



Rapport d'Activité 2021

PARCENAIRES D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Hauts
de France





Le Mot de la Coprésidence

L'année 2021 est une année à marquer d'une pierre blanche tant il aura fallu conjuguer entre les aléas sanitaires et la demande croissante des salariés en matière de reconversion sans oublier de consolider les fondations posées l'année précédente.

Tout juste un an après avoir conduit des transformations profondes visant à inscrire notre association dans le nouveau paysage issu de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les chantiers ouverts grâce à l'investissement des collaborateurs et l'engagement des administrateurs et des commissaires ont permis de développer des partenariats et initiés des projets nombreux : Mission Ressources Handicap Formation, VAE, Transitions collectives ou IA pour Intelligence artificielle...

2021 marque donc une année de consolidation pour l'association avec :

- Une activité en progression significative pour la reconversion des salariés de la région;
- Une expérimentation en direction des entreprises dans le cadre des Transitions Collectives ;
- La construction de partenariats qui ancrent Transitions Pro dans l'écosystème
- La mise en place d'un nouveau schéma de fonctionnement interne en cohérence avec les nouvelles missions.

La coprésidence tient à renouveler à la faveur du présent rapport ses remerciements au personnel pour ses réalisations de l'année 2021 ainsi qu'aux membres paritaires de l'association pour leur mobilisation dans les différentes instances et les projets initiés.

Transitions Pro inscrite dans sa feuille de route progresse pour toujours mieux servir les salariés et les entreprises de la région.

Christophe COURQUIN

Coprésident

Laurent GIBELLO

Coprésident

[SOMMAIRE]

Le mot de la Coprésidence [2]

Au service de la reconversion des salariés et des besoins des entreprises de la région [3]

Un cadre contractuel d'intervention et une double tutelle

Une dynamique de réseau

Une offre de services en proximité et en distanciel

Une équipe pluri-compétente

La Gouvernance : des instances paritaires mobilisées tout au long de l'année [7]

Le Projet de Transition Professionnelle en progression en 2021 [9]

Le dispositif Démission-reconversion décolle en 2021 [10]

La Validation des Acquis de l'Expérience [11]

CléA® - Notre mission de promotion et d'organisation des jurys de certification en région [11]

L'expérimentation des Transitions Collectives [12]

La mission Ressources Handicap Formation [13]

Les Partenariats [14]

La mission de Suivi du CEP en région [15]

Une communication au service de la notoriété [16]

Une équipe Transitions Pro Hauts-de-France engagée au quotidien [17]

Perspectives 2022 [19]

Annexes [21]

Transitions Pro Hauts-de-France au service de la reconversion des salariés et des besoins des entreprises de la région

Transitions Pro Hauts-de-France anime **5 missions** et **1 mission régionale supplémentaire**.

1. Instruire et gérer les projets de reconversion des salariés de la région

Dans le cadre des dispositifs légaux confiés (Projet de Transition Professionnel, Transitions collectives, validation des acquis de l'expérience ou dispositif Démission-Reconversion), Transitions Pro Hauts-de-France opère l'instruction des demandes selon les cadres et priorités pour accompagner la reconversion des salariés de la région et répondre aux besoins de compétences des entreprises de la région.

2. Assurer un service de proximité pour les salariés et pour les entreprises

Au moyen des 5 espaces territoriaux répartis sur le territoire régional des Hauts-de-France à Lille, Amiens, Arras, Valenciennes et Saint-Omer, Transitions Pro Hauts-de-France développe une offre de services auprès des salariés et des entreprises de la région en proximité.

L'offre de services totalement dématérialisée est également une offre de services physique et humaine pour accompagner la réussite des projets des salariés et des entreprises dans le respect des valeurs de l'association paritaire que sont la confidentialité, la bienveillance et la neutralité de l'instruction et des décisions.

3. Financer les dispositifs et assurer la qualité des formations prises en charge

Transitions Pro Hauts-de-France mobilise les dotations dédiées aux dispositifs selon les règles et priorités d'actions spécifiques à chacun d'entre eux. L'association s'assure de la qualité des formations prises en charge et assure le suivi des dispositifs.

4. Organiser la Certification CléA® socle à l'échelle de la région

Par délégation de Certif Pro, Transitions Pro Hauts-de-France assure la gestion administrative de la certification CléA et organise la tenue des jurys paritaires pour la délivrance des certificats CléA aux bénéficiaires de la certification à l'échelle de la région.

5. Produire un rapport annuel sur le CEP en région et développer le Partenariat

La loi a confié à Transitions Pro la mission de produire un rapport annuel sur le suivi du Conseil en Evolution Professionnelle en région. Selon une méthodologie nationale, un rapport est transmis chaque année à France Compétences.

6. Animer la Mission Ressource Handicap Formation pour le compte de l'Agefiph et du Conseil régional des Hauts-de-France

Un accord-cadre conclu entre l'association et l'Agefiph pour la période 2020-2022 organise la mobilisation d'une équipe dédiée à la mission pour développer l'inclusion dans les formations des stagiaires reconnus en situation de Handicap.

Un cadre contractuel d'intervention et une double tutelle

En premier lieu, l'association paritaire est sous la tutelle des services du Ministère du Travail en région – la **DREETS Hauts-de-France** en relais de la DGEFP. Dans ce cadre, une convention d'Objectifs et de Moyens (COM) signée entre l'Etat (DREETS) et Transitions Pro Hauts-de-France pour la période 2020 à 2022 cadre les moyens de fonctionnement que l'association est autorisée à mobiliser annuellement pour assurer ses missions ainsi que les principaux indicateurs de performance associés. Un avenant est conclu chaque année.



