

NO GT 2025

RAPPORT D'ACTIVITÉ

TRANSITIONS PRO
GRAND EST

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS
PRO Grand Est



**Michel Klein, Président
de Transitions Pro Grand Est**

Face à l'instabilité, nous avons choisi l'action !

L'année 2025 s'inscrit dans un contexte durablement instable pour la formation professionnelle et les politiques d'emploi. Instabilité politique, contraintes budgétaires, incertitudes économiques : ces facteurs pèsent fortement sur l'ensemble de notre écosystème. Dans ce cadre exigeant, Transitions Pro Grand Est a fait le choix de la responsabilité, de l'adaptation et de la continuité de service, en restant pleinement fidèle à sa mission : sécuriser les parcours professionnels et accompagner les transitions tout au long de la vie active.

Ce résultat est le fruit d'arbitrages assumés, d'un pilotage rigoureux et de l'engagement constant des équipes. Il témoigne de notre capacité collective à absorber les chocs, à optimiser notre organisation et à garantir l'accès aux dispositifs, sans jamais renoncer à l'exigence de qualité ni à l'équité de traitement des publics.

Notre ambition territoriale reste forte. Les reconversions professionnelles contribuent

pleinement au dynamisme économique du Grand Est et leur visibilité est aujourd'hui reconnue.

L'accord national interprofessionnel (ANI) sur les reconversions marque une étape importante. Il confirme le rôle des structures régionales et renforce la responsabilité des partenaires sociaux dans la définition du cadre d'action. Cette capacité de décision locale constitue un atout majeur pour continuer à agir, prioriser et répondre aux besoins des actifs et des territoires, malgré un contexte budgétaire durablement contraint.

Face à l'incertitude, Transitions Pro Grand Est continuera d'assumer pleinement son rôle de guichet unique, d'acteur paritaire responsable et de levier au service des transitions professionnelles. Notre ambition est claire : agir avec exigence, lucidité et solidarité pour sécuriser les parcours, préserver l'emploi et accompagner les transformations indispensables de notre économie régionale.

Sommaire

01

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS 6

- 8 • Le projet de transition professionnelle
- 11 • Le dispositif démission-reconversion
- 11 • La certification CLéA
- 12 • Les dispositifs de prévention de l'usure professionnelle

02

IMPACT TERRITORIAL ET PERFORMANCE 14

- 16 • Répondre aux besoins prioritaires du territoire
- 18 • Une mobilisation accrue des entreprises et des réseaux
- 20 • Des parcours plus sûrs et mieux accompagnés
- 18 • Des outils innovants pour une expertise renforcée
- 22 • Excellence opérationnelle
- 24 • Calendrier des temps forts 2025

03

UNE ORGANISATION ENGAGÉE PORTÉE PAR SES TALENTS 28

- 30 • Une équipe aux multiples talents
- 32 • Accompagner, moderniser, attirer : une dynamique RH en mouvement



FOCUS SUR LES DISPOSITIFS

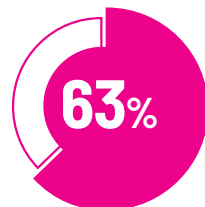
Le projet de transition professionnelle

1122

PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE FINANCÉS

1784

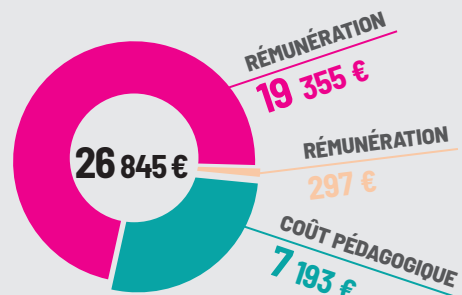
PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE EXAMINÉS



D'ACCEPTATION

30 120 374 € ENGAGÉS

COÛT MOYEN D'UN PTP



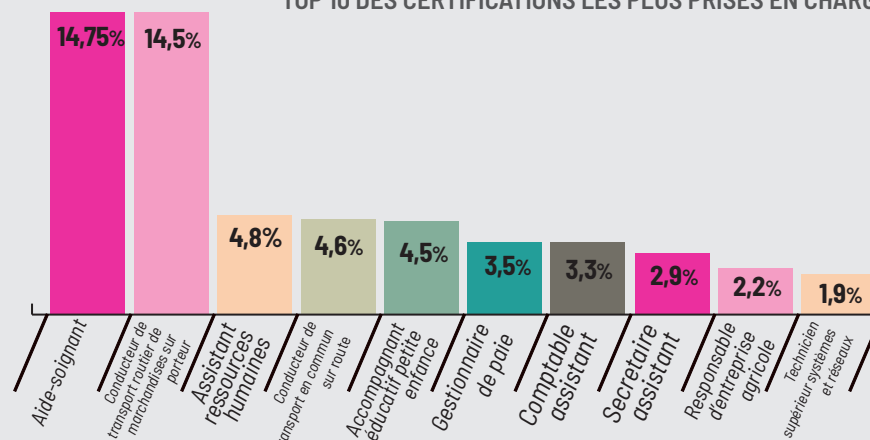
Sur l'ensemble des dossiers financés par Transitions Pro Grand Est

21%
sont
cofinancés.

