



LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le projet de transition professionnelle est un outil à la main des salariés pour changer de métier ou de profession au cours de leur carrière. Il leur permet, sous certaines conditions, de s'absenter de leur poste de travail en bénéficiant d'un congé spécifique, garantissant le maintien de leur rémunération, pour suivre une formation certifiante. Grâce à ces formations – généralement longues – ainsi financées, la majeure partie des bénéficiaires se reconvertissent dans un métier en adéquation avec leur projet.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle (PTP) a pris la suite du congé individuel de formation (CIF)¹. Des évolutions réglementaires notables ont été apportées, mais comme le CIF, le PTP permet aux salariés de s'absenter de leur poste de travail en bénéficiant d'un congé spécifique et de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession².

Le PTP est ouvert aux salariés du secteur privé ou relevant d'employeurs publics versant de manière volontaire à un opérateur de compétences la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Pour être éligible, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail, d'un compte personnel de formation (CPF) et satisfaire, sauf exceptions, à des conditions d'ancienneté appréciées en fonction de la nature de son contrat de travail. Pour déposer une demande de prise en charge, il doit également obtenir une autorisation d'absence de la part de son employeur.

La prise en charge d'un PTP est déclenchée par une décision administrative de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), organisée en région au sein d'une association régionale dénommée Transitions Pro. La décision de prise en charge du projet par Transitions Pro porte sur les coûts pédagogiques afférents à la formation et la rémunération pendant la durée de la formation dans des conditions définies par la réglementation et précisées par les recommandations de France compétences.

LE DISPOSITIF DE TRANSITION COLLECTIVE, UN NOUVEL OUTIL DE RECONVERSION À LA MAIN DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES

En réponse au contexte de crise sanitaire, économique et sociale, début 2021, l'État et les partenaires sociaux ont aménagé le cadre de droit commun du PTP pour favoriser les transitions collectives de salariés dont l'emploi se trouve menacé. Le PTP a été le support juridique pour la prise en charge de ce dispositif de transition collective (Transco)³, qui doit permettre d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires dans leur reconversion vers un métier porteur de leur bassin de vie⁴.

Transco est abordé dans cette partie du rapport sur l'usage des fonds (RUF) dédiée aux dispositifs de transition professionnelle des salariés. Néanmoins, du fait que c'est un dispositif récent, financé via le FNE-formation sur crédits d'État, et qui a conduit l'administration à faire évoluer ses modalités de mise en œuvre pour en favoriser le déploiement⁵, il est décrit assez sommairement dans le présent chapitre méthodologique.

1. Ces dispositifs participent de l'application en droit français de la convention de l'Organisation internationale du travail sur le congé éducation payé, ratifiée par la France en 1975. C140 – Convention (n°140) sur le congé éducation payé, Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, 1974 (entrée en vigueur : 23 septembre 1976).

2. Article L.6323-17-1 du code du travail.

3. Le congé mobilité est venu compléter les supports juridiques possibles de Transco par l'instruction DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance.

4. Instruction DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance.

5. Jaune budgétaire de la formation professionnelle, annexe au projet de loi de finances pour 2023, p.135.

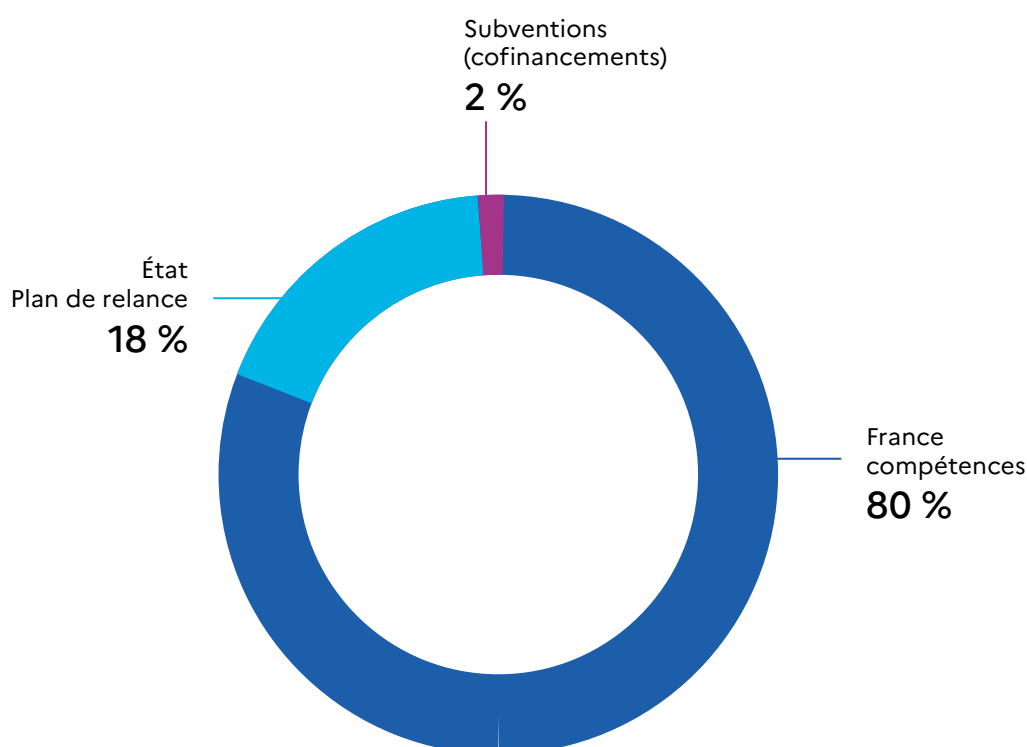
LES SOURCES DE FINANCEMENT DES PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EN 2021