Pour 2021, le taux de COM a été renégocié de 9,3% en 2020 à 9,5% pour 2021 et 2022.

En second lieu, **France Compétences** est l'instance qui arbitre la **dotation annuelle PTP**, pilote le **Système d'Information Commun** et produit des **recommandations** qui encadrent certaines missions.



Une Médiation à l'écoute des usagers du PTP formule également des recommandations dans le cadre de son rapport annuel remis au Ministre du Travail.

Une dynamique de réseau

L'association paritaire nationale **Certif Pro** en charge des certifications paritaires interprofessionnelles et particulièrement CléA® assure également une mission d'animation pour le Ministère du Travail du réseau des 18 Transitions Pro.

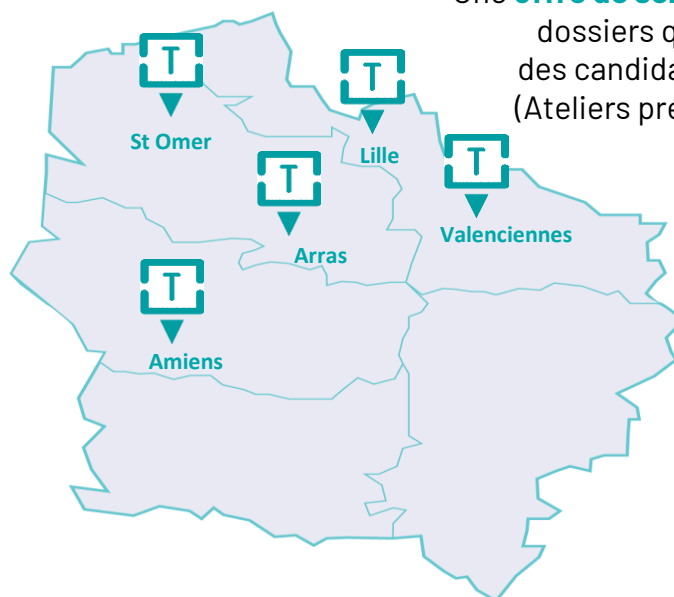


Des Conférences mensuelles réunissent les Présidences et les directions des associations régionales et des Groupes de travail nationaux structurent cette animation nationale pour conforter l'action de chaque association dans son périmètre régional.

De nombreuses productions communes profitent à tous : stratégie, démarches nationales, communications, outillage technique et système d'information.

Les Conférences Certif Pro 2021 se sont déroulées aux dates suivantes : 23 mars, 15 avril, 18 mai, 15 juin, 5 juillet, 21 septembre, 19 octobre, 23 novembre (en présentiel) et 09 décembre 2021.

Une offre de services en proximité et en distanciel



Une **offre de services d'accompagnement** au montage des dossiers qui se réalise depuis les espaces personnels des candidats sur le site internet [Transitionspro-hdf.fr](https://transitionspro-hdf.fr) (Ateliers présentiels, réunions en ligne, Aide en ligne et par téléphone, entretiens...).

5 espaces territoriaux (Lille, Amiens, Arras, Valenciennes et St-Omer)

Une **plateforme régionale d'appels** qui a traité plus de **20 000 appels en 2021**

Un **site internet** d'information sur les Missions et les dispositifs, les partenariats
Des outils auprès des partenaires
61000 visiteurs en 2021

Une forte contribution à la vie du réseau

Transitions Pro Hauts-de-France mobilise des moyens importants dans la vie du réseau

- ✓ Membre du **GT Plénier**,
- ✓ Membre du **COORD (DGEFP, France Compétences)**
- ✓ Membre du **GT national CléA®**
- ✓ Membre du **GT Recommandations (Présidence et DG)**
- ✓ **Système d'information /Dispositifs** (Pilotage D1)



La Gouvernance

Transitions Pro Hauts-de-France est une association paritaire dirigée par un Conseil d'administration composé des 5 organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT, FO, CFTC et CFE-CGC) et des 3 organisations patronales (MEDEF, CPME et U2P). La Coprésidence de Transitions Pro Hauts-de-France est assurée par **Christophe COURQUIN**, Président, représentant de la CFDT et par **Laurent GIBELLO**, Vice-président, mandaté par le MEDEF.

Le BUREAU au 31 décembre 2021

CFDT	Christophe COURQUIN
MEDEF	Laurent GIBELLO
U2P	Philippe LECLERCQ
CFE CGC	Philippe DUGAUTIER
CPME	Poste vacant
CGT	Abdel Hakim HACHEMI
CFTC	Eric COULON
MEDEF	Guy DROBINHOA
MEDEF	Anne-Sophie GIRAUD
FO	Eric DELABROYE

Président
Vice-Président
Trésorier
Trésorier-Adjoint
Secrétaire
Secrétaire-Adjoint
Membre
Membre
Membre
Membre



Le CONSEIL D'ADMINISTRATION au 31 décembre 2021

Collège Salariés

CFDT
Christophe COURQUIN -
Président
Jean Luc DEBOMY
Patricia ROUTIER (Suppléante)
Amandine SAUVAGE (Suppléante)

