

PANORAMA

de la transition
professionnelle

[Auvergne Rhône-Alpes 2020-2023]

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

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Auvergne
Rhône-Alpes

É DI TO

**Claude Bost
et Maurice Croppi**

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



Nous vous présentons dans les pages qui suivent le « Panorama de la transition professionnelle en Auvergne Rhône-Alpes 2020-2023 ». Il s'agit des résultats d'une analyse des 24 000 projets ou parcours de reconversion de salariés qui nous ont été présentés à travers nos différents dispositifs (Projet de Transition Professionnelle, dispositif démissionnaire, Validation des Acquis de l'Expérience et Transitions collectives), depuis notre création en 2020. Panorama n'est pas une étude ou un sondage de plus sur la reconversion professionnelle, mais un véritable éclairage de terrain, ancré sur la réalité des projets des personnes, et permettant de dégager les grandes tendances de la reconversion et de la mobilité professionnelle des salariés en Auvergne Rhône-Alpes. Nous nous sommes donc appuyés pour produire ce Panorama, sur une multitude de données issues de tous les projets reçus chez Transitions Pro, avec des outils digitaux développés en interne pour suivre les changements de trajectoires des salariés et avec les résultats de notre Observatoire des Transitions Professionnelles, une enquête nationale pilotée par le réseau des Transitions Pro. Il nous a donc semblé utile, du fait de notre position d'acteur référent et financeur de la mobilité professionnelle en région Auvergne Rhône-Alpes, de valoriser l'ensemble de

ces datas afin de décrire la réalité de la reconversion professionnelle des salariés qui nous ont sollicité et surtout de les partager avec les autres acteurs régionaux du marché du travail, avec les entreprises et nos partenaires. Et parce que derrière le mot « reconversion », il y a avant tout des femmes et des hommes, nous avons aussi souhaité donner la parole à quelques-uns de nos « heureux reconvertis ». Vous retrouverez leurs témoignages dans ce document aux côtés des analyses chiffrées. Nous avons présenté le Panorama de la transition professionnelle en avant-première lors d'un événement qui s'est tenu à Lyon le 10 octobre dernier. Nous avons eu de très bons retours de la part de nos partenaires présents ce soir-là. Nous espérons que vous aussi, en parcourant ce document, vous en apprendrez davantage et pourrez en tirer des enseignements vous permettant de faire évoluer vos modalités d'interventions et votre perception dans ce champ de la mobilité professionnelle.

Bonne lecture !



4

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

5

**NOTRE LABORATOIRE
D'INNOVATION**

6

**LE QUIZ DE LA RECONVERSION
PROFESSIONNELLE
EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES**

9

**PORTRAIT DES SALARIÉS
QUI SOLLICITENT NOS
DISPOSITIFS**

14

**LES ÉLÉMENTS
DÉCLENCHEURS
D'UN PROJET DE
RECONVERSION**

17

**LES TRAJECTOIRES
POUR SE RECONVERTIR**

26

**FOCUS SUR LES
TRAVAILLEURS EN
SITUATION DE HANDICAP**

28

FOCUS SUR LES CADRES

30

**LES DISPOSITIFS ET
SERVICES MOBILISÉS
PAR LES SALARIÉS**

35

FOCUS SUR LE PTP

38

**FOCUS SUR
LA VALIDATION
DES ACQUIS DE
L'EXPÉRIENCE (VAE)**

40

**FOCUS SUR
LE DISPOSITIF
DÉMISSIONNAIRE**

42

**LA RECONVERSION
POUR CRÉER OU
REPRENDRE UNE
ENTREPRISE**

45

**À L'ISSUE DE LEUR
PARCOURS DE
RECONVERSION, QUE
SONT-ILS DEVENUS ?**

50

**ALLONS PLUS LOIN
ENSEMBLE**



TRANSITIONS PRO AUVERGNE RHÔNE-ALPES

ACTEUR RÉFÉRENT DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Avec 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, le Fongecif est devenu Transitions Pro le 1^{er} janvier 2020. Fort des 35 années d'expertise du Fongecif, 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.

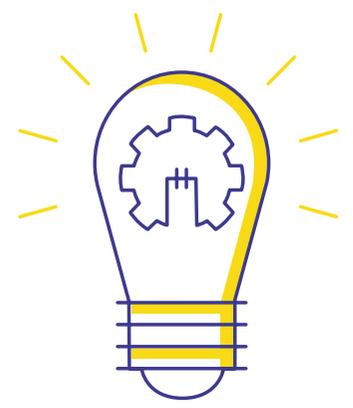
Développer l'employabilité des salariés et l'emploi dans les territoires

Acteur de la mutation du marché du travail aux côtés des salariés, des entreprises et des acteurs locaux de l'emploi, de la formation et de l'économie, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a 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.

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 les partenariats en proximité pour répondre aux besoins de compétences des entreprises et développer l'emploi dans les territoires.



NOTRE LABORATOIRE D'INNOVATION

De ce laboratoire d'innovation sont issus plusieurs services et outils digitaux

Un service ludique et interactif

L'atelier Destination Reconversion Professionnelle

Animé en format présentiel, il permet aux salariés avec un projet de reconversion de connaître les dispositifs et les financements et de bien choisir leur propre parcours via une approche ludique et interactive.

3 plateformes digitales

MAUDE, Métiers d'AUJOURD'HUI et de DEMAIN pour me reconvertir

MAUDE permet aux salariés de retrouver des informations fiables sur les différents métiers porteurs pour se reconvertir en Auvergne Rhône-Alpes. Avec MAUDE, ils trouvent automatiquement la formation permettant d'accéder à ces métiers, et sont mis en relation avec le conseiller en évolution professionnelle qui va les aider dans leur parcours de reconversion professionnelle. Depuis 2023, pour chaque métier porteur, les salariés peuvent aussi échanger avec un professionnel exerçant le métier visé et trouver automatiquement des entreprises prêtes à les accueillir en immersion pour découvrir le métier visé.

LISE, le Lien entre les Salariés et les Entreprises

La plateforme digitale « LISE, le Lien entre les Salariés et les Entreprises » répond aux besoins en compétences des entreprises en leur permettant d'accéder aux profils de plus de 1000 salariés reconvertis ou en cours de formation pour changer de métier et de prendre contact avec eux. 545 établissements utilisent déjà la plateforme LISE :

- + Keolis
- + Lynred
- + Mazet
- + Michelin
- + Omnitrans - Transports Gagne
- + OPCO EP
- + Picture
- + Velfor group
- + XPO Logistics
- + ...

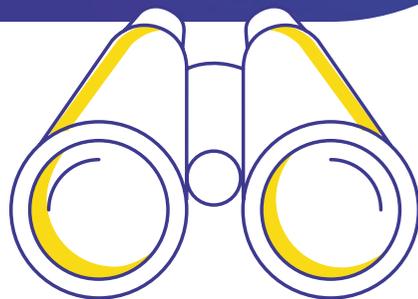
MOBI

Créé début 2023, MOBI est un outil de travail interne qui permet aux collaborateurs de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes de suivre et d'analyser les parcours des salariés en transition professionnelle. Issu de MOBI, **Panorama de la transition professionnelle** que nous présentons ici est le tout dernier né de ce laboratoire d'innovation.



LE QUIZ

DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES



Avant de commencer la lecture, nous vous proposons de tester vos connaissances en matière de reconversion professionnelle.

LE PORTRAIT DES SALARIÉS QUI SOLLICITENT NOS DISPOSITIFS

Qui dépose le plus de projets de reconversion ?

- A/ Les hommes
- B/ Les femmes

Quel âge ont en majorité les salariés qui s'adressent à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes ?

- A/ < 30 ans
- B/ 30/50 ans
- C/ > 50 ans

À quelle catégorie socioprofessionnelle (CSP) appartiennent-ils majoritairement ?

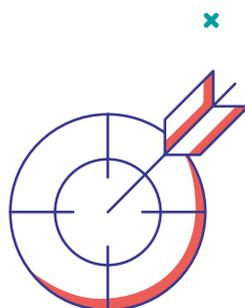
- A/ Les cadres
- B/ Les ouvriers
- C/ Les employés

Quelle part des projets déposés les travailleurs en situation de handicap représentent-ils ?

- A/ 18 %
- B/ 10 %
- C/ 7 %

Où habitent principalement les personnes qui déposent un projet ?

- A/ Ain, Savoie, Drôme et Allier
- B/ Haute-Loire, Haute-Savoie, Ardèche et Cantal
- C/ Rhône, Isère, Loire et Puy-de-Dôme



LES TRAJECTOIRES POUR SE RECONVERTIR

Quels sont les 2 types d'employeurs d'où viennent le plus de salariés qui s'adressent à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes ?

- A/ Action sociale sans hébergement et restauration
- B/ Aide à domicile et maisons de retraite
- C/ Hôpitaux et hypermarchés

Quel est le premier métier visé par les salariés qui souhaitent se reconvertir ?

- A/ Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
- B/ Conduite de transport de marchandises sur longue distance
- C/ Aide-soignant

Dans quel métier les ouvriers se reconvertissent-ils le plus ?

- A/ Études et développement informatique
- B/ Conduite de transport de marchandises sur longue distance
- C/ Aide-soignant

Qu'en est-il des cadres ?

- A/ Aide-soignant
- B/ Installation d'équipements sanitaires techniques
- C/ Études et développement informatique

Vers quels métiers les personnes travaillant dans le secteur de la santé humaine et action sociale se reconvertissent-elles principalement ?

- A/ Les métiers du support à l'entreprise
- B/ Les métiers des services à la personne et à la collectivité
- C/ Les métiers de la santé



LES DISPOSITIFS ET SERVICES MOBILISÉS

Qui sollicite le plus le dispositif PTP ?