Le financement du PTP repose à titre principal sur le versement annuel de dotations financières par France compétences⁶. À cette source peuvent s'ajouter des cofinancements à l'initiative d'autres financeurs tels que l'Agefiph, le Conseil régional, l'OPCO ou l'entreprise de rattachement du salarié, mais également l'Union européenne (Fonds social européen – FSE). Ce schéma financier est complété pour l'année 2021 par le versement par l'État d'une

dotation complémentaire, sous la forme d'une subvention de 100 millions d'euros transitant par France compétences pour financer le PTP⁷.

À cette série de financements s'ajoute la contribution directe des bénéficiaires au financement de leur projet de transition professionnelle, qui n'est aujourd'hui plus suivie dans les systèmes d'information existants et constitue donc un enjeu pour la mesure du coût complet d'un PTP. L'effort financier auquel consentent les salariés dans le cadre du financement de leur PTP renvoie à deux dimensions distinctes.

1 SOURCES FINANCIÈRES DES ENGAGEMENTS AU TITRE DU PTP EN 2021



Champ : France entière – hors Mayotte.

Sources : états statistiques et financiers 2021, traitements Dares (PLF 2023).

6. Ces dotations, votées annuellement par le Conseil d'administration de France compétences, correspondent à un montant variant entre 5 % et 10 %.

7. Cette subvention fléchée sur le PTP intervient au titre du plan de relance.

D'abord, lorsqu'une décision de financement d'un PTP est actée, le salarié consent à engager les droits qu'il a acquis au titre de son CPF. Bien que ce jeu d'écriture comptable soit sans incidence financière directe pour l'Association Transitions Pro, il engendre une décrémentation du compte CPF, et limite de fait la capacité de son titulaire à accéder à d'autres formations que celle explicitement prévue dans le cadre de son projet pris en charge au titre du PTP.

Ensuite, au-delà d'une rémunération salariale équivalente à deux Smic, un reste à charge est automatiquement appliqué au projet financé. Dans ces conditions, les textes prévoient une prise en charge partielle du salaire de référence par Transitions Pro et un plafonnement des coûts pédagogiques de la formation. À l'inverse, lorsque ces conditions ne sont pas remplies, Transitions Pro est tenue de couvrir l'ensemble des frais engendrés par le paiement des coûts pédagogiques et par le maintien du salaire.

LE COÛT DU PTP ET LES LEVIERS DE SA RÉGULATION

La majeure partie du coût d'un PTP est portée par la rémunération perçue par le salarié pendant son congé formation. En effet, en moyenne sur l'année 2021, le coût d'un PTP se décompose globalement en rémunération⁸ (70 % du coût global), en coûts pédagogiques (29 %), en frais annexes – transport, hébergement, restauration (1 %).