CFTC
Eric COULON
Mireille GAUDRE
(Suppléante)
Sonia SZYGENDA
(Suppléante)

FO
Éric DELABROYE
Patrick THIEL
Patrick GOLINVAL
(Suppléant)
Ghezala KRIBA (Suppléante)

CFE CGC
Philippe DUGAUTIER - Trésorier-
adjoint
Jean Louis TAILLEFER
Souad MOUKHLES (Suppléante)
Patrick MALBRANQUE
(Suppléant)

CGT
Abdel Hakim HACHEMI -
Secrétaire adjoint
Thierry DUQUENNE
Moussa LABACHI
(Suppléant)

Collège Employeurs

MEDEF
Laurent GIBELLO - Vice-président
DROBINHOA Guy
Anne Sophie GIRAUD
Jean François KLEIN
Isabelle POISSONNET
Daphnée DEFFRENNES - (Suppléante)
Bruno BOTTIGLIONE - (Suppléant)
Anne Sophie CLAVERIE - (Suppléante)
Thierry DEPRET - (Suppléant)
Guillaume FABRITIUS - (Suppléant)
Christophe ROCHELLE - (Suppléant)

CPME
Sébastien GALLAND RINS
Jazon GALLAND RINS
Christophe RUBIGNY - (Suppléant)

U2P
Philippe LECLERCQ - Trésorier
Alain DUCIEL - (Suppléant)

Des instances paritaires mobilisées tout au long de l'année

50 commissaires mobilisés par délégation du Conseil d'administration pour instruire et décider de la prise de charge des Projets de Transition Professionnelle et des dossiers de Transitions collectives, analyser le caractère réel et sérieux des projets de salariés à la démission, valider les prises en charge de la Validation des acquis de l'expérience et délivrer les certificats CléA®.

55 commissions paritaires d'Instruction se sont réunies en 2021 à Lille, Amiens, Arras, Valenciennes et Saint-Omer

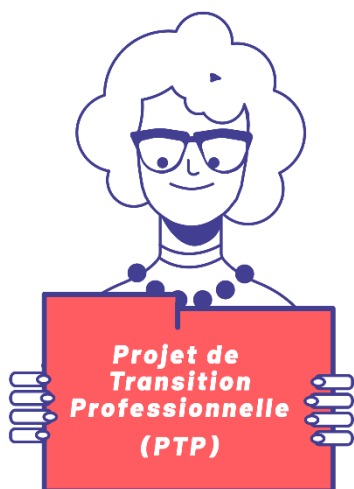
Au-delà des réunions des instances de l'association, la gouvernance s'est mobilisée tout au long de l'année pour accompagner les chantiers, animer les Groupes de Travail (Binômes d'animation des CPI, Suivi du Conseil en évolution professionnelle, CléA®, Transitions collectives...). Il s'agit également des réunions paritaires, des rendez-vous et des réunions de travail pour échanger, partager et prendre les décisions utiles au développement des missions de l'association et de la reconversion des salariés de la région Hauts-de-France.

Un Binôme des Trésoriers très actifs pour superviser le budget et la rigueur comptable



Désigné en cours d'année 2021, **Philippe LECLERCQ** et **Philippe DUGAUTIER** en qualité de Trésorier et de Trésorier-Adjoint ont été très investis auprès de la Direction et des équipes de gestion pour suivre l'exécution budgétaire et valider les dépenses. Cette mission assidue se traduit par 3 séquences mensuelles de contrôle et de validation des dépenses a minima. Ce travail a permis de respecter le cadre budgétaire de la Convention d'Objectifs et de Moyens (COM) pour l'année 2021 conclu avec l'Etat pour notre budget de fonctionnement d'une part et de prendre en charge la rénovation de l'espace territorial de Lille Métropole dans le cadre du budget de Transformation.

Le Projet de Transition Professionnelle en progression en 2021



Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet aux salariés pour lesquels la formation préalable est nécessaire au changement de métier de bénéficier de la prise en charge du coût pédagogique de leur formation certifiante et de leur salaire dans le cadre d'une autorisation d'absence. La reconversion des salariés est ainsi sécurisée.

En troisième année d'existence, la mesure commence à s'installer auprès des salariés qui souhaitent se reconvertir. 2005 dossiers ont été déposés en 2021 auprès de Transitions Pro Hauts-de-France contre 1755 en 2020 soit une progression de plus de 14%.

Les **5 Commissions Paritaires d'instruction** (par délégation du Conseil d'Administration réalisent l'instruction des dossiers de PTP) ont examinés 1835 dossiers recevables en 2020.

Au total, 1617 PTP ont été pris en charge en 2021 pour les salariés de la région Hauts-de-France pour un financement total de 41,8M€.

