Rapport d'activité Certif Pro – Transitions Pro 2025

TRANSITIONS PRO Partenaire d'avenir

CERTIF PRO

Sommaire

04 Propos liminaire

07 Le réseau en chiffres

10 Observatoire des transitions professionnelles

12 12 faits marquants de 2025

15 FIPU-Reconversion : prévenir l'usure professionnelle avant qu'il ne soit trop tard

18 Un nouveau cadre légal pour le réseau

21 La question senior, un défi partagé

25 Connaître chaque territoire pour mieux agir

29 Une démarche « d'aller vers » les salariés et les entreprises

Propos liminaire



Matthieu Tezenas du Montcel
Président de Certif Pro



Séverine Garandeau-Martin
Vice-présidente de Certif Pro

Propos liminaire

En 2025, le réseau Transitions Pro a changé d'échelle. Avec ce deuxième rapport d'activité, nous racontons, au niveau national, ce que nos 18 associations réalisent chaque jour dans les territoires.

Pour notre réseau et notre gouvernance, 2025 a été l'année d'un nouveau départ. Trois mouvements l'ont traversée.

LE PREMIER, C'EST L'ACCÉLÉRATION.

Partout où l'usure professionnelle et les mutations économiques ont imposé de se reconvertir, les salariés se sont tournés plus nombreux, et plus tôt, vers nos dispositifs. Dans certaines régions, les parcours de prévention ont parfois plus que doublé en un an, les reconversions anticipées ont progressé plus vite que les reconversions subies. Cette accélération n'est pas un hasard statistique : c'est la preuve que notre réseau est identifié, sollicité, utile.

LE DEUXIÈME, C'EST LA RÉSILIENCE.

2025 a été une année budgétairement et institutionnellement contrainte pour plusieurs de nos associations régionales. Nous n'avons ni masqué ni subi ces contraintes : nous en avons fait un test de maturité. Dans chacune de nos associations, la qualité d'instruction, la continuité de service et l'innovation de terrain ont été préservées. Le paritarisme a démontré là sa vraie force : décider, arbitrer et tenir le cap dans un cadre exigeant.

LE TROISIÈME, C'EST LA RECONNAISSANCE.

L'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025, puis la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, ont consacré une réalité que nous portions depuis longtemps : les associations Transitions Pro sont les acteurs légitimes des transitions professionnelles en France. La loi reconnaît désormais Certif Pro comme tête de ce réseau, au service des associations qui le composent. Cette reconnaissance nous confie un mandat : harmoniser, structurer et porter plus haut l'action collective du réseau.

Ces trois mouvements procèdent d'une même conviction : la reconversion n'est pas une variable d'ajustement, c'est une politique publique que nous construisons, avec les partenaires sociaux, depuis les territoires. En 2026, année de mise en œuvre de la loi, notre responsabilité est d'amplifier ce mouvement sans jamais perdre ce qui fait notre force : la proximité.

FIPU-RECONVERSION : DES MOYENS À LA MESURE DE LA MONTÉE EN CHARGE

En 2026, Certif Pro a engagé avec les tutelles un dialogue sur la répartition de l'enveloppe FIPU-Reconversion, afin de mieux l'ajuster aux niveaux de sinistralité et aux besoins de chaque territoire. L'enjeu est que la montée en charge du dispositif s'accompagne de moyens à la hauteur des responsabilités qui incombent désormais au réseau, un chantier qui reste, à ce stade, en dialogue avec l'État.

METTRE EN MUSIQUE LA RÉFORME DE 2025

La loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 entre progressivement en vigueur. Depuis janvier 2026, elle impose une nouvelle obligation de notification pour l'employeur sur le PTP et a lancé la période de reconversion professionnelle. Les premiers décrets d'application ont été publiés en 2026, notamment sur la période de reconversion et, en juillet, sur la VAE. En 2027, d'autres échéances suivront, notamment le transfert du pilotage financier du PTP à Certif Pro. Enfin, en 2028, la réforme s'achèvera avec le transfert du pilotage du Système d'information commun à Certif Pro.

LE PARITARISME DE GESTION ET DE PROJETS : UNE INTENTION À METTRE À ŒUVRE

L'ensemble du réseau s'est réuni à Paris en novembre 2025 dans le cadre de notre conférence annuelle. Nous y avons engagé une réflexion sur l'évolution du modèle paritaire, afin de renforcer la capacité du réseau à porter des projets territoriaux. Cette évolution ne remet pas en cause le paritarisme de gestion, qui demeure le socle du réseau.