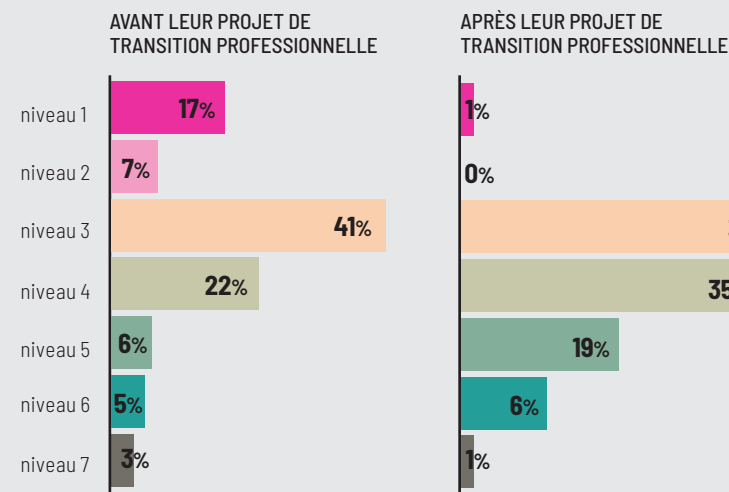
Analyse des dossiers, optimisation et maîtrise des coûts

L'ensemble des dossiers est étudié avec attention afin d'optimiser le montage pédagogique et le montage financier, en recherchant les ajustements les plus pertinents pour chaque demande. Cette approche globale a contribué en 2025 à une diminution du coût moyen des dossiers, grâce à un travail fin sur les équilibres budgétaires et les choix pédagogiques. Un suivi renforcé est par ailleurs réalisé sur les dossiers dont le montant dépasse 45 000 €, afin d'affiner l'ingénierie financière et de sécuriser la cohérence globale du montage.

TOP 10 DES CERTIFICATIONS LES PLUS PRISES EN CHARGE



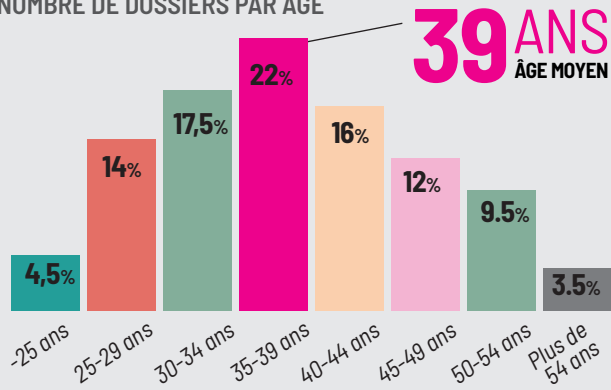
NIVEAU DE FORMATION DES BÉNÉFICIAIRES



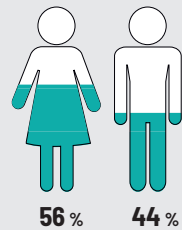
Correspondances niveaux / diplômes

- 1 et 2 → Savoirs généraux de base
- 3 → BEP, CAP
- 4 → Baccalauréat
- 5 → DEUG, BTS, DUT, DEUST
- 6 → Licence
- 7 → Master, diplôme d'études approfondies, d'études supérieures spécialisées, d'ingénieur

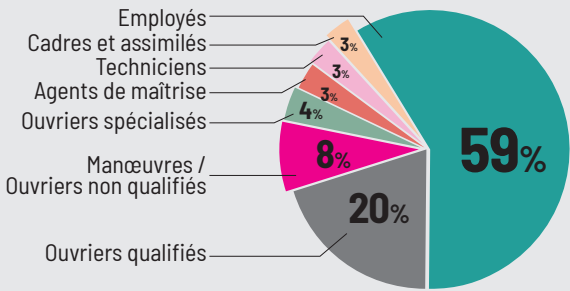
NOMBRE DE DOSSIERS PAR ÂGE



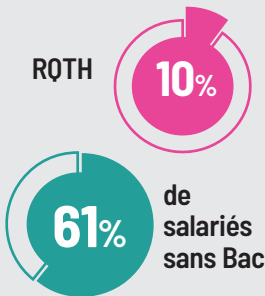
RÉPARTITION DES PROFILS PAR SEXE



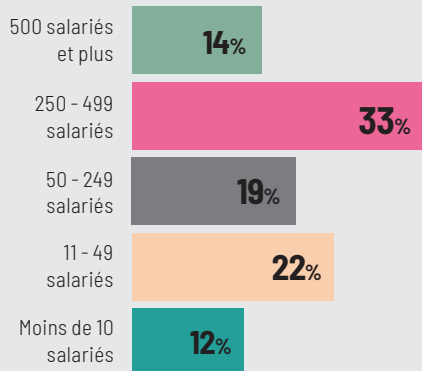
CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE



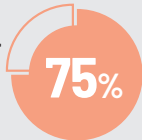
DYNAMIQUE DES RECONVERSIONS



NOMBRE DE DOSSIERS PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT



se sont dirigés vers un métier à fortes perspectives d'emploi



avaient un contrat précaire avant leur reconversion



Le dispositif démission-reconversion

2465
DEMANDES ACCEPTÉES EN 2025

2278
DEMANDES ACCEPTÉES EN 2024

Le salarié constitue son dossier en apportant les éléments qui démontrent le caractère « réel et sérieux » de son projet. Si la Commission d'Instruction de Transitions Pro Grand Est est convaincue par le projet, elle délivre une attestation favorable.



La certification Cléa

Dans la continuité de la mobilisation engagée en 2024 pour relancer la dynamique de certification, l'année 2025 a marqué une structuration renforcée avec la mise en place du Comité régional Cléa.

Cette instance a pour objectifs de partager les indicateurs de volumétrie et d'avancement, d'harmoniser les pratiques entre acteurs, d'identifier les besoins en évaluation et en habilitation, et d'anticiper les évolutions réglementaires susceptibles d'impacter les dispositifs.