[Tableau quantitatif et financier des engagements PTP 2021]

Commissions Paritaires d'Instruction	Demande PTP 2021		Décisions d'engagement	
	Montant total	Quantité de dossiers	Engagé (K€)	Quantité de dossiers
Janvier	1,46 M d'€	65	1,12 M d'€	48
Février	1,85 M d'€	81	1,42 M d'€	63
Mars	0,86 M d'€	39	0,68 M d'€	32
Avril	1,78 M d'€	76	1,54 M d'€	66
Mai	2,92 M d'€	121	2,59 M d'€	105
Juin	4,11 M d'€	168	3,88 M d'€	155
Juillet	10,29 M d'€	368	9,19 M d'€	329
Septembre	12,38 M d'€	459	11,09 M d'€	408
Octobre	3,37 M d'€	130	3,09 M d'€	119
Novembre	2,72 M d'€	116	2,44 M d'€	106
Décembre	5,48 M d'€	212	4,79 M d'€	186
Total	47,22 M d'€	1835 dossiers	41,8 M d'€	1617 dossiers

[Portrait-robot des bénéficiaires du PTP]

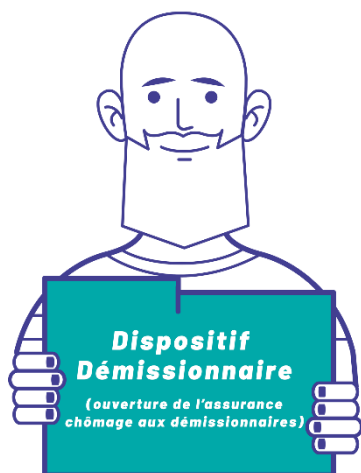
60 % des bénéficiaires sont des femmes (952 projets)

78 % des salariés en reconversion en Hauts-de-France ont moins de 45 ans.

81 % des salariés sont Ouvriers-Employés et 9% sont cadres

95 % des projets se réalisent durant le temps de travail

Le dispositif Démission-reconversion décolle en 2021



Initié depuis 2020, le **dispositif Démission-reconversion** ou encore appelé « démissionnaire » est accessible aux salariés en CDI du secteur privé qui justifient d'une activité professionnelle de 5 ans au cours des 60 derniers mois, à la date de leur démission.

Il permet aux salariés d'entreprendre un projet de création/reprise d'entreprise ou une formation après une démission tout en bénéficiant des allocations de chômage. 3 préalables : disposer de droit à indemnisation, mobiliser un Conseil en évolution professionnelle et solliciter Transitions Pro qui étudie le caractère réel et sérieux de la démarche.

En 2021, 1309 salariés ont déposé une demande auprès de la Commission Paritaire Interprofessionnelle régionale et Transitions Pro Hauts-de-France a délivré 1116 attestations de caractère réel et sérieux.

[Portrait-robot des bénéficiaires du Dispositif démissionnaire]

70 % des candidats visent une Création ou une Reprise d'entreprise

Un quasi parité avec 50,1% d'hommes et 49,9% de femmes

24,1% des salariés sont accompagnés par l'APEC et 72% par l'opérateur privé

41,9% des salariés ont moins de 6 ans d'ancienneté dans l'emploi

Le devenir des salariés inscrits dans le dispositif Démissionnaire : les enseignements de l'enquête confiée à Qualitest en 2021

Le réseau Transitions Pro a confié à un organisme indépendant fin 2021 la réalisation d'une enquête de suivi de cohortes des salariés engagés dans le dispositif démissionnaire. Sur 552 répondants pour la région Hauts-de-France, 95% des salariés déclarent avoir démissionné à la réception de leur attestation de caractère réel et sérieux par Transitions Pro. 91% des salariés en création d'entreprise déclarent avoir immatriculé leur entreprise. Enfin, les salariés en projet de formation déclarent pour 95% d'entre-eux avoir engagé leur formation. 81% des enquêtés déclarent avoir retrouvé un nouvel emploi à l'issue de leur formation

La Validation des Acquis de l'Expérience



L'ordonnance COVID du 1^{er} avril 2020 a confié aux Transitions Pro et aux opérateurs de compétences la mission de financement de l'accompagnement VAE des salariés dans le cadre d'un forfait qui couvre la recevabilité, l'accompagnement et la certification.

2021 voit le rôle de Transitions Pro se consolider auprès des prescripteurs avec 385 dossiers pris en charge sur l'année.

Une collaboration étroite a été initiée et animée avec le guichet INTERVAL associant les 8 certificateurs de la région et le C2RP.

Une campagne de promotion a également été réalisée en 2021 sur les réseaux sociaux pour permettre aux salariés d'identifier le rôle et mission de Transitions Pro Hauts-de-France.



CléA® - Notre mission de promotion et d'organisation des jurys de certification en région

CLÉA® est la première certification interprofessionnelle prévue par le Code du Travail à destination des salariés et demandeurs d'emploi peu qualifiés ou non diplômés. Reconnue partout en France et dans les entreprises de tous les secteurs, la certification professionnelle CLÉA® reconnaît la maîtrise des connaissances et compétences professionnelles de base. Elle constitue un socle pour aller plus loin...

1^{ère} région CléA® - France entière
55 jurys CléA® réunis en 2021 et 3969 Certificats délivrés.

