PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS PRO Hauts de France

Anticiper les métiers de demain et accompagner les reconversions

DOSSIER DE PRESSE 2026/2027

SOMMAIRE

QUI SOMMES-NOUS ? P 3,4

Un acteur paritaire au service des transitions professionnelles

Du financement des reconversions à l'anticipation des transformations

Le paritarisme comme cadre de décision, ça compte !

ACCOMPAGNER LES PARCOURS ET SÉCURISER LES RECONVERSIONS P 5,6

Une reconversion ne se résume pas au financement d'une formation

Le Projet de Transition Professionnelle, dispositif central

Des reconversions qui répondent aussi aux besoins des territoires

Une relation de plus en plus étroite avec les entreprises

ANTICIPER LES GRANDES TRANSITIONS DU MONDE DU TRAVAIL P 7 à 9

Quand les métiers changent, les compétences doivent évoluer

A / Compétences IA : faire de la reconversion une réponse aux besoins des entreprises

B / Seniors+ : faire de l'allongement des carrières un sujet de compétences

C / Décarbon'Pro® : relier transition écologique et transition professionnelle

FÉDÉRER LES ÉNERGIES POUR FAIRE AVANCER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES P 9,10

Pour anticiper les transformations, il faut croiser les expertises.

L'Europe comme levier pour élargir l'accès à la reconversion

TRANSITIONS PRO HAUTS-DE-FRANCE EN CHIFFRES P 11

QUI SOMMES-NOUS ?

Un acteur paritaire au service des transitions professionnelles

Changer de métier, faire évoluer ses compétences, prévenir une situation d'usure professionnelle ou préparer une nouvelle étape de sa carrière : chaque transition professionnelle répond aujourd'hui à une situation différente.

Pour les salariés, cette transition peut être choisie, ou rendue nécessaire par l'évolution d'un métier ou une transformation de l'entreprise, par l'usure professionnelle, ou tout simplement l'envie de construire un nouveau projet.

Pour les entreprises, la transition professionnelle peut constituer une réponse collective efficace lorsque les métiers évoluent, que certaines compétences deviennent obsolètes alors même que de nouveaux besoins apparaissent.

C'est à la croisée de ces enjeux que se situe Transitions Pro Hauts-de-France.

Association paritaire pilotée par les partenaires sociaux et financée par l'État, Transitions Pro Hauts-de-France accompagne les salariés du secteur privé dans leurs projets de transition professionnelle. Son rôle consiste notamment à instruire et financer les demandes, mais aussi à informer, orienter et accompagner les personnes dans la construction de leur projet. L'association développe une offre de services à destination des entreprises, destinée à les informer sur les dispositifs de transition professionnelle, à favoriser le dialogue avec les salariés et à faciliter la sécurisation des parcours professionnels.

Transitions Pro Hauts-de-France contribue ainsi à rapprocher les enjeux des salariés et les projets des entreprises, en s'appuyant sur un réseau de partenaires régionaux et sur une connaissance fine des dynamiques territoriales.

Du financement des reconversions à l'anticipation des transformations

Si le cœur de métier de Transitions Pro reste la sécurisation des parcours professionnels, les évolutions du marché du travail conduisent progressivement l'association à élargir son champ d'action. En effet, les métiers changent sous l'effet de la transformation numérique, de l'intelligence artificielle, des transitions environnementales ou encore de l'allongement des carrières. Dans le même temps, certaines entreprises doivent faire évoluer leurs organisations et leurs compétences pour répondre à ces mutations et rester compétitives.

Dans ce contexte, accompagner les transitions professionnelles ne consiste plus seulement à intervenir lorsqu'un salarié souhaite changer de métier mais aussi à préparer les compétences qui seront nécessaires demain. C'est cette évolution qui conduit Transitions Pro Hauts-de-France à développer des projets expérimentaux et partenariaux autour des grandes transitions.