- A/ Les hommes
- B/ Les femmes

Quelle catégorie de salariés, sollicitant un PTP, vise en majorité un niveau inférieur ?

- A/ Les ouvriers
- B/ Les employés
- C/ Les cadres

Qui sollicite le plus le dispositif démissionnaire ?

- A/ Les femmes
- B/ Les hommes

Qui mobilise le plus une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ?

- A/ Les hommes
- B/ Les femmes

À quelle tranche d'âge appartient la majorité des salariés mobilisant une VAE ?

- A/ < 30 ans
- B/ 30/50 ans
- C/ > 50 ans

LA RECONVERSION POUR CRÉER/REPRENDRE UNE ENTREPRISE

À quelle tranche d'âge appartient la majorité des salariés visant la création ou reprise d'une entreprise ?

- A/ < 30 ans
- B/ 30/50 ans
- C/ > 50 ans

Quelle catégorie socioprofessionnelle sollicite le plus le dispositif démissionnaire ?

- A/ Les ouvriers
- B/ Les employés
- C/ Les cadres

QUE SONT DEVENUS LES SALARIÉS ENGAGÉS DANS UN PARCOURS DE RECONVERSION ?

Quelle part des salariés ayant mobilisé un PTP a réalisé sa transition professionnelle (ou est en cours de réalisation) 6 mois après sa formation ?

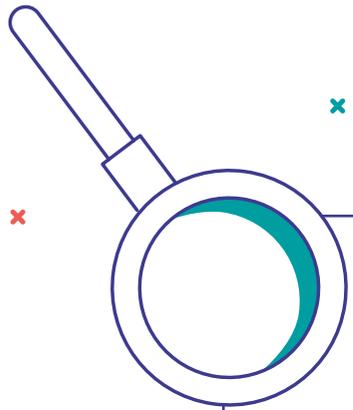
- A/ 65 %
- B/ 74 %
- C/ 90 %

Quelle part touche un salaire supérieur ou équivalent à celui perçu avant leur PTP ?

- A/ 34 %
- B/ 57 %
- C/ 74 %

Quelle part conseillerait à ses proches de se lancer dans cette démarche ?

- A/ 69 %
- B/ 83 %
- C/ 98 %



Si vous avez une majorité de A
On ne va pas se mentir, il y a encore du travail pour maîtriser le sujet, mais, pas de panique, grâce à ce Panorama vous allez progresser.

Si vous avez une majorité de B
C'est un bon début, continuez comme ça et dans quelques pages vous serez au top !

Si vous avez une majorité de C
Bravo ! Vous êtes (presque) incollable. On espère que cette lecture vous permettra d'en apprendre encore plus !



1

PORTRAIT DES SALARIÉS QUI SOLLICITENT NOS DISPOSITIFS

Les réponses à ce quiz se trouvent dans les pages qui suivent.

Bonne lecture !

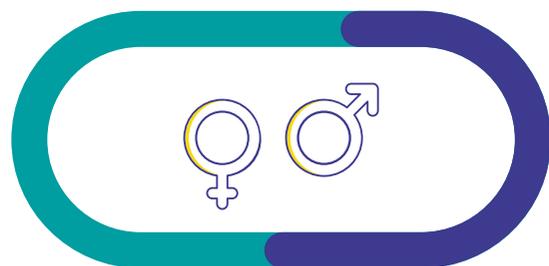
Les salariés qui s'adressent à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes pour se reconvertir sont d'âge, de sexe et de catégorie socioprofessionnelle (CSP) différents. Ils viennent également de tous les territoires de la région.

Néanmoins, au vu de l'analyse des 23 794 projets que Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a examiné depuis le 1^{er} janvier 2020, certains profils ont une part plus importante dans la composition de cette population de salariés qui souhaitent se reconvertir.

Qui sont-ils ?



54 %
Femmes



46 %
Hommes



< 30 ans

15 %

La part des moins de 30 ans a progressé de 2 points entre 2020 et 2023

30/50 ans

76 %

> 50 ans

9 %

Dont **58 %** sont des femmes



De quelle catégorie socioprofessionnelle sont-ils issus ?

Employés

58 %

Dont **71 %** sont des femmes
20 % ont moins de 30 ans

Ouvriers

17 %

Dont **69 %** sont des hommes
20 % ont moins de 30 ans

Professions intermédiaires

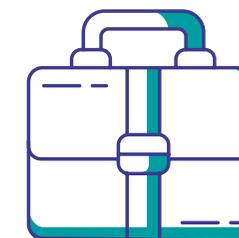
15 %

Dont **51 %** sont des femmes
10 % ont + de 50 ans

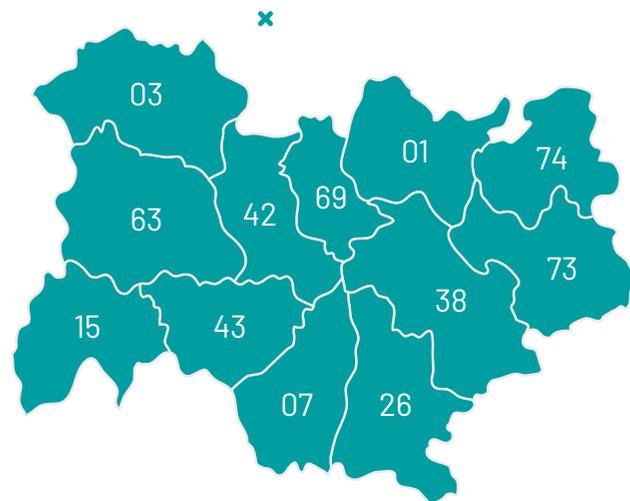
Cadres

11 %

Dont **54 %** sont des femmes
82 % ont entre 30 et 50 ans
11 % ont + de 50 ans



Nous vous proposons une vue de ces profils en fonction du département de résidence des salariés, ainsi que la part des projets étudiés par Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes pour chaque département.



01 / Ain
8 % des projets

♀ 54 % ♂ 46 %

< 30 ans 15 % / 30/50 ans 76 % / > 50 ans 9 %

Employés 60 % / Ouvriers 18 %
Professions intermédiaires 14 % / Cadres 8 %

03 / Allier
3 % des projets

♀ 53 % ♂ 47 %

< 30 ans 18 % / 30/50 ans 74 % / > 50 ans 8 %

Employés 60 % / Ouvriers 20 %
Professions intermédiaires 13 % / Cadres 7 %

07 / Ardèche
3 % des projets

♀ 51 % ♂ 49 %

< 30 ans 15 % / 30/50 ans 74 % / > 50 ans 11 %

Employés 55 % / Ouvriers 25 %
Professions intermédiaires 12 % / Cadres 8 %

15 / Cantal
2 % des projets

♀ 54 % ♂ 46 %

< 30 ans 17 % / 30/50 ans 75 % / > 50 ans 8 %

Employés 58 % / Ouvriers 26 %
Professions intermédiaires 9 % / Cadres 7 %

26 / Drôme
6 % des projets

♀ 53 % ♂ 47 %

< 30 ans 14 % / 30/50 ans 76 % / > 50 ans 10 %

Employés 55 % / Ouvriers 21 %
Professions intermédiaires 14 % / Cadres 10 %

38 / Isère
17 % des projets

♀ 43 % ♂ 47 %

< 30 ans 15 % / 30/50 ans 76 % / > 50 ans 9 %

Employés 55 % / Ouvriers 17 %
Professions intermédiaires 15 % / Cadres 12 %

42 / Loire
10 % des projets

♀ 56 % ♂ 44 %

< 30 ans 16 % / 30/50 ans 76 % / > 50 ans 8 %

Employés 59 % / Ouvriers 21 %
Professions intermédiaires 14 % / Cadres 6 %

43 / Haute-Loire
3 % des projets

♀ 57 % ♂ 43 %

< 30 ans 14 % / 30/50 ans 76 % / > 50 ans 10 %

Employés 60 % / Ouvriers 20 %
Professions intermédiaires 12 % / Cadres 8 %

63 / Puy-de-Dôme
10 % des projets

♀ 58 % ♂ 42 %

< 30 ans 16 % / 30/50 ans 77 % / > 50 ans 7 %

Employés 56 % / Ouvriers 17 %
Professions intermédiaires 17 % / Cadres 9 %

69 / Rhône
25 % des projets

♀ 54 % ♂ 46 %

< 30 ans 15 % / 30/50 ans 77 % / > 50 ans 8 %

Employés 60 % / Ouvriers 12 %
Professions intermédiaires 15 % / Cadres 14 %

73 / Savoie
5 % des projets

♀ 51 % ♂ 49 %

< 30 ans 14 % / 30/50 ans 76 % / > 50 ans 10 %

Employés 52 % / Ouvriers 17 %
Professions intermédiaires 18 % / Cadres 13 %

74 / Haute-Savoie
8 % des projets

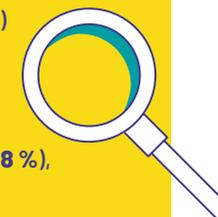
♀ 55 % ♂ 45 %

< 30 ans 16 % / 30/50 ans 75 % / > 50 ans 9 %

Employés 61 % / Ouvriers 13 %
Professions intermédiaires 14 % / Cadres 12 %

À NOTER :

Les départements du Rhône, de l'Isère, du Puy-de-Dôme et de la Loire concentrent 62 % des projets étudiés par Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, ce qui correspond à la part d'emploi salariés et non-salariés pour ces quatre mêmes départements, à savoir 60 %. La Haute-Savoie est le département où la part d'employés est la plus forte (61 %) et la Savoie celui où elle est la plus faible. Concernant les ouvriers, c'est dans le Cantal où la part est la plus importante (26 %) et dans le Rhône où elle l'est le moins (12 %). La part la plus importante des professions intermédiaires se trouve en Savoie (18 %), celle des cadres dans le Rhône (14 %). La part la plus faible des professions intermédiaires est dans le Cantal (9 %), celle des cadres dans la Loire (6 %).





