

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. Le coût unitaire des formations ainsi financées, généralement longues, s'élève en 2023 à 29 220 euros. Grâce à ce dispositif, la majeure partie des bénéficiaires, plus fréquemment employés et faiblement diplômés, peuvent se reconvertir vers un métier en adéquation avec leur projet.

Le projet de transition professionnelle

Porté par la rémunération, le coût d'un PTP
dépasse 29 000 euros en 2023

03

Le PTP finance des formations longues et certifiantes

05

Le PTP profite plus souvent aux femmes, aux employés
et aux peu diplômés

05

À l'issue du PTP, une majorité de parcours de transition aboutissent

07

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le 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 donne 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 du public 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 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 le coût pédagogique afférent 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 compétences³.

PORTÉ PAR LA RÉMUNÉRATION, LE COÛT D'UN PTP DÉPASSE 29 000 EUROS EN 2023

En 2023, 17 762 projets ont été pris en charge pour un montant net engagé de 519 millions d'euros. Le coût unitaire d'un projet de transition professionnelle s'élève à 29 220 euros. Le reste à charge supporté par le salarié, restitué pour la première fois dans ce rapport, a un poids marginal dans ce coût (*voir encadré page suivante*). La structure du coût d'un PTP reste inchangée par rapport à 2020 : la prise en charge d'éléments de rémunération⁴ du salarié pendant la durée de la formation constitue 65 % de l'ensemble, le coût pédagogique global 25 % et les aides au bénéficiaire (pour les frais annexes : transport, hébergement, restauration) 1 % de l'ensemble.

Les coûts imputables à la mise en œuvre du PTP (charges de fonctionnement, info-gestion...) s'élèvent à 9 % de l'ensemble du coût unitaire engagé en 2023.

Via le poids du salaire de référence, le coût unitaire d'un PTP est directement impacté par des caractéristiques non-financières. La durée de la formation financée, d'abord, qui détermine la durée de la prise en charge effective de la rémunération par Transitions Pro ainsi que, au moins pour partie, le coût pédagogique de la formation associé. Le profil du bénéficiaire, ensuite, dans la mesure où lui sont attachées des caractéristiques qui influencent la rémunération perçue en tant que salarié⁵.

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. 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 règles de prise en charge des financements alloués au titre du PTP mentionné 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.

4. Ces éléments de rémunération intègrent les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles.

5. Catégorie socioprofessionnelle, niveau de formation préalable, ancienneté dans l'entreprise, accords de branche ou d'entreprise de rattachement du salarié, etc.

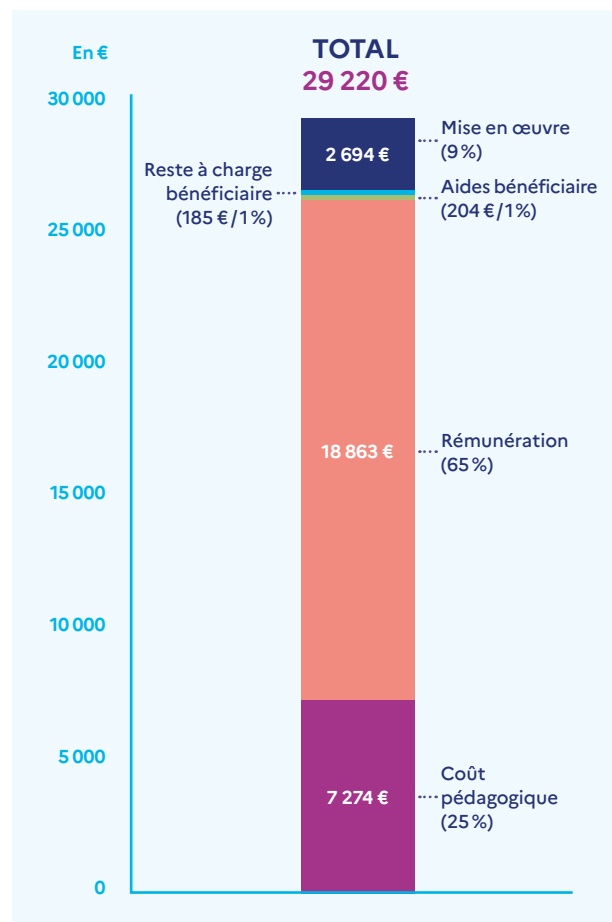
Les caractéristiques non-financières des projets pris en charge sont le résultat combiné des profils de projets déposés, des décisions des commissions paritaires relatives au critère de pertinence du projet qui permet de prononcer son éligibilité⁶ et de l'application du système de priorisation défini par la recommandation PTP-2020-02 de France compétences. Cette recommandation définit dix catégories de priorité⁷, dont cinq sont précisées au niveau régional par les Transitions Pro. Sur 100 demandes de prise en charge instruites et présentées en commission régionale en 2023, 78 projets ont fait l'objet d'une prise en charge⁸.