LA VAE, UN CADRE CLARIFIÉ POUR UNE NOUVELLE DYNAMIQUE

Expérimenté par notre réseau dès 2020, le cofinancement des parcours de VAE par les Transitions Pro dispose depuis juillet 2026 d'un cadre réglementaire stabilisé par décret. Le réseau est ainsi pleinement engagé pour faire connaître et redéployer le dispositif à l'automne 2026, tant auprès des parties prenantes de VAE que des potentiels candidats.

Au-delà du cadre technique, c'est une reconnaissance de notre rôle en matière de sécurisation et d'évolution des parcours professionnels. Avec la VAE, notre réseau complète son offre : se former pour changer de métier et désormais obtenir un diplôme grâce à son expérience.

Alors que les mutations du travail et de l'emploi s'accélèrent et se complexifient, nous démontrons chaque année l'utilité de notre réseau et de son action coordonnée avec ses partenaires au service de l'évolution et de la sécurisation des carrières et de l'emploi.

Collectivement – équipes régionales, acteurs du paritarisme, employeurs et partenaires –, nous pouvons être fiers du travail accompli en 2025.

Matthieu Tezenas du Montcel
Président de Certif Pro

Séverine Garandeau-Martin
Vice-présidente de Certif Pro

Le réseau en chiffres

Les dispositifs du réseau

Se former pour changer de métier

Projet de transition professionnelle (PTP)

Faire savoir qu'on peut évoluer en entreprise même sans diplôme

Certificat CléA

Accéder à l'assurance chômage pour une création/reprise d'entreprise ou se former à un nouveau métier

Démission-reconversion

Choisir un nouveau métier pour préserver son capital santé

Prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

Décrocher un diplôme grâce à ses années d'expérience

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Prévention de l'usure professionnelle (PUR-C2P)

Le réseau en chiffres

Projet de transition professionnelle (PTP)

16 498
dossiers financés en 2025 (dont le PTP FIPU)

492,9 M€
engagés en 2025 au total

Certificat CléA

5 107
certificats délivrés en 2025, soit un total de 62 790 certificats délivrés depuis 2020

Démission-reconversion

22 795
dossiers acceptés

Prévention de l'usure professionnelle (FIPU)

897
salariés reconvertis

26 M€
engagés au total

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

12 488
dossiers engagés entre 2020 et 2023

23 M€
engagés au total

Prévention de l'usure professionnelle (PUR-C2P)

580
dossiers financés en 2025

6 M€
engagés au total

Observatoire des transitions professionnelles

Retour sur l'enquête PTP juillet 2024 - juin 2025

Chaque année, le réseau interroge, via son Observatoire des transitions professionnelles, les salariés sortis d'un Projet de transition professionnelle six mois après la fin de leur formation. Entre juillet 2024 et juin 2025, 15 600 bénéficiaires ont été sollicités : 7 653 ont répondu, un taux de réponse de 49 % qui donne à cette enquête une réelle robustesse.

La reconversion, un choix qui tient ses promesses

Le premier enseignement est sans appel : 94 % des bénéficiaires ont obtenu le titre ou le diplôme visé par leur formation. Le second confirme que la certification n'est pas une fin en soi : six mois après la sortie de formation, 92 % des salariés ont réalisé leur projet de reconversion ou poursuivent activement leur parcours. 59 % occupent déjà un emploi en lien avec leur nouvelle qualification tandis que 33 % continuent leurs démarches.

Ces résultats varient selon les secteurs : la reconversion vers la santé affiche le taux de réussite le plus élevé (85 %), suivie de l'électricité-électronique (65 %) et du commerce (64 %), des secteurs où les besoins en compétences restent structurellement élevés.

Mais l'enquête va plus loin que le seul retour à l'emploi : elle interroge la qualité de la transition. 80 % des bénéficiaires jugent leurs nouvelles conditions de travail meilleures ou bien meilleures qu'avant, 82 % trouvent leur nouveau poste plus intéressant et 55 % perçoivent une rémunération supérieure à celle de leur ancien emploi.

« J'ai beaucoup travaillé avant et pendant la formation. Si je devais refaire ce parcours, je n'hésiterais pas une seconde. Le seul regret, c'est de ne pas l'avoir fait avant. »

Valérie, 52 ans, ancienne agent des services hospitaliers devenue aide-soignante

94 %
obtiennent leur titre ou diplôme

96 %
referaient cette démarche

92 %
ont réalisé leur reconversion ou la poursuivent

Au bout du compte, 96 % des bénéficiaires referaient cette démarche et 93 % la recommanderaient à un proche, la preuve la plus tangible que le PTP tient sa promesse : sécuriser des transitions qui changent réellement des vies.