Le comité réunit l'ensemble des acteurs régionaux impliqués dans le déploiement de la certification Cléa. France Travail y assure le lien opérationnel avec les

conseillers et la prescription, tandis que la Région garantit l'articulation avec les financements mobilisables. La DREETS apporte son expertise en matière de pilotage réglementaire et veille à la cohérence des dispositifs. Les organismes évaluateurs participent par leurs retours terrain, essentiels pour ajuster les pratiques. Enfin, Transitions Pro assure la coordination générale de cette instance, garantissant une gouvernance fluide et partagée.

Ce cadre renforcé améliore la lisibilité du dispositif et soutient une mise en œuvre cohérente sur l'ensemble du territoire.

420 CERTIFICATS CLÉA DÉLIVRÉS EN 2025

Les dispositifs de prévention de l'usure professionnelle

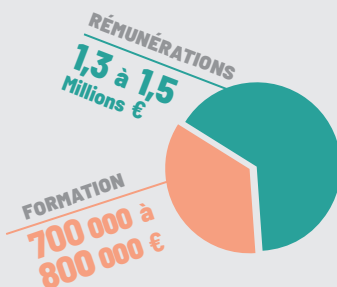
FIPU Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle

82 PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE FINANCÉS PAR LE FIPU

COÛT TOTAL **2 300 000 €**



27 000 €
COÛT MOYEN
PAR DOSSIER

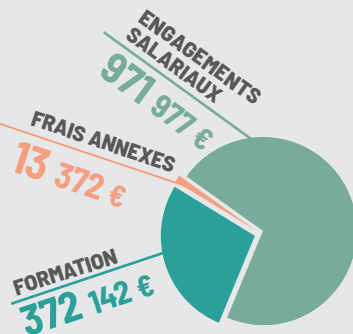


PUR Prévention Usure-Reconversion

46 PROJETS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DU PUR

24 500 €
COÛT MOYEN
PAR DOSSIER

COÛT TOTAL **1 357 491 €**



Mis en place en 2024, les dispositifs de prévention de l'usure professionnelle permettent de financer deux types de parcours : le Projet de Transition Professionnelle financé par le FIPU et le Projet de Transition Professionnelle via le dispositif PUR - Prévention Usure Reconversion.

Le financement de ces parcours repose sur une dotation spécifique de la CATMP pour le FIPU et sur le Compte Professionnel de Prévention (C2P) pour les reconversions mobilisant le dispositif PUR. Ces ressources dédiées permettent de soutenir des transitions professionnelles ciblées, en réponse à des situations d'exposition avérées à des facteurs de pénibilité.

Ils s'adressent aux salariés dont le métier comporte des contraintes physiques

importantes et qui doivent envisager une évolution professionnelle pour préserver leur santé.

Ces dispositifs offrent un financement dédié pour accompagner une reconversion vers des emplois moins pénibles, en cohérence avec les actions nationales de prévention de l'usure professionnelle.

On observe une forte représentation féminine parmi les bénéficiaires du Projet de Transition Professionnelle financé par le FIPU. Cette tendance s'explique par la prédominance de femmes dans les secteurs particulièrement concernés par les risques ergonomiques : sanitaire et social, petite enfance, santé ; où les contraintes physiques (port de charges, postures pénibles, gestes répétitifs) sont fréquentes.

Témoignage

Préserver la santé grâce à une reconversion

Marie était agent d'entretien à domicile, un poste exposé à des facteurs de risques ergonomiques. Son état de santé nécessitait une évolution vers un métier moins contraignant physiquement, ce qui l'a conduite à construire un projet cohérent d'assistante médico-administrative.

Après analyse de sa situation, Transitions Pro Grand Est a confirmé son éligibilité au Projet de Transition Professionnelle (PTP) dans le cadre des conditions particulières liées à la pénibilité. Conformément au dispositif, son employeur a cofinancé 5 % du coût pédagogique, tandis que le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a assuré la prise en charge du reste du parcours. Ce financement a permis de sécuriser sa reconversion vers un métier administratif sans exposition aux risques ergonomiques.



Marie, assistante
médico-administrative



**IMPACT
TERRITORIAL &
PERFORMANCE**

Répondre aux besoins prioritaires du territoire

Des parcours qui soutiennent l'économie régionale

Les parcours accompagnés illustrent la capacité des transitions professionnelles à transformer des trajectoires individuelles tout en soutenant l'économie régionale. Qu'il s'agisse de reconversions vers les métiers du soin, de transitions vers les métiers verts ou de repositionnements dans l'industrie, ces parcours témoignent de la pertinence des dispositifs et de l'engagement des bénéficiaires.

Témoignage

De la relation client à la soudure nucléaire : un choix d'opportunité vers un secteur en tension

Zakaria El-Hamel, 32 ans, travaillait depuis plus de 8 ans à La Poste, dont trois comme conseiller clientèle à la Banque Postale. Avec le temps, il avait le sentiment d'avoir « fait le tour de son métier ». C'est un échange avec un client soudeur, qui lui confie gagner deux fois plus que lui, qui agit comme un déclic. Cette opportunité, associée à la découverte d'un secteur en forte tension offrant de nombreux débouchés, l'amène à s'intéresser sérieusement au métier.

Après s'être documenté, il confirme son projet et intègre, grâce au Projet de Transition Professionnelle (PTP), une formation de soudeur industriel. Après quelques expériences de soudeur en atelier, Zakaria a complété son parcours par une spécialisation de soudure en travaux d'accès difficile, une double compétence rare et très recherchée qui lui ouvre aujourd'hui de nombreuses opportunités professionnelles.

Zakaria souhaite déconstruire l'image d'une industrie vieillissante, et insiste sur la réalité du terrain : des équipements modernes et performants pour préserver la santé des travailleurs, des conditions de travail attractives, et un environnement professionnel bien loin des stéréotypes où l'on « rentre tout noir et le dos cassé ». Pour lui, « l'industrie d'aujourd'hui est un secteur exigeant mais structuré, sécurisé et tourné vers l'avenir ».