2

LES ÉLÉMENTS DÉCLENCHEURS D'UN PROJET DE RECONVERSION

Il existe une multitude d'éléments déclencheurs pour expliquer les raisons d'une reconversion professionnelle. Certains peuvent être liés à l'entreprise dans laquelle le salarié travaille, alors que d'autres sont plus personnels. On relève, en effet, que de nombreux salariés qui s'engagent dans la démarche sont en quête de sens et souhaitent exercer un métier en accord avec leurs valeurs. La rémunération, les conditions de travail (stress, burn out...), tout comme le souhait de travailler pour soi avec la création ou la reprise d'entreprise, sont également en tête de liste des facteurs qui motivent l'envie de changer de métier.



J'étais liée entre deux mondes, un job alimentaire et ma passion que j'essayais difficilement de concrétiser. Et puis la passion l'a emportée. »

LYDIA

« Après avoir travaillé plus de 5 ans dans le secteur sanitaire et social, j'ai souhaité réorienter ma carrière. Comme j'avais le sentiment de stagner, la reconversion pouvait m'offrir la possibilité de développer des compétences et aussi me permettre de déconstruire des préjugés.

MAYROBEL



J'étais âgée à l'époque de 48 ans et exerçais le métier de cheffe de partie en cuisine. J'avais atteint mes limites physiques : petit gabarit face à du port de charges lourdes, station debout, navettes permanentes entre milieux chauds et froids. De plus, je travaillais en horaires décalés en étant maman solo d'un adolescent, et me suis vu refuser un aménagement horaire pour pouvoir allier vie professionnelle et vie familiale. »

THÉRÈSE





Après plus de 20 ans en tant que salarié dans le domaine social puis le domaine des transports publics, une lassitude s'était installée et la motivation s'était perdue. J'ai eu besoin d'un nouveau challenge et de me réaliser pour un réel épanouissement professionnel. »

LAURENT

« La décision de ma reconversion professionnelle a été murement réfléchie et a abouti à l'aube de mes 50 ans, l'âge auquel ma passion a pris le dessus sur le travail salarial que j'occupais jusqu'alors, en tant que secrétaire de direction.

VALÉRIE



Peu diplômé, mais en quête de sens, j'ai déclenché ma reconversion après l'avoir bien préparée. »

KARIM



3

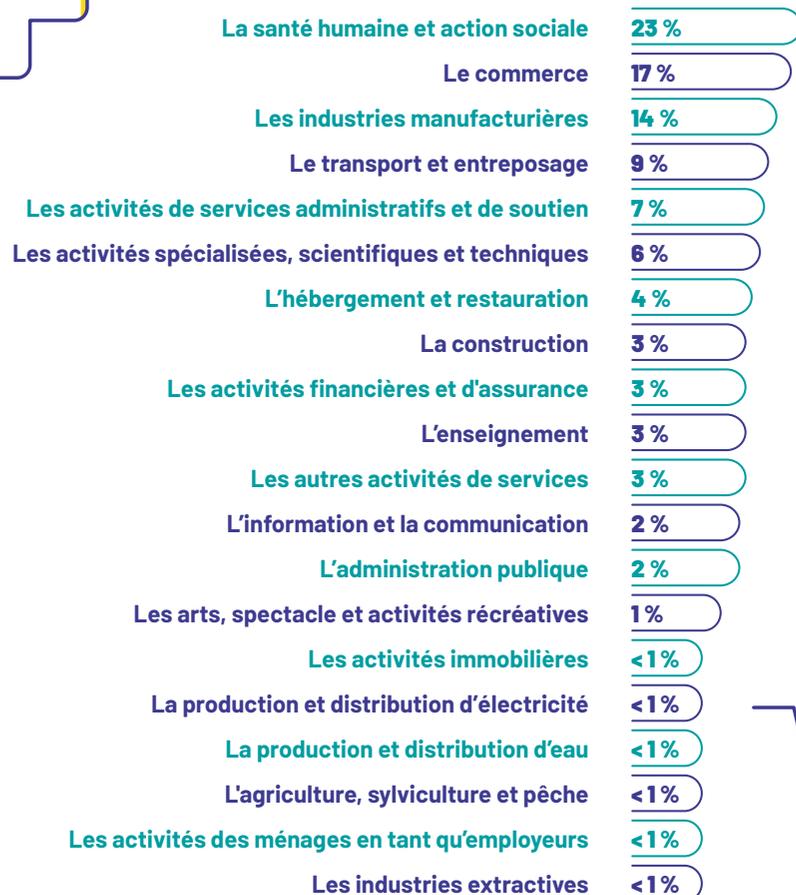
LES TRAJECTOIRES POUR SE RECONVERTIR

Les salariés viennent de secteurs d'activité différents et la palette des métiers vers lesquels ils souhaitent se diriger après une formation est très vaste. Toutefois, des trajectoires prédominent dans ces parcours de reconversion, des métiers ou des familles de métiers sont particulièrement visés par ces salariés.

Quels sont les 5 employeurs¹ d'où viennent le plus de salariés souhaitant se reconvertir ?



En regroupant les employeurs par secteurs d'activité (section des codes NAF), la part de chacun est la suivante :



Quels sont les 5 premiers métiers¹ visés par les salariés à l'issue de leur parcours de reconversion ?



Si nous regroupons ces métiers par famille², ce sont les **métiers du support à l'entreprise** qui ressortent en premier, englobant **27 % des projets** présentés. On retrouve dans cette famille de métiers le secrétariat, la comptabilité, le développement web et informatique, les ressources humaines, le marketing...

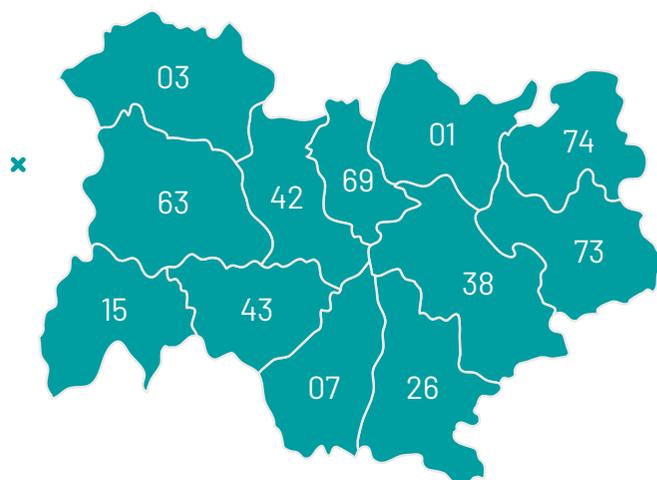
La 2^{ème} famille de métiers visés est celle des **métiers des services à la personne et à la collectivité** avec **17 % des projets**. Elle comporte le management de structure de santé, le conseil en emploi, l'assistance auprès d'enfants, le bien-être, la formation en conduite de véhicules...

La 3^{ème} famille est celle des **métiers de la santé** avec **12 % des projets** (aide-soignant, infirmier, puériculture...).

Part des autres familles de métiers



Les métiers visés dans chaque département de la région



01 – Ain

Comptabilité
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Management de structure de santé, social ou pénitentiaire
 +
 Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
 +
 Études et développement informatique

15 – Cantal

Comptabilité
 +
 Secrétariat comptable
 +
 Management de structure de santé, social ou pénitentiaire
 +
 Polyculture, élevage
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance

03 – Allier

Comptabilité
 +
 Secrétariat comptable
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle
 +
 Études et développement informatique

26 – Drôme

Aide-soignant
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
 +
 Comptabilité
 +
 Management de structure de santé, social ou pénitentiaire

07 – Ardèche

Comptabilité
 +
 Soins infirmiers généralistes
 +
 Aide-soignant
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Management de structure de santé, social ou pénitentiaire

38 – Isère

Aide-soignant
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Assistantat en ressources humaines
 +
 Études et développement informatique
 +
 Secrétariat et assistantat médical ou médico-social

42 – Loire

Aide-soignant
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Comptabilité
 +
 Assistantat en ressources humaines
 +
 Soins infirmiers généralistes

69 – Rhône

Études et développement informatique
 +
 Aide-soignant
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Assistantat en ressources humaines
 +
 Secrétariat et assistantat médical ou médico-social

43 – Haute-Loire

Comptabilité
 +
 Aide-soignant
 +
 Conduite de transport de marchandises sur longue distance
 +
 Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
 +
 Soins infirmiers généralistes

73 – Savoie

Éducation en activités sportives
 +
 Management de structure de santé, social ou pénitentiaire
 +
 Assistantat en ressources humaines
 +
 Études et développement informatique
 +
 Aide-soignant

63 – Puy-de-Dôme

Comptabilité
 +
 Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
 +
 Assistantat en ressources humaines
 +
 Management de structure de santé, social ou pénitentiaire
 +
 Études et développement informatique

74 – Haute-Savoie

Aide-soignant
 +
 Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
 +
 Études et développement informatique
 +
 Éducation en activités sportives
 +
 Comptabilité

Nous pouvons observer certaines spécificités départementales :

- + La polyculture et l'élevage ressort uniquement dans le Cantal.
- + L'étude et le développement informatique est en tête uniquement dans le Rhône.
- + L'éducation en activités sportives ne se retrouve qu'en Haute-Savoie.
- + Le métier d'aide-soignant est dans le TOP 5 de la majorité des départements, sauf l'Allier, le Cantal et le Puy-de-Dôme.