Via le poids du salaire de référence, le coût unitaire du PTP est directement impacté par des caractéristiques non financières, telles que les déterminants usuels de la structuration des rémunérations sur le marché du travail (catégorie socioprofessionnelle, niveau de formation préalable, ancienneté dans l'entreprise, accords de branche ou d'entreprise, etc.) et la durée de la prise en charge du PTP, directement liée à celle de la formation suivie par le salarié. Compte tenu de la composition du coût d'un PTP, les règles et modalités de prise en charge des projets impactent son coût, et en particulier celles visant à :

- prioriser les ouvriers et employés de niveau infra-bac⁹, généralement situés dans le bas de la hiérarchie salariale ;
- rendre obligatoire un positionnement préalable du salarié réalisé gratuitement par les organismes de formation¹⁰ qui, en favorisant l'individualisation du parcours, en limite la durée.

Concernant les coûts pédagogiques du PTP, les Associations Transitions Pro disposent de peu de leviers pour influencer sur les prix pratiqués par les organismes de formation. En effet, à la différence d'autres financeurs, tels que les régions, qui disposent de capacités de négociation élargies dans le cadre de leurs achats collectifs de formations, le financement des PTP intervient sur la base des dossiers individuels déposés en commission¹¹. De premières observations, qu'il reste à consolider, conduisent à constater des écarts de coûts pédagogiques significatifs entre des dossiers de PTP par ailleurs similaires (certification visée, profil du bénéficiaire, durée de la formation...).

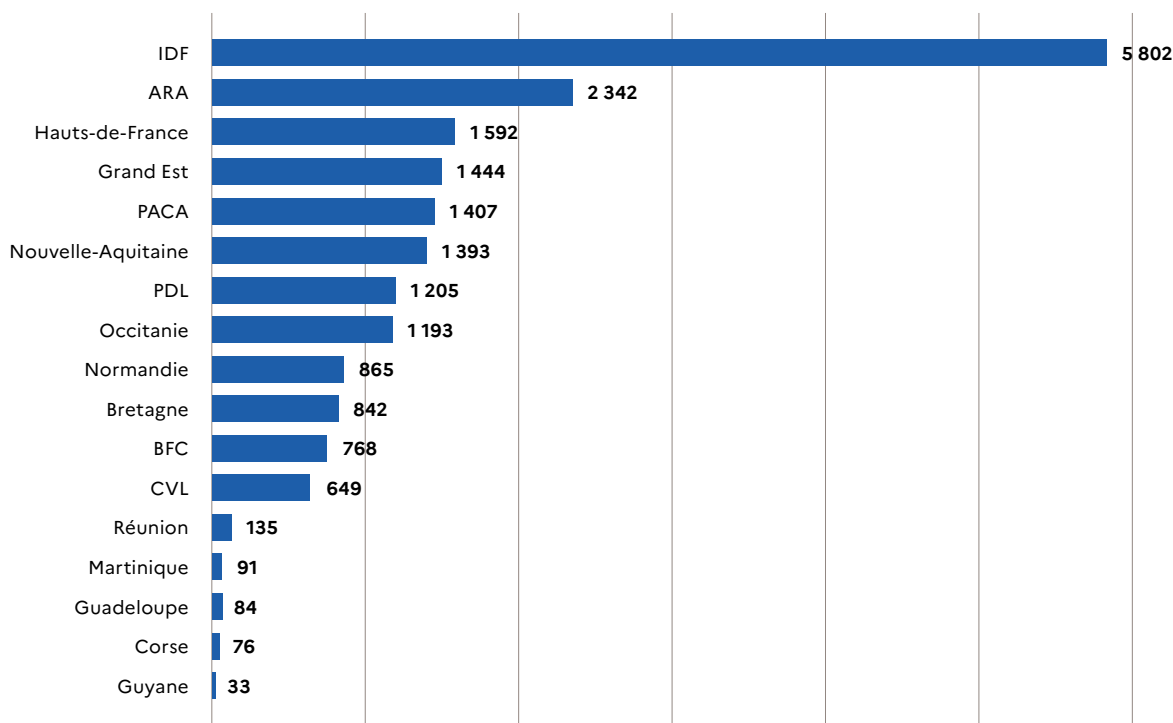
8. Le maintien du salaire intègre les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles afférentes à la rémunération.

9. France compétences, Recommandation PTP-2020-02 – Priorités de prise en charge des financements alloués aux projets de transition professionnelle engagés au titre du CPF.

10. Article R.6323-12 du Code du travail.

11. À cet égard, il conviendrait d'évaluer le rôle d'un passage par le conseil en évolution professionnelle sur la régulation des prix effectivement pratiqués par les organismes de formation dans le cadre d'achats individuels de formations (PTP, CPF, etc.).