Il décrit le dispositif PTP comme « une opportunité sécurisante » pour les salariés souhaitant changer de voie. Attiré par un métier mieux rémunéré, porteur de sens et offrant une réelle stabilité, il affirme qu'il « referait ce choix sans hésiter ».



Zakaria, soudeur dans l'industrie

Orienter les financements vers les secteurs en tension

L'année 2025 a été marquée par une forte mobilisation autour des secteurs en tension : santé, industrie, logistique, numérique, transition écologique. Les dispositifs financés ont été orientés pour répondre au plus près aux besoins économiques du territoire, en lien étroit avec les partenaires institutionnels et les acteurs de l'emploi.

Zoom sur les métiers de la santé

La santé reste un secteur prioritaire dans le Grand Est. En 2025, les reconversions vers les métiers du soin affichent un taux de réussite élevés, un fort taux d'embauche, une adéquation directe avec les besoins de recrutement.

Cette dynamique positive est rendue possible grâce au cofinancement conjoint de la Région et de Transitions Pro Grand Est. Ce partenariat permet de financer un nombre plus important de parcours, d'améliorer les conditions d'apprentissage et de favoriser l'insertion professionnelle.

Les parcours vers les métiers d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture ont particulièrement bénéficié de cet effort partagé avec des taux de mise en œuvre à un an proche des 95%.

Témoignage



Katia, aide-soignante à l'hôpital Schuman

Katia, de l'usine à l'hôpital : transition vers un métier en tension...

« J'étais arrivée au bout d'un cycle ». Après 21 ans à l'usine Renault-Sovab, Katia Becker identifie en 2023 la nécessité d'un changement professionnel. L'accompagnement de son grand-père malade lui permet de découvrir concrètement les missions d'aide à domicile et les métiers du soin. Cette expérience déclenche une réflexion structurée sur son avenir professionnel.

A 43 ans avec un enfant qu'elle élève seule, elle s'interroge sur la faisabilité financière et organisationnelle d'une reprise d'études. Le recours au Projet de Transition Professionnelle (PTP) sécurise sa démarche. Grâce au maintien de sa rémunération, elle peut intégrer en 2024 une formation d'aide-soignante d'un an. Elle décrit cette étape comme « une vraie remise en question pour obtenir le diplôme à tout prix ».

Durant son parcours, Katia réalise un stage au service d'oncologie et d'hématologie de l'hôpital Schuman de Metz. Ce choix est motivé par son histoire familiale et par une volonté d'exercer dans un environnement où la relation patient-soignant est centrale. Elle souligne l'exigence du métier : « Il faut avoir juste ce qu'il faut d'empathie ».

Une mobilisation accrue des entreprises et des réseaux

Collaboration renforcée avec l'ANDRH

La collaboration avec l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines s'intensifie et a impulsé une partie des actions menées auprès des entreprises. Le point de départ de cette dynamique a été la conférence plénière organisée au sein de Transitions Pro, intitulée « *Transitions professionnelles : fuite de talents ou opportunités RH pour les entreprises ?* ». Ce temps d'échange a permis de poser les bases d'un dialogue approfondi avec les acteurs RH et d'ouvrir un cycle de travaux communs.

Depuis cette rencontre, le réseau est mobilisé pour faire remonter les besoins des entreprises, identifier les freins rencontrés dans l'orientation des salariés et co-construire des outils adaptés. Cette démarche partenariale vise à améliorer la communication auprès des employeurs et à renforcer leur capacité à informer leurs collaborateurs des possibilités qu'offre la reconversion professionnelle.

Les travaux engagés se poursuivent en 2026 : ils permettent de consolider les pratiques d'accompagnement et de diffuser plus efficacement les informations auprès des acteurs RH. Cette dynamique continue nourrit une approche territoriale plus fine et plus réactive, au service des entreprises comme des salariés.

Communication en entreprise : un tournant en 2025

En matière de communication en entreprise, de nouvelles approches ont été déployées en 2025 : actions ciblées, interventions sur site pour les employeurs comme pour les salariés. Ces initiatives renforcent la compréhension des enjeux de reconversion dans un contexte de mutations rapides.

Une présence renforcée auprès des employeurs et des salariés

Les interventions menées en 2025 ont permis d'installer un dialogue plus structuré avec les entreprises et leurs représentants. Des sessions d'informations collectives à destination des salariés ont été organisées lorsque des évolutions de métiers ou d'activités étaient envisagées.

Des interventions auprès des CSE ont aussi permis de partager un cadre commun de compréhension des transitions en cours, au service d'un dialogue social apaisé. Ces temps d'échange ont contribué à renforcer la cohérence des messages diffusés au sein des entreprises et à outiller les représentants du personnel pour accompagner au mieux les salariés dans leurs démarches.

Une communication pensée pour les entreprises

Transitions Pro Grand Est développe des supports spécifiquement conçus pour les employeurs afin de les aider à mieux comprendre les dispositifs de reconversion et à les intégrer dans leur stratégie RH. Ces outils ont un objectif clair : permettre aux entreprises d'anticiper les mutations, de sécuriser les parcours et de devenir des acteurs engagés de la transition professionnelle.



Ce support invite les entreprises à donner la parole à leurs salariés dans le cadre d'un diagnostic territorial et sectoriel d'envergure. L'objectif : mieux comprendre les réalités du terrain, anticiper les besoins en compétences et éclairer les décisions RH.

Utiliser la reconversion comme un véritable outil RH

Dans un contexte de mutation des métiers, la reconversion professionnelle n'est plus seulement un dispositif individuel : elle devient un levier stratégique permettant de gérer les compétences, sécuriser les emplois et accompagner les transitions internes.

