ressource dédiée à la sollicitation du cofinancement employeur.

Par ailleurs, les développements réalisés dans le cadre des évolutions du système d'information commun ont été financés sur la dotation du réseau initialement destinée au financement des Projets de Transition Professionnelle de droit commun.

Enfin, l'activité des associations Transitions Pro s'est complexifiée avec cette nouvelle mission, notamment par la création d'une section comptable et financière spécifique pour l'établissement des bilans annuels, ainsi que par la mise en place d'un reporting mensuel et trimestriel dédié, permettant à France Compétences d'honorer la convention conclue avec la CNAM.



Martine Hoarau, chargée d'information et d'instruction Transitions Pro Réunion

« Mettre en œuvre le FIPU, c'est à la fois repérer les bonnes situations, sécuriser les parcours et rendre le dispositif concret pour les salariés comme pour les employeurs. Mon rôle consiste à identifier les dossiers potentiellement éligibles, à structurer leur suivi et à accompagner les équipes dans l'appropriation de ce nouveau cadre. Derrière chaque dossier, il y a un enjeu très concret : montrer qu'il existe des solutions avant que la santé ne se dégrade davantage. »



Gênerosa Gonçalves, chargée de développement Transitions Pro Hauts-de-France

« Mobiliser le FIPU, c'est donner à un salarié exposé la possibilité de construire un nouveau projet professionnel avant que la situation ne se dégrade. Pour l'entreprise, c'est une manière concrète d'agir en prévention, de sécuriser les parcours et de travailler avec Transitions Pro à des solutions adaptées. »

Promotion FIPU
Communication
Opérateurs CEP

Analyse des emplois occupés
et des métiers ciblés

Présentation à l'employeur
et négociation du versement
volontaire à 5% du coût
pédagogique

Partenariats liés à la
prévention de l'usure pro
et santé au travail

Montage
Accompagnement
Chiffrage
Instruction

Examen CPIR
Notification des Décisions

Règlements
Clôture et Reporting
Bilan comptable distinct

FRAIS DE GESTION
FIPU RECONVERSION
3%

4. Coopérations et partenariats

Animation nationale, communication et partenariats stratégiques

L'année 2025 a marqué une étape déterminante dans l'installation du PTP-FIPU au sein de l'écosystème de la prévention et de la reconversion professionnelle.

Au-delà de la mise en œuvre opérationnelle du dispositif, le réseau Transitions Pro – Certif Pro a assumé un rôle d'animation, de structuration et de mobilisation des acteurs.

Un plan de contacts national avec les acteurs

Afin d'accroître la lisibilité des dispositifs de reconversion et de prévention de l'usure professionnelle, le réseau Transitions Pro-Certif Pro a organisé un plan de contacts avec les acteurs dans chaque région.

Cette campagne visait à :

- > Faire connaître le PTP-FIPU auprès des acteurs de terrain,
- > Clarifier les conditions d'accès et les critères d'éligibilité,
- > Favoriser une orientation précoce des salariés exposés.

Dans ce cadre, un guide national à destination des prescripteurs a été déployé. Il s'adresse notamment :

- > Aux Services de Prévention et de Santé au Travail,
- > Aux opérateurs du Conseil en évolution professionnelle,
- > Aux acteurs de l'accompagnement professionnel.

Un élargissement des partenariats dans l'écosystème de la prévention

La prévention de l'usure professionnelle repose sur une action collective.

En 2025, le réseau a renforcé ses coopérations avec :

- > Les CARSAT, acteurs clés de la prévention et de l'analyse des sinistres,
- > Les Services de Prévention et de Santé au Travail, en première ligne dans l'identification des situations d'usure,
- > Les opérateurs CEP, partenaires essentiels dans l'accompagnement des salariés.

Ces partenariats poursuivent trois objectifs :

1. Accroître la visibilité du dispositif,
2. Outiller les acteurs pour mieux orienter,
3. Intervenir plus tôt pour éviter la rupture.

Le PTP-FIPU s'inscrit ainsi dans une chaîne cohérente : détection – orientation – accompagnement – reconversion.

En 2025, le réseau Transitions Pro – Certif Pro a ainsi affirmé son rôle :

- > Non seulement financeur et instructeur,
- > Mais aussi animateur d'un écosystème de prévention,
- > Coordinateur des acteurs de terrain,
- > Garant de la cohérence nationale.

Cette capacité d'animation constitue un levier essentiel pour consolider le déploiement du PTP-FIPU et préparer son changement d'échelle.



Focus partenariat : CARSAT Centre-Val de Loire

Transitions Pro et la CARSAT Centre-Val de Loire ont renforcé leur coopération autour de la prévention de l'usure professionnelle. Information des équipes, mobilisation des prescripteurs, promotion du FIPU et articulation avec Seniors+ : ce partenariat illustre une action coordonnée au service d'une prévention plus précoce et plus lisible sur le territoire.