Les métiers visés selon le sexe



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



Aide-soignant
Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
Comptabilité
Assistanat en ressources humaines
Management de structure de santé, social ou pénitentiaire



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



Conduite de transport de marchandises sur longue distance
Études et développement informatique
Installation d'équipements sanitaires
Électricité, bâtiment
Éducation en activités sportives



Les métiers visés selon l'âge

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



Conduite de transport de marchandises sur longue distance
Études et développement informatique
Aide-soignant
Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
Assistanat en ressources humaines

TOP 5 des métiers visés par les salariés entre 30 et 50 ans



Aide-soignant
Comptabilité
Études et développement informatique
Conduite de transport de marchandises sur longue distance
Assistanat en ressources humaines

TOP 5 des métiers visés par les salariés de plus de 50 ans



Aide-soignant
Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
Management de structure de santé, social ou pénitentiaire
Formation professionnelle
Assistanat en ressources humaines

Le TOP 5 des métiers visés selon la catégorie socioprofessionnelle

Ouvriers



Conduite de transport de marchandises sur longue distance
Soins d'hygiène, de confort du patient
Comptabilité
Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
Installation d'équipements sanitaires et thermiques

Employés



Aide-soignant
Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
Comptabilité
Assistanat ressources humaines
Soins infirmiers généralistes

Professions intermédiaires

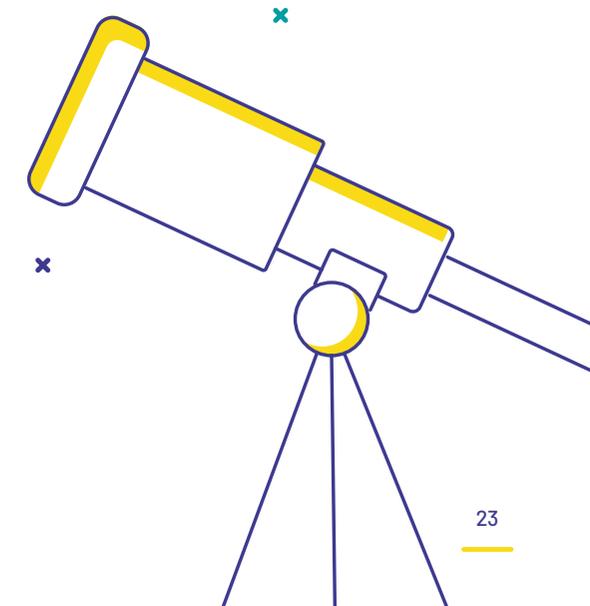


Études et développement informatique
Assistant ressources humaines
Management de structure de santé sociale ou pénitentiaire
Comptabilité
Management et ingénierie études, recherche et développement industriel

Cadres



Études et développement informatique
Management de structure de santé sociale ou pénitentiaire
Horticulture et maraichage
Direction de petites et moyennes entreprises
Management en ressources humaines



Les métiers visés selon les secteurs d'origine

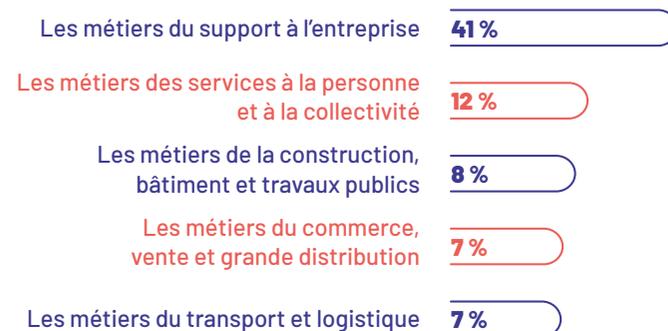
Pour les 5 secteurs d'où viennent la majorité des salariés (cf. page 18), voici le TOP 5 des métiers visés par les salariés de ces secteurs :



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



Les salariés issus du secteur du commerce (17 % des projets) **se dirigent vers**



Les salariés issus du secteur de l'industrie manufacturière (14 % des projets) **se dirigent vers**



Les salariés issus du secteur du transport et entreposage (9 % des projets) **se dirigent vers**



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



FOCUS SUR LES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Les salariés détenteurs d'une RQTH¹ (ou étant en cours de démarche d'obtention) représentent 7 % des projets étudiés par Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes depuis janvier 2020.

TOP 5 des métiers visés par les salariés en situation de handicap

- ✦ Secrétariat et assistantat médical ou médico-social
- ✦ Comptabilité
- ✦ Secrétariat
- ✦ Études et développement informatique
- ✦ Assistantat en ressources humaines



Qui sont-ils ?



Femmes
62 %

Employés
56 %



Hommes
38 %

Ouvriers
25 %



< 30 ans
6 %

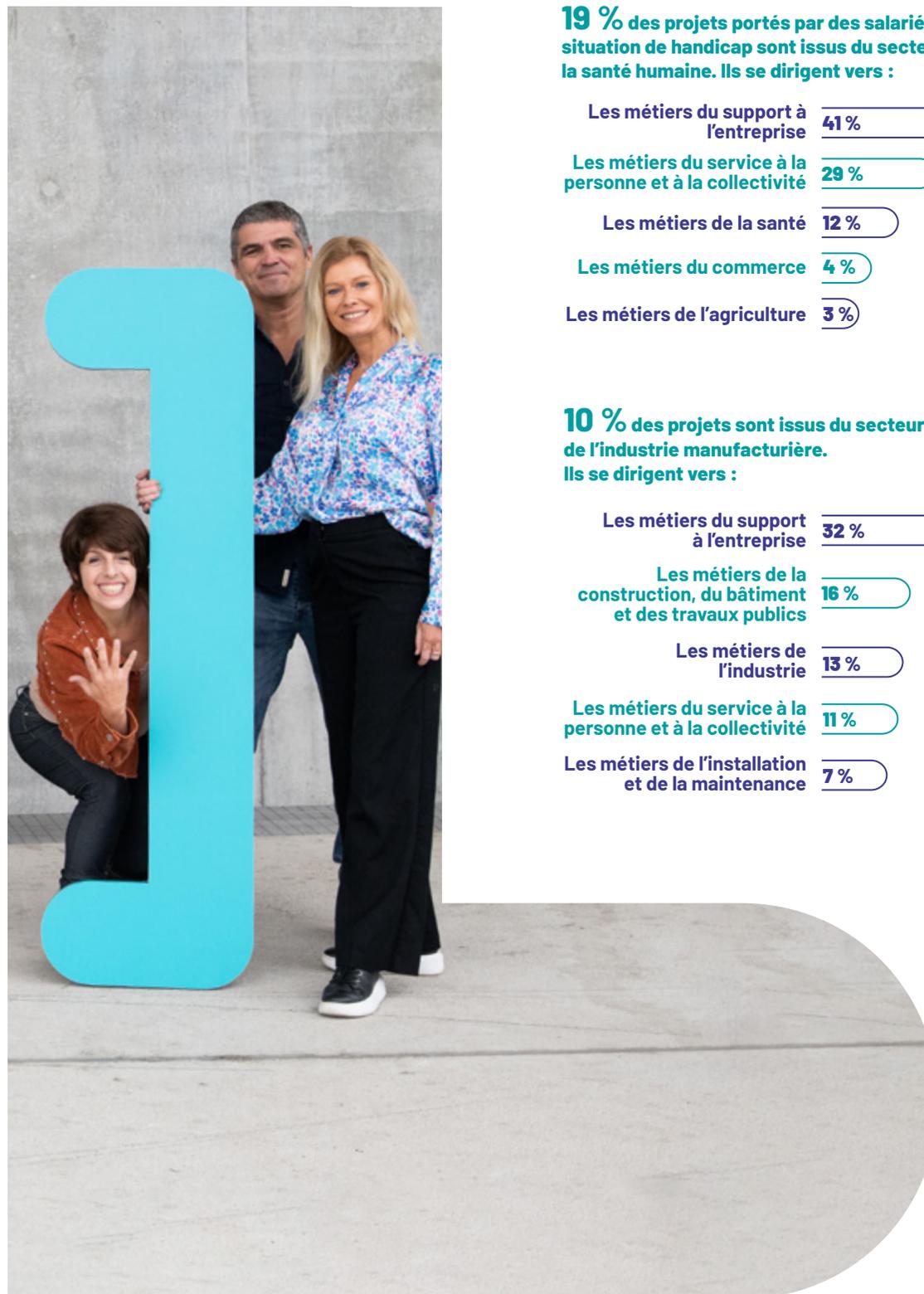
Professions
intermédiaires

30/50 ans
72 %

12 %

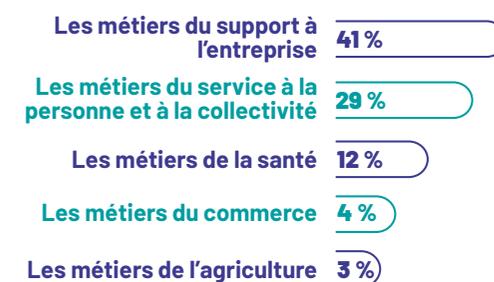
> 50 ans
22 %

Cadres
6 %

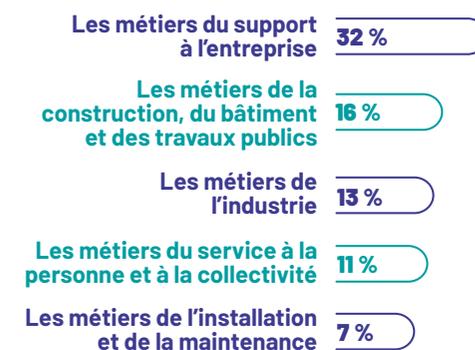


De quel secteur d'activité viennent-ils majoritairement et vers quels métiers vont-ils ?

