

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le Projet de transition professionnelle (PTP) est un outil à la main des salariés pour changer de métier ou de profession au cours de leur carrière avec la possibilité de s'absenter de leur poste de travail dans le cadre d'un congé rémunéré spécifique. Depuis 2024, les salariés exposés à des risques professionnels ergonomiques reconnus bénéficient également de conditions de financement privilégiées pour se reconverter.

En 2024, un peu plus de 16 300 PTP ont été financés, pour un montant total engagé net de 490 millions d'euros. La prise en charge de la rémunération constitue une part importante du coût d'un projet (65 %, soit un peu plus de 19 300 euros en moyenne). Cette proportion varie fortement selon la durée de la formation suivie par le bénéficiaire du PTP.

Les formations suivies dans le cadre d'un PTP, par nature longues, ont en 2024 une durée moyenne de 947 heures. Cette durée est plus de neuf fois supérieure à celle des formations certifiantes financées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) (104 heures en 2024, voir fiche « *Compte personnel de formation* »). En revanche, du fait notamment de la forte prévalence de formations préparant des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles, le coût pédagogique horaire moyen du PTP est moitié moins élevé, en 2024, que celui des formations CPF.

Grâce au PTP, la majeure partie de ses bénéficiaires – principalement des femmes, des employés et des personnes faiblement diplômées – se forment à un métier correspondant à leur projet de reconversion.

Le projet de transition professionnelle

France compétences porte l'essentiel des fonds consacrés au PTP 04

Porté par la rémunération, le coût d'un PTP dépasse 30 000 euros en 2024 05

Le PTP finance des formations longues et certifiantes 06

Les peu diplômés, les employées et les salariés d'entreprises de taille intermédiaire bénéficient plus souvent du PTP 07

À l'issue du PTP, la majorité des transitions aboutissent 09

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le projet de transition professionnelle (PTP) a pris la suite du congé individuel de formation (CIF)¹. Si des évolutions réglementaires notables ont été apportées, comme le CIF, le PTP offre la possibilité 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. Les salariés des établissements publics peuvent également y accéder dès lors que leur employeur verse de manière volontaire la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Pour être éligible, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail de droit privé, d'un compte personnel de formation (CPF) et satisfaire, sauf exception³, 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 en cas de formation pendant le temps de travail.

La prise en charge d'un PTP est déclenchée par une décision administrative de la Commission paritaire interprofessionnelle régionale, organisée dans chaque région au sein d'une association dénommée Transitions Pro (ATPro). Cette décision repose sur l'examen de la cohérence du projet, de la pertinence de la formation choisie et de l'existence de perspectives réelles d'emploi à l'issue de la formation. Lorsque les demandes de prise en charge présentées ne peuvent être toutes satisfaites simultanément, l'ATPro met en œuvre des priorités établies au niveau national, définies dans le cadre de recommandations de France compétences⁴ et précisées en régions. La décision de prise en charge du projet porte sur les coûts pédagogiques afférents à la formation, les frais annexes [transport-hébergement-restauration (THR)] et la rémunération pendant la durée de la formation, si celle-ci est réalisée pendant le temps de travail. En 2024, 75 % des projets conformes aux critères d'éligibilité et de complétude ont été pris en charge.

En complément de ce cadre de droit commun, la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale a défini des règles de prise en charge spécifiques pour les salariés souhaitant se reconvertir en raison de leur exposition à des risques professionnels ergonomiques reconnus (manutentions manuelles de charges, postures pénibles et vibrations mécaniques). Les règles de prise en charge de droit commun du PTP s'appliquent et sont complétées par deux critères d'appréciation du projet : d'une part, ce dernier ne doit pas viser un métier lui-même exposé aux problèmes ergonomiques reconnus ; d'autre part, l'employeur du salarié exposé aux risques identifiés doit s'engager à co-financer au moins 5 % des coûts pédagogiques de la formation visée par projet. Ces dispositions complémentaires de prise en charge sont mises en œuvre par les ATPro depuis mai 2024. Le PTP est alors financé par le Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) géré par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam). Ce nouveau type de financement s'inscrit dans un dispositif plus vaste visant à faciliter les transitions professionnelles des individus exposés à des conditions de travail physiquement difficiles reconnues (*voir focus thématique 2 page 8*).