Nous invitons les entreprises à intégrer la reconversion dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, à identifier les métiers fragilisés et les salariés potentiellement concernés, à mobiliser les dispositifs existants pour accompagner les transitions plutôt que de subir les transformations.



Ce document présente le Projet de Transition Professionnelle comme un levier stratégique pour accompagner les salariés occupant des postes fragilisés par les exigences de décarbonation et les transformations industrielles.

Des parcours plus sûrs et mieux accompagnés

La coopération avec les organismes de formation demeure un levier central pour garantir la qualité des parcours et l'adaptation de l'offre aux besoins du territoire.

En 2025, cette collaboration s'est traduite par un travail conjoint renforcé : harmonisation des pratiques via les nouvelles procédures nationales, accompagnement individualisé grâce aux rencontres régulières et au lancement des RDV Flash OF, et mobilisation d'outils de pilotage pour suivre les réclamations et dysfonctionnements.

Les ajustements pédagogiques ont été soutenus par des ateliers dédiés, des webinaires, des groupes de travail et une veille active permettant d'anticiper les évolutions réglementaires. Cette dynamique a également permis de sécuriser les parcours, d'améliorer la qualité des prestations, de fluidifier les échanges opérationnels et de renforcer la confiance mutuelle, tout en contribuant à l'optimisation des coûts pédagogiques et à la cohérence des parcours sur l'ensemble du territoire.

52

RENCONTRES ORGANISÉES
AVEC LES ORGANISMES DE
FORMATION

31

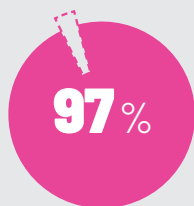
CONTRÔLES RÉALISÉS
AUPRÈS DES
ORGANISMES DE FORMATION

112

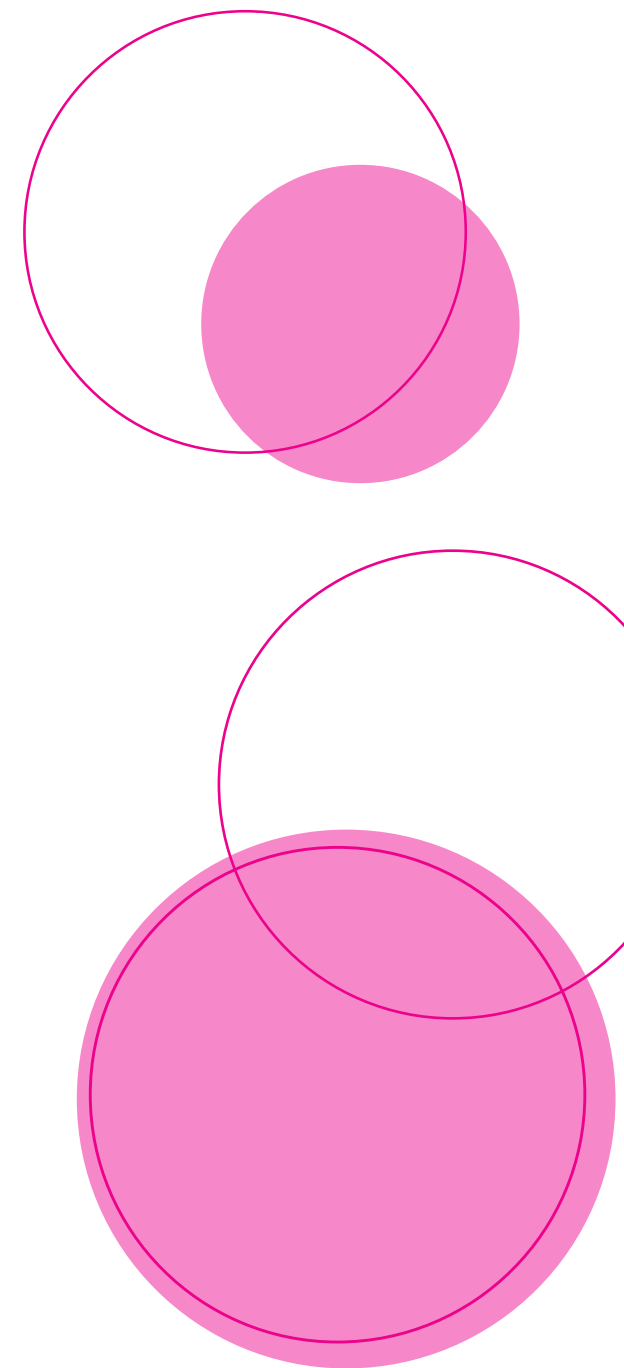
SITUATIONS D'ALERTE
TRAITÉES PAR
TRANSITIONS PRO GRAND EST

5 255

HEURES DE FORMATION
OPTIMISÉES GRÂCE AUX
AJUSTEMENTS PÉDAGOGIQUES



DES ORGANISMES DE
FORMATION SE DISENT
SATISFAITS



Excellence opérationnelle

Qualité de service : résultats de l'enquête à 12 mois

Les résultats de l'enquête à 12 mois confirment un haut niveau de satisfaction des bénéficiaires. Les retours soulignent la qualité de l'accompagnement, la pertinence des conseils et l'impact concret sur les trajectoires professionnelles. Ces résultats encouragent à poursuivre les efforts engagés pour maintenir un service de qualité et renforcer l'excellence opérationnelle.