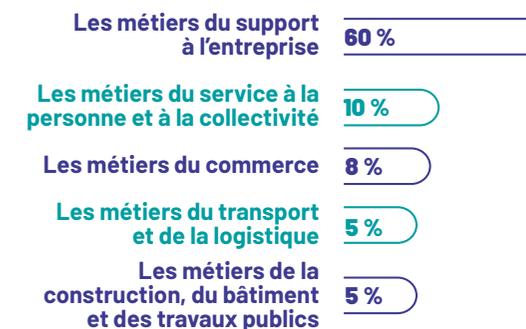
19 % des projets portés par des salariés en situation de handicap sont issus du secteur de la santé humaine. Ils se dirigent vers :



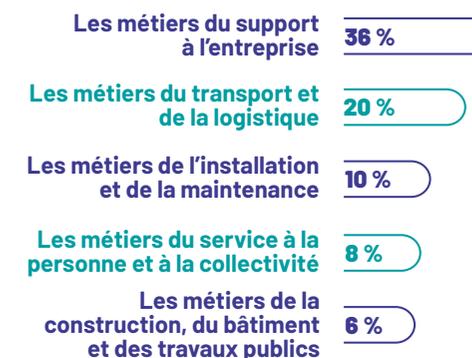
10 % des projets sont issus du secteur de l'industrie manufacturière. Ils se dirigent vers :



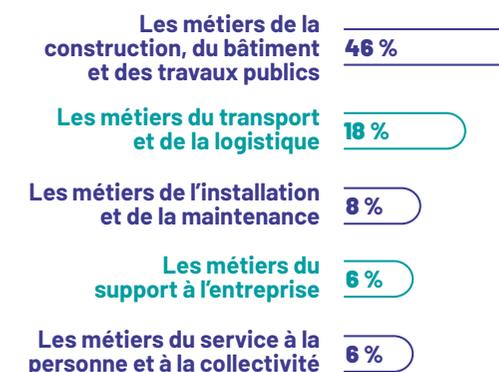
12 % des projets sont issus du secteur du commerce. Ils se dirigent vers :



8 % des projets sont issus du secteur des transports et entreposage. Ils se dirigent vers :



5 % des projets sont issus du secteur de la construction. Ils se dirigent vers :



FOCUS SUR LES CADRES

Qui sont les cadres qui ont déposé un projet à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes ?



Femmes
46 %



Hommes
54 %



< 30 ans
7 %

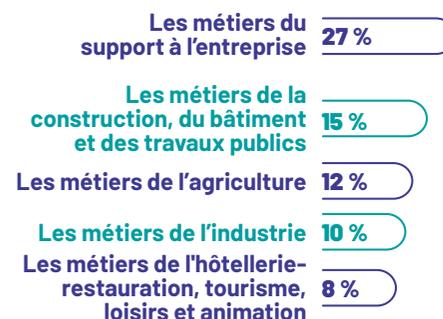
30/50 ans
82 %

> 50 ans
11 %

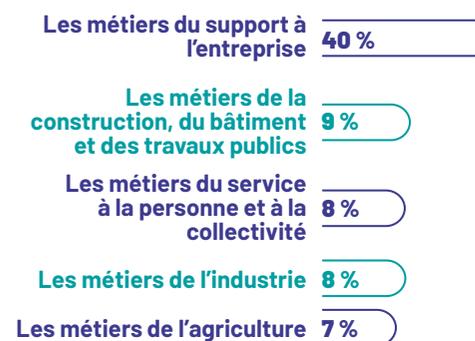


De quel secteur d'activité viennent-ils majoritairement et vers quels métiers vont-ils ?

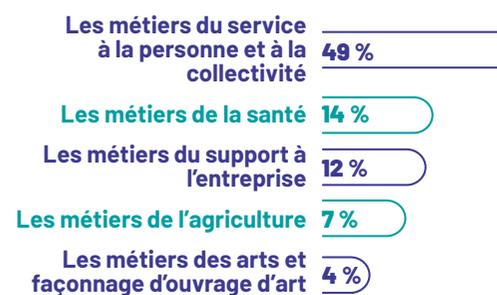
18 % des projets portés par des cadres sont issus du secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques. Ils se dirigent vers :



13 % des projets portés par des cadres sont issus du secteur du commerce. Ils se dirigent vers :



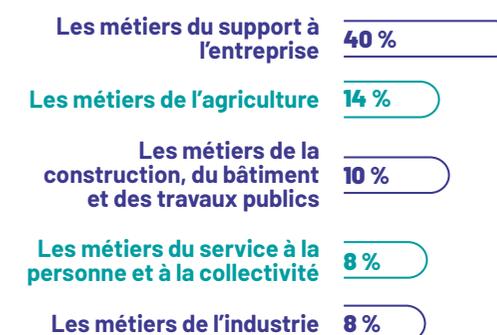
9 % des projets portés par des cadres sont issus du secteur de la santé humaine et action sociale. Ils se dirigent vers :



17 % des projets portés par des cadres sont issus du secteur de l'industrie manufacturière. Ils se dirigent vers :



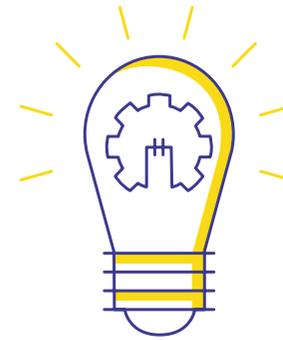
10 % des projets portés par des cadres sont issus du secteur de l'information et communication. Ils se dirigent vers :





4

LES DISPOSITIFS ET SERVICES MOBILISÉS PAR LES SALARIÉS



ATELIER

« DESTINATION RECONVERSION PROFESSIONNELLE »

Pour mieux connaître les dispositifs et les financements pour se reconvertir et bien choisir son parcours via une approche ludique et interactive.

✦ Atelier réalisé en présentiel, dans plus de 15 lieux en Auvergne Rhône-Alpes.

Selon la nature de leur projet de reconversion professionnelle, les salariés ont mobilisé le Projet de Transition Professionnelle (PTP), le dispositif démissionnaire, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou Transitions collectives (TransCo). Et pour maximiser les chances de réussite de ce projet, ils ont été 25 % à recourir à l'un des services proposés par Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, que ce soit pour découvrir les dispositifs qui permettent de changer de métier ou vérifier s'ils peuvent en bénéficier, comprendre les démarches à effectuer ou découvrir les métiers qui recrutent près de chez eux...

Les services, pensés pour aider les salariés à chaque étape de leur reconversion, peuvent prendre la forme d'ateliers collectifs ou de rendez-vous individuels.

ATELIER

« LES OUTILS DE LA RECONVERSION EN 60 MINUTES CHRONO »

Pour avoir une rapide vue d'ensemble des aides pour concrétiser son projet de reconversion : dispositifs, organismes...

✦ Atelier réalisé à distance.



RENDEZ-VOUS

« INGÉNIERIE DE PARCOURS DE FORMATION ET DE FINANCEMENT »

Pour individualiser et ajuster le parcours de formation à ses besoins, et ainsi maximiser les chances d'obtenir un financement.

✦ Rendez-vous possibles en présentiel ou à distance.

Ces prestations gratuites sont accessibles sur rendez-vous à tous les salariés qui souhaitent s'engager dans un parcours de reconversion.

Quelle part d'accompagnement dans le cadre du CEP ?

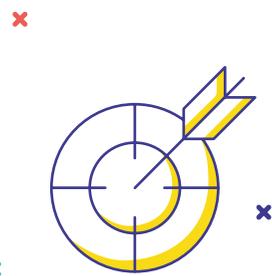


68 % des salariés ayant déposé un projet ont été accompagnés par un des 5 opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP), à savoir :

- + Le réseau EVA
- + L'Apec
- + Le réseau des CAP emploi
- + Les Missions Locales
- + Pôle emploi

Le conseil en évolution professionnelle est un service gratuit, personnalisé et disponible sur l'ensemble du territoire régional. Tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi, quels que soient sa durée de travail et son statut, peut bénéficier du CEP dans un cadre de confidentialité et de neutralité.

Le CEP permet à tout actif de faire le point sur sa situation et, éventuellement de formaliser un projet d'évolution professionnelle, puis d'être accompagné dans sa mise en œuvre. La mobilisation du CEP permet de mieux analyser sa situation professionnelle, son besoin, de mieux définir son projet, de mieux prendre en compte les réalités du marché du travail, de mobiliser les bons dispositifs, les bonnes formations, les bons financements, de prendre contact avec les bons interlocuteurs...



Par exemple, le CEP peut être sollicité pour :

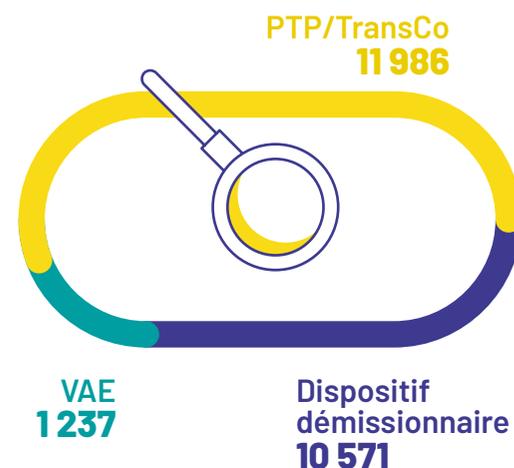
- + Prendre du recul sur sa situation professionnelle,
- + Progresser dans son entreprise,
- + Évoluer dans sa fonction,
- + Préparer son entretien professionnel,
- + Mieux articuler sa vie professionnelle avec sa vie personnelle,
- + Changer de métier, se reconvertir,
- + Identifier ses besoins en compétences,
- + Valoriser ses compétences,
- + Se former ou trouver la bonne formation,
- + Trouver un emploi,
- + Reprendre ou créer une activité...