L'association se positionne ainsi comme un **laboratoire d'innovations sociales**, à l'écoute des évolutions du monde du travail et de la société, avec une approche qui cherche à rapprocher les besoins des salariés, ceux des entreprises et les réalités économiques des territoires.

Le paritarisme comme cadre de décision, ça compte !

La gouvernance paritaire constitue une caractéristique structurante de Transitions Pro. Son conseil d'administration réunit des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs. Cette gouvernance permet de croiser les regards sur les évolutions du travail et les besoins des salariés comme des entreprises. Le paritarisme intervient également dans le fonctionnement des commissions chargées d'examiner les demandes de financement.

« Notre conviction est simple : les transitions professionnelles ne doivent plus seulement répondre aux transformations économiques, elles doivent permettre de les anticiper. C'est tout le sens de notre engagement auprès des entreprises et des territoires : faire de la reconversion un levier de compétitivité, d'adaptation des compétences et d'innovation sociale. »

Hervé Le Breton – Co-Président Transitions Pro Hauts-de-France

« Notre ADN paritaire, c'est de placer les salariés au cœur des décisions et de leur donner les moyens de rester acteurs de leur avenir professionnel, tout au long de leur carrière. En croisant les regards des organisations syndicales et patronales, nous faisons de la reconversion un droit concret, une opportunité d'émancipation et un outil de sécurisation des parcours. »

Christophe Courquin Co-Président Transitions Pro Hauts-de-France

REPERES

Transitions Pro Hauts-de-France appartient au réseau des 18 associations Transitions Pro, coordonné au niveau national par Certif Pro.

À l'échelle régionale, l'association intervient sur l'ensemble des Hauts-de-France et s'appuie sur un réseau de partenaires de l'emploi, de la formation et des filières professionnelles.

Son expertise repose sur trois dimensions complémentaires :
Accompagner *les salariés dans leur projet professionnel*
Financer et sécuriser *les parcours de reconversion*
Anticiper *les évolutions des métiers et des compétences*

ACCOMPAGNER LES PARCOURS ET SÉCURISER LES RECONVERSIONS

Une reconversion ne se résume pas au financement d'une formation

Pour un salarié qui envisage de changer de métier, la question du financement n'est qu'une étape.

Avant de quitter son emploi ou de s'engager dans une formation, il faut préciser son projet, vérifier sa faisabilité, identifier les compétences à acquérir, choisir une formation adaptée et mesurer les perspectives professionnelles. C'est cette démarche que Transitions Pro Hauts-de-France cherche à sécuriser.

L'association informe les salariés sur les dispositifs existants, les accompagne dans leurs démarches et instruit les demandes de financement. Elle vérifie également la cohérence des projets et la pertinence des formations au regard du métier visé et des perspectives d'emploi, avec le prisme régional et la connaissance de l'économie du territoire.

Le Projet de Transition Professionnelle, dispositif central

Il permet à un salarié de suivre une formation certifiante pour changer de métier, tout en bénéficiant, sous conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés à sa formation.

En 2025, Transitions Pro Hauts-de-France a financé **1 267 parcours PTP**, pour **34,7 millions d'euros engagés**. La durée moyenne de formation était de **844 heures par parcours**.

Ces chiffres permettent de mesurer l'ampleur des reconversions accompagnées, mais ils donnent surtout une idée de ce que représente concrètement un changement de métier : les projets financés peuvent nécessiter plusieurs centaines d'heures de formation et une sécurisation financière pendant cette période.

Le PTP n'est pas le seul dispositif mobilisable. Plusieurs réponses existent, selon les situations rencontrées. Transitions Pro Hauts-de-France intervient également dans le cadre de la **démission-reconversion**, du **PTP cofinancé par l'entreprise**, de la **VAE** ou encore de **CléA®**. L'association accompagne également les démarches liées à la prévention de l'usure professionnelle via le Fonds d'intervention pour la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU) ou via le Compte Professionnel de Prévention des salariés (C2P).