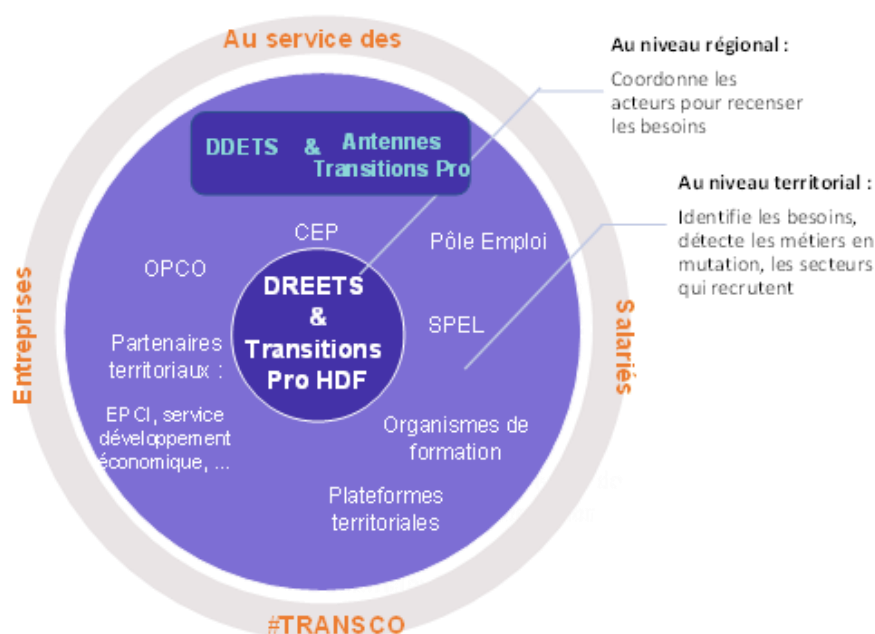


L'expérimentation des Transitions Collectives



Imaginées et coconstruites avec l'État et les partenaires sociaux courant 2020, les **Transitions collectives** (TransCo) ont été déployées début 2021 pour permettre aux employeurs d'anticiper les mutations dans les entreprises, à travers la mise en place d'un dialogue social constructif (mutations économiques, conjoncturelles, réglementaires, techniques ou technologiques, environnementales, humaines et sociales ...).

Au plus proche des territoires, et en lien étroit avec la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et des OPCO, **une équipe de 5 personnes au sein des Espaces Territoriaux de Transitions Pro** s'est progressivement formée en cours d'année sur le dispositif.



L'ambition de Transitions Pro Hauts-de-France a été d'installer une **véritable animation territoriale, en synergie avec l'ensemble des acteurs au service de l'emploi et des compétences du territoire, et au service des entreprises et des salariés**. Nous avons ainsi été au contact des SPEL, des Opco, des acteurs économiques de l'emploi (EPCI, chambres consulaires, maison de l'emploi, Pôle emploi ...), les CEP, les organismes de formations et cabinets de conseils ...

Transitions Pro s'efforce de fédérer et coordonner les acteurs contributeurs aux projets sur le territoire pour contribuer à la mise en mouvement territoriale autour du dispositif. Il s'agit aussi d'accompagner, promouvoir et mettre en œuvre le dispositif auprès des entreprises, en lien avec les OPCO, et auprès des salariés, en lien avec les opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

+ 400 partenaires et 100 entreprises rencontrés.
+ 40 webinaires et réunions collectives Transco animés ou coanimés.
+ 10 mailings réalisés en lien avec les partenaires.

10 accords GEPP signés pour environ 150 salariés concernés.
5 dossiers de salariés financés sur le dispositifs des Transitions Collectives.
Des spots radios diffusés sur les ondes de septembre à novembre 2021

La mission Ressource Handicap Formation

Financée par l'Agefiph avec le concours du Conseil régional des Hauts-de-France, la mission Ressource Handicap Formation vise à favoriser l'accès à la formation de droit commun des personnes en situation de handicap en synergie avec notre rôle d'acheteur de formation pour tous les salariés.

Les axes d'intervention de la Mission RHF

- ✓ **Animer et Professionnaliser les Référents Handicap dans les OF et CFA de la région**
- ✓ **Accompagner les OF et CFA via**
 - **L'appui aux situations individuelles** pour faciliter l'accès aux formations et leur accessibilité: orientation vers des solutions de diagnostic, de compensation, de sécurisation de parcours...
 - **Une démarche de progrès continue des OF et CFA soutenue par une «Charte de Progrès»** visant à mieux répondre aux obligations légales.
- ✓ **Observer, capitaliser et proposer**

Bilan 2021 des actions de sensibilisation, de professionnalisation et d'animation

- 130 professionnels d'OF/CFA ayant suivi une action de sensibilisation au handicap
- 101 référents handicap ayant suivi une action de professionnalisation
- 49 participants aux ateliers d'échanges entre pairs
- 8 ateliers thématiques dont 4 dédiés à Qualiopi
- 1 journée annuelle des référents handicap
- 2 webinaires (accessibilité numérique – Handicap psychique, cognitif et mental)
- Construction d'un e-learning de sensibilisation à destination des professionnels de la formation

Bilan 2021 des solutions individuelles de compensation et des Chartes de Progrès.

- 95 sollicitations / 42 parcours aménagés
- Démarche présentée à 119 participants / 65 signataires de la Charte en 2021

**Taux de
satisfaction
des formés
= 9,5/10**

Un important travail a également été conduit par l'équipe **Ressource Handicap Formation** pour transformer et animer le **site internet 100% accessible (V2)** visité par 16228 visiteurs en 2021. **6 newsletters ou brèves** ont été adressées à plus de 1567 inscrits en progression de 20,5%. Enfin, l'ouverture d'une page **LinkedIn regroupe 125 abonnés à fin 2021**.

Les Partenariats



L'APEC et Transitions Pro Hauts-de-France ont signé en mai 2021 une convention de partenariat. Ils s'engagent à optimiser les démarches d'évolution et de transitions professionnelles des Cadres en région.