+ D'INFOS

mon-cep.org



La mobilisation des dispositifs

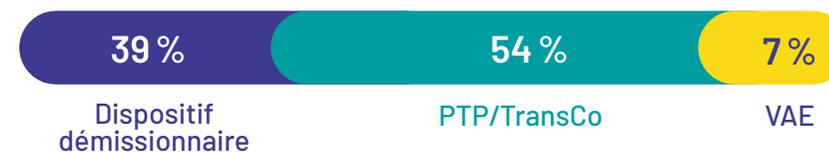


La moitié des projets soumis à la Commission d'Instruction de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes sont des **Projets de Transition Professionnelle (PTP)**. Les projets dans le cadre du dispositif démissionnaire représentent également une part importante (44 %).

Chaque dispositif est sollicité différemment selon que le projet soit porté par une femme ou par un homme.



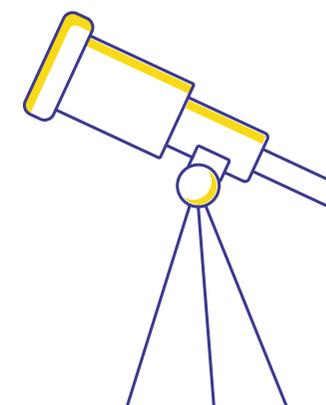
Les femmes sollicitent + le PTP



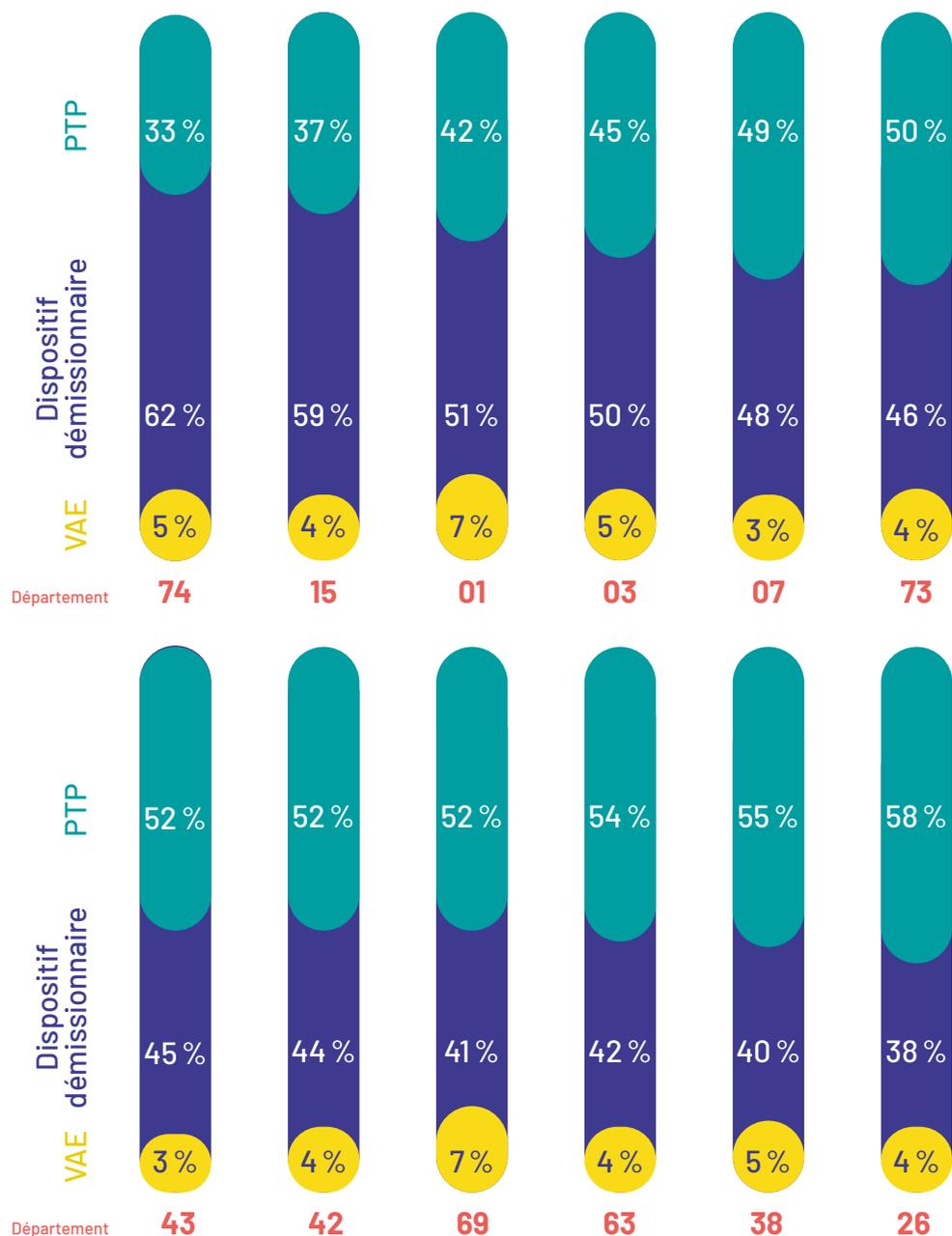
Les hommes sollicitent + le dispositif démissionnaire



Nous constatons, en effet, que les **femmes sollicitent plus le PTP** alors que les **hommes choisissent plus le dispositif démissionnaire**. Quant à la VAE, elle est plutôt sollicitée par les femmes que par les hommes.



La part de chaque dispositif mobilisé selon le département du salarié



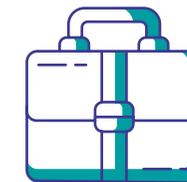
La mobilisation des dispositifs varie selon les départements de la région.

En Haute-Savoie, dans le Cantal, l'Ain et l'Allier, c'est le dispositif démissionnaire qui est majoritairement mobilisé. Pour tous les autres départements, il s'agit du PTP. La part de la VAE oscille entre **3 %** en **Ardèche** et en **Haute-Loire** et **7 %** dans le **Rhône** et l'**Ain**.



FOCUS SUR LE PTP

Le Projet de Transition Professionnelle permet aux salariés, à leur initiative, de suivre une formation certifiante pendant ou en dehors de leur temps de travail en vue de changer de métier. Transitions Pro analyse les projets des salariés, les accompagne dans leurs démarches et selon des critères établis, finance la formation nécessaire pour l'évolution visée, avec un maintien de tout ou partie de la rémunération.



11 975 salariés ont soumis leur projet à la Commission d'Instruction de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes, dans le cadre du PTP, depuis janvier 2020.

Qui sont-ils ?



Femmes
58 %



Hommes
42 %



< 30 ans
16 %

30/50 ans
75 %

> 50 ans
9 %

Employés
56 %

Ouvriers
18 %

Professions intermédiaires
15 %

Cadres
11 %

21 % des salariés déclarent, au moment où ils construisent leur projet, souhaiter **rester dans leur entreprise**, à la suite de leur reconversion.

Les métiers visés pour lesquels c'est le plus le cas :

- + Aide-soignant
- + Soins infirmiers
- + Management de structure de santé, social ou pénitentiaire
- + Conduite de transport de marchandises sur longue distance
- + Études et développement informatique

FOCUS SUR LE PTP

Chiffres-clés sur les parcours de formation



La durée moyenne totale (théorie + stage) est de **937 h**

La durée de stage en entreprise représente en moyenne **29 %** de la durée totale du parcours de formation.

17 % des formations comprennent des heures de FOAD*.

4 % des formations se déroulent en dehors du temps de travail des salariés, avec une durée moyenne de formation de **520 h**



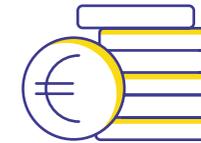
Les niveaux visés à l'issue de la formation

- 45 %** des demandes visent un **niveau supérieur** au niveau initial.
- 55 %** des demandes visent un **niveau inférieur ou équivalent** au niveau initial.
 - > **29 %** visent un niveau inférieur.
 - > **26 %** un niveau équivalent.

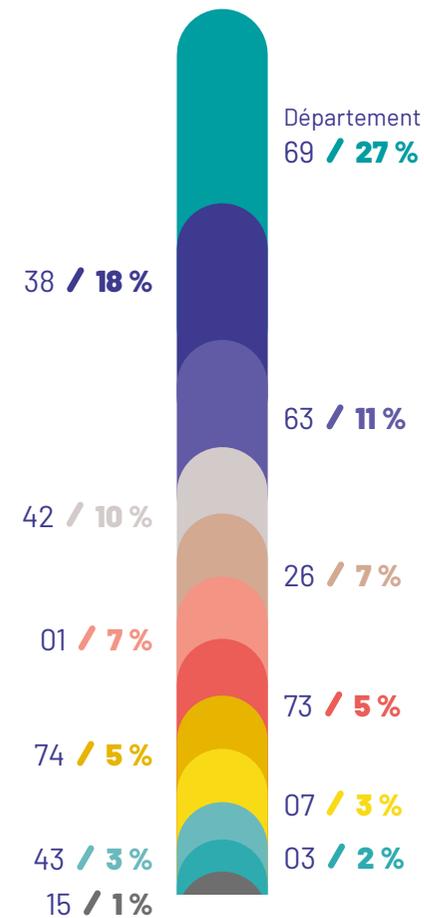
x x

x

Les salariés ne s'engagent pas toujours dans un PTP pour augmenter leur niveau de qualification professionnelle. En effet, **55 %** d'entre eux **choisissent une formation dont le niveau est inférieur ou équivalent** à leur niveau de qualification professionnelle initial.



