

# Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

Décembre 2021

## Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Schéma synoptique des dispositifs de transition professionnelle</b> .....	<b>4</b>
Compte personnel de formation (CPF) .....	7
Congé de conversion.....	11
Congé de reclassement.....	16
Congé de mobilité.....	13
Conseil en évolution professionnelle (CEP) .....	19
Contrat de sécurisation professionnelle (CSP).....	21
Dispositif Démissionnaire ou Démission-Reconversion.....	25
FNE-Formation (renforcé).....	27
Mobilité volontaire sécurisée .....	30
Projet de transition professionnelle (PTP).....	32
Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A.....	35
TransCo .....	38
<b>Informations complémentaires</b> .....	<b>41</b>

### Directrice de publication

Sylvette Avallet

### Réalisation

Lydie Chaintreuil

Pauline Gay-Fragneaud

(Cheffes de projet)

Avec l'appui, pour la cartographie numérique, de :

Liliana Rojas

Anaïs Héraud

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

## Introduction

### Contexte de réalisation

Dans le contexte actuel de crise sanitaire et économique, les mutations organisationnelles et technologiques, déjà à l'œuvre, s'accroissent. La question des transitions professionnelles devient un enjeu crucial. Les dispositifs mobilisables (Pro-A, PTP, FNE-Formation, CEP, TransCo ...) comme les acteurs en charge de les accompagner (OPCO, Transitions pro, services de la Dreets, CIBC, APEC...) sont nombreux et leurs périmètres d'intervention variés. Cet écosystème apparaît parfois nébuleux pour les acteurs économiques, les services RH des entreprises et les salariés.

Conscients de ces enjeux et des besoins importants d'information sur les dispositifs existants, les services de la Dreets Provence – Alpes - Côte d'Azur ont missionné le Carif-Oref pour réaliser différents outils afin que les usagers en région (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi...) appréhendent mieux cet écosystème.

### Objectifs et fonctionnalités

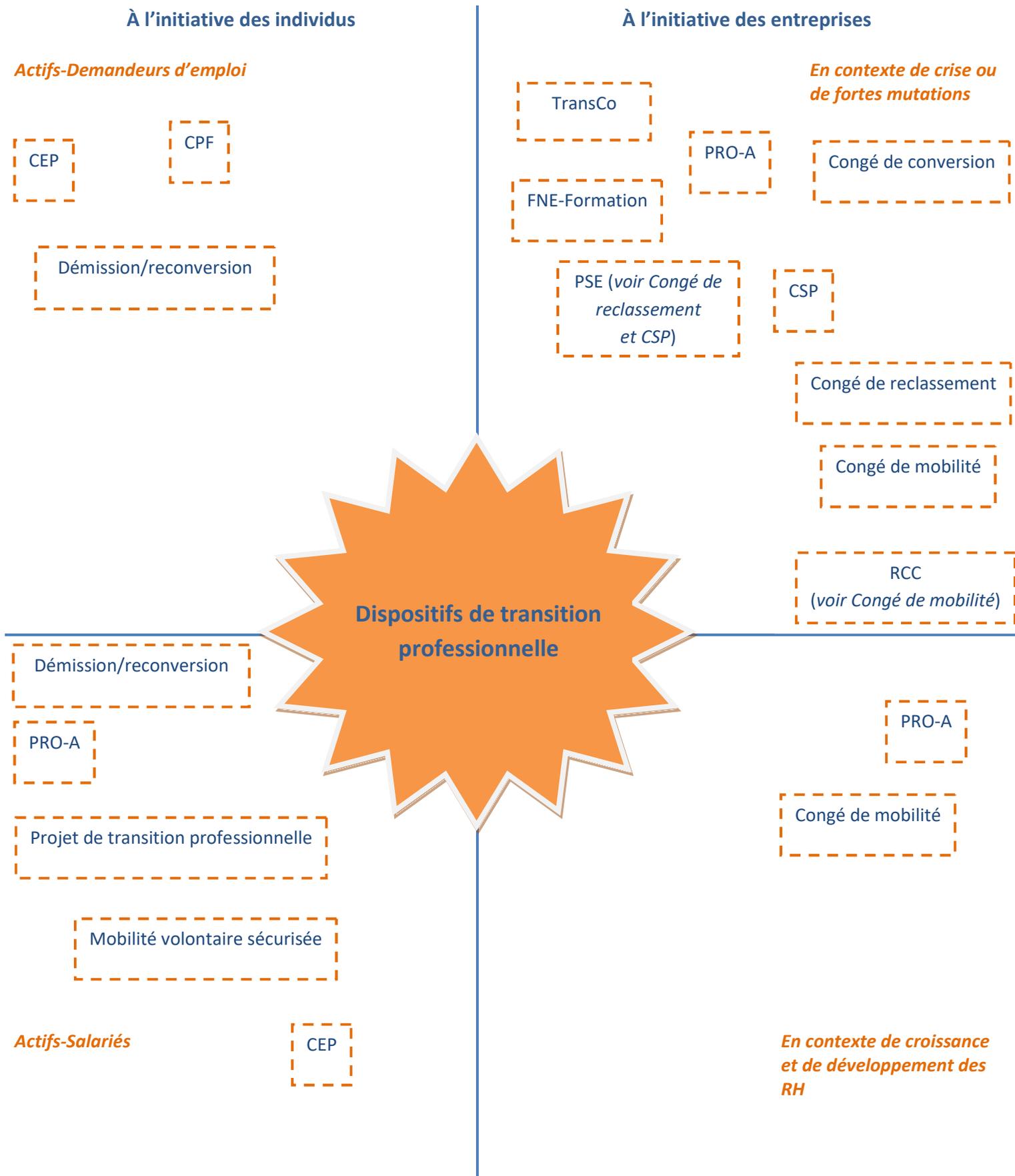
Pour répondre à ce besoin, les objectifs et fonctionnalités de la présente cartographie sont les suivants :