Observatoire : l'essentiel en chiffres

15 600 bénéficiaires interrogés pour 7 653 répondants

94 %
obtiennent leur titre ou diplôme

9 %
ont créé leur entreprise après la formation

80 %
jugent leurs conditions de travail améliorées

55 %
sont en CDI

59 %
sont dans un poste en lien avec leur formation

93 %
recommandent le dispositif



« C'est une nouvelle vie professionnelle qui a débuté, avec énormément d'avantages au vu de ma situation précédente. Je remercie encore le dispositif PTP : grâce au financement de la formation, j'ai pu me lancer dans cette belle aventure. »

David, 44 ans
Ancien cuisinier, aujourd'hui technicien en bureau d'études du bâtiment

Source : enquête de l'Observatoire des transitions professionnelles
https://observatoire-transitions-professionnelles.fr/

12 faits marquants de 2025

12 faits marquants de 2025

JANVIER

Le FIPU-Reconversion est entré en phase opérationnelle

Après une phase de lancement réglementaire en 2024, le FIPU-Reconversion est entré pleinement en phase opérationnelle : les premières commissions paritaires régionales ont examiné et financé des dossiers de reconversion pour prévenir l'usure professionnelle.

MAI

Conférence Certif Pro à Lyon : la mutualisation se concrétise

Réunis à Lyon, Certif Pro et les 18 Transitions Pro ont concrétisé le chantier de mutualisation lancé un an plus tôt à Rennes : partage des méthodes, des outils et des compétences du réseau, pour renforcer la solidarité entre les territoires.

JUIN

Signature de l'ANI sur les reconversions professionnelles

Les partenaires sociaux ont signé l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 sur les reconversions professionnelles. Il réaffirme le rôle stratégique des associations Transitions Pro et la capacité du paritarisme à construire des réponses adaptées aux mutations de l'emploi.

JUILLET

Communication renforcée autour du dispositif PUR

Le réseau a intensifié sa communication autour de la Prévention Usure-Reconversion (PUR), qui permet aux salariés exposés de mobiliser leurs points du compte professionnel de prévention pour financer bilan, VAE ou formation de reconversion.

SEPTEMBRE

Les Trophées de la reconversion, finales régionales

Dans chaque région, la 3e édition des Trophées de la reconversion a mis à l'honneur des parcours inspirants : changement de métier, création d'entreprise, rebond après un problème de santé, reconversion après 50 ans.



OCTOBRE

Promulgation de la loi du 24 octobre 2025

La loi n° 2025-989 a transposé l'ANI et consacré Certif Pro comme tête de réseau national des associations Transitions Pro : elle fixe ses missions de coordination, de financement et d'harmonisation, et lui confie la VAE dès 2026.

OCTOBRE

Publication de l'Observatoire des transitions professionnelles 2025

L'Observatoire des transitions professionnelles a publié son enquête nationale annuelle : six mois après leur formation, la grande majorité des bénéficiaires du PTP a réalisé sa reconversion ou poursuit son parcours, confirmant l'efficacité du dispositif.

NOVEMBRE

Finale nationale des Trophées de la reconversion

Les lauréats régionaux des Trophées de la reconversion se sont retrouvés à Paris pour la finale nationale, organisée avec Nouvelle Vie Pro à l'occasion du salon dédié à la reconversion, illustrant à l'échelle du pays la diversité des parcours accompagnés.

NOVEMBRE

Journée nationale de la reconversion professionnelle

Le 13 novembre, les 18 associations Transitions Pro se sont mobilisées simultanément partout en France : forums, permanences, campagnes grand public pour faire connaître les dispositifs de reconversion aux salariés et aux entreprises de chaque territoire.

NOVEMBRE

Conférence Certif Pro à Paris : cap sur un paritarisme de gestion et de projets

À Paris, Certif Pro et les 18 Transitions Pro ont posé le point de départ d'une évolution : au paritarisme de gestion s'ajouterait un paritarisme de projets, pour que chaque territoire porte, d'ici 2029, au moins un projet structurant au service des salariés. Le paritarisme de projets relève avant tout d'une intention politique, portée par les partenaires sociaux.



NOVEMBRE

Mobilisation des zones non interconnectées pour l'équité territoriale

La Réunion, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Corse se sont associées pour porter une parole commune sur la péréquation financière des dispositifs. Un groupe de travail a réuni ces territoires à Paris avec Certif Pro pour faire entendre leurs spécificités.