LA CONTRIBUTION DIRECTE DES BÉNÉFICIAIRES AU FINANCEMENT DE LEUR PTP

La contribution directe des bénéficiaires au financement de leur PTP est désormais retracée par les enquêtes que France compétences conduit annuellement auprès des Transitions Pro. Ce reste à charge est dû en application des règles de prise en charge du PTP. En effet, au-delà d'une rémunération salariale équivalente à deux Smic, un reste à charge est 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 du coût pédagogique de la formation. À l'inverse, en deçà de deux Smic, Transitions Pro est tenue de prendre en charge la totalité de ce dernier et de la rémunération.

Conformément à la réglementation, la décision de prise en charge d'un PTP engendre la décrémentation des droits enregistrés sur le CPF : si c'est bien le salarié qui consent à engager ses droits acquis au titre du CPF lorsqu'il bénéficie 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.

1. COMPOSANTES DU COÛT UNITAIRE D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



Sources : Enquête quantitative Transitions Pro, Extrait bilan Transitions Pro, enquête flash, T4 2023 – France compétences.

Champ : France, hors Guyane et Guadeloupe.

Lecture : En 2023, le coût unitaire d'un PTP est de 29 220 €. Dans ce coût, la prise en charge de la rémunération s'élève à 18 863 €.

⁶ En effet, à la différence du CPF ou du contrat d'apprentissage, qui fonctionnent comme des dispositifs de guichet, le PTP dispose d'une enveloppe fermée dont la dotation est déterminée annuellement.

⁷ Pour plus de précisions, se reporter à la [recommandation PTP-2020-02 relative aux priorités de prise en charge des financements alloués aux PTP engagés au titre du CPF](#).

⁸ Source : France compétences, enquête quantitative Transitions Pro 2023. Champ : France, hors Guyane et Guadeloupe.

LE PTP FINANCE DES FORMATIONS LONGUES ET CERTIFIANTES

Caractéristique distinctive des formations financées dans le cadre du PTP, généralement longues, leur durée moyenne est de 943 heures en 2023. Cela est cohérent avec la priorité accordée aux formations de moins de 1 200 heures établie par France compétences (priorité 4 de la recommandation PTP-2020-02 évoquée plus haut). Cette durée diminue légèrement par rapport à 2022 (962 heures). En revanche, la répartition des projets selon la durée des parcours de formation reste stable : près d'un projet sur deux a une durée de formation comprise entre 800 et 1 199 heures, et 18 % ont une durée de 1 200 heures ou plus.

Si les formations financées dans le cadre du PTP sont de nature variée, en 2023, le diplôme d'État d'aide-soignant, suivi des titres professionnels conducteur du transport routier de marchandises, et secrétaire assistant médico-social sont les certifications les plus fréquemment préparées. Plus globalement, les formations financées dans ce cadre ont pour point commun de majoritairement viser des diplômes, titres et certifications inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Plus de 8 certifications préparées sur 10 visent un niveau 3 à 5 [du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) à bac+2]. Les projets ciblant des certifications de niveau bac+5 ou plus ne constituent que 5 % de l'ensemble des projets pris en charge en 2023.

LE PTP PROFITE PLUS SOUVENT AUX FEMMES, AUX EMPLOYÉS ET AUX PEU DIPLÔMÉS

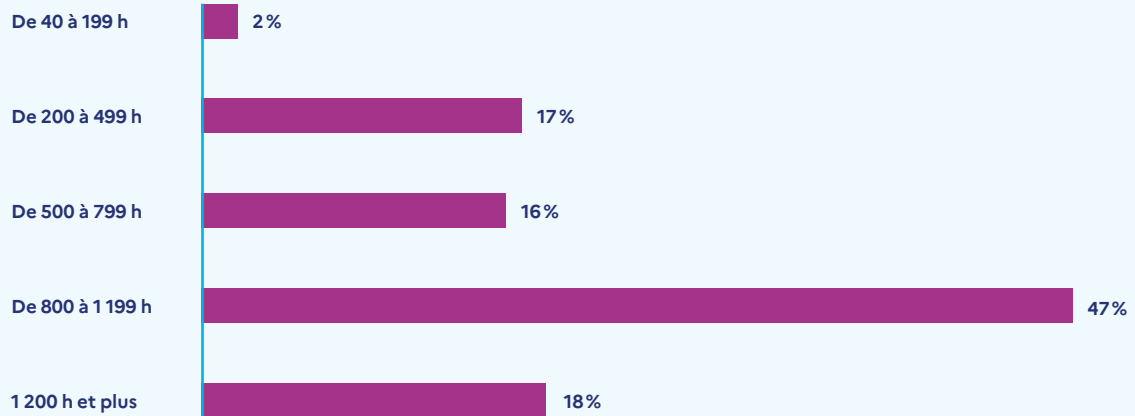
Comparativement à l'ensemble des salariés du secteur privé, les bénéficiaires d'un PTP disposent d'un niveau de diplôme généralement moins élevé. En 2023, avant d'entrer en formation, 7 bénéficiaires du PTP sur 10 disposent au plus d'un niveau baccalauréat (contre 56 % dans l'ensemble de l'emploi salarié du privé). Par ailleurs, dans 6 cas sur 10, les bénéficiaires du PTP sont des employés, seule catégorie socioprofessionnelle surreprésentée par rapport à la population des salariés du privé sur la même période. À noter, enfin, que 30 % des salariés ayant bénéficié d'un PTP en 2023 sont issus d'une entreprise de moins de 50 salariés⁹.