- Recenser et positionner les dispositifs permettant d'accompagner les transitions professionnelles des actifs, à leur initiative ou celle de l'entreprise, afin d'en donner une **première lecture d'ensemble** (démarche synoptique, basée sur quelques critères simples).
- Présenter chacun de ces **12 dispositifs** (par ordre alphabétique) à travers une **fiche descriptive, identique et structurée**, permettant d'apporter des **réponses précises** à des questions sur leur mise en œuvre : Pour quoi ? Pour qui ? Par qui ? Après de qui ? Comment ?...
- Mettre **en perspective des points d'appui et points de vigilance** propres à chacun.
- Donner accès aux **sources officielles et qualifiées** ayant permis la construction de chacune des fiches.

Ce document cartographique sur les dispositifs s'accompagne d'un **outil complémentaire sur les acteurs et opérateurs**, mobilisés sur les transitions professionnelles en région Provence – Alpes – Côte d'Azur. **Sous format numérique**, ce second outil est destiné à identifier l'offre de services de chacun, par dispositif puis par public. Dynamique, il permet d'actualiser en temps réel le recensement et la localisation des acteurs et opérateurs. Il est accessible via le lien : <https://media.espace-competences.org/TransitionPro/index.html#8/44.064/5.975>

# Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

## Schéma synoptique des dispositifs de transition professionnelle



## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Compte personnel de formation (CPF)</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Le Compte personnel de formation (CPF) permet à <b>toute personne active</b>, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au <b>maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel</b>.</p> <p>Depuis janvier 2019, le CPF est crédité en euros (hors agents du secteur public) et non plus en heures.</p> <p>Par exception, le CPF peut continuer d'être alimenté même lorsque son titulaire a fait valoir ses droits à la retraite, et ce au titre des activités bénévoles et de volontariat qu'il exerce, via les heures créditées dans le compte d'engagement citoyen (CEC).</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p>Le CPF est ouvert à <b>toute personne d'au moins 16 ans</b> : en emploi (15 ans pour les apprentis), ou accueillie en ESAT, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation ou d'insertion professionnelles.</p> <p>Les droits inscrits sur ce compte permettent à son titulaire de financer une action concourant au développement des compétences (formation, VAE, bilan de compétences...).</p> <p>Les personnes inactives d'au moins 16 ans qui ont crédité leur compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent, sous conditions, abonder leur CPF. Seules les heures issues du CEC sont mobilisables pour les personnes qui ont fait valoir l'ensemble de leurs droits à la retraite.</p> <p>Le CPF est également <b>ouvert avec des modalités particulières</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aux non-salariés en activité ;</li> <li>• aux agents publics ;</li> <li>• aux demandeurs d'emploi.</li> </ul>
<b>Par qui ?</b>	<p>Le CPF ne peut être mobilisé <b>qu'à l'initiative ou avec l'accord de la personne active</b> afin de suivre une des actions éligibles.</p>
<b>Auprès de qui ?</b>	<p>Auprès du service client sur le site <b>MonCompteFormation.gouv.fr</b> ou l'application mobile « Mon Compte Formation », accessible gratuitement en téléchargement.</p> <p>C'est un service mandaté par le ministère du Travail. La <b>Caisse des dépôts et consignations (CDC)</b> gère le site du compte formation : conception, animation, maintenance, traitements informatiques et assistance technique.</p> <p>Le financement du dispositif est également assuré via la CDC.</p> <p>Elle prend en charge les <b>frais pédagogiques</b> et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents aux actions suivies par le salarié dans le cadre de son CPF, pendant ou hors temps de travail.</p> <p>La CDC ne prend pas en charge les frais de transport, de repas et d'hébergement des actions de VAE financées au titre du CPF.</p>