90% DE SATISFACTION VIA LE CANAL TÉLÉPHONIQUE



DÉPÔT DU DOSSIER

bénéficiaires se déclarant satisfaits

75%

bénéficiaires jugeant les échanges utiles

88,5%

détracteurs

passifs

promoteurs

70
NPS

-100

100

NIVEAU DE RECOMMANDATION

NOTIFICATIONS APRÈS COMMISSION

99%

de notifications jugées claires (pour les dossiers acceptés)

Des outils innovants pour une expertise renforcée

Dans un contexte d'exigence accrue en matière de pilotage, de transparence et d'évaluation, Transitions Pro Grand Est a renforcé ses outils d'analyse pour disposer d'une vision globale des parcours accompagnés. Le développement d'un tableau de bord dédié s'inscrit dans cette logique d'amélioration continue et de professionnalisation du suivi. Ce tableau de bord constitue un outil innovant et structurant pour le pilotage du Projet de Transition Professionnelle.

Développé sous Power BI, il centralise l'ensemble des données relatives aux bénéficiaires, aux formations financées, aux décisions des commissions et aux trajectoires de reconversion, tout en intégrant les résultats des enquêtes (OTP) menées à 6 et 12 mois après formation. Cette approche unifiée offre une vision complète des parcours, en amont et post formation.

Cet outil améliore significativement l'aide à la décision, le suivi continu de l'activité et l'évaluation de l'impact réel du dispositif. Il facilite également la production des bilans annuels et des analyses destinées aux partenaires institutionnels. En renforçant la fiabilité des données et la valorisation des résultats, il contribue pleinement au pilotage stratégique du PTP.

Cybersécurité et RGPD : un niveau d'exigence renforcé

Dans un contexte marqué par la hausse des cyberattaques et la nécessité de protéger les données sensibles, Transitions Pro Grand Est a choisi de s'appuyer sur Kamaé pour renforcer son niveau de sécurité numérique.

Kamaé est une plateforme spécialisée dans la sensibilisation à la cybersécurité, fondée sur une approche innovante mêlant micro-learning, gamification et entraînement continu. Elle a permis aux salariés de développer une véritable culture cyber en rendant les bonnes pratiques accessibles, régulières et engageantes.

Avec cette collaboration, nous avons structuré une démarche complète : sécurisation des systèmes, renforcement des protocoles internes, prévention des risques, et sensibilisation des équipes via des modules courts et réguliers.

En combinant expertise technique et pédagogie active, cette démarche intégrée a permis d'élever durablement le niveau de vigilance et de sécurité au sein de la structure.

Le cyber dojo : un espace d'entraînement à la cybersécurité, inspiré du principe du dojo dans les arts martiaux.



Calendrier des temps forts 2025



Participation au 360 Grand Est à Strasbourg

20 mai

Événement clé du développement territorial, dédié aux enjeux du travail de demain, il met en lumière la reconversion professionnelle comme levier stratégique face aux transitions écologique, numérique et aux mutations des compétences.

« Renforcer l'emploi des 50 ans et plus » : à Strasbourg

11 juin

Colloque organisé par la DREETS Grand Est à Strasbourg, consacré aux enjeux de la reconversion professionnelle, de la prévention de l'usure professionnelle et de l'accompagnement des transitions, à travers des échanges entre acteurs du territoire.



« Renforcer l'emploi des 50 ans et plus » : à Metz

16 juin

Dans la continuité des échanges régionaux sur les mutations du travail, ce colloque organisé par la DREETS Grand Est à Metz a mis en lumière les enjeux de l'emploi des 50 ans et plus, en soulignant la reconversion comme un levier à la fois personnel et stratégique pour les entreprises.



« Renforcer l'emploi des 50 ans et plus » : à Châlons-en-Champagne

23 juin

Ce dernier colloque organisé par la DREETS Grand Est à Châlons-en-Champagne a permis de mettre en lumière les enjeux démographiques et les leviers pour repenser les parcours professionnels tout au long de la vie.

Atelier de présentation du dispositif PTP

juillet

Animé par Laurence Thimouy et Julien Guillaume, cet atelier en partenariat avec l'IFSI du CHRU de Nancy a permis de présenter le dispositif PTP, l'espace sécurisé dédié aux organismes de formation, ainsi que les attendus et points de vigilance liés à l'instruction des dossiers, de leur constitution jusqu'à la fin du parcours de formation.



Cérémonie de labellisation de l'école de l'ameublement de Liffol-le-Grand

3 septembre

À cette occasion, Karine Diaz Ruiz, référente en parcours de formation, a réaffirmé l'engagement de Transitions Pro Grand Est auprès des acteurs du territoire pour valoriser les savoir-faire locaux et accompagner les transitions professionnelles au sein des filières d'avenir.



La grande semaine de l'Economie

30 septembre

Les échanges ont permis d'aborder les enjeux d'adéquation entre compétences et besoins économiques du territoire, autour de la reconversion professionnelle, de l'apprentissage, de l'insertion et de l'attractivité des métiers industriels.

Les interventions ont souligné l'importance de la transmission des savoir-faire et du développement des compétences comme leviers essentiels de la dynamique économique régionale.

Les Trophées de la Reconversion Professionnelle

2 octobre

Cette troisième édition a connu un réel succès avec 200 invités présents, tous réunis au Palais des Congrès de Metz.

C'est ici qu'ont été récompensés 7 lauréats, qui ont été mis à l'honneur pour leur reconversion exemplaire.

6 candidats remarquables ont eux aussi été

récompensés pour leur engagement et leur audace.

Leurs témoignages sur scène concernant leurs parcours incroyables illustrent l'épanouissement qu'ils connaissent à la suite de leur changement de vie.



Inauguration du « Campus Nancy 14M »

8 octobre

Ce nouveau campus, filiale formation de la CCI Grand Nancy Métropole illustre l'ambition de développer des compétences adaptées aux besoins économiques locaux.