DÉCEMBRE

Fin de TransCo après quatre ans d'existence

Après quatre ans et plusieurs centaines d'entreprises accompagnées, le dispositif transitions collectives s'est achevé le 31 décembre 2025. Il est remplacé depuis le 1er janvier 2026 par la période de reconversion professionnelle, fusionnée avec Pro-A et pilotée par les OPCO.

FIPU-Reconversion Prévenir l’usure professionnelle avant qu’il ne soit trop tard

Usure : prévenir avant qu'il ne soit trop tard

Allonger les carrières impose une exigence : ne pas attendre l'inaptitude pour agir. C'est le principe fondateur du financement des Projets de Transition Professionnelle via le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), né de la réforme des retraites et entré, en 2025, dans sa pleine phase opérationnelle.

Sur son volet reconversion, le FIPU finance les dispositifs de reconversion pour des salariés exposés à des risques ergonomiques (manutention, postures pénibles, vibrations) qui souhaitent se reconvertir vers un métier qui ne les expose plus. Le réseau des 18 associations Transitions Pro, coordonné par Certif Pro, en assure l'instruction : analyse de l'exposition aux risques, vérification de la cohérence du projet, décision en Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale.

En 2025, ce sont 897 salariés qui ont pu construire une reconversion avant que l'usure ne les exclue de l'emploi. Comme Élodie, aide-soignante en Ehpad pendant onze ans, devenue conseillère en insertion professionnelle : « Ce dispositif permet de changer de métier sereinement, puisque le salaire est maintenu et la formation est payée. »

Le dispositif a engagé des montants significatifs : près de 26 millions d'euros en 2025, ce qui impose aussi une exigence de gouvernance.

> *Chaque projet financé est une décision assumée. Chaque euro engagé traduit un équilibre entre justice sociale et soutenabilité financière.*
>
> **Matthieu Tezenas du Montcel, Président de Certif Pro et Séverine Garandeau-Martin, Vice-présidente de Certif Pro**

La moitié des associations ont pourtant dû notifier des refus faute de dotation suffisante au dernier trimestre 2025, un signal que la montée en charge du dispositif appelle désormais des moyens à sa hauteur.

D'autant que les premières observations confirment la pertinence du modèle : 90 % des bénéficiaires obtiennent leur certification, 90 % ont réalisé leur transition six mois après la formation. Une preuve supplémentaire que prévenir, c'est aussi investir dans les compétences.



FIPU-Reconversion : l'essentiel en chiffres

26 M€
engagés pour la reconversion

897
salariés reconvertis sur 1 022 dossiers examinés

90 %
obtiennent leur certification

90 %
ont réalisé leur transition six mois après la formation

30 137 €
coût moyen par parcours, soit 911 h de formation en moyenne

65 %
sont des femmes

Initiatives régionales

En Bourgogne-Franche-Comté, trois leviers pour ancrer le FIPU-Reconversion sur le terrain

Transitions Pro Bourgogne-Franche-Comté a construit une palette d'actions pour faire connaître et sécuriser le recours au FIPU-Reconversion. Le Projet Entreprise a multiplié les points de contact avec les employeurs via des webinaires et des interventions aux matinales. En plus de l'animation d'un « Kfé virtuel », Transitions Pro BFC a organisé deux webinaires en 2025, sur l'usure professionnelle et sur la sécurisation du parcours de formation des salariés en situation de handicap, ce dernier co-animé avec l'Agefiph (70 participants). Enfin, le partenariat noué avec l'Agefiph, Cap Emploi, la CARSAT et les services de santé au travail a permis de sécuriser les parcours des salariés en situation de handicap ou confrontés à une problématique de santé : 17 % des dossiers présentés en 2025 concernaient des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (contre 13 % en 2024), avec un taux d'acceptation de 82,5 %.

Consulter le rapport FIPU-Reconversion 2025

Un nouveau cadre légal pour le réseau

Un nouveau cadre légal pour le réseau

Le 24 octobre 2025, la loi n° 2025-989 a été promulguée, transposant l'accord national interprofessionnel sur les transitions et reconversions professionnelles, signé quatre mois plus tôt par sept organisations syndicales et patronales : CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC, Medef, Les entrepreneurs (ex-CPME) et U2P.

Pour le réseau Transitions Pro – Certif Pro, ce texte constitue un tournant fondateur : il inscrit pour la première fois dans la loi la reconnaissance de Certif Pro comme instance paritaire nationale des transitions professionnelles, et fait de la reconversion un axe désormais structurant des politiques de l'emploi et de la formation en France.