<b>Comment ?</b>	<p>Chaque personne dispose, sur le site et l'application officiels, d'un <b>espace personnel sécurisé</b> lui permettant de se connecter.</p> <p>Ils lui permettent également :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'accéder, en temps réel, aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;</li> <li>- d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du Compte personnel de formation (les formations éligibles au Compte personnel de formation) ;</li> <li>- d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;</li> <li>- de s'inscrire à la formation choisie, puis de la payer sans avoir recours à un intermédiaire (prescripteur). Lorsque les droits CPF ne couvrent pas la totalité du coût de l'action, le solde doit être réglé en ligne par carte bancaire.</li> <li>- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle notamment un accompagnement professionnel et gratuit dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle (CEP). <i>(Voir fiche dédiée à ce dispositif)</i></li> </ul> <p><b>Sont éligibles les formations</b> sanctionnées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles</li> </ul>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

(RNCP) : diplômés, titres professionnels, certains CQP...

- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP
- par une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique dont le certificat CléA

### **Sont également éligibles :**

- les bilans de compétences
- les actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises et visant l'acquisition de compétences liées à l'exercice de la fonction de chef d'entreprise concourant au démarrage, à la mise en œuvre et au développement du projet de création ou de reprise et à la pérennisation de son activité
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE)
- le permis B et les permis poids lourd
- les actions de formations spécifiques aux bénévoles et aux volontaires en service civique nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du CEC peuvent financer ces actions.

Pour les **salariés**, si l'action financée sur les droits CPF se déroule :

- pour sa totalité, **en dehors du temps de travail**, la formation financée dans le cadre du CPF n'est pas soumise à l'accord de l'employeur ;
- en tout ou partie, **pendant le temps de travail**, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur.

Cette demande doit intervenir au moins 60 jours avant le début de celle-ci si la formation dure moins de six mois et au moins 120 jours avant si la formation dure six mois ou plus. À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. Lorsque l'employeur accepte une demande d'absence, il doit continuer de **rémunérer son salarié** durant les prestations suivies sur le temps de travail.

Le CPF est également mobilisable par les **demandeurs d'emploi** (DE) titulaires d'un compte CPF.

Ils peuvent financer en toute autonomie leur formation si :

- le montant du CPF couvre la totalité du coût de la formation ;
- les droits CPF sont insuffisants ou à 0€ en payant directement via sa carte bancaire le reste à charge personnellement.

Dans les cas où les droits CPF sont insuffisants, et que la formation correspond au projet professionnel du demandeur d'emploi, il peut également faire une **demande d'abondement à Pôle emploi directement dans « Mon Compte Formation »** sur la totalité du reste à charge.