Un accompagnement opérationnel de proximité

Au-delà des outils nationaux, la réussite du dispositif repose sur la qualité du travail de terrain.

En 2025, les Transitions Pro régionales ont conduit un accompagnement étroit auprès des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle, et principalement Avenir Actifs.

Cet accompagnement de proximité a permis :

- > De faciliter l'appropriation du dispositif,
- > De clarifier les rôles et responsabilités de chacun,
- > D'expliciter les critères d'éligibilité et d'instruction,
- > De dialoguer sur les difficultés rencontrées,
- > De fluidifier les parcours des salariés.

Des réunions régulières, des échanges techniques sur les dossiers complexes et un dialogue continu ont permis d'ajuster les pratiques et de réduire les points de friction.

L'objectif est clair :

améliorer la qualité des projets en amont et sécuriser le service rendu aux bénéficiaires.

5. Innovation et transformation en 2025

L'année 2025 n'a pas seulement été celle du déploiement opérationnel du PTP-FIPU. Elle a également marqué une phase d'innovation méthodologique, d'affirmation stratégique et d'amélioration du pilotage national.

Une méthodologie nationale d'analyse des métiers de destination

L'un des enjeux majeurs du PTP-FIPU réside dans la vérification que le métier visé par le salarié n'est pas exposé aux facteurs de risques professionnels ergonomiques.

En 2025, le réseau Transitions Pro - Certif Pro a engagé un travail d'harmonisation des pratiques autour de l'analyse des métiers de destination soumise au Ministère du Travail et présentée à la CAT-MP fin 2025.

Cette démarche a permis :

- > De formaliser une grille d'analyse partagée,
- > De clarifier les critères d'appréciation de l'exposition,
- > De sécuriser juridiquement les décisions prises en commission,
- > De poursuivre et renforcer l'harmonisation des pratiques sur l'ensemble du territoire.

Cette méthodologie contribue à renforcer l'équité de traitement entre régions et à fiabiliser l'instruction des dossiers. Elle marque une montée en expertise collective du réseau face à un dispositif techniquement exigeant.

Une campagne nationale de promotion structurée

En 2025, Certif Pro a conçu et orchestré une campagne nationale de promotion des dispositifs de reconversion et de prévention de l'usure professionnelle.

L'objectif était triple :

- > Accroître la notoriété du PTP-FIPU,
- > Clarifier son positionnement dans l'écosystème de la prévention,
- > Faciliter son appropriation par les prescripteurs.

Dans ce cadre, un guide de prescription national a été élaboré à destination :

- > Des Services de Prévention et de Santé au Travail,
- > Des CARSAT,
- > Des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle,
- > Des acteurs de l'accompagnement des salariés.

Ce guide vise à outiller les prescripteurs pour :

- > Identifier les situations d'usure professionnelle,
- > Comprendre les conditions d'accès au dispositif,
- > Orienter les salariés de manière plus fluide et plus sécurisée.

Ces outils ont été déployés en 2025 par l'ensemble du réseau Transitions Pro sur le territoire national. Cette campagne a renforcé la lisibilité du dispositif et consolidé la place du réseau comme acteur central de la prévention active.



Une amélioration de la péréquation pour 2026

L'année 2025 a également permis d'objectiver les dynamiques territoriales de consommation de la dotation FIPU.

Sur la base des retours d'expérience et des données consolidées, Certif Pro a contribué à améliorer les principes de péréquation de la dotation FIPU pour 2026.

L'objectif est clair :

- > Mieux adapter les enveloppes aux réalités territoriales,
- > Tenir compte des niveaux de sinistralité et des besoins effectifs,
- > Réduire les écarts de consommation,
- > Sécuriser la trajectoire budgétaire nationale.

Cette évolution traduit une maturité croissante dans le pilotage du dispositif et une volonté d'optimiser l'allocation des ressources au service des salariés exposés.

Conclusion

Consolider l'ambition, sécuriser les moyens

L'année 2025 aura confirmé une chose essentielle : la prévention de l'usure professionnelle n'est plus une intention, c'est une politique opérationnelle.

Le PTP-FIPU est désormais installé. Il est piloté paritairement, instruit avec rigueur et mobilisé sur l'ensemble du territoire. Les décisions prises en commissions traduisent un équilibre assumé entre justice sociale et responsabilité financière.