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

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

3. [Pour plus de précisions, se reporter aux articles D.6323-9 à D.6323-9-2 du code du travail.](#)

4. Conformément à l'alinéa 10° de l'article L.6123-5 du code du travail qui dispose que France compétences émet des recommandations sur les modalités et les règles de prise en charge des financements alloués au titre du PTP mentionnés à l'article L.6323-17-1, en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire et de la soutenabilité du système de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

France compétences porte l'essentiel des fonds consacrés au PTP

En 2024, 490 millions d'euros ont été engagés au titre du PTP, dont 24 millions provenant du Fipu. Ces montants correspondent à la prise en charge de 16 315 projets, dont 731 dans le cadre d'un co-financement du Fipu. À périmètre constant (hors Fipu), en 2024, les montants engagés par les ATPro diminuent de 10 % par rapport à 2023, en cohérence avec la baisse de la dotation de France compétences aux PTP votée pour 2024.

Le financement du PTP repose à titre principal sur le versement annuel de dotations financières par France compétences. À la différence de dispositifs « de guichet » tels que l'apprentissage ou le CPF, l'enveloppe financière dédiée par France compétences au PTP est limitée au montant voté annuellement par le Conseil d'administration de l'établissement. En 2024, les fonds versés par France compétences représentent 91 % des engagements financiers contractés par les ATPro. Cette proportion est en légère baisse par rapport aux années précédentes, en raison de l'arrivée en 2024 du Fipu financé par la Cnam, qui consacre désormais, chaque année, une enveloppe au financement de PTP (voir figure 1).

À ces sources s'ajoutent d'autres co-financements, provenant de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), des Conseils régionaux, des opérateurs de compétences (OPCO), ou encore de l'Union européenne, au travers du Fonds social européen (FSE). À cette série de financements s'ajoute la contribution directe des bénéficiaires au financement de leur PTP (voir focus thématique 1).

Focus thématique 1

LA CONTRIBUTION DIRECTE DES BÉNÉFICIAIRES AU FINANCEMENT DE LEUR PTP

La contribution directe des bénéficiaires au financement de leur PTP est retracée depuis 2023 par les enquêtes que France compétences conduit annuellement auprès des ATPro. Les règles de prise en charge du PTP prévoient qu'au-delà d'une rémunération salariale équivalente à deux Smic, un reste à charge est automatiquement appliqué au projet financé. Dans ce cas, les textes fixent une prise en charge partielle du salaire de référence par l'ATPro (90 % la première année et 60 % au-delà) et le bénéficiaire doit financer une partie des coûts pédagogiques de la formation (entre 5 et 10 % de la rémunération brute, selon le niveau du salaire). À l'inverse, en deçà de deux Smic, l'ATPro est tenue de couvrir l'ensemble des frais engendrés au titre des coûts pédagogiques (à concurrence de 18 000 euros HT) et du maintien de la rémunération.

Conformément à la réglementation, la décision de prise en charge d'un projet au titre du PTP engendre la décrémentation des droits enregistrés sur le CPF. Si la mobilisation de ses droits est, en effet, consentie par le salarié afin de bénéficier d'un PTP, les montants des droits CPF décrémentés ne sont pas inclus dans les restes à charge comptabilisés dans le calcul du coût unitaire du PTP. Les frais annexes non pris en charge ne sont pas non plus intégrés dans ces restes à charge.

1. LE PTP EST PRINCIPALEMENT FINANCÉ PAR FRANCE COMPÉTENCES

Origine des fonds engagés au titre du PTP sur la période 2022-2024

	France compétences	Cnam	Bénéficiaire	Autres financeurs*
2022	98 %	0 %	N.C.**	2 %
2023	97 %	0 %	1 %	2 %
2024	91 %	5 %	1 %	3 %

* Autres financeurs incluant l'Agefiph, les fonds européens du FSE, les Régions, les OPCO, etc.

** Les restes à charge payés par les bénéficiaires ne sont suivis que depuis 2023.

Sources : Enquêtes extraits bilans 2022 à 2024, comptes annuels certifiés, notifications définitives PTP, suivi des fonds versés au titre du Fipu – France compétences.