Des différences hommes-femmes peuvent être pointées. Les femmes portent 59 % des projets pris en charge par les Transitions Pro, alors qu'elles constituent 48 % de l'ensemble de l'emploi salarié du privé. Un peu plus âgées que l'ensemble des bénéficiaires d'un PTP, elles sont également plus diplômées, 61 % d'entre elles ayant au moins le niveau baccalauréat (contre 54 % des hommes dont le projet a fait l'objet d'une prise en charge en 2023). Enfin, comme dans l'ensemble de la population salariée, elles sont largement surreprésentées parmi les employés, les hommes l'étant plutôt parmi les ouvriers.

9. À titre de comparaison, au 31/12/2021, les salariés des entreprises de moins de 50 salariés représentent 50 % de l'emploi salarié français [sources : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), France compétences, enquête formation-employeur annuelle 2021]. La prise en charge de projets de salariés issus d'entreprises de moins de 50 salariés constitue une des priorités recommandées par France compétences (priorité 3).

2. UNE FORMATION FINANCÉE SUR DEUX DURE ENTRE 800 ET 1200 HEURES

Durée des parcours de formation financés par le PTP en 2023



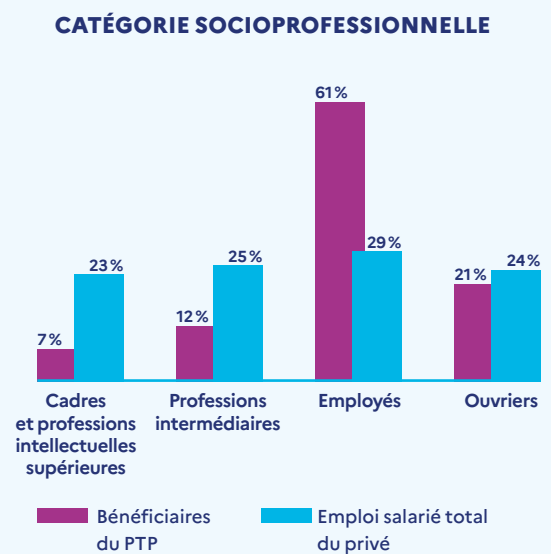
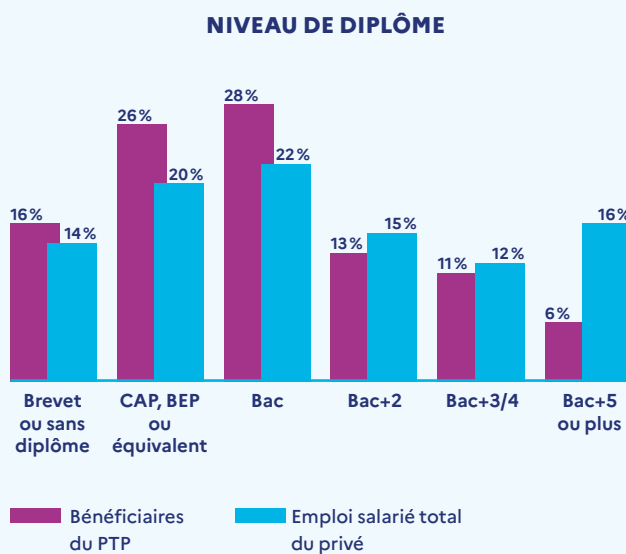
Source : Enquête quantitative Transitions Pro 2023 – France compétences.

Champ : France, hors Guyane et Guadeloupe.

Lecture : En 2023, 18 % des formations financées dans le cadre du PTP avaient une durée moyenne de 1 200 heures ou plus.