25 juin 2025
Signature de l'ANI par 7 organisations

24 octobre 2025
Promulgation de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025

1er janvier 2026
Entrée en vigueur : notification employeur, lancement de la période de reconversion professionnelle

Octobre 2026
Généralisation de l'entretien de parcours professionnel

1er janvier 2027
Transfert du pilotage financier du PTP à Certif Pro

1er janvier 2028
Transfert du pilotage du Système d'information des Transitions Pro à Certif Pro

LES 6 ÉVOLUTIONS CLÉS

Reconnaissance légale

Officialisation de l'existence d'une instance paritaire nationale des transitions professionnelles

Notification

Obligation pour l'employeur de notifier au salarié, trois mois avant la fin de sa formation PTP, la garantie de retrouver son poste ou un poste équivalent

Période de reconversion

Lancement de la « période de reconversion professionnelle », dispositif à l'initiative de l'entreprise fusionnant TransCo et Pro-A, piloté par les OPCO à partir de 2026

Entretien professionnel

L'entretien professionnel devient un entretien de parcours professionnel, avec un entretien dédié avant 60 ans

VAE

Financement forfaitaire de la VAE par les Transitions Pro (2 000 € TTC)

PTP

Transfert du pilotage financier de la dotation PTP à Certif Pro, en lieu et place de France Compétences à partir du 1er janvier 2027

Les 6 nouvelles missions de Certif Pro



1. Animation du réseau

Animer et coordonner le réseau des ATPo (Associations Transitions Pro) sur l'ensemble du territoire.



2. Orientations nationales

Définir les règles, critères et priorités de prise en charge du Projet de transition professionnelle.



3. Répartition des fonds

Répartir et verser entre les ATPo les fonds dédiés au financement du PTP.



4. Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Participer à l'animation de la nouvelle commission de France Compétences en charge du CEP.



5. Système d'information

Veiller à la mise en œuvre et au bon fonctionnement du SI commun aux ATPo, géré aujourd'hui par France Compétences, transfert prévu au 1er janvier 2028.



6. Coopération et représentation

Représenter Certif Pro auprès des instances nationales et européennes et développer les coopérations institutionnelles au service du PTP.

La question senior, un défi partagé

Les seniors : un double défi de maintien en emploi et de reconversion

Allonger la vie active suppose de répondre à un paradoxe. En 2025, le taux d'emploi des 55-64 ans a atteint en France un niveau record de 61,7 %, porté par la réforme des retraites, une progression de plus de 30 points depuis 2000, selon la Dares. Mais cette moyenne masque une rupture nette après 60 ans : quand 78,8 % des 55-59 ans occupent un emploi, ce taux chute à 44,4 % pour les 60-64 ans. Entre maintien dans l'emploi et sortie précoce vers le chômage ou l'inactivité, les seniors restent la catégorie la plus exposée à ce double défi.

Le réseau Transitions Pro observe ce phénomène depuis les territoires qu'il accompagne au quotidien. Sur le volet FIPU-Reconversion, les salariés de 50 ans et plus ont représenté 22 % des bénéficiaires en 2025, la preuve que l'usure professionnelle ne concerne pas seulement les fins de carrière, mais que leur reconversion, quand elle intervient, doit être anticipée plus tôt et accompagnée dans la durée.

En Occitanie, le taux d'emploi des plus de 55 ans reste légèrement inférieur à la moyenne nationale, ce qui a conduit l'association régionale à consacrer plus de 13 % de ses parcours de reconversion financés à ce public en 2025.

Face à ce constat, plusieurs associations régionales ont construit des réponses ciblées. Les Hauts-de-France et le Centre-Val de Loire ont déployé Seniors+, un diagnostic RH dédié aux TPE/PME pour anticiper les secondes parties de carrière. En Occitanie, le dispositif Nouvel Élan finance des reconversions adaptées au capital santé des salariés expérimentés. Dans plusieurs régions, les associations ont également multiplié les temps de sensibilisation aux côtés des DREETS, dans le sillage de la loi sur l'emploi des seniors.

Ces initiatives dessinent une même conviction : anticiper vaut mieux que subir.