Champ : France entière.

Lecture : En 2022, 98 % des fonds engagés par les ATPro sont issus de la dotation de France compétences.

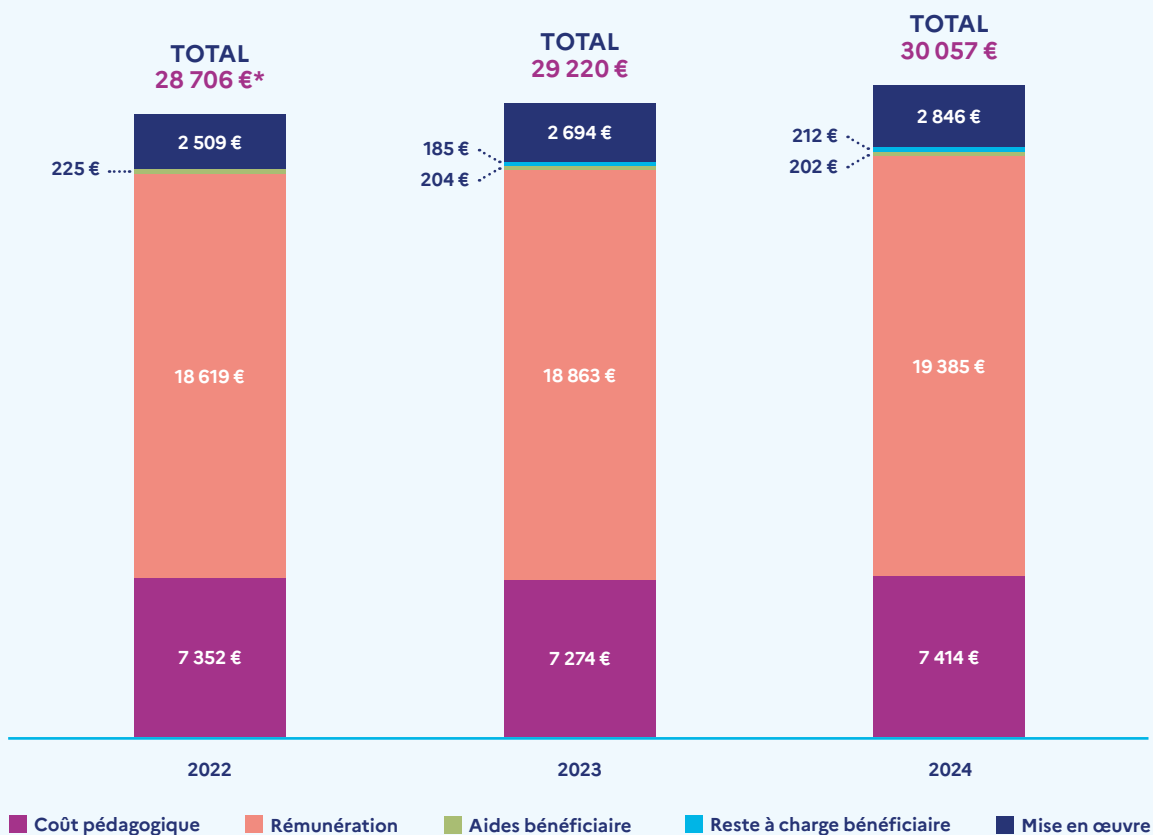
Porté par la rémunération, le coût d'un PTP dépasse 30 000 euros en 2024

Le coût unitaire d'un PTP est de 30 057 euros, en hausse de 3 % par rapport à 2023 et de 5 % par rapport à 2022 (voir figure 2). Le coût d'un projet financé par le Fipu est légèrement plus élevé que

celui des autres PTP (33 464 euros par projet contre 29 898 euros), essentiellement en raison du niveau des rémunérations prises en charge plus élevé (+ 3 186 euros par projet financé par le Fipu).

2. UNE HAUSSE DU COÛT D'UN PTP ESSENTIELLEMENT PORTÉE PAR LA RÉMUNÉRATION

Coût unitaire d'un PTP pris en charge en 2022, 2023 et 2024



* Les données sur le suivi des restes à charge payés par les bénéficiaires ne sont pas disponibles pour l'année 2022, ainsi qu'en 2024 pour Mayotte et la Guyane.