Transitions Pro Grand Est a réaffirmé son engagement aux côtés de ses partenaires pour accompagner les parcours professionnels et soutenir les talents d'aujourd'hui et de demain.



Plénière « Transitions professionnelles : fuite des talents ou opportunité RH ? »

26 novembre

Accueil de la plénière ANDRH Lorraine Centre chez Transitions Pro Grand Est.

Les échanges, nourris par le témoignage de Sébastien Lamboley, ont montré que les reconversions, lorsqu'elles sont accompagnées et intégrées à une stratégie RH, deviennent un levier d'attractivité et de fidélisation.

Webinaire sur le Projet de Transition Professionnelle financé par le Fonds de Transition Juste

17 octobre

Un échange pour comprendre comment la formation peut accompagner la décarbonation et soutenir une transition juste des compétences.



NE

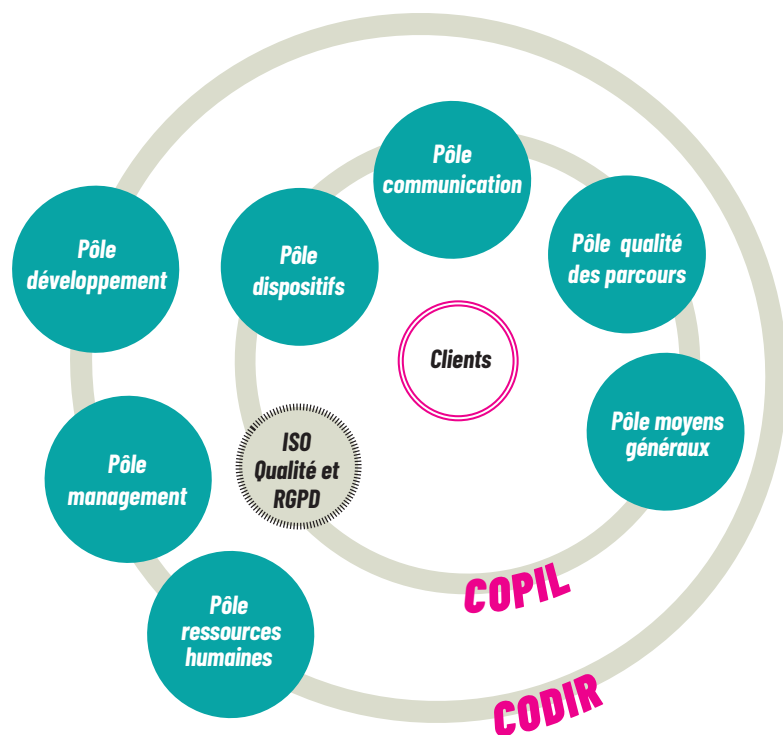
**UNE
ORGANISATION
ENGAGÉE ET
PORTÉE PAR
SES TALENTS**

Une équipe aux multiples talents

Création d'un poste de responsable de l'équipe dispositif

Dans une logique d'amélioration continue de l'accompagnement proposé à nos bénéficiaires, un poste de responsable de l'équipe dispositif a été créé. Ce poste stratégique répond à notre volonté de mieux structurer et fluidifier le traitement des sollicitations des candidats à la reconversion.

Cette réorganisation a permis de renforcer le suivi individualisé et d'instaurer une veille active sur la qualité de la relation client. Les premiers résultats sont très encourageants, avec une nette progression du niveau de satisfaction exprimé par nos bénéficiaires.



MANAGEMENT

- Directeur général
- Assistante de direction et chargée des relations paritaires
- Chargée de suivi de la relation client

RH ET MOYENS GÉNÉRAUX

- Responsable RH, relations sociales et moyens généraux
- Chargé de maintenance, travaux et moyens généraux

COMMUNICATION

- Responsable de communication et de marketing digital
- Chargée de communication et de marketing digital

QUALITÉ DES PARCOURS

- Responsable qualité des parcours
- Référentes en parcours de formation
- Chargée de projet qualité des parcours

DÉVELOPPEMENT & PARTENARIAT

- Responsable du développement
- Chargée de développement
- Chargée de projet partenariat en région
- Chargée de projet suivi du CÉP en région
- Chargée de projet analyse des besoins, des compétences et des qualifications
- Apprenti en analyse des besoins, des compétences et des qualifications

DISPOSITIFS

- Resp. financier, contrôle de gestion et pilote des dispositifs
- Responsable d'équipe dispositifs
- Comptable
- Chargée de paies et de gestion
- Chargés de gestion des dispositifs
- Chargés d'instruction des dispositifs
- Chargée d'accueil et d'information
- Chargé de sécurisation des commissions d'instruction

Accompagner, moderniser, attirer : une dynamique RH en mouvement

Structurer les équipes pour soutenir l'activité

L'année 2025 a été marquée par le recrutement d'une chargée d'instruction en CDD, permettant de sécuriser l'activité opérationnelle.

Parallèlement, deux départs ont ponctué la période : une démission pour reconversion professionnelle et la fin d'un contrat d'apprentissage.

Le taux de satisfaction de l'intégration des nouvelles recrues atteint 100 %, confirmant la solidité du parcours d'accueil et la capacité de l'organisation à créer les conditions d'une prise de poste sereine et efficace.

Qualité de Vie et Conditions de Travail

L'année a également été marquée par une évolution structurante du cadre de travail, avec la renégociation de la charte DQVCT, entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2025. Cette mise à jour a permis de moderniser les règles de télétravail, d'en renforcer la lisibilité et d'améliorer la coordination interne.

Les actions QVCT ont été consolidées, et une réflexion spécifique sur l'accompagnement des fins de carrière a été engagée, témoignant d'une volonté d'anticiper les besoins des équipes et d'adapter les pratiques RH aux évolutions démographiques.