L'EMPLOI ET LES SENIORS EN FRANCE

61,7 %
de taux d'emploi des 55-64 ans en France

78,8 %
de taux d'emploi pour les 55-59 ans, contre

44,4 %
pour les 60-64 ans

17e
Le rang occupé par la France en Europe concernant le taux d'emploi des 55 à 64 ans

Source : Dares

Initiatives régionales

En Hauts-de-France et Centre-Val de Loire : quand le diagnostic RH devient levier de passage à l'action

Lancé en 2024 en Hauts-de-France, Seniors+ répond à un constat partagé : les TPE/PME manquent d'outils pour anticiper les secondes parties de carrière de leurs salariés. Le dispositif propose un parcours en trois temps : sensibilisation, diagnostic, co-élaboration d'un plan d'action. En 2025, 498 sensibilisations et 88 diagnostics d'entreprises ont été réalisés, une pertinence confirmée par une évaluation qualitative et récompensée aux Trophées de l'Innovation Hauts-de-France. Ce succès a déclenché une mutualisation : le modèle a été adapté et déployé en Centre-Val de Loire dès septembre 2025. En 2025, 14 diagnostics ont été réalisés dans la région, avec six supplémentaires programmés en 2026. Une logique de transférabilité : là où une innovation fonctionne, le réseau l'adapte et l'amplifie.



En Occitanie, trois chantiers ouverts pour l'emploi des seniors

En Occitanie, le taux d'emploi des 55 ans et plus reste légèrement inférieur à la moyenne nationale, un écart que l'association régionale a choisi de traiter par l'action plutôt que par le constat. Trois initiatives structurent sa réponse. Nouvel Élan, d'abord : ce dispositif de financement adapté permet aux salariés expérimentés de se réorienter vers un métier en phase avec leurs aspirations et leur capital santé. Il a concerné plus de 13 % des parcours de reconversion financés dans la région en 2025.

Côté entreprises, TeamRH & Senior+ propose un appui RH territorial aux TPE/PME, incluant un diagnostic dédié à la gestion des âges. Enfin, le 11 juin 2025, Transitions Pro Occitanie a participé, à la préfecture de Toulouse, à l'événement « Faisons de l'expérience des 50 ans et + un atout pour les entreprises », organisé par la DREETS pour réunir les acteurs de l'emploi et de la formation autour du recrutement des travailleurs expérimentés.



En Bourgogne-Franche-Comté, le Projet Senior officiellement lancé

En 2025, le conseil d'administration de Transitions Pro Bourgogne-Franche-Comté a décidé de porter une attention particulière au public senior, souvent confronté à des difficultés d'employabilité ou à des problématiques de santé. Cette nouvelle démarche, baptisée Le Projet Senior, vise à sécuriser les parcours, valoriser l'expérience et faciliter l'accès à des formations adaptées aux besoins du territoire. L'association a privilégié une approche métier, en partenariat avec Emfor, permettant de mesurer la réalité régionale sur certaines filières.

Initiatives régionales

En Grand Est et Nouvelle-Aquitaine : des leviers structurants pour 2026

Le Grand Est a d'abord investi dans la gouvernance régionale : trois colloques DREETS (juin 2025, Metz/Strasbourg/Châlons) consacrés à l'emploi des seniors et à la prévention de l'usure professionnelle ont permis à Transitions Pro de peser dans les échanges sur les enjeux démographiques et la refonte des parcours tout au long de la vie. La Nouvelle-Aquitaine, elle, a préparé un double levier pour 2026. Un partenariat avec la DREETS, conclu fin 2025, vise à soutenir les salariés de plus de 50 ans et les entreprises en s'appuyant sur l'écosystème régional. Le projet s'appuie sur la plateforme « TraitS d'union » qui désigne l'ensemble des partenaires de l'écosystème régional avec lesquels Transitions Pro facilite la prise d'attache tant pour répondre aux besoins des salariés que des entreprises. Innovation institutionnelle et innovation partenariale combinées : une double stratégie d'anticipation.



Connaître chaque territoire pour mieux agir

Connaître chaque territoire pour mieux agir

Face au boom des reconversions, un enjeu pour le réseau : accueillir, accompagner et financer chaque projet avec la même garantie de qualité, partout sur le territoire.

Aucun territoire ne connaît les mêmes mutations économiques. Un bassin industriel confronté à la décarbonation n'a pas les mêmes besoins qu'un territoire rural vieillissant, ni les mêmes urgences qu'une filière frappée par une crise conjoncturelle. Cette diversité impose au réseau une exigence : connaître finement chaque territoire pour proposer des réponses adaptées, plutôt qu'un modèle unique plaqué partout.

Cette lecture fine repose d'abord sur la présence continue des équipes régionales auprès des entreprises, des branches professionnelles et des acteurs institutionnels (DREETS, observatoires régionaux, OPCO). Elle se traduit par des actions dédiées : en Occitanie, l'analyse continue du marché du travail alimente une liste de métiers prioritaires vers lesquels orienter les financements, quand 210 000 postes doivent être pourvus d'ici 2030 dans la région. En Nouvelle-Aquitaine, cette capacité d'écoute du terrain a permis une mobilisation d'urgence face à la crise viti-vinicole du premier semestre 2025, aux côtés de la DREETS, d'OCAPIAT et des fédérations professionnelles.