La demande doit être faite **a minima 21 jours ouvrés avant la date d'entrée en formation**. Pôle emploi (PE) a **10 jours ouvrés pour instruire et répondre à la demande**. Sans réponse de PE dans les délais, l'abondement sera validé automatiquement.

Lors de l'instruction, PE s'assure que la formation choisie soit cohérente dans sa durée, son coût, son adaptation du programme pédagogique aux besoins du DE et qu'elle apporte les conditions à la réalisation du projet professionnel et un retour rapide à l'emploi.

Si la prise en charge financière est acceptée par PE, l'inscription en formation est automatiquement validée. La personne en situation de recherche d'emploi peut partir en formation.

### **Pour les agents publics :**

Les conditions de mise en œuvre du CPF des agents publics, **comptabilisé en heures**, sont spécifiques au secteur public.

Les formations doivent permettre l'accès à une qualification ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'un **projet d'évolution professionnelle**, notamment pour faciliter une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, une promotion, une reconversion (y compris vers le secteur privé), la prévention d'une inaptitude. Les actions doivent se dérouler en priorité pendant le temps de travail.

Les heures acquises sur le CPF ne peuvent être utilisées qu'avec **l'accord de l'employeur** ou de

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>son service de ressources humaines de proximité. C'est donc ceux-ci que l'agent public doit solliciter par écrit. L'accord porte sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée. Toute demande peut être acceptée dès lors qu'elle respecte les conditions définies, et sous réserve que l'employeur dispose des disponibilités financières au regard du volume des demandes et des priorités qui ont pu être définies.</p> <p>L'agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'aider à définir et à construire son projet d'évolution professionnelle. Cet accompagnement peut notamment être effectué par le conseiller mobilité carrière de sa structure, mais également par le service en charge des ressources humaines et/ou de la formation.</p>
<b>Quand ?</b>	<p>Tout au long de la vie professionnelle de la personne active</p>
<b>Combien ?</b>	<p><b>Les salariés</b>          Pour tous les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, le CPF est alimenté à hauteur de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>500 € par an</b> avec un plafond de 5 000 € (cas général) ;</li> <li>• <b>800 € par an</b> avec un plafond de 8 000 €, pour les salariés peu ou pas qualifiés (inférieur au niveau CAP, BEP) et les personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou accueillies dans un Esat.</li> </ul> <p>Pour les salariés ayant travaillé moins d'un mi-temps l'alimentation du CPF est proratisée. Les droits annuels sont également proratisés pour les salariés en CDD de moins de 12 mois sur l'année civile.</p> <p><b>Les travailleurs indépendants</b>          Le CPF est alimenté à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € au titre des activités professionnelles accomplies en 2019. Lorsque le travailleur indépendant n'a pas exercé son activité au titre d'une année entière, ses droits CPF sont calculés au prorata du temps d'exercice de l'activité au cours de l'année.          Pour bénéficier d'une alimentation de son compte, le travailleur indépendant doit être à jour du paiement de la contribution à la formation professionnelle (CFP).</p> <p><b>Les agents publics</b>          Le compte des agents publics est automatiquement alimenté en <b>heures</b> au titre de chaque année civile : <b>25 h/an</b> dans la limite d'un plafond de 150 h.          Ce crédit d'heures est supérieur pour les <b>agents de catégorie C</b>, non titulaires d'une certification de niveau CAP-BEP ou supérieure : <b>50 h/an</b> dans la limite de 400 h.          Le crédit annuel est proratisé en fonction du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet. Les périodes de travail à temps partiel (choisi) sont assimilées à des périodes à temps complet.</p> <p><b>Emplois à caractère saisonnier</b>          Les salariés à caractère saisonnier (au sens du 3° de l'article L.1242-2 du Code du travail) peuvent bénéficier de droits majorés sur leur CPF, en application d'un accord ou d'une décision unilatérale de l'employeur.</p> <p><b>Les personnes en recherche d'emploi</b>          Les droits à la formation acquis pendant l'activité sont attachés à la personne active. De ce fait, leur portabilité est assurée, y compris lorsque la personne change de statut, passant du statut de salarié à celui de personne en recherche d'emploi, qu'elle soit inscrite ou non à Pôle emploi.</p>
<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>
<p>- De nombreuses actions de formation éligibles,          - Des droits mobilisables à tout moment et acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi</p>	<p>Des tentatives d'escroquerie sont constatées vis-à-vis du CPF, les informations personnelles (identifiants ; numéro de sécurité sociale ou mot de passe) ne doivent en aucun cas être communiquées</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<p>Une mobilisation uniquement à l'initiative ou avec l'accord du salarié. Si l'employeur demande au salarié de mobiliser son CPF, son refus ne constitue pas une faute</p>	<p>Des conditions générales d'utilisation (CGU) précisent les engagements souscrits par les titulaires du compte et les prestataires de formation (délais restreints de validation des inscriptions, clauses dissuasives visant à limiter les annulations tardives...)</p>
<p>Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le titulaire peut demander un co-financement. Les abondements complémentaires peuvent être apportés par différents organismes financeurs (employeur, Opco, État, Région, Pôle emploi, Agefiph, Carsat, les fonds d'assurance-formation des non-salariés ou FAF...)</p>	<p>Les organismes de formation référencés par la CDC sur l'Espace professionnel <i>EDOF</i> s'engagent à respecter ces CGU ainsi que des conditions particulières, en proposant des formations de qualité, en s'inscrivant dans une démarche continue d'amélioration de leurs actions de formation...</p>
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation">https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/compte-personnel-formation</a></li><li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/arnaques-au-cpf-comment-protger-son-compte">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/arnaques-au-cpf-comment-protger-son-compte</a></li><li>- <a href="https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/653/Compte-Personnel-Formation-CPF-des-salaries/">https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/653/Compte-Personnel-Formation-CPF-des-salaries/</a></li><li>- <a href="https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/">https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/</a></li><li>- <a href="https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/demandeur-demploi-demander-simplement-le-financement-de-votre-formation">https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/demandeur-demploi-demander-simplement-le-financement-de-votre-formation</a></li><li>- <a href="https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-compte-personnel-de-formation.html">https://www.pole-emploi.fr/candidat/en-formation/mes-aides-financieres/le-compte-personnel-de-formation.html</a></li></ul>	