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPPro 2022 à 2024, extraits bilans 2022 à 2024, enquête flash du quatrième trimestre des années 2022 à 2024.

Champ : France, hors Mayotte (2022), Guadeloupe et Guyane (2022 et 2023).

Lecture : En 2024, le coût unitaire d'un PTP est de 30 057 euros. Dans ce coût, la prise en charge de la rémunération s'élève à 19 385 euros, soit 64 % de l'ensemble.

La structure du coût d'un projet reste globalement stable dans le temps (voir figure 2). La prise en charge de la rémunération⁵ du salarié pendant la durée de la formation constitue près des deux tiers du coût d'un PTP, les coûts pédagogiques liés à la formation environ un quart. Les coûts de

mise en œuvre en représentent 10 % en 2024. Les aides bénéficiaire, composées de frais annexes à la formation (THR), et le reste à charge supporté par le bénéficiaire couvrent chacun d'environ 1 % du coût d'un projet pris en charge.

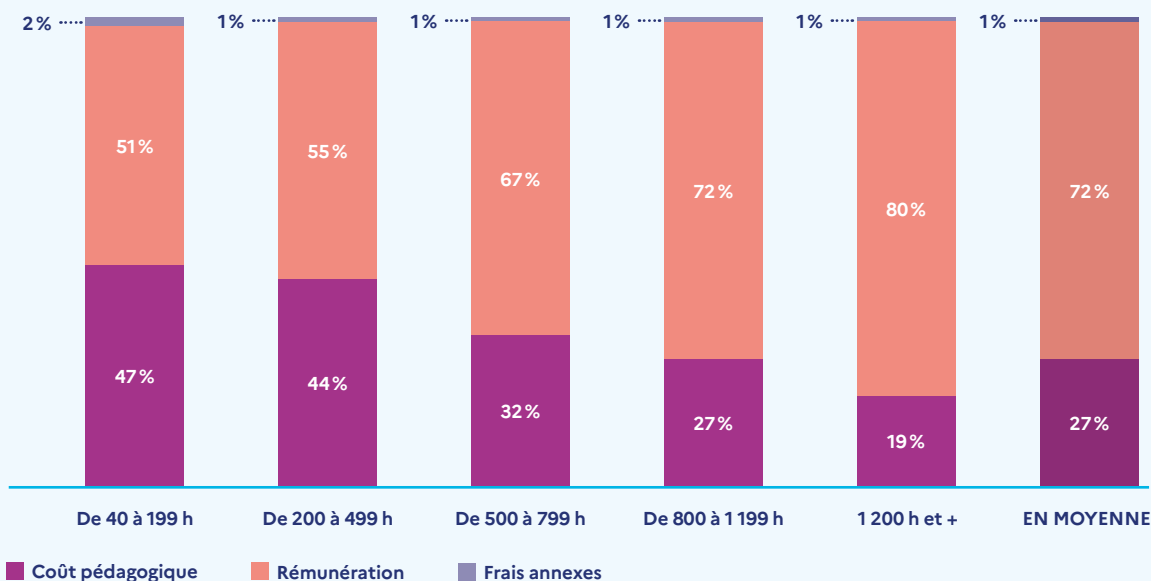
5. Y compris cotisations de sécurité sociale et charges légales et conventionnelles.

Le montant des engagements consacrés par les ATPro à la prise en charge des rémunérations dépend notamment de la durée des formations suivies par les bénéficiaires de PTP. Elle pèse 51 %

de leurs engagements lorsque la formation prise en charge dure moins de 200 heures et atteint 80 % de ces fonds quand la durée de la formation est de 1 200 heures ou plus (voir figure 3).

3. PLUS LA FORMATION EST LONGUE, PLUS LA RÉMUNÉRATION PÈSE DANS LES ENGAGEMENTS DES TRANSITIONS PRO

Structure des engagements des ATPro au titre du PTP en 2024 selon la durée de la formation prise en charge



Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro.

Champ : France, hors Mayotte et Guyane.

Lecture : En 2024, en moyenne, lorsqu'une formation dure moins de 200 heures, la prise en charge de la rémunération du bénéficiaire du PTP correspond à 51 % du financement des ATPro.