L'enjeu est donc d'identifier, pour chaque situation, **la réponse adaptée, qui permettra de rendre le projet professionnel réalisable et sécurisé**.

Les dispositifs :

La démission-reconversion permet au salarié démissionnaire de bénéficier de l'allocation chômage soit pour préparer un projet de création ou de reprise d'entreprise, soit pour suivre une formation en vue de changer de métier.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître leur expérience professionnelle par un diplôme.

Prévention Usure-Reconversion (PUR) Choisir un nouveau métier pour préserver son capital santé.

Le certificat CléA® est la reconnaissance d'un socle commun de compétences nécessaire à l'exercice de tous métiers.

Des reconversions qui répondent aussi aux besoins des territoires

La reconversion professionnelle est d'abord une démarche individuelle, mais elle constitue également **un investissement stratégique dans le capital humain, la compétitivité des entreprises et le développement économique des territoires**.

Les perspectives d'emploi et les besoins en compétences constituent ainsi des dimensions essentielles dans l'analyse des projets. Transitions Pro Hauts-de-France mobilise sa connaissance des réalités socio-économiques régionales et ses partenariats avec les entreprises, les branches professionnelles et les organismes de formation pour favoriser des reconversions en phase avec les transformations du marché du travail.

Cet ancrage territorial se traduit également dans notre organisation paritaire. L'instruction des demandes et les décisions de financement s'inscrivent dans un dispositif de proximité reposant sur **cinq commissions paritaires implantées à Saint-Omer, Valenciennes, Lille, Arras et Amiens**.

En permettant aux salariés d'accéder à de nouvelles qualifications et en accompagnant leur orientation vers des métiers porteurs, **Transitions Pro contribue à anticiper les mutations économiques, à répondre aux besoins de recrutement des entreprises et à développer les compétences dont les territoires auront besoin demain**.

Une relation de plus en plus étroite avec les entreprises

Cette dimension territoriale se traduit également par le développement d'une offre de services de Transitions Pro Hauts-de-France de plus en plus tournée vers les entreprises et leurs enjeux de ressources humaines.

Face à la transformation des métiers, aux difficultés de recrutement ou aux situations d'usure professionnelle, la reconversion constitue une solution concrète pour anticiper les évolutions, préserver l'employabilité des salariés et accompagner les besoins de compétences.

En 2025, Transitions Pro Hauts-de-France a accompagné **393 entreprises** et réalisé **953 interventions auprès des directions, des équipes RH** : actions de sensibilisation, diagnostics RH, interventions auprès des CSE, réunions d'information collectives, forums sociaux et présentations de l'offre de services.

Cette dynamique traduit une évolution importante de notre positionnement : au-delà du financement des projets individuels, Transitions Pro Hauts-de-France s'affirme comme un **partenaire RH des entreprises** pour anticiper les mutations du travail et investir dans les compétences de demain.

« Je suis beaucoup plus à l'aise maintenant sur le sujet quand il s'agit de reconversion, d'accompagner les seniors dans les formations » - **Groupe Carrefour**

« C'est quelque chose que toutes les entreprises doivent faire, qu'elles soient TPE, PME ou ETI. » **Société Opterm**

ANTICIPER LES GRANDES TRANSITIONS DU MONDE DU TRAVAIL

Quand les métiers changent, les compétences doivent évoluer

L'intelligence artificielle et les technologies numériques modifient les activités et les organisations. Le vieillissement de la population et l'allongement des carrières posent de nouvelles questions en matière de maintien dans l'emploi et de prévention de l'usure professionnelle. La transition environnementale transforme progressivement les activités économiques et les compétences nécessaires. Ces phénomènes très différents ont tous un point commun : **ils transforment les métiers, les besoins en compétences des entreprises.**

C'est à partir de ce constat que Transitions Pro Hauts-de-France développe des solutions dédiées aux entreprises en réponse aux grandes transitions. L'association mène notamment 3 projets structurants autour de ces 3 transitions : **Compétences IA, Seniors+ et Décarbon'Pro®**, respectivement liés aux transformations numériques, démographiques et environnementales.