2 DOSSIERS DE PTP PRIS EN CHARGE EN 2021, SELON LA RÉGION DE PRISE EN CHARGE



Sources : états statistiques et financiers 2021, traitements Dares (PLF 2023).
 Champ : France entière – hors Mayotte.

LES FORMATIONS FINANCÉES ET LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP

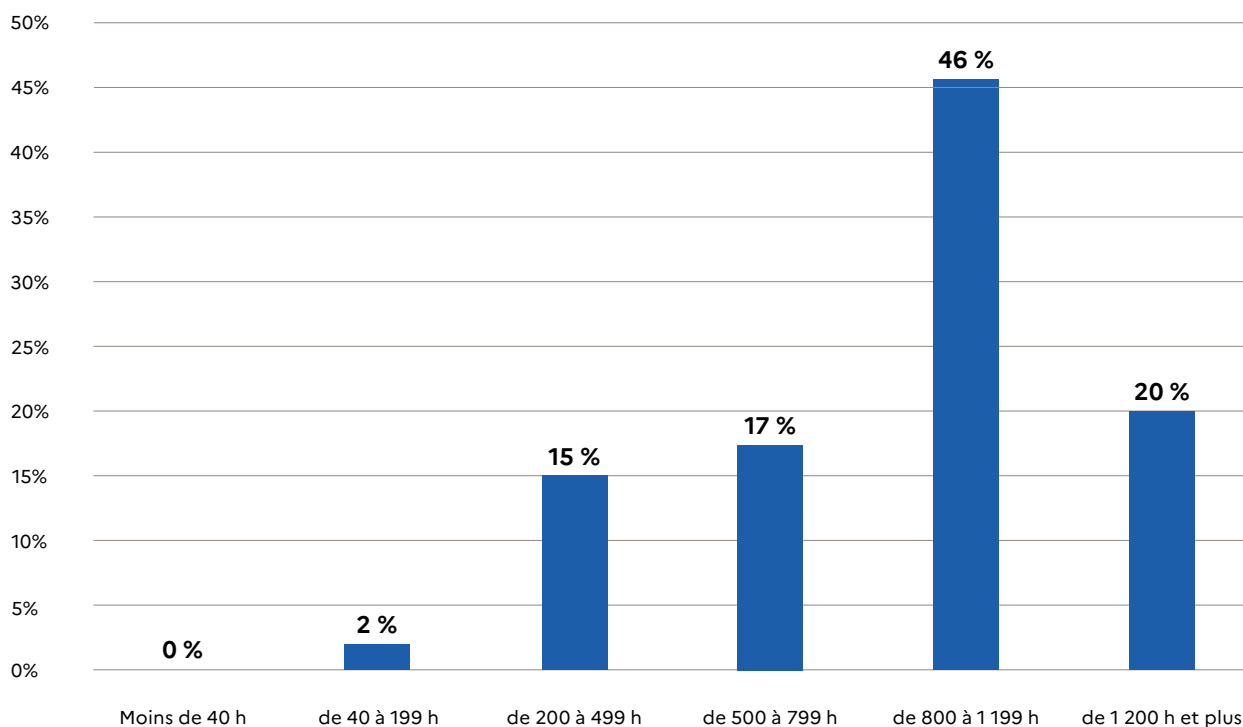
Le système d'information commun des Transitions Pro permet de retracer sans difficultés particulières le nombre d'entrées dans le dispositif sur une période donnée. En 2021, 19 921 PTP ont été engagés par les Transitions Pro au bénéfice de salariés. 2

Par ailleurs, compte tenu de la réglementation encadrant les règles et modalités de la prise en charge du PTP, les sources disponibles sur ce dispositif fournissent également une information riche sur le profil des bénéficiaires ainsi que les parcours de formation financés. Le système d'information retrace, en effet, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de formation initial, le type de contrat de travail et la taille de

l'entreprise des bénéficiaires du PTP. En outre, les parcours de formation peuvent également être analysés selon leur durée, 3 leur format pédagogique, la certification à laquelle ils préparent, et s'ils ont été achevés ou abandonnés.

Plus d'une d'une formation sur deux réalisées dans le cadre du PTP a une durée prévisionnelle de 800 heures ou plus et 20 % d'entre elles ont une durée d'environ huit mois. Relativement longs, les parcours financés dans le cadre du PTP rappellent l'importance d'une approche des dépenses consacrées au PTP par les dates d'engagement financier des Associations Transitions Pro plutôt que par les dépenses qu'elles réalisent effectivement sur une année donnée – les PTP étant plus fréquemment susceptibles d'être réalisés sur plusieurs années civiles compte tenu de leur durée.