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Congé de conversion</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Le congé de conversion permet au salarié dont le licenciement économique est envisagé de <b>bénéficier, sous conditions, d'actions destinées à favoriser son reclassement.</b></p> <p>Celui-ci peut bénéficier des mesures suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soutien d'une <b>structure spécialisée d'aide au reclassement</b></li> <li>- <b>Bilan d'évaluation</b></li> <li>- <b>Actions de formation</b></li> </ul> <p><b>Actions d'adaptation</b> en vue d'une réinsertion professionnelle rapide</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p><b>Les entreprises concernées</b> Les entreprises qui ont signé avec l'État une <b>convention de « congé de conversion »</b>. Les conventions de congé de conversion sont conformes à une convention type fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'économie et de l'emploi.</p> <p><b>Les salariés bénéficiaires</b> Le salarié peut bénéficier d'un congé de conversion dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- son emploi doit être supprimé dans le cadre d'un licenciement pour motif économique,</li> <li>- l'entreprise a signé avec l'État une convention de « congé de conversion »,</li> <li>- il est volontaire pour y adhérer via une <b>demande d'adhésion</b> à une convention d'allocation spéciale du Fonds national de l'emploi (AS-FNE) (<i>Formulaire Cerfa 11562*02</i>).</li> </ul>
<b>Par qui ?</b>	Ce dispositif est mis en œuvre à <b>l'initiative de l'entreprise</b> . Il est soumis à <b>acceptation du salarié</b> .
<b>Après de qui ?</b>	<b>Pour le salarié</b> , les interlocuteurs sont <b>l'entreprise</b> ou son <b>service RH</b> . Le formulaire d'adhésion est à transmettre à la <b>Dreets-Ddets</b> .
<b>Comment ?</b>	<p><b>Information préalable</b> Votre employeur vous propose de bénéficier ou non d'un congé de conversion.</p> <p><b>Délai de réponse du salarié</b> Le salarié dispose d'un <b>délai de réflexion de 15 jours</b>, pour lui transmettre sa réponse.</p> <p><b>Réponse du salarié</b> <b>En cas d'acceptation</b>, le salarié est dispensé d'activité dans son entreprise pendant cette période. Le contrat de travail est suspendu. <b>En cas de refus</b>, la procédure de licenciement économique prévue par les textes se poursuit.</p> <p><b>Fin du congé de conversion</b> Si le salarié n'a pas retrouvé un nouvel emploi durant le congé, l'employeur peut le licencier pour motif économique.</p>
<b>Quand ?</b>	L'employeur fixe la durée du congé. Il dure de <b>4 à 10 mois</b> .
<b>Combien ?</b>	<p><b>Les bénéficiaires</b> perçoivent une <b>allocation de conversion</b> au moins égale à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant l'entrée en congé.</p> <p>Au minimum, le montant de l'allocation doit atteindre 8,91 € par heure, multipliée par la durée collective de travail fixée dans l'entreprise (soit 1 351,05 € si l'entreprise applique les 35 heures).</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	Lorsqu'au cours de ces 12 mois le salarié a exercé son <b>emploi à temps partiel</b> dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale, il est tenu compte, pour le calcul de la rémunération brute moyenne, du <b> salaire qui aurait été le sien s'il avait exercé son activité à temps plein</b> sur l'ensemble de la période.	
	<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>
	L'accès à des mesures destinées à favoriser le reclassement de salariés visés par un licenciement économique	Un dispositif destiné aux entreprises signataires d'une convention avec l'État
	Une durée de 4 à 10 mois	Une demande volontaire d'adhésion du salarié à transmettre à la Ddets
	Le versement d'une allocation de conversion	Des délais d'acceptation à respecter pour le salarié
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/demande-emploi/7/97">https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer dans son metier effectuer une reconversion/demande-emploi/7/97</a></li> <li>- <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F884">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F884</a></li> <li>- <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1297">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1297</a></li> </ul>		