L'objectif n'est pas de se substituer aux acteurs spécialisés de chaque domaine, mais de faire de la transition professionnelle un levier d'adaptation pour permettre aux salariés d'évoluer et aux entreprises de préparer les compétences dont elles auront besoin.

A / Compétences IA : faire de la reconversion une réponse aux besoins des entreprises

L'intelligence artificielle est souvent présentée comme une transformation technologique. Pour Transitions Pro, elle pose également une question très concrète : quels métiers et quelles compétences seront nécessaires demain ? La transformation numérique concerne des secteurs bien au-delà de la seule filière technologique. L'IA est partout. Les entreprises doivent faire évoluer leurs pratiques et leurs organisations, quant aux salariés, ils doivent parfois acquérir de nouvelles compétences ou envisager une reconversion.

Le projet **Compétences IA**, copiloté par Transitions Pro HDF et la DREETS Hauts-de-France, rassemble des acteurs de l'emploi, de la formation, des institutions et de la Tech. Son objectif est double : accompagner les entreprises dans la transformation de leurs métiers et permettre à des salariés de se reconvertir vers les métiers de l'IA, la data et de la Cybersécurité. Un salarié issu d'un autre métier dispose déjà d'une parfaite connaissance de son entreprise, de son secteur ou de ses contraintes. Une reconversion vers l'IA ou la data peut donc permettre de combiner habilement expérience professionnelle et nouvelles compétences. Le projet illustre ainsi la logique développée par Transitions Pro : partir des transformations économiques pour identifier les nouvelles compétences nécessaires et construire les conditions permettant aux salariés d'y accéder.

Entre 2022 et 2026, Compétences IA c'est :

541 dossiers acceptés

16 273 335 millions d'euros engagés

75 autodiagnostics d'entreprises réalisés, dont **42** entreprises recontactées

B / Seniors+ : faire de l'allongement des carrières un sujet de compétences

Le vieillissement de la population active et l'allongement des carrières modifient les enjeux auxquels sont confrontés les salariés et les entreprises. Comment maintenir les salariés dans l'emploi lorsque leur métier devient physiquement ou psychologiquement plus difficile à exercer ? Comment valoriser l'expérience ? Comment transmettre les compétences ? Et comment permettre à un salarié de changer de voie avant que l'usure ne compromette la poursuite de son activité ?

La réponse suppose d'anticiper les situations et de considérer la reconversion comme l'un des leviers de prévention. C'est dans cette logique que le dispositif Seniors+ a été conçu, porté par Transitions Pro HDF avec l'Aract Hauts-de-France et l'Apec Hauts-de-France, avec le soutien de la DREETS et des organisations paritaires.

Concrètement, Seniors+ vise à accompagner les entreprises dans la gestion de leurs salariés de 50 ans et plus, à favoriser le maintien et la transmission des compétences, mais également à prévenir l'usure professionnelle et à soutenir les projets de reconversion. Cette approche permet de considérer la seconde partie de carrière autrement : non comme une période à gérer en fin de parcours, mais comme une étape qui peut être préparée, adaptée et, lorsque c'est nécessaire, réorientée.

Principaux chiffres à 2026 :

682 sensibilisations auprès de **479** entreprises de - de 250 salariés et **203** de + de 250 salariés

118 entreprises ont bénéficié d'un diagnostic Senior +

Soit **9 722** salariés de plus de 50 ans

C / Décarbon'Pro® : relier transition écologique et transition professionnelle

La transition écologique est souvent abordée sous l'angle des investissements, des technologies ou de la transformation des modèles économiques. Elle pose également une question essentielle : celle des compétences. Lorsqu'une activité évolue, les métiers évoluent avec elle. Certaines compétences deviennent indispensables, d'autres doivent être adaptées et de nouveaux métiers apparaissent.