Cette connaissance fine nourrit aussi une dynamique d'innovation, à mesure que les associations expérimentent de nouveaux outils pour répondre aux besoins des salariés. En Occitanie, l'assistant conversationnel Bavardix oriente désormais les visiteurs du site vers les dispositifs adaptés à leur situation. Toujours en Occitanie, Métamorph'Ose accompagne spécifiquement les femmes en reconversion vers des métiers porteurs de l'industrie, du numérique ou de la logistique. Dans les Hauts-de-France, deux chantiers structurent l'anticipation des mutations à venir : Compétences IA et Décarbon'Pro©. En Grand Est, un webinaire dédié au PTP a été financé par le Fonds de Transition Juste, pour accompagner les territoires les plus exposés aux mutations industrielles.

18

le nombre d'associations Transitions Pro

Initiatives régionales

Faire preuve d'innovation pour répondre aux besoins des territoires

En Occitanie, Transitions Pro innove pour se rapprocher des salariés et anticiper les besoins économiques régionaux. Bavardix, un assistant conversationnel sur le site, oriente les visiteurs vers les dispositifs adaptés à leur situation, générant +15 % d'appels entrants dès son lancement. Métamorph'Ose accompagne spécifiquement les femmes en transition vers des métiers porteurs (industrie, numérique, transport-logistique), en partenariat avec DDETS 31 et DREETS Occitanie. Octopus fédère les acteurs économiques, de l'emploi et de la formation du bassin de Sète-Thau autour d'un portail RH unique. Ces trois outils incarnent une même logique : aller au plus près des besoins locaux plutôt que plaquer un modèle unique.



S'adapter face aux crises et réagir dans l'urgence

La connaissance fine des territoires permet au réseau de réagir en urgence face aux crises. En Nouvelle-Aquitaine, au premier semestre 2025, Transitions Pro est intervenue directement auprès des exploitants et salariés touchés par la crise viti-vinicole, aux côtés de la DREETS, d'OCAPIAT et des opérateurs CEP. À Mayotte, face aux destructions du cyclone Chido, Transitions Pro a structuré en novembre 2025 une Communauté Reconversion — espace de dialogue entre acteurs de l'emploi, de la formation et de la reconversion. Appuyée sur le GIP CARIF-OREF et le CPRDFOP 2023-2027, cette articulation devient décisive pour orienter vers les solutions les salariés dont les projets professionnels ont basculé. Une logique de paritarisme de projets qui accélère l'adaptation face aux chocs économiques.



Initiatives régionales

Anticiper les mutations : IA, décarbonation et nouveaux publics

Face aux mutations industrielles et démographiques à venir, plusieurs régions structurent l'anticipation.

En Hauts-de-France, Compétences IA (depuis 2022) évalue la maturité numérique des entreprises et mobilise des parcours Data/IA/cybersécurité : 50 autodiagnostics, 110 parcours, 265 certifications. En miroir, Décarbon'Pro© anticipe les impacts RH de la transition écologique sur les métiers et compétences.

En Grand Est, le Fonds de Transition Juste finance des reconversions de salariés dont les postes sont fragilisés par la décarbonation, via la campagne « C'est juste », des webinaires et une enquête auprès de la filière automobile.

En Auvergne-Rhône-Alpes, une convention inédite signée en octobre 2025 avec l'Olympique Lyonnais montre comment mobiliser des relais pluriels pour faire connaître les dispositifs auprès de nouveaux publics.

En Martinique, deux appels à projets FSE+ structurent la réponse aux mutations démographiques : d'une part, un projet piloté par les services de l'État (2024-2025, 671 377 €) a accompagné les salariés vers les métiers en tension, tous secteurs confondus. D'autre part, la Collectivité territoriale de Martinique finance un projet spécialisé (2025-2026, 973 729 €) dédié au secteur sanitaire et médico-social, où le vieillissement croissant de la population impose une montée en compétences urgente : 80 salariés sont visés pour ces métiers essentiels. En Corse, une dynamique similaire est organisée grâce à la coopération entre l'OPCO et la Collectivité de Corse, et à l'obtention de financements FSE+.





Une démarche « d'aller vers » les salariés et les entreprises

Une démarche « d'aller vers » les salariés et les entreprises

Connaître un territoire ne suffit pas : encore faut-il aller à la rencontre de ceux qui en ont besoin, plutôt que d'attendre qu'ils poussent la porte. C'est le sens de la démarche « d'aller vers » que le réseau déploie sur l'ensemble du territoire. Il s'agit d'une réponse directe à un enjeu d'équité : tous les salariés n'ont pas la même proximité géographique, numérique ou culturelle avec les dispositifs de reconversion.