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

### Congé de mobilité

<b>Pour quoi ?</b>	<p>L'employeur peut proposer un congé de mobilité au salarié <b>dans le cadre d'un accord collectif relatif</b> à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (<b>GEPP</b>) ou d'un accord portant rupture conventionnelle collective (<b>RCC</b>).</p> <p><b>Pour l'employeur</b>, ce dispositif vise à prévoir en amont les évolutions économiques que l'entreprise pourrait rencontrer dans le futur. Il permet d'<b>anticiper les conséquences de ces mutations sur la gestion du personnel</b>.</p> <p><b>Pour le salarié</b>, le congé de mobilité vise à favoriser le <b>retour à un emploi stable</b> à l'issue du congé.</p> <p>Pour atteindre cet objectif, le salarié dispose pendant le congé de mobilité, d'un <b>accompagnement visant à le reclasser</b> sur un nouveau poste par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des mesures d'accompagnement,</li> <li>- des actions de formation,</li> <li>- des périodes de travail au sein ou en dehors de l'entreprise qui lui aura proposé ce congé...</li> </ul> <p>Les conditions d'utilisation de ce congé rémunéré sont essentiellement définies par accord.</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p>Ce dispositif peut être proposé à <b>des salariés dont l'emploi est menacé par toute entreprise, quelle que soit sa taille</b>, qui a conclu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit un accord relatif à la GEPP,</li> <li>- soit un accord portant sur une RCC.</li> </ul> <p>Cet accord doit notamment déterminer les <b>salariés visés et les conditions pour en bénéficier</b> (tous les salariés d'un groupe, d'une ou plusieurs entreprises du groupe, ou certains emplois, ou certaines catégories professionnelles).</p>
<b>Par qui ?</b>	<p>Ce congé peut être <b>proposé par l'employeur</b> dans le cadre d'accords mentionnés ci-dessus. L'<b>adhésion du salarié</b> au congé de mobilité emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail.</p> <p>Cette rupture <b>ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties</b> (le salarié ne peut ainsi ni être contraint d'adhérer à un tel congé, ni être sanctionné pour avoir refusé un tel congé) ; elle ne constitue ni une démission, ni un licenciement.</p>
<b>Auprès de qui ?</b>	<p><b>L'entreprise</b> finance la rémunération et le coût des actions suivies par les salariés, avec, le cas échéant, <b>l'appui de son OPCO</b>.</p> <p>Une <b>autorisation de l'inspection du travail</b> est nécessaire pour la rupture du contrat de travail quand le congé concerne des salariés protégés et les médecins du travail.</p> <p><b>La Dreets-Ddets</b> du lieu où l'entreprise est établie doit être informée des ruptures de contrat de travail prononcées dans le cadre des congés de mobilité, via un document d'information à transmettre tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord.</p> <p>Ce document doit préciser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre de ruptures effectuées,</li> <li>- la répartition des ruptures par tranche d'âge,</li> <li>- les mesures de reclassement mises en place</li> <li>- la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.</li> </ul> <p>Tous les bilans de congés de mobilité issus d'un accord de GEPP doivent être déposés sur le <b>portail RUPCO</b> : <a href="http://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr">ruptures-collectives.emploi.gouv.fr</a>. Il permet aux entreprises de disposer d'un point d'entrée unique et sécurisé pour chaque procédure.</p>