L'Accord National Interprofessionnel du 25 juin 2025 sur les transitions et reconversions professionnelles, puis la loi du 24 octobre 2025, ont renforcé le rôle du réseau Transitions Pro - Certif Pro. Elles consacrent une réalité voulue par les partenaires sociaux et le législateur : les associations Transitions Pro sont des acteurs structurants des transitions professionnelles en France, sur l'ensemble des territoires et des zones d'emploi.

Ce renforcement des missions appelle un renforcement cohérent des moyens. La montée en charge du FIPU, l'exigence d'analyse des métiers, l'animation des partenariats, l'harmonisation nationale des pratiques et le pilotage d'enveloppes dédiées ont accru les responsabilités opérationnelles du réseau. Or, le niveau actuel des frais de gestion apparaît insuffisant au regard de ces exigences. La soutenabilité du dispositif suppose d'ouvrir, avec l'État, un travail d'ajustement sur les conditions de financement de sa mise en œuvre.

Prévenir l'usure professionnelle est un investissement mais piloter efficacement cette prévention nécessite des moyens adaptés.

En 2026, l'enjeu sera double :

- > Amplifier l'impact du dispositif.
- > Sécuriser durablement ses conditions d'exercice.

Le réseau Transitions Pro - Certif Pro est prêt à assumer pleinement la responsabilité renforcée que lui confèrent l'ANI et la loi.

Le dialogue doit être renforcé pour que les moyens suivent l'ambition.

Prévenir, décider, sécuriser : c'est désormais au cœur de notre mission collective.





Créée par un ANI du 15 mars 2019, l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, nommée Certif Pro, a été reconnue légalement par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Des décrets d'application sont encore à paraître s'agissant des attributions de cette instance paritaire.

L'association Certif Pro est l'interlocutrice de l'Etat et de France Compétences sur toutes les questions nationales concernant les 18 associations Transitions Pro.

L'association Certif Pro est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, CFTC; MEDEF, CPME et U2P). Matthieu TEZENAS du MONTCEL mandaté par le MEDEF assure la Présidence de Certif Pro et Séverine GARANDEAU-MARTIN, mandatée par la CFDT en est la Vice-Présidente.



Les Transitions Pro sont des associations interprofessionnelles régionales dirigées par les 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.

Créées par la loi du 4 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, les 18 associations Transitions Pro sont agréées par l'Etat (Ministère du Travail et des Solidarités) pour l'instruction et la prise en charge des projets de transition professionnelle (PTP) des salariés.

Partout en France, les Transitions Pro s'investissent pour faciliter la reconversion des salariés du privé et répondre aux besoins en compétences des entreprises.

Les Associations Transitions Pro sont composées de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CGT, CFE-CGC, FO, CFTC; MEDEF, CPME et U2P).

Leur système d'information commun (SI commun ATPro) est géré par France Compétences.

TRANSITIONS PRO AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Lionel DECULTIEUX, Directeur Général
83-85 Bd Vivier Merle - 69003 LYON
ldecultieux@transitionspro-ara.fr

TRANSITIONS PRO BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Francis JEROME, Directeur Général
6 rue Ez Penottes - 21000 DIJON
f.jerome@transitionspro-bfc.fr

TRANSITIONS PRO BRETAGNE

Valérie RABAEY, Directrice Générale
1A Allée Ermengarde d'Anjou - 35000 RENNES
vrabaey@transitionspro-bretagne.fr

TRANSITIONS PRO CENTRE-VAL DE LOIRE

Jean-Marie BASTIANI, Directeur Général
931 rue de Bourges - 45100 OLIVET
jm.bastiani@transitionspro-cvl.fr

TRANSITIONS PRO CORSE

Félicia MARI, Directrice Générale
28 avenue Colonel Colonna d'Ornano, Immeuble Sampolo Bat B - 20000 AJACCIO
felicia.mari@transitionspro-corsica.fr

TRANSITIONS PRO GRAND EST

Lionel LEMAIRE, Directeur Général
Le Trident, 6 rue Cyfflée - 54000 NANCY
llemaire@transitionspro-grandest.fr

TRANSITIONS PRO GUADELOUPE

Gilberte HEDREVILLE, Directrice Générale
39 rue Ferdinand Forest, Lot 45, 1er étage, ZI de Jarry - 97122 BAIE-MAHAULT
g.hedreville@transitionspro-guadeloupe.fr

TRANSITIONS PRO GUYANE

Ursula FOLK, Directrice Générale
971 route de Montjoly, Remire-Montjoly - 97354 GUYANE FRANÇAISE
u.folk@transitionspro-guyane.fr

TRANSITIONS PRO HAUTS-DE-FRANCE

Stéphan GUENEZAN, Directeur Général
14 rue des Entrepreneurs - 59700 MARCQ-EN-BAROEUL
sguenezan@transitionspro-hdf.fr