Transitions Pro, acteur majeur de la formation des salariés en reconversion, a renouvelé son partenariat avec l'**Agefiph** pour favoriser la mise en œuvre de parcours pour les personnes en situation de handicap, pour lesquelles le changement de métier est souvent une nécessité.



Transitions Pro Hauts-de-France et l'**Opcw des Entreprises de Proximité (OPCO EP)** ont signé un Partenariat en Hauts-de-France pour développer les synergies au service des entreprises et des reconversions professionnelles des salariés



Depuis 2020, Le **Groupe Évolution** et Transitions Pro Hauts-de-France entretiennent des relations étroites pour faciliter l'accès des publics salariés au Conseil en Évolution Professionnelle (CEP), partager leurs offres de services respectives et assurer des interventions croisées pour permettre aux collaborateurs des 2 structures de bien s'articuler.



Le **C2RP-Carif-Oref Hauts-de-France** et Transitions Pro Hauts-de-France s'engagent dans l'échange de données sur l'emploi des salariés pour améliorer leur appui auprès des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi sur les territoires et de permettre une meilleure visibilité pour les salariés et les entreprises.

Les partenariats ont trouvé leur point d'orgue en novembre 2021 à l'occasion de la **Journée nationale de la reconversion professionnelle** et l'accueil des Organismes de Formation, des Opérateurs de compétences, de l'Etat et des Opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) dans le cadre de **5 Afterwork d'accueil des salariés en dehors des horaires d'ouvertures habituelles dans nos espaces territoriaux** de Lille Métropole, d'Amiens, Arras, Valenciennes et Saint-Omer.



Un premier Rapport de Suivi du Conseil en Evolution Professionnelle en Région Hauts-de-France

Au titre de la mission de suivi de la mise en œuvre du CEP en région confiée à Transitions Pro au titre de l'article D 6326-20-4 du Code du Travail, un premier rapport a été produit par Transitions Pro Hauts-de-France en 2021.

Coconstruit avec les 5 opérateurs régionaux du Conseil en Evolution Professionnelle, le rapport résulte également des travaux du Groupe de Travail paritaire Suivi du CEP en Région créé par le Conseil d'Administration de Transitions Pro et dans le cadre duquel interviennent également l'Etat et le Conseil régional.



Une Communication au service la notoriété

Organiser et piloter une stratégie de communication pour faire connaître la marque Transitions Pro Hauts-de-France, et promouvoir les services et dispositifs.



Faire système est l'objectif poursuivi pour développer une communication efficace et à meilleur coût pour notre association. Un planning de diffusion auprès des réseaux sociaux **Facebook - LinkedIn et Twitter** en relais de contenus rédactionnels support de l'actualité suivant les différentes cibles (bénéficiaires, partenaires, entreprises, journalistes). Une **relation Presse** qui s'organise.

Une année éternuée avec le Journal télévisé TF1 de 13h00 un dimanche de janvier

Une présence régulière dans la Presse Quotidienne Régionale, média de proximité et de confiance



Via le Digital dans 13 hypermarchés de la région et la Radio pour **TransCo** (Virgin Radio, RTL2, Evasion / RFM + Podcast Radio France)



Une équipe Transitions Pro Hauts-de-France engagée au quotidien

Au fil de l'année 2021, Transitions Pro au quotidien, ce sont **43 salariés engagés dans les missions et services auprès des salariés, des entreprises et des partenaires.**

La mobilisation des équipes a permis de maintenir les espaces territoriaux ouverts au public dans le respect des gestes barrières quasiment toute l'année 2021. Des stands nombreux ont été animés par les équipes y compris dans le cadre de Salons en ligne.



Soleil et bonne humeur étaient au programme d'une **journée champêtre** organisée près d'Arras en juin 2021. Une journée dédiée à la convivialité et au plaisir d'être réunis pour une première fois.

Bien accueillir et bien intégrer les collaboratrices et les collaborateurs sont des valeurs fortes de Transitions Pro Hauts-de-France.

Donner aux collaborateurs une vision à 360 degrés sur le cadre de travail depuis les congés payés jusqu'aux œuvres sociales, un **Livret d'Accueil** a été produit en 2021 et diffusé à l'ensemble du personnel de l'association.





Jouer collectif avec un Séminaire de travail organisé avec l'ensemble des collaborateurs en septembre 2021 pour partager les réalisations et les enjeux et préparer la feuille de route 2022

Une communication interne soutenue

En 2021, une **nouvelle organisation** a pris corps pour conjuguer proximité et pilotage des missions et activités.

Le management de proximité anime régionalement les sujets communs pour assurer une cohérence régionale des actions mises en œuvre sous l'animation d'une Directrice en charge des opérations.



78 jours de formation réalisés à destination des équipes et particulièrement des Référénts de parcours de formation et des Chargés d'information et d'information



Perspectives 2022

FEUILLE DE ROUTE 2022

Avant-propos...

«Après deux années consacrées à l'installation et la consolidation de notre association dans ses nouvelles missions et dans le système d'acteurs, 2022 porte les enjeux de notre développement avec la volonté d'être à l'initiative au service des salariés et des entreprises à l'échelle de notre territoire en région et en réseau avec Certif Pro.

Nous savons pouvoir compter sur votre mobilisation à toutes et tous pour démontrer à nouveau votre capacité à vous mobiliser et relever les nouveaux projets qui permettront d'asseoir Transitions Pro Hauts-de-France dans son rôle d'acteur incontournable de la reconversion».