En valeur, l'augmentation du montant des rémunérations prises en charge est le principal moteur de la hausse du coût unitaire d'un PTP (+ 2,8 % entre 2023 et 2024). Cette évolution est étroitement liée

à celle des salaires, l'indice du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés du secteur privé s'accroissant dans les mêmes proportions sur un an (+ 2,8 % sur la période)⁶.

Le PTP finance des formations longues et certifiantes

Caractéristiques distinctives des formations financées dans le cadre du PTP, celles-ci visent toutes une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire

spécifique (RS) et sont généralement longues. Leur durée moyenne de 947 heures en 2024 est stable par rapport à 2023 (943 heures) et diminue légèrement par rapport à 2022 (962 heures).

6. Garcia K., « Évolution des salaires de base dans le secteur privé. Résultats définitifs du 4^e trimestre 2024 », Dares indicateurs n°13, mars 2025. À noter que cet indice demeure un point de comparaison imparfait, puisqu'il est calculé à partir des salaires bruts incluant toutes cotisations, primes et rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires. De plus, les salaires au-delà de deux SMIC ne sont pas complètement pris en charge dans le cadre du PTP.

Inférieure à la durée maximale recommandée par France compétences (1 200 heures, priorité 4), elle reste toutefois plus de neuf fois supérieure à la durée moyenne des formations certifiantes financées dans le cadre du CPF, qui s'établissait à 104 heures en 2024 (voir fiche « *Compte personnel de formation* »). En revanche, le coût pédagogique horaire⁷ du PTP est plus de deux fois inférieur en 2024 à celui des formations CPF. En 2024, le coût pédagogique des formations certifiantes (RNCP et RS) est de 18 euros par heure pour le CPF et 8 euros par heure pour le PTP. Cet écart de coût horaire est sans doute dû à la part plus importante du RNCP dans le PTP que dans le CPF. Hors formations préparant à une certification du RS, le coût pédagogique horaire moyen des formations CPF visant une certification du RNCP est ainsi de 9 euros, assez proche de ce qui est globalement observé dans le PTP.

La répartition des projets selon la durée des parcours de formation PTP reste stable : près d'un projet sur deux a une durée de formation comprise entre 800 et 1 199 heures (46 %) et 18 % ont une durée de 1 200 heures ou plus. La prise en charge de projets adossés à une formation de moins de 200 heures demeure extrêmement rare (1 % en

2024). Les femmes suivent des formations plus longues que les hommes. Elles sont 71 % à suivre des formations de 800 heures ou plus contre 53 % pour les hommes.

De la même manière, le trio de tête des principales certifications visées reste très stable⁸. Le diplôme d'État aide-soignant conserve en 2024 la première place des certifications les plus souvent préparées dans le cadre du PTP, suivi, comme en 2023, des titres professionnels de conducteur du transport routier de marchandises et de secrétaire assistant médico-social. Les projets co-financés par le Fipu se distinguent de l'ensemble des PTP en préparant le plus souvent à la certification d'assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE ou à des certifications proches.

Plus globalement, les formations les plus souvent financées dans le cadre du PTP ont pour point commun de viser quasi exclusivement des diplômes, des titres et des certifications inscrits au RNCP. Comme en 2023, plus de huit certifications préparées sur dix visent un niveau 3 à 5 (du CAP au bac+2). Les certifications visant un niveau bac+5 ou plus ne constituent que 6 % de l'ensemble des dossiers pris en charge en 2024.

Les peu diplômés, les employées et les salariés d'entreprises de taille intermédiaire bénéficient plus souvent du PTP

Le profil des bénéficiaires d'un PTP contraste avec celui de l'ensemble des salariés du secteur privé. Ils sont plus souvent en CDI (94 % contre 85 %). Comme en 2023, ils disposent en 2024, avant l'entrée en formation, d'un niveau de diplôme fréquemment moins élevé : 69 % des bénéficiaires de PTP ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat, contre 56 % des salariés du secteur privé (voir figure 4). Par ailleurs, 60 % des bénéficiaires du PTP sont des employés, seule catégorie socioprofessionnelle surreprésentée par rapport à l'ensemble des salariés du

secteur privé (voir figure 5 page 9). Les bénéficiaires d'un financement Fipu se distinguent par la faible proportion de cadres parmi eux (2 %). En revanche, leur répartition par taille d'entreprise sont très proches : 36 % des salariés ayant bénéficié d'un PTP en 2024 sont issus d'une entreprise de moins de 50 salariés. Cette proportion est inférieure à celle des salariés du secteur privé (voir figure 6 page 9), alors que les salariés de ces structures constituent l'une des priorités de prise en charge recommandées par France compétences (priorité 3).