Pour Transitions Pro Hauts-de-France, **accompagner la décarbonation des entreprises implique aussi d'anticiper les transformations des métiers et de préparer les parcours professionnels des salariés** qui contribueront à cette transition.

C'est dans cette perspective qu'a été conçu **Décarbon'Pro®**, une solution innovante de **diagnostic des compétences à destination des entreprises**, visant à identifier les conséquences de leur trajectoire de décarbonation sur les métiers, les emplois et les besoins en compétences.

Soutenu par la DREETS Hauts-de-France, ce projet est actuellement en phase d'expérimentation. Un premier prototype est en cours de validation auprès de **trois entreprises tests**, afin d'éprouver la pertinence du diagnostic, d'en ajuster la méthodologie et de préparer les conditions de son déploiement en 2027.

À travers Décarbon'Pro®, Transitions Pro Hauts-de-France entend ainsi faire de la transition écologique **un levier d'anticipation et d'investissement dans les compétences**, en articulant les besoins de transformation des entreprises avec la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Cette démarche illustre une conviction : **la réussite de la décarbonation repose autant sur l'évolution des compétences humaines que sur les investissements technologiques.**

CAP RÉUSSITE NUCLÉAIRE : *La souveraineté énergétique entre également dans le scope du projet. En octobre 2026, un partenariat a été conclu entre l'Etat, l'Université des Métiers du Nucléaire et Transitons Pro Hauts-de-France pour répondre aux besoins de la région HDF.*

La filière nucléaire représente déjà 15 000 emplois en Hauts-de-France, au sein de près de 200 entreprises industrielles. À l'horizon des dix prochaines années, plus de 15 000 emplois seraient à pourvoir dans la région, notamment sous l'effet du renouvellement des compétences et des investissements industriels. Le chantier des deux EPR2 de Gravelines pourrait mobiliser jusqu'à 10 000 salariés au pic de son activité, auxquels s'ajouteront les besoins pérennes d'exploitation. Pour répondre à ces enjeux, Transitions Pro Hauts-de-France, l'État et l'Université des Métiers du Nucléaire développent le programme Cap Réussite Nucléaire, avec l'ambition d'accompagner 100 reconversions professionnelles par an vers les métiers de la filière.

FÉDÉRER LES ÉNERGIES POUR FAIRE AVANCER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

Pour anticiper les transformations, il faut croiser les expertises.

L'anticipation des besoins en compétences repose sur une intelligence collective et une connaissance fine des réalités territoriales. Chaque acteur y apporte une expertise complémentaire : les branches professionnelles et les OPCO identifient les évolutions des métiers et les besoins sectoriels ; les entreprises expriment leurs besoins actuels et futurs en compétences ; les organismes de formation construisent les réponses pédagogiques ; les opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) accompagnent les salariés dans l'élaboration de leurs projets ; les acteurs de l'emploi et de l'observation économique éclairent les dynamiques des bassins d'emploi.

La Région, au titre de ses compétences en matière de formation et d'orientation professionnelles, et les services de l'État, notamment la DREETS, contribuent à définir et à accompagner les priorités publiques en matière d'emploi, de compétences et de mutations économiques.

Transitions Pro Hauts-de-France se situe au carrefour de ces expertises. Sa valeur ajoutée consiste à faire converger les analyses, à fédérer les partenaires et à traduire cette connaissance partagée des besoins en **décisions d'investissement dans les compétences**, au service des projets des salariés et des besoins économiques des territoires.

Cette ambition se concrétise par des coopérations opérationnelles à différentes échelles.

En 2026, Transitions Pro Hauts-de-France et **l'OPCO des Entreprises de Proximité (OPCO EP)** ont renforcé leur partenariat afin de faciliter les reconversions professionnelles vers les métiers porteurs des entreprises de proximité. Cette coopération permet notamment de mobiliser des cofinancements pour accompagner les parcours de salariés et de publics prioritaires, en articulant les besoins des entreprises avec les aspirations individuelles.