Répartition des PTP à l'échelle régionale



FOCUS SUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE permet aux salariés d'obtenir une certification correspondant à leur niveau d'expérience professionnelle et/ou extra-professionnelle. Transitions Pro étudie les demandes des salariés et prend en charge, à hauteur de 2 000 € TTC, l'ensemble du parcours permettant d'accéder à la certification (recevabilité, accompagnement et examen auprès du jury).



Le réseau des Transitions Pro s'est vu confié le financement de la VAE à compter de juin 2020, pour une période d'un an. En juin 2022, les Transitions Pro ont pu reprendre le financement de ce dispositif. La Commission d'Instruction de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a étudié **1 237 projets**.

Qui sont-ils ?

Femmes
68 %

Hommes
32 %



< 30 ans
24 %

30/50 ans
66 %

> 50 ans
10 %

Employés
74 %

Ouvriers
5 %

Professions intermédiaires
11 %

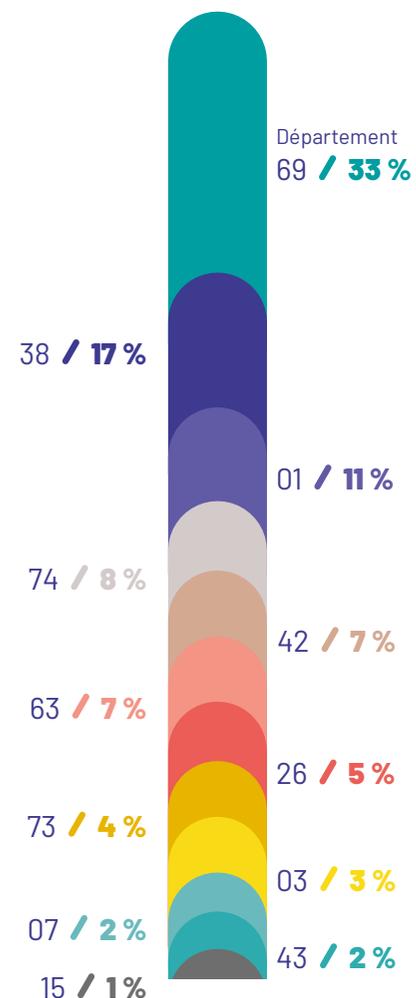
Cadres
10 %

TOP 5 des métiers visés par les salariés en situation de handicap

- ✦ Le diplôme d'État d'aide-soignant
- ✦ Le diplôme d'État d'éducateur spécialisé
- ✦ Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social
- ✦ Le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
- ✦ Le diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture



Comment se répartissent ces projets VAE sur le territoire régional ?



FOCUS SUR TRANSCO

Déployé depuis janvier 2021, **Transitions collectives (ou TransCo)** permet aux entreprises d'anticiper les mutations en cours impactant les secteurs et les métiers, et nécessitant une évolution des compétences. **TransCo** leur permet d'accompagner leurs salariés volontaires à se reconverter de manière sécurisée, sereine et préparée. Transitions Pro joue un rôle pivot dans ce dispositif, coconstruit avec le gouvernement et les partenaires sociaux, pour protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé en leur proposant une reconversion professionnelle sécurisée.



FOCUS DISPOSITIF DÉMISSIONNAIRE

Le dispositif démissionnaire donne la possibilité à tout salarié en CDI de démissionner de son emploi pour se reconvertir (formation sur un nouveau métier et/ou création/reprise d'entreprise) tout en percevant les allocations de retour à l'emploi, le temps de la mise en œuvre de son projet. Transitions Pro procède à la validation du critère réel et sérieux des projets des salariés démissionnaires.



Entre janvier 2020 et juillet 2023, la Commission d'Instruction de Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes a examiné

10 571 projets de salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif.

Qui sont-ils ?



Femmes
47 %



Hommes
53 %



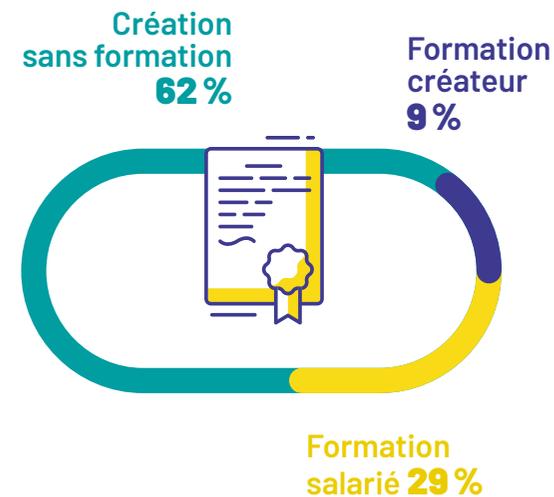
< 30 ans **13 %**

30/50 ans **79 %**

> 50 ans **8 %**



Dans quel objectif mobilisent-ils le dispositif démissionnaire ?



L'objectif est différent selon que le dispositif est mobilisé par les femmes ou par les hommes :



Hommes



Création sans formation

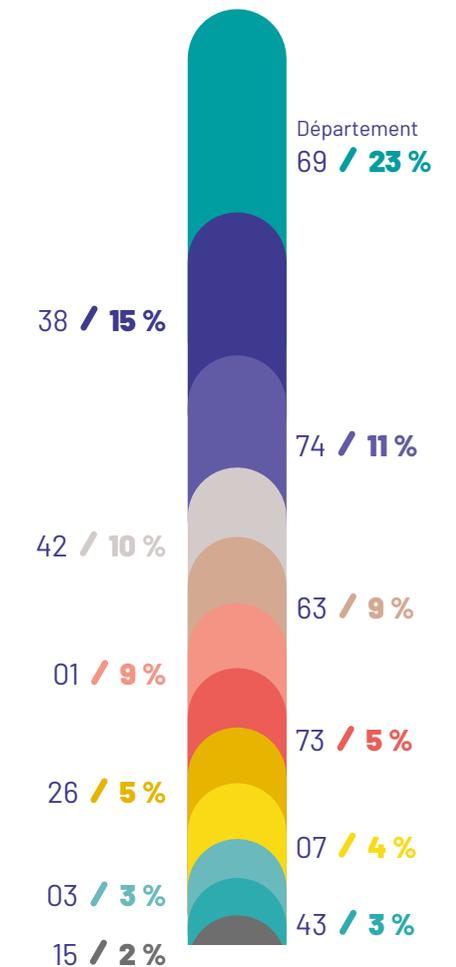
Formation créateur

Formation salarié



Femmes

Répartition de ces projets à l'échelle régionale

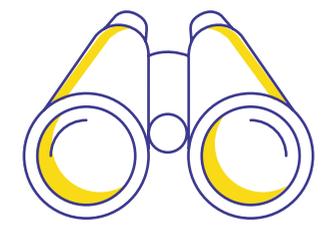




5

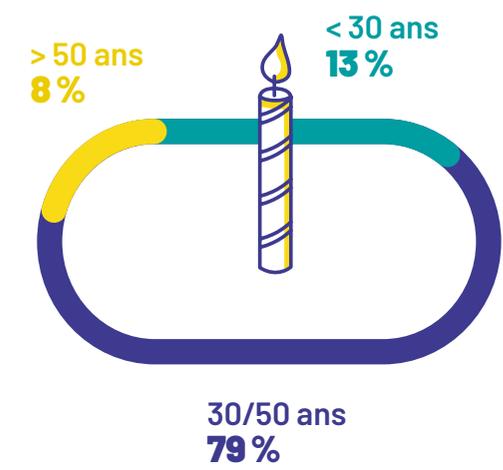
LA RECONVERSION POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE

Une part importante des projets qui sont soumis à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes ont pour objectif la création ou la reprise d'entreprise. En effet, 20 % des salariés s'étant engagés dans un PTP déclarent l'avoir fait pour créer ou reprendre une entreprise¹ et 71 % des salariés qui mobilisent le dispositif démissionnaire ont également cet objectif, dont 9 % en suivant au préalable une formation. Ces projets de création/reprise d'entreprise représentent 42 % de l'ensemble des projets qui ont été soumis à Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes depuis le 1^{er} janvier 2020.



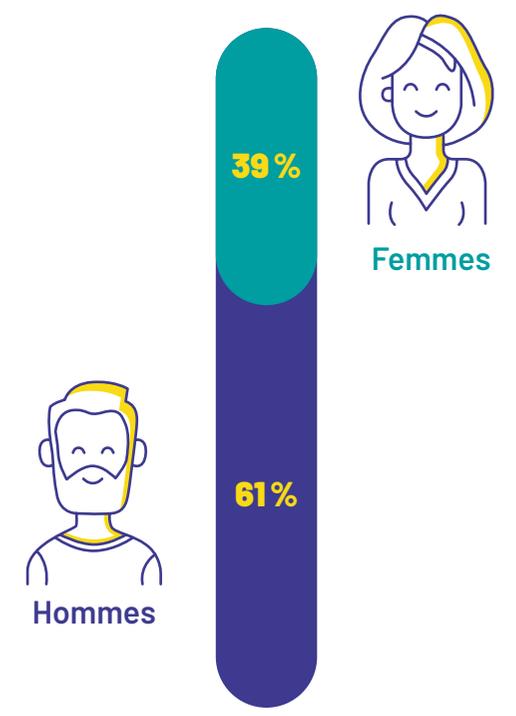
Le choix du dispositif dépend notamment de la temporalité du projet. En effet, le **PTP** serait plutôt utilisé pour un **projet à moyen/long terme**, la **création/reprise d'entreprise** se faisant après une période de formation voire un **premier emploi salarié**. Le **dispositif démissionnaire** est privilégié pour les **projets à court terme**, car s'il n'y a pas de formation suivie, le projet peut être mis en œuvre rapidement.

Qui sont-ils ?



Les hommes sont nettement majoritaires dans les projets de création/reprise d'entreprise par le biais du dispositif démissionnaire.