<b>Comment ?</b>	<p><b>L'accord collectif détermine</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée du congé de mobilité ;</li> <li>- les conditions (ancienneté, ...) que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;</li> <li>- les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties ;</li> <li>- l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;</li> <li>- le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;</li> <li>- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;</li> </ul>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>- les indemnités de rupture garanties au salarié.</p> <p>L'accord collectif prévoit également l'ensemble des <b>mesures d'accompagnement</b> mises en œuvre pour faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires du congé de mobilité : mise en place éventuelle d'une antenne emploi et mesures précises mises en œuvre par cette structure ; durée de prise en charge...</p> <p>L'accord détermine aussi les <b>actions de formation</b> qui peuvent être mobilisées dans ce cadre (actions proposées, modalités de financement, accompagnement des salariés, etc.).</p> <p>Les <b>modalités d'organisation des périodes de travail</b> sont également fixées et ce, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail.</p> <p>Ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ces périodes peuvent être accomplies <b>au sein ou en dehors de l'entreprise</b> qui a proposé le congé (ainsi elles pourront par exemple, si l'accord le prévoit, s'effectuer au sein de l'entreprise afin de permettre au salarié qui souhaite changer de métier d'essayer un autre type d'activité qui existe au sein de l'entreprise) ;</li> <li>- ces périodes peuvent prendre la forme, soit d'un CDI, soit d'un CDD conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrats destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi) dans la limite d'une durée fixée par l'accord collectif.</li> </ul> <p>Durant le congé, le <b>bénéficiaire reste salarié de son entreprise</b>.</p> <p>Sauf si les périodes de travail du congé de mobilité sont effectuées <b>sous la forme d'un CDD</b>, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir. Les CDD ainsi conclus n'ouvrent pas droit à l'indemnité de précarité, sauf disposition conventionnelle plus favorable.</p> <p><b>Accord du salarié</b> Si le salarié accepte la proposition de congé de mobilité, son contrat de travail est rompu d'un commun accord avec son employeur à l'issue du congé. Le salarié candidat au congé de mobilité donne son accord par écrit à l'employeur selon les conditions de transmission fixées par l'accord collectif. L'employeur n'a plus l'obligation de lui proposer un congé de reclassement.</p> <p><b>Refus du salarié</b> Le salarié est libre de refuser le congé de mobilité. L'employeur ne peut pas le sanctionner. Si le salarié ne souhaite pas adhérer au congé de mobilité, il a droit au congé de reclassement.</p>
<b>Quand ?</b>	La durée du congé de mobilité est <b>précisée dans l'accord collectif</b> , la loi n'imposant aucune durée minimale ou maximale.
<b>Combien ?</b>	<p>Le <b>montant de la rémunération versée</b> pendant la période du congé de mobilité est déterminé par l'accord collectif. Il est au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date du début du congé, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic. Dans la limite des 12 premiers mois du congé, pouvant être portés à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle (disposition en vigueur à compter du 1er janvier 2021), cette rémunération est <b>exonérée de cotisations sociales mais pas de la CSG, ni du CRDS</b>.</p> <p><b>Pendant les périodes de travail</b>, le salarié est rémunéré pour l'emploi qu'il occupe et par l'employeur ayant conclu le contrat de travail correspondant. L'accord peut prévoir le versement par l'employeur d'origine d'un complément si le nouvel emploi donne lieu à une rémunération inférieure à celle prévue pendant le congé de mobilité.</p> <p>Au moment de la rupture du contrat, le salarié a droit, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale due en cas de licenciement économique.</p>
<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>
Pour l'employeur, l'anticipation des mutations	Une mise en place encadrée par un accord collectif