7. Cet indicateur neutralise le poids de la rémunération prise en charge dans le PTP et, ainsi, le rend comparable sur le même champ avec le CPF. Il se compose des coûts pédagogiques pris en charge par les pouvoirs publics, ainsi que par les bénéficiaires et les entreprises sous forme de restes à charge.

8. Il s'agit des certifications visées les plus souvent citées parmi les dix certifications les plus souvent financées par chacun des ATPro dans le cadre du PTP en 2024.

Focus thématique 2

LE FINANCEMENT DE PROJETS DE TRANSITION VIA LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

La loi du 14 avril 2023 n'a pas seulement ouvert la possibilité de financer des PTP via le Fipu, elle a également étendu les possibilités de mobilisation du C2P⁹. Jusque-là mobilisable pour anticiper un départ à la retraite ou réduire le temps d'exposition à certains risques professionnels via un temps partiel sans perte de salaire, le C2P, qui co-finançait déjà le CPF, peut désormais être également utilisé pour se former et engager une reconversion professionnelle afin d'accéder à un emploi moins ou non exposé à ces facteurs via le dispositif prévention usure-reconversion (PUR). Les modalités du PUR, administré par les ATPro, reprennent celles du PTP mais, lorsque la personne dispose d'un nombre de points suffisant, sa demande ne peut pas être refusée.

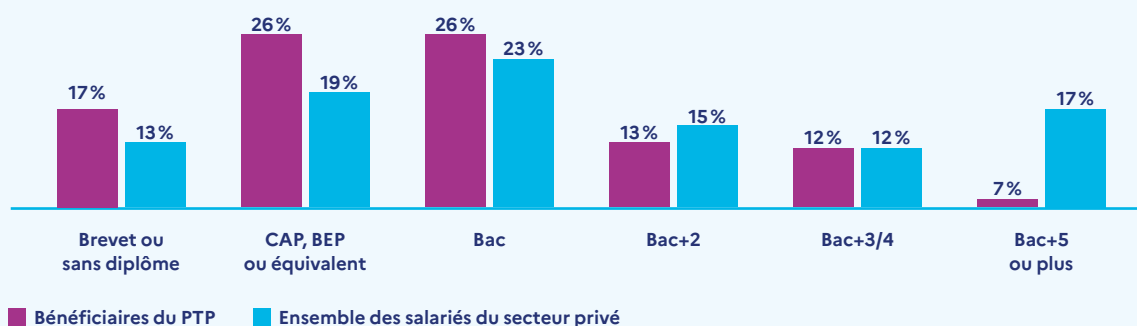
En 2024, alors que les financements ont débuté en mai, 260 PUR ont été pris en charge, pour un montant total de 7 millions d'euros, y compris les co-financements PTP. En effet, si le titulaire du compte n'a pas suffisamment de points pour financer l'ensemble de son projet, l'ATPro peut décider d'en prendre en charge une partie. La quasi-totalité des projets C2P ont bénéficié de ces co-financements, qui représentent les deux tiers des financements de ces dossiers.

Les formations suivies au titre du PUR (C2P) sont plus courtes que celles relevant du PTP (830 contre 947 heures). Les demandes sont quasi systématiquement accordées : une fois considérés éligibles, 97 % des dossiers sont pris en charge, contre 75 % des dossiers PTP classiques. Le reste à charge du bénéficiaire est quasi inexistant, de l'ordre de 0,2 % du montant du dossier.

Le public du PUR se distingue assez nettement de celui du PTP « classique ». Il s'agit sans doute d'une conséquence de la nature des risques professionnels pris en charge par ce dispositif. Ces risques correspondent à des métiers et des populations spécifiques.

4. LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP SONT MOINS DIPLÔMÉS QUE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Part des salariés par niveau de diplôme parmi les bénéficiaires du PTP et l'ensemble des salariés du privé en 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro 2024 / INSEE, enquête emploi en continu 2024 (calculs France compétences).

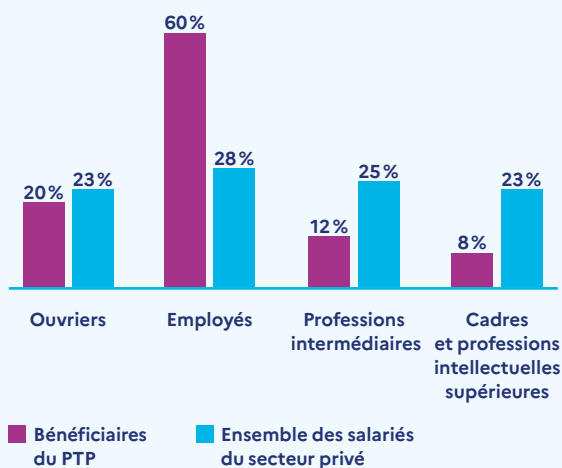
Champ : France, hors Mayotte, ensemble de l'emploi salarié du privé, France, hors Mayotte et Guyane, ensemble des bénéficiaires du PTP.

Lecture : En 2024, les salariés d'un niveau CAP, BEP ou équivalent représentaient 26 % des bénéficiaires du PTP, contre 19 % de l'ensemble des salariés du privé.

⁹ Depuis le 1^{er} octobre 2017, les salariés exposés à certains risques professionnels (environnement physique agressif – bruit, températures extrêmes, environnement hyperbare – ou rythmes de travail particuliers – travail répétitif, de nuit, équipes alternances) acquièrent des points, sur déclaration de leur employeur, qui financent divers dispositifs.

5. LES EMPLOYÉS SONT DEUX FOIS PLUS NOMBREUX PARMIS LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP QUE DANS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Part des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle parmi les bénéficiaires du PTP et dans l'ensemble de population des salariés du secteur privé en 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

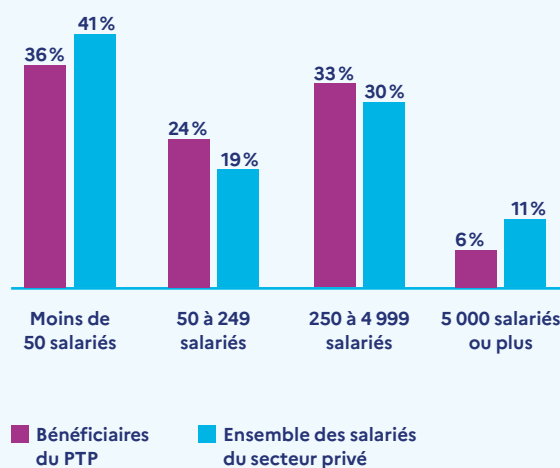
Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro 2024 / INSEE, enquête emploi en continu 2024 (calculs France compétences).

Champ : France, hors Mayotte, ensemble de l'emploi salarié du privé, France, hors Mayotte et Guyane, ensemble des bénéficiaires du PTP.

Lecture : En 2024, les ouvriers représentaient 20 % des bénéficiaires du PTP, contre 23 % de l'ensemble des salariés du secteur privé.

6. LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP SONT MOINS SOUVENT SALARIÉS DES PETITES ET DES TRÈS GRANDES ENTREPRISES

Part des salariés selon la taille de leur entreprise d'origine parmi les bénéficiaires du PTP et dans l'ensemble de population des salariés du privé en 2024



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : France compétences, enquêtes quantitatives ATPro 2024 / INSEE, Base tous salariés 2022.

Champ : France, hors Mayotte, ensemble de l'emploi salarié du privé (hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs), France, hors Mayotte et Guyane, ensemble des bénéficiaires du PTP.

Lecture : En 2024, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentaient 36 % des bénéficiaires du PTP, contre 41 % de l'ensemble des salariés du privé.