Dans les zones rurales, cette proximité passe par un maillage physique. En Centre-Val de Loire, des permanences rurales permettent d'accueillir et d'informer les salariés au plus près de chez eux. En Corse, ce maillage territorial insulaire, confronté à un tissu économique majoritairement composé de TPE, a été identifié comme une priorité stratégique pour 2026.

Ailleurs, « l'aller vers » prend la forme d'événements construits pour créer la rencontre. En Normandie, les afterworks « Osez la reconversion » proposent aux salariés du privé des soirées d'échanges, tables rondes et témoignages d'anciens bénéficiaires, une formule complétée par le renouvellement de sept conventions partenariales en faveur de la reconversion professionnelle.

Enfin, en Île-de-France, où les interlocuteurs sont nombreux, « l'aller vers » passe par le rassemblement. Réunir en un même lieu l'ensemble des acteurs de la reconversion pour offrir aux salariés une porte d'entrée unique : c'est la vocation de la Maison de la Reconversion, tiers-lieu facilitateur ouvert à tous et sans rendez-vous au cœur de Paris depuis mars 2025. Elle s'appuie sur 31 conventions de partenariat et a accueilli 7 780 personnes dès sa première année. C'est aussi l'ambition du salon Générations Reconversion, devenu un véritable carrefour pour tout l'écosystème en deux ans et qui a vu sa fréquentation quadrupler, passant de 2 300 visiteurs en 2023 à plus de 10 000 en septembre 2025.

Ces formats, aussi différents soient-ils, poursuivent un même objectif : ne laisser aucun salarié éloigné de l'information dont il a besoin pour se reconvertir.

Initiatives régionales

Faire des entreprises des alliées de la reconversion

En Pays de la Loire comme en Provence-Alpes-Côte d'Azur, les Transitions Pro ont intensifié leur présence auprès des employeurs et représentants du personnel. Plutôt que de présenter les dispositifs, elles co-construisent une compréhension partagée des mutations économiques. En PDL, des interventions ciblées en entreprises et auprès des CSE favorisent le dialogue social apaisé autour des enjeux de reconversion. En PACA, l'immersion au cœur du tissu économique (Naval Group, Amazon, MAIF) inscrit la reconversion non comme solution de dernier recours, mais comme outil stratégique de gestion prévisionnelle des effectifs. Anticiper les ruptures, identifier les secteurs en tension, sécuriser les parcours avant la difficulté.

La proximité territoriale renforcée

Connaître un territoire ne suffit pas : encore faut-il aller à la rencontre de ceux qui en ont besoin. En Centre-Val de Loire, des permanences au plus près des zones rurales accueillent et informent les salariés directement. En Corse, le renforcement du maillage insulaire face au tissu de TPE est identifié comme priorité 2026. En Guadeloupe, 130 salariés ont été sensibilisés en 18 réunions. En Guyane, quatre afterworks ciblés par public (salariés, cadres, personnes en situation de handicap), ont levé les freins à l'information. En Normandie, les soirées « Osez la reconversion » créent la rencontre par échanges et témoignages, complétées de sept conventions partenariales renouvelées. Un principe : ne laisser aucun salarié éloigné de l'information.



Innover pour mieux engager les publics

Développée par Transitions Pro Île-de-France, la plateforme mescoachsreconversion.fr met en scène quatre coachs virtuels, consacrés au métier, au recrutement, à l'accompagnement et aux démarches, pour guider les salariés de la découverte d'un métier jusqu'au montage de leur dossier de financement et à la recherche d'emploi. Elle est aussi ouverte aux professionnels qui orientent les publics et prolonge en ligne l'accueil du tiers-lieu Maison de la Reconversion. En Bourgogne-Franche-Comté, la Matinale TrAjeKtOire innove avec des saynètes interactives adressées aux employeurs (AKTO, Avenir Actifs, APEC, Agefiph, Cap Emploi). En Bretagne, « Avenir Vert » (85 participants) a réuni l'écosystème régional autour du verdissement des métiers et des transitions écologiques (The Shift Project, APEC, OPCO). Fil conducteur : transformer l'engagement en expérience, numérique, immersive ou collective, et inscrire la reconversion dans les mutations sectorielles durables de demain.



Certif Pro – novembre 2026

TRANSITIONS PRO Partenaire d'avenir

CERTIF PRO

RENDEZ-VOUS SUR

www.certif-pro.fr

Certif Pro