Ces efforts portent leurs fruits : le taux de satisfaction sur les conditions de télétravail atteint 95,50 %.



95,5%

DE SATISFACTION DES
ÉQUIPES QUANT À LEURS
CONDITIONS DE TRAVAIL

Attractivité et dynamique RH

Transitions Pro confirme en 2025 son attractivité sur le marché de l'emploi. Avec 45 candidatures spontanées, la structure dépasse son objectif annuel et continue de susciter l'intérêt de profils variés.

Ce niveau de visibilité témoigne d'une image employeur solide et d'une communication RH efficace, renforcée par la qualité des pratiques d'intégration et la stabilité globale des équipes.

Travaux sur la charge de travail avec l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Soucieuse de préserver l'efficacité collective, la santé et le bien-être des collaborateurs, Transitions Pro a engagé un travail de fond sur la charge de travail ; un sujet devenu central dans les organisations.

L'objectif n'était pas seulement de mesurer la charge, mais d'identifier ce qui, dans l'organisation ou dans les pratiques, pouvait « faire charge » et d'y répondre dans une logique de prévention primaire. Pour cela, la structure a sollicité l'ARACT, dont l'expertise a permis d'investiguer les déterminants de la charge de travail et d'objectiver les constats. Une première restitution a été réalisée en novembre 2025. Elle ouvre désormais une nouvelle phase : un travail conjoint avec le comité de pilotage pour définir les actions à mettre en œuvre et inscrire durablement cette démarche dans l'amélioration continue.

Des administrateurs engagés dans la stratégie et les orientations politiques

Collège employeurs

CPME

- [-]** Ludovic AUGIER
- [1]** Hervé LENFROIT
- [-]** Jean MALLAVERGNE
- [-]** Marie-Hélène BREMONT (Suppléante)
- [-]** Florence CAILLEUX (Suppléante)
- [-]** Stéphane HEIT (Suppléant)

U2P

- [2]** Christian NOSAL
- [-]** Michel DE ABREU (Suppléant)

MEDEF

- [-]** Chloé COLPIN
- [3]** Michel KLEIN
- [-]** Katy LABALETTE
- [4]** Kévin LIEGEOIS
- [5]** Raymond LOOS
- [6]** Christian VOLZ
- [7]** Thierry POLLRATZKY (Suppléant)



Collège salariés

CFTC

- [-]** Angélique LACROIX
- [8]** Fabrice MUNIER
- [-]** Virginie LEGRAS (Suppléante)
- [9]** Pierre RICHIER (Suppléant)

CGT

- [10]** Benoît TRONCHIN
- [11]** Fatima VUILLEMEY
- [-]** Michel ESTEVEZ (Suppléant)
- [-]** Laëtitia HUGUES JOUSSAUME (Suppléante)

FO

- [12]** Julien BLASUTTO
- [13]** Valérie GRANDJEAN
- [-]** Bertrand AUGE (Suppléant)
- [-]** Catherine JAEGLÉ (Suppléante)

CFE-CGC

- [-]** Christophe BITSCH
- [14]** Claude CUNY
- [-]** Alain MONPEURT (Suppléant)
- [-]** Andry PIETTE (Suppléant)

CFDT

- [15]** Marius GERMINAL
- [16]** Daniel LOUVION
- [17]** Élodie HASSLER (Suppléante)



Perspectives 2026

L'année 2025 aura été, pour Transitions Pro Grand Est, une année de transition et d'optimisation. Dans un contexte budgétaire contraint et instable, l'essentiel a été préservé : la continuité de service, l'accès aux dispositifs et l'équilibre financier de la structure.

L'année 2026 s'ouvrira dans un contexte particulièrement exigeant. La loi de « services votés » entraînera une mise à l'arrêt des engagements financiers, renforçant encore les tensions sur la capacité d'action à court terme. Dans le même temps, l'horizon 2027 / 2028 devra être pleinement intégrée à nos réflexions stratégiques. Il nous appartient dès à présent d'anticiper les plans d'action nécessaires pour être au rendez-vous des enjeux de mutualisation et d'harmonisation du réseau, tout en veillant à ne pas perdre de vue la réalité et les besoins spécifiques de notre territoire.

Dans ce cadre, l'accord national interprofessionnel (ANI) sur les reconversions constitue à la fois un point d'appui et une responsabilité accrue. Il sanctuarise l'existence des structures régionales et réaffirme leur capacité de décision locale, tout en renforçant l'harmonisation nationale, la mutualisation des moyens et le rôle stratégique des partenaires sociaux.



**Marius Germinal, Vice Président
de Transitions Pro Grand Est**

La réussite technique de Transitions Pro Grand Est ne pourra toutefois pas reposer uniquement sur l'optimisation des processus et l'ingénierie financière. Elle devra s'appuyer, plus que jamais, sur un engagement politique fort de la structure, porté par ses administrateurs. Parce qu'ils sont directement en lien avec les préoccupations des salariés et des entreprises du territoire, les administrateurs paritaires ont un rôle déterminant à jouer pour donner du sens aux priorités, éclairer les arbitrages et affirmer la place de Transitions Pro Grand Est dans l'écosystème régional de l'emploi et de la formation.

À l'issue de cette année 2025, une conviction s'impose : plus que jamais, Transitions Pro Grand Est devra conjuguer lucidité budgétaire, ambition sociale et engagement paritaire pour continuer à sécuriser les parcours professionnels et accompagner les transformations indispensables de notre économie régionale.

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Grand Est

**TRANSITIONS PRO
GRAND EST**

6 rue Cyfflé
54000 Nancy

03 26 03 10 10

transitionspro-grandest.fr