Part des femmes et des hommes parmi ces futurs créateurs/repreneurs d'entreprise :



1. Source : Observatoire des Transitions Professionnelles

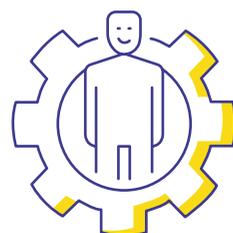
Quelle est leur catégorie socioprofessionnelle ?



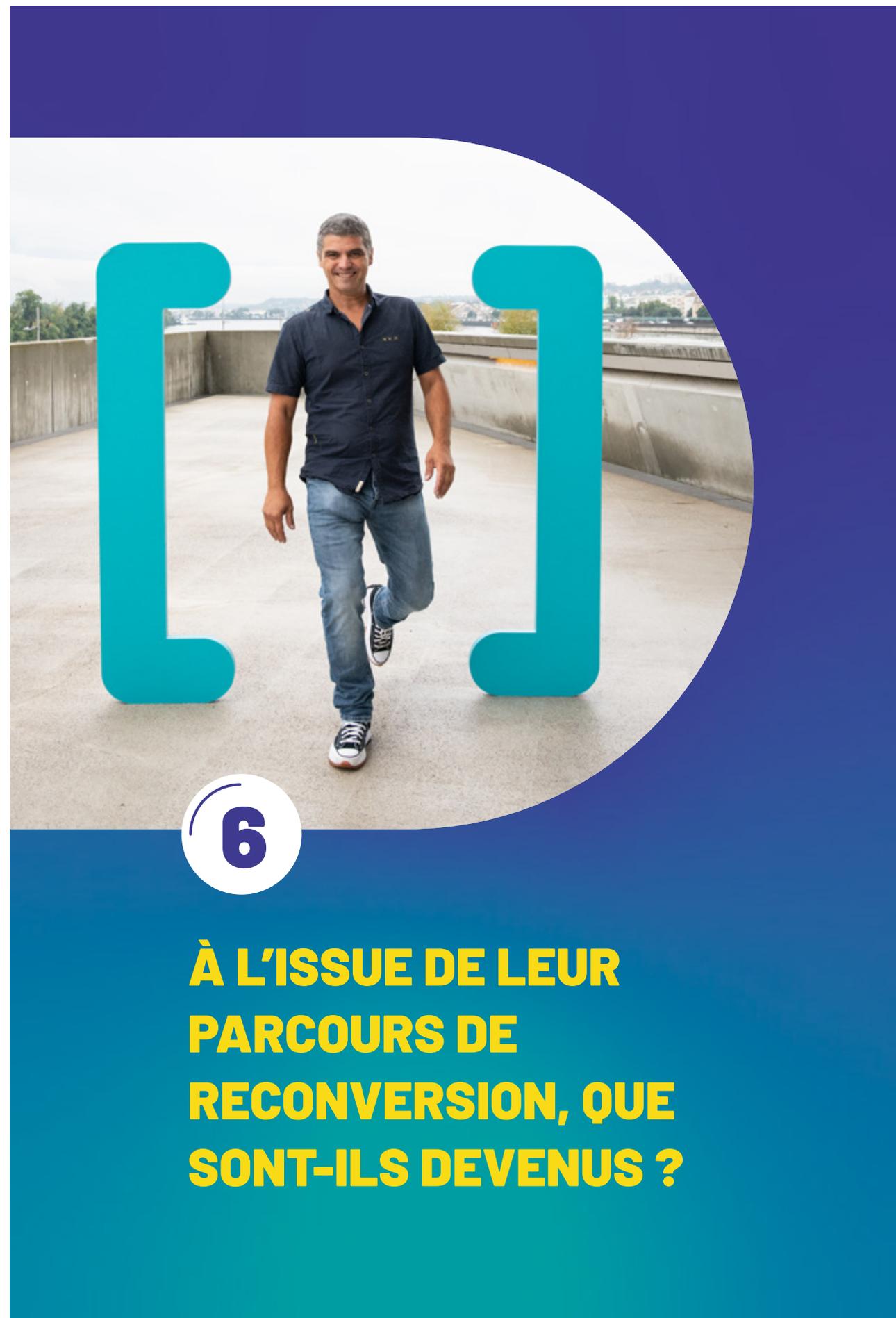
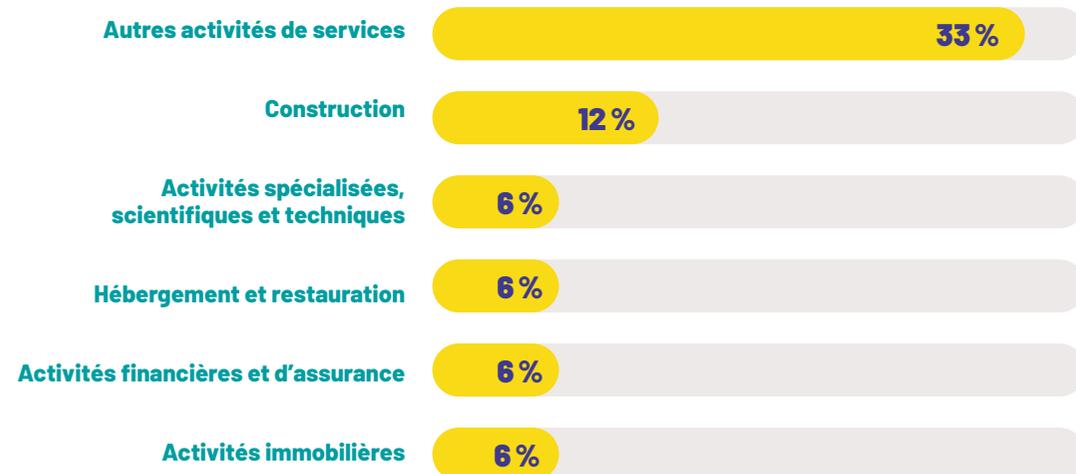
Nature du projet :



88 % de ces projets ont pour objectif la création d'entreprise et **12 %** la reprise d'entreprise.



Secteur d'activité de l'entreprise créée ou reprise



6

À L'ISSUE DE LEUR PARCOURS DE RECONVERSION, QUE SONT-ILS DEVENUS ?

Six mois après la fin de leur formation, 82 % des salariés reconvertis occupent un emploi. Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes tente de suivre ces salariés qui ont déposé un dossier avec l'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP), ses événements des heureux reconvertis et sa communauté des ambassadeurs.

L'Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP) réalise 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 le salarié. Il observe pour cela son parcours à **3 étapes distinctes** :

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

Enquête disponible ici



Que sont devenus les bénéficiaires à l'issue de leur parcours PTP ?

× **82 %**
occupent un emploi.

90 %
des personnes interrogées ont réalisé leur transition ou sont en cours de réalisation.

×



58 %
sont en CDI.

Si c'était à refaire,

×

97 %
recommenceraient cette démarche de reconversion.

74 %
perçoivent un **saire supérieur ou équivalent** au salaire perçu avant la reconversion.



×

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

À L'ISSUE DE LEUR PARCOURS DE RECONVERSION, QUE SONT-ILS DEVENUS ?



Grâce à Transitions Pro, j'ai pu me libérer et mettre le pied à l'étrier pour me lancer pleinement dans ma passion et en faire mon activité principale. Aujourd'hui, je suis auteure-comédienne humoriste »

LYDIA

« Transitions Pro m'a permis de concrétiser mon rêve de reconversion dans le domaine du social. Elle m'a prouvé que rien n'est impossible. Je vous exhorte fortement à franchir le pas et à ne pas hésiter si vous êtes en train de réfléchir à une nouvelle opportunité professionnelle.

MAYROBEL



Grâce au financement de Transitions Pro, via le dispositif PTP, j'ai pu suivre une formation de Conseiller en Insertion Professionnelle tout en gardant mon poste et mon salaire de cheffe de partie. Aujourd'hui, je suis Conseillère Emploi à Pôle emploi. »

THÉRÈSE



Transitions Pro m'a permis de bénéficier d'un financement sur une réalisation d'une formation dans les ressources humaines validée en août 2022. Suite à cela, j'ai pris la décision de créer ma propre société. »

LAURENT

« Depuis l'aboutissement de mon projet, je me sens très épanouie et fière d'avoir réalisé mon rêve. Je vis enfin de ma passion, j'ai ouvert mon magasin de décoration.

VALÉRIE



Je suis désormais chef de projet digital, je supervise la création d'applications qui changent la donne pour plus de 150 000 personnes. Et je me régaaaleeee au quotidien !" »

KARIM



ALLONS PLUS LOIN ENSEMBLE



Vous aimeriez approfondir ces données ?

Qu'on puisse ensemble faire un focus sur un profil particulier, un secteur d'activité, une famille de métiers, un département ?

Grâce à ses outils internes, notamment l'**outil MOBI** qui permet d'étudier les **profils et les trajectoires de salariés qui souhaitent se reconverter**, Transitions Pro Auvergne Rhône-Alpes pourra étudier avec vous vos besoins et vous proposera une analyse personnalisée.



N'hésitez pas à nous contacter !



Pour des questions régionales :

Sandra GUILLON

Chargée du suivi des partenariats et de l'appui au projet
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 17h15
- ✕ Du mardi au jeudi de 8h30 à 17h15
- ✕ Le vendredi de 8h30 à 12h00



Espace Territorial de Clermont-Ferrand

113 avenue de la République
63100
Clermont-Ferrand



Espace Territorial de Lyon

Le Panoramic
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, sur rendez-vous uniquement.

PLUS D'INFOS

www.transitionspro-ara.fr/ou-nous-retrouver/



www.transitionspro-ara.fr



PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Auvergne
Rhône-Alpes