TRANSITIONS PRO ÎLE-DE-FRANCE

Stéphane MAAS, Directeur Général
1 place Johann Strauss - 75010 PARIS
smaas@transitionspro-idf.fr

TRANSITIONS PRO MARTINIQUE

Janick FONSAT, Directeur Général
1 avenue Louis Domergue, Domaine de Montgérald - 97200 FORT-DE-FRANCE
janick.fonsat@transitionspro-martinique.fr

TRANSITIONS PRO MAYOTTE

Abdou DAOUD, Directeur Général
Maison des services publics, 14 route de Coconi - 97680 TSINGONI
daoud.abdou@transitionspro-mayotte.fr

TRANSITIONS PRO NORMANDIE

Jean Paul LE DREAU, Directeur Général
15 avenue de Cambridge - 14200 HÉROUVILLE-SAINT-CLAIR
jpledreau@transitionspro-normandie.fr

TRANSITIONS PRO NOUVELLE-AQUITAINE

Pénélope LUCAS, Directrice Générale
Immeuble M Les Bureaux du Lac II, Rue Robert Caumont - 33049 BORDEAUX
plucas@transitionspro-na.fr

TRANSITIONS PRO OCCITANIE

Karen BLOCH, Directrice Générale
Parc Technologique, 4 rue Giotto - 31520 RAMONVILLE-SAINT-AGNE
k.bloch@transitionspro-occitanie.fr

TRANSITIONS PRO PAYS DE LA LOIRE

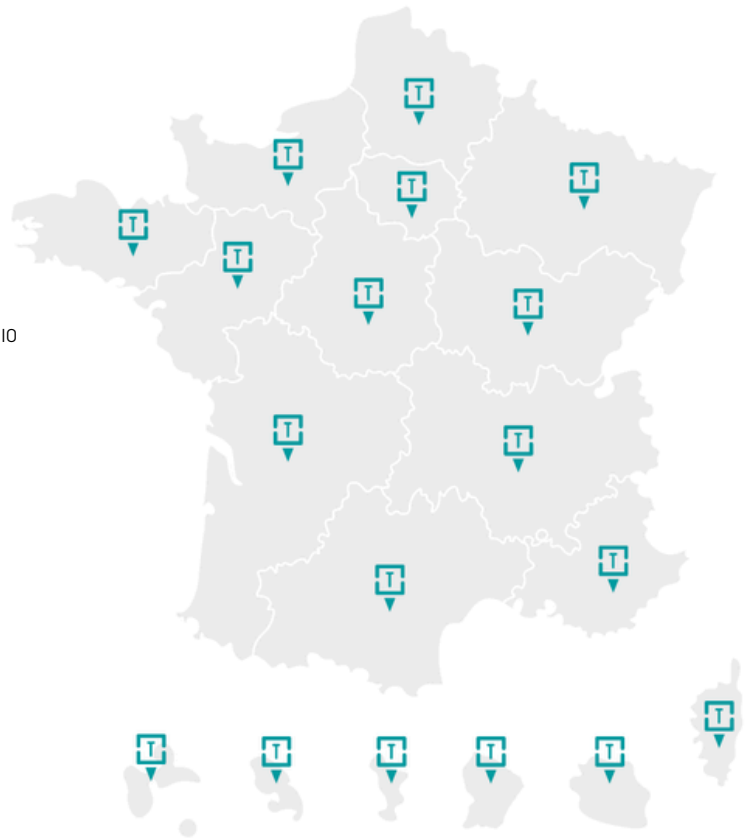
Fabrice LEGENDRE, Directeur Général
9 bd Alexandre Millerand - 44200 NANTES
fabrice.legendre@transitionspro-pdl.fr

TRANSITIONS PRO PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Sylvain VIANNEZ, Directeur Général
21 bis rue des Phocéens - 13002 MARSEILLE
sviannez@transitionspro-paca.fr

TRANSITIONS PRO RÉUNION

Audrey MAUNIER, Directrice Générale
Centre d'affaires de la Mare, 5 rue André Lardy - Bat C la Turbine - 97438 SAINTE-MARIE
audrey.maunier@transitionspro-reunion.fr



TRANSITIONS
PRO Partenaire
d'avenir

ANI : Accord National Interprofessionnel

ATPro : Association Transitions Pro

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CAT-MP : Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles

CNAM : Caisse Nationale d'Assurance Maladie

CPIR : Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (instance Transitions Pro)

DARP : Délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels

DDETS : Direction Départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

DREETS : Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

FIPU : Fonds d'investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle

FOAD : Formation ouverte à distance

OTP : Observatoire des Transitions Professionnelles

PTP : Projet de Transition Professionnelle

PUR : Prévention Usure-Reconversion

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois