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

économiques sur la gestion du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise	(GEPP ou RCC) qui conditionne modalités d'accès et de réalisation
Pour le salarié, l'objectif d'un retour à un emploi stable à l'issue du congé	Un congé de mobilité, facultatif, qui ne peut être imposé ni par l'employeur ni par le salarié
Différentes modalités d'accompagnement envisageables	Des informations et bilans requis par la Dreets-Ddets tous les 6 mois

### Pour en savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/le-conge-de-mobilite>
- [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/conge\\_mobilite\\_planche.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/conge_mobilite_planche.pdf)
- [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rupture\\_conventionnelle\\_planche-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rupture_conventionnelle_planche-2.pdf)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/kit-rupco>
- <https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/-Aides-financieres-et-insertion/842/Conge-mobilite/>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16676>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Congé de reclassement</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Les entreprises ou groupe d'entreprises <b>employant au moins 1 000 salariés</b> doivent proposer un congé de reclassement aux salariés dont le licenciement économique est envisagé (à défaut d'accord permettant la mise en œuvre d'un congé de mobilité – <i>Voir fiche dédiée à ce dispositif</i>).</p> <p>D'une durée variable, le congé de reclassement permet aux salariés qui l'acceptent de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement de recherche d'emploi, d'actions de formation professionnelle et de la possibilité d'effectuer des périodes de travail dans l'objectif d'un retour rapide à l'emploi.</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p><b>Les entreprises concernées</b> Sont soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les entreprises dont l'effectif est de 1 000 salariés et plus* ;</li> <li>- les groupes d'entreprises dont l'effectif cumulé atteint au moins 1 000 salariés*.</li> </ul> <p>Hormis dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le salarié accepte de bénéficier d'un congé de mobilité,</li> <li>- l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.</li> </ul> <p><i>*Différentes modalités existent afin d'apprécier la condition d'effectif d'au moins 1 000 salariés.</i></p> <p>Les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement aux salariés doivent proposer le contrat de sécurisation professionnelle (CSP).</p> <p><b>Les salariés bénéficiaires</b> Tous les salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises visées ci-dessus peuvent en bénéficier sans condition d'âge, d'ancienneté, de nombre de licenciements, etc.</p> <p>Lorsqu'il accepte un congé de reclassement, le salarié peut bénéficier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un <b>entretien d'évaluation et d'orientation</b> réalisé par une cellule d'accompagnement. Il s'agit de déterminer un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre. A défaut, un bilan de compétences du salarié peut être réalisé.</li> <li>- de <b>prestations d'une cellule d'accompagnement</b> qui assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi etc.).</li> <li>- <b>d'actions de formation ou de VAE</b> (ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation).</li> </ul> <p>Le salarié est <b>tenu de participer aux actions organisées par la cellule d'accompagnement</b>. A défaut et sauf motif légitime, le bénéfice du congé de reclassement peut être remis en cause.</p>
<b>Par qui ?</b>	<p>Ce dispositif est mis en œuvre à <b>l'initiative de l'entreprise</b>, après