3. LES BÉNÉFICIAIRES DU PTP SONT MOINS DIPLÔMÉS ET PLUS FRÉQUEMMENT EMPLOYÉS QUE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

Part des salariés selon leur catégorie socioprofessionnelle et leur niveau de diplôme parmi les bénéficiaires du PTP et dans l'ensemble de la population des salariés du privé en 2023



Source : Enquête quantitative Transitions Pro 2023 – France compétences, enquête emploi – Insee.

Champ : Ensemble de l'emploi salarié du privé en France hors Guyane et Guadeloupe.

Lecture : En 2023, les salariés employés représentent 61 % des bénéficiaires du PTP, contre 29 % de l'emploi salarié total du privé.

À L'ISSUE DU PTP, UNE MAJORITÉ DE PARCOURS DE TRANSITION ABOUTISSENT

Les résultats du projet de transition professionnelle s'apprécient à l'aune des finalités qui lui sont fixées par la loi : que les salariés changent de métier ou de profession. L'Observatoire des transitions professionnelles (OTP), porté par Transitions Pro Bretagne, mène une enquête 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 2023, il ressort de cette enquête que si 94 % des sortants ont obtenu la certification visée, 59 % occupent un poste en lien avec celle-ci¹⁰ (contre 61 % en 2022). Ces nouveaux postes, qui peuvent être occupés dans la même entreprise¹¹, sont dans leur majorité des CDI (53 %). Les contrats à durée limitée concernent quant à eux 33 % de ces nouveaux postes. Pour ceux n'ayant pas réalisé leur transition professionnelle à date d'enquête, 9 % déclarent y avoir renoncé contre 32 % qui poursuivent leur projet de reconversion. Ces derniers sont dans des situations variées **4.** et recherchent un poste en lien avec leur formation, sont en cours de création d'entreprise ou suivent une autre formation.

La situation des bénéficiaires de PTP à 6 mois est liée à leur profil mais également au projet professionnel ayant motivé leur démarche de transition. Ainsi, à cet horizon, alors que 80 % des sortants formés dans le domaine de la santé occupent un poste en lien avec cette formation, « le taux de bénéficiaire en cours de transition est par exemple élevé (44 %) après une formation dans le domaine de l'agriculture car trois quarts des bénéficiaires sont en cours de création ou de reprise d'une exploitation agricole, projet qui peut nécessiter plus de 6 mois¹² ».

59 %

Part des bénéficiaires occupant un poste en lien avec leur formation.

L'enquête apporte également des informations plus qualitatives sur les effets de la formation quant à la situation professionnelle des bénéficiaires. Dans leur grande majorité, les salariés occupant un poste en lien avec leur formation six mois après l'avoir achevée « témoignent de multiples bénéfices à la suite de leur changement de métier : intérêt du travail, reconnaissance des compétences, amélioration des conditions de travail, augmentation des responsabilités... ». Par ailleurs, plus d'un salarié sur deux ayant réalisé une transition professionnelle perçoit un salaire plus élevé à son nouveau poste. Plus globalement, invités à porter un regard rétrospectif sur leur démarche, 96 % des salariés interrogés estiment qu'elle a été utile pour leur parcours professionnel.

¹⁰. Dans l'enquête, le lien formation-emploi est laissé à l'appréciation subjective du répondant.

¹¹. Ainsi, dans un rapport consacré au dispositif, l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) note que « les projets de reconversion des salariés internes à une même entreprise représentent de l'ordre de 14 à 15 % des PTP financés ». Bourguignon B., Giorgi D., Klein T. et Monasse H., « [Transitions professionnelles : dynamiser et mieux cibler l'action publique](#) », Igas, 2023-108R, mars 2023, p.53.

¹². Synthèse nationale – OTP ([observatoire-transitions-professionnelles.fr](#)).

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

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

SUR 100 BÉNÉFICIAIRES

- ▶ 59 occupent un poste en lien avec la formation
 - ▶ 31 sont en contrat à durée indéterminée
 - ▶ 20 sont en contrat à durée limitée (CDD, intérim)
 - ▶ 5 ont créé leur entreprise
 - ▶ 3 sont dans une autre situation
- ▶ 9 ont abandonné leur projet de reconversion
- ▶ 32 indiquent que leur projet est toujours en cours
 - ▶ 16 ont repris leur ancien poste de travail
 - ▶ 15 n'occupent pas d'emploi
 - ▶ 1 occupe un poste sans lien avec sa formation

Source : OTP, enquête nationale 2023.

Champ : Ensemble des bénéficiaires du PTP sortis de formation depuis 6 mois en 2023.

Intérêt du travail, amélioration des conditions de travail et de la rémunération, les bénéfices d'un changement de métier suite à un PTP sont multiples.