Enfin, des différences hommes-femmes notables peuvent être pointées. Les salariées représentent six projets pris en charge sur dix, alors qu'elles constituent un peu moins de la moitié des salariés du secteur privé. Un peu plus âgées que l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP, elles sont également un peu plus diplômées, 59 % d'entre elles ayant

au moins le niveau baccalauréat (contre 55 % des hommes dont le projet a fait l'objet d'une prise en charge en 2024). Enfin, comme dans l'ensemble de la population salariée, elles sont largement sur-représentées parmi les employés, les hommes l'étant plutôt parmi les ouvriers.

À l'issue du PTP, la majorité des transitions aboutissent

Les résultats du PTP s'apprécient à l'aune des finalités qui lui sont fixées par la loi : que les salariés puissent changer de métier ou de profession. L'Observatoire des transitions professionnelles (OTP), porté par l'ATPro Bretagne, réalise annuellement une enquête

auprès de l'ensemble des bénéficiaires du PTP. Réalisée six mois après la fin de leur formation, l'enquête cherche notamment à mesurer la réussite ou l'échec des parcours de transition professionnelle soutenus par le dispositif¹⁰.

10. Synthèse nationale, OTP. Les citations suivantes sont issues de ce document.

En 2024, il ressort de cette enquête que 97 % des salariés ont mené à terme leur formation et que 94 % ont obtenu la certification visée. 59 % occupent un poste en lien avec celle-ci¹¹, proportion stable sur un an. Ces nouveaux postes, qui peuvent être occupés dans la même entreprise¹², sont dans leur majorité occupés en CDI (55 %) ou en contrat à durée limitée (31 %). Pour ceux n'ayant pas réalisé leur transition professionnelle à date d'enquête, 8 % déclarent y avoir renoncé contre 33 % qui poursuivent leur projet de reconversion. Ces derniers sont dans des situations variées (voir figure 7), ils recherchent un poste en lien avec leur formation, sont en train de créer leur entreprise ou réalisent une autre formation.

La situation des bénéficiaires de PTP à six mois est liée à leur profil mais également au projet professionnel ayant motivé leur démarche de transition. Ainsi, à cet horizon, 85 % des sortants formés dans le domaine de la santé occupent un poste en lien avec cette formation, voire 87 % pour ce qui concerne

les formations d'auxiliaire de puériculture. « Les formations en électricité et électronique arrivent en deuxième position, avec 65 % de transitions réussies. [...] Le domaine du commerce complète le podium avec 64 % de bénéficiaires en poste. »

L'enquête apporte également des informations plus qualitatives sur les effets de la formation sur la situation salariale, les conditions de travail et la qualité de vie professionnelle. Plus de la moitié des salariés ayant réalisé une transition professionnelle perçoivent un salaire plus élevé sur leur nouveau poste. Par ailleurs, huit bénéficiaires sur dix ayant changé de métier « jugent leurs nouvelles conditions de travail meilleures ou bien meilleures qu'auparavant ». Une majorité de bénéficiaires considère « que leurs compétences sont mieux reconnues » ou expriment une plus grande satisfaction quant aux « responsabilités qui leur sont confiées ». Plus globalement, invités à porter un regard rétrospectif sur leur démarche, 98 % des salariés interrogés estiment qu'elle a été utile pour leur parcours professionnel.

7. PANORAMA DES PARCOURS À SIX MOIS SUIVANT LA FIN D'UN PTP

Sur 100 bénéficiaires de PTP sortis de formation six mois plus tôt



Source : OTP, enquête nationale 2024.

Champ : Ensemble des bénéficiaires de PTP sortis de formation depuis 6 mois en 2024.

11. Dans l'enquête, le lien formation-emploi est laissé à l'appréciation du répondant.

12. Ainsi, dans un rapport consacré au dispositif, l'IGAS note que « les projets de reconversion des salariés internes à une même entreprise représentent de 14 à 15 % des PTP financés ». B. Bourguignon, D. Giorgi, T. Klein et H. Monasse, « [Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique](#) », Igas, 2023-108R, mars 2023, p. 53. Ce taux dans l'enquête 2024 de l'Observatoire des Transitions Professionnelles s'élève à 18 % des personnes restées chez leur employeur tout en changeant de métier.