3 DURÉE DES PARCOURS DE FORMATION FINANCÉS EN 2021



Sources : états statistiques et financiers 2021, traitements Dares (PLF 2023).
Champ : France entière – hors Mayotte.

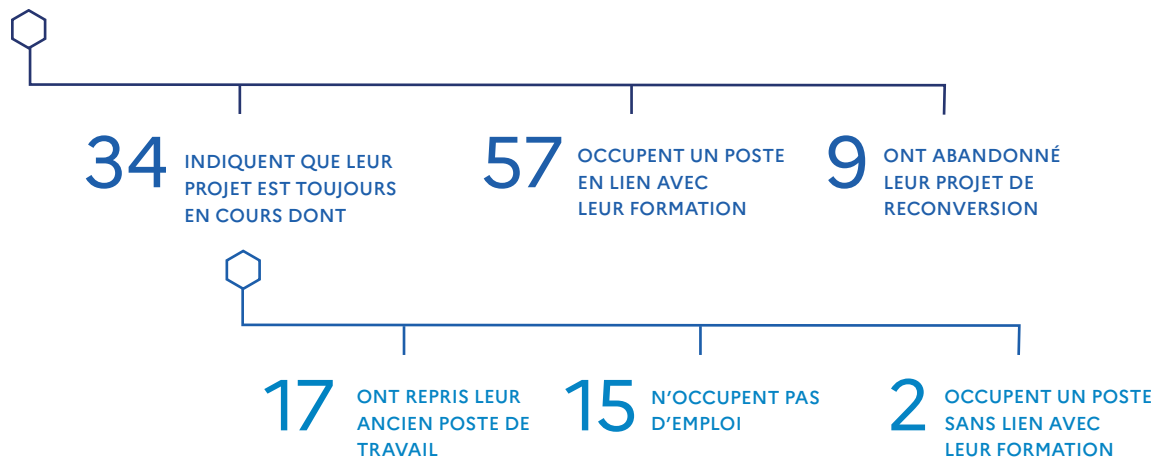
RENDRE COMPTE DES RÉSULTATS ET MESURER LA VALEUR AJOUTÉE DU PTP

Les résultats d'un PTP peuvent s'apprécier à l'aune des finalités qui lui sont fixées par la loi : permettre aux salariés de changer de métier ou de profession. L'Observatoire des transitions professionnelles, porté par l'Association Transitions Pro Bretagne, réalise une enquête par questionnaire auprès de l'ensemble des bénéficiaires du PTP, six mois après la fin de leur formation, pour notamment mesurer la réussite ou l'échec des parcours de transition professionnelle soutenus par le dispositif.

En 2021, l'enquête révèle que six mois après la fin de la formation, 57 % des sortants de formation occupent un poste en adéquation avec leur projet de reconversion professionnelle, quand 9 % l'ont

4 PANORAMA DES PARCOURS À 6 MOIS SUIVANT LA FIN DU PTP

100 BÉNÉFICIAIRES DE PTP SORTIS DE FORMATION 6 MOIS PLUS TÔT :



Source : <https://observatoire-transitions-professionnelles.fr/enquete-nationale/synthese-nationale>.

abandonné et 34 % sont toujours en cours de reconversion. Dans ce dernier cas, les bénéficiaires sont dans des situations variées, 4 et le plus fréquemment recherchent un poste en lien avec leur formation (71 %) mais peuvent également être engagés dans un projet de création d'entreprise (17 %) ou avoir entamé une autre formation (12 %).

Ces travaux fournissent des premiers indices de la valeur ajoutée d'un passage par le PTP. Pour aller plus loin et isoler l'effet spécifique du PTP sur les parcours professionnels des bénéficiaires, France compétences envisage de réaliser une évaluation d'impact de ce dispositif. Ce chantier repose sur

la comparaison des trajectoires des sortants de PTP à un échantillon de salariés dont le dossier de demande de financement a été refusé par la Commission paritaire régionale, échantillon jouant ainsi le rôle de contrefactuel. L'horizon de mesure des effets du PTP est un point d'attention important dans ce type de démarche : les travaux de l'Observatoire des transitions professionnelles montrent qu'un délai de six mois suivant la fin de la formation est parfois trop court pour observer l'aboutissement du projet de transition professionnelle ou son abandon.