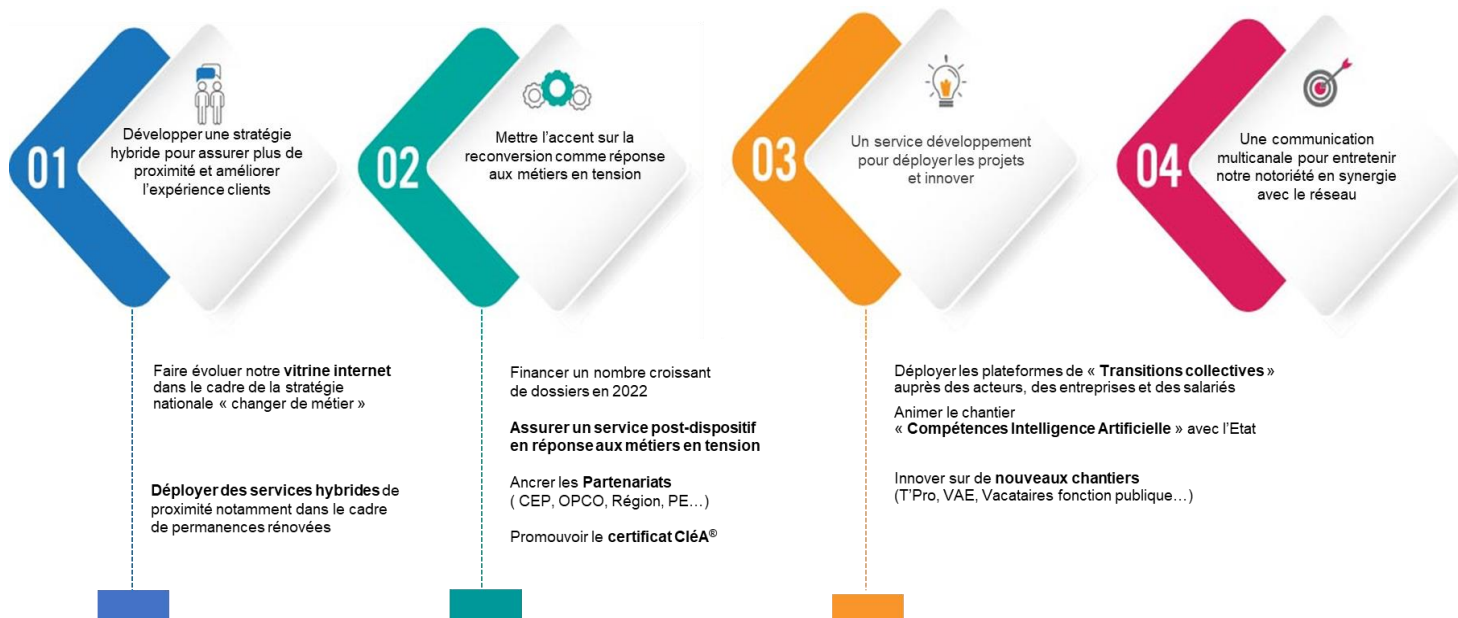


Christophe Courquin
Coprésident



Laurent Gibello
Coprésident

1





PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO

Hauts
de France

**FORMATION PAYÉE +
SALAIRE MAINTENU =
RECONVERSION RÉUSSIE!**

Indicateurs COM

Année: 2021

Région(s): HDF

Article COM	Indicateurs	Définition	Valeurs année d'extraction	Valeurs année N-1
4-1-1	(Nombre de projets de transition professionnelle pris en charge d'ouvriers et/ou employés les moins qualifiés de niveaux 3 et infra) / (nombre total de projets de transition professionnelle pris en charge) * 100	Taux de projets de transition professionnelle pris en charge portés par les salariés les moins qualifiés	28 %	30 %
4-1-2	Taux d'acceptation des projets de transition professionnelle éligibles déposés par des femmes / taux d'acceptation global des projets de transition professionnelle éligibles	Ratio d'acceptation des PTP éligibles déposés par des femmes.	0.99	0.989
4-1-2	(Nombre de projets de transition professionnelle pris en charge portés par des femmes et ciblant un métier de l'industrie, l'informatique, l'ingénierie et du BTP) / (nombre de projets de transition professionnelle pris en charge ciblant un métier de l'industrie, de l'informatique, l'ingénierie et le BTP) *100	Taux de projets de transition professionnelle pris en charge portés par des femmes qui ciblent un métier dans un des secteurs faiblement féminisés.	19 %	21 %
4-1-2	Taux d'acceptation des projets de transition professionnelle éligibles déposés par des femmes ouvrières et/ou employées les moins qualifiées de niveaux 3 et infra / taux d'acceptation global des projets de transition professionnelle éligibles	Ratio d'acceptation des PTP éligibles déposés par les femmes les moins qualifiées.	1.013	1.028
4-2	Nombre total de partenariats régionaux conclus Dont partenariats avec engagements financiers Dont autres partenariats de projet		N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions	N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions
4-3	Durée moyenne des formations prises en charge par la Transitions Pro au titre du projet de transition professionnelle pour la certification RNCP1884 / durée moyenne nationale des formations prises en charge au titre du projet de transition professionnelle pour la certification RNCP1884(A calculer uniquement sur les trois certifications les plus fréquemment prises en charge par l'association Transitions pro)	Ecart entre la durée moyenne des projets ciblant les trois certifications les plus fréquemment prises en charge par la Transitions pro et la durée moyenne nationale de prise en charge de ces certifications. Lorsque le résultat est inférieur à 0,9 ou supérieur à 1,1, cela caractérise un écart de plus ou moins 10% par rapport à la durée nationale moyenne des projets et permet donc de caractériser une individualisation de la durée du parcours de formation.	0.99	1.01
4-3	Durée moyenne des formations prises en charge par la Transitions	Ecart entre la durée moyenne des projets ciblant les trois certifications les	0.871	1.174