À l'échelle des bassins d'emploi, **la coopération avec la Communauté urbaine de Dunkerque** illustre une autre dimension de cet engagement : accompagner les mutations industrielles et économiques d'un territoire en faisant de la reconversion professionnelle un levier d'adaptation et de développement des compétences.

Ces partenariats s'inscrivent dans une démarche plus large associant les filières professionnelles, les collectivités, les acteurs de l'emploi et les entreprises, afin d'identifier les opportunités de reconversion et de construire des réponses adaptées aux spécificités de chaque territoire.

L'enjeu est de dépasser une logique de financement des parcours au cas par cas pour développer une véritable stratégie territoriale d'investissement dans les compétences. Une stratégie qui conjugue la liberté de choix des salariés, la sécurisation de leurs parcours et l'anticipation des transformations économiques.

Car une reconversion réussie constitue à la fois un investissement dans l'avenir d'une personne, une réponse aux besoins des entreprises et une contribution au développement des territoires.

L'Europe comme levier pour élargir l'accès à la reconversion

Cette capacité à travailler en réseau s'étend également à l'échelle européenne. Entre 2023 et 2025, Transitions Pro Hauts-de-France a bénéficié du soutien du **Fonds Social Européen+** pour faciliter l'accès à la reconversion de salariés de niveaux 4 et infra (Baccalauréat, BEP, CAP), notamment dans le bassin minier, l'Amiénois et le Dunkerquois, ainsi que sur un axe consacré aux transitions digitales et aux métiers de l'intelligence artificielle.

L'opération a permis de financer **935 parcours** dans le cadre du projet et de soutenir notamment **123 dossiers** de niveaux 4 et infra sur l'axe IA. Le FSE+ joue ici un rôle de levier : il permet de concentrer davantage de moyens sur certains publics et certains territoires, là où la reconversion peut constituer un outil de sécurisation des parcours et d'adaptation aux mutations économiques. **Le Fonds Social Européen + représente 20,308 M€ de financements mobilisés dans le cadre de l'opération**

Pour les années 2026 et 2027, Transitions Pro Hauts-de-France bénéficie d'un cofinancement du Fonds social européen Plus (FSE+), dans le cadre de l'opération **« Hauts-de-France Compétences Inclusives »**. Cette initiative vise à **accroître le nombre de salariés reconnus en situation de handicap pouvant accéder à une reconversion professionnelle sécurisée** grâce au Projet de Transition Professionnelle (PTP), en levant notamment les obstacles financiers à la réalisation de leur projet.

Dans cette même ambition de faire de la reconversion un levier d'inclusion, d'égalité professionnelle et de réponse aux besoins de compétences des territoires, un second projet **Hauts-de-France Girl Power**, en cours d'instruction, vise à **favoriser la féminisation des métiers traditionnellement masculins**, particulièrement dans les secteurs de l'industrie, du bâtiment et des travaux publics (BTP) et des transitions écologiques.

Ces deux initiatives illustrent la volonté de Transitions Pro Hauts-de-France de **conjuguer sécurisation des parcours individuels, réduction des inégalités d'accès aux métiers et investissement dans les compétences nécessaires aux transformations de l'économie régionale**.

TRANSITIONS PRO HAUTS-DE-FRANCE EN CHIFFRES

L'activité de Transitions Pro HDF se traduit d'abord par des parcours individuels, mais aussi par une action auprès des entreprises et par des projets collectifs développés avec les partenaires régionaux.

Les chiffres permettent de mesurer les résultats très concrets obtenus par Transitions Pro

CHIFFRES CLES 2025

5 463 salariés accompagnés

393 entreprises accompagnées

1 267 Projets de Transition Professionnelle financés

34,7M€ engagés dans le cadre des PTP

844 h de formation en moyenne par parcours PTP

953 interventions RH réalisées en entreprise

Contact presse – 3Z Communication

Vanessa Vazzaz – vanessa@3zcommunication.fr – 06 62 07 53 34