Article COM	Indicateurs	Définition	Valeurs année d'extraction	Valeurs année N-1
	Pro au titre du projet de transition professionnelle pour la certification RNCP4495 / durée moyenne nationale des formations prises en charge au titre du projet de transition professionnelle pour la certification RNCP4495(A calculer uniquement sur les trois certifications les plus fréquemment prises en charge par l'association Transitions pro)	plus fréquemment prises en charge par la Transitions pro et la durée moyenne nationale de prise en charge de ces certifications. Lorsque le résultat est inférieur à 0,9 ou supérieur à 1,1, cela caractérise un écart de plus ou moins 10% par rapport à la durée nationale moyenne des projets et permet donc de caractériser une individualisation de la durée du parcours de formation.		
4-3	Durée moyenne des formations prises en charge par la Transitions Pro au titre du projet de transition professionnelle pour la certification RNCP35830 / durée moyenne nationale des formations prises en charge au titre du projet de transition professionnelle pour la certification RNCP35830(A calculer uniquement sur les trois certifications les plus fréquemment prises en charge par l'association Transitions pro)	Ecart entre la durée moyenne des projets ciblant les trois certifications les plus fréquemment prises en charge par la Transitions pro et la durée moyenne nationale de prise en charge de ces certifications. Lorsque le résultat est inférieur à 0,9 ou supérieur à 1,1, cela caractérise un écart de plus ou moins 10% par rapport à la durée nationale moyenne des projets et permet donc de caractériser une individualisation de la durée du parcours de formation.	0.998	0
4-4	Taux d'acceptation des projets de transition professionnelle éligibles répondant à la priorité 10/ Taux d'acceptation global des projets de transition professionnelle éligibles	Ratio d'acceptation des PTP éligibles répondant à cette priorité. Ce ratio vise à mesurer l'écart entre le taux d'acceptation des projets éligibles répondant à cette priorité et le taux d'acceptation global.	1.005	0
4-4	Taux d'acceptation des projets de transition professionnelle éligibles répondant à la priorité 6/ Taux d'acceptation global des projets de transition professionnelle éligibles	Ratio d'acceptation des PTP éligibles répondant à cette priorité. Ce ratio vise à mesurer l'écart entre le taux d'acceptation des projets éligibles répondant à cette priorité et le taux d'acceptation global.	0.93	0
4-4	Taux d'acceptation des projets de transition professionnelle éligibles répondant à la priorité 7/ Taux d'acceptation global des projets de transition professionnelle éligibles	Ratio d'acceptation des PTP éligibles répondant à cette priorité. Ce ratio vise à mesurer l'écart entre le taux d'acceptation des projets éligibles répondant à cette priorité et le taux d'acceptation global.	0.999	0
4-4	Taux d'acceptation des projets de transition professionnelle éligibles répondant à la priorité 8/ Taux d'acceptation global des projets de transition professionnelle éligibles	Ratio d'acceptation des PTP éligibles répondant à cette priorité. Ce ratio vise à mesurer l'écart entre le taux d'acceptation des projets éligibles répondant à cette priorité et le taux d'acceptation global.	1.003	0
4-4	Taux d'acceptation des projets de transition professionnelle éligibles répondant à la priorité 9/ Taux d'acceptation global des projets de transition professionnelle éligibles	Ratio d'acceptation des PTP éligibles répondant à cette priorité. Ce ratio vise à mesurer l'écart entre le taux d'acceptation des projets éligibles répondant à cette priorité et le taux d'acceptation global.	1.013	0
5-1	Nombre d'actifs ayant été informés		7498	6515

Article COM	Indicateurs	Définition	Valeurs année d'extraction	Valeurs année N-1
		par la Transitions Pro de la possibilité de s'orienter vers un opérateur CEP (par tout moyen – physique, téléphone, courriel, tchat, etc.)		
5-2-1	Coût moyen de traitement administratif d'un projet de transition professionnelle		N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions	N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions
5-2-1	Délai moyen de traitement administratif d'un projet de transition professionnelle (délai entre la date de dépôt du dossier et la date de décision de la commission)		59.64 j	70.02 j
5-2-2	Délai moyen de traitement administratif d'un projet professionnel d'un démissionnaire (délai entre la date de dépôt du dossier et la date de décision de la commission)		39.7 j	31.7 j
5-3	Montant total des frais de remboursement des administrateurs		N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions	N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions
5-3	Coût moyen de remboursement des frais par administrateur		N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions	N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions
5-4	Nombre de contrôles de prestataires d'actions de formation réalisé		N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions	N/A - Voir annexe COM pour plus de précisions



Tél : 03 59 61 62 63
TRANSITIONSPRO-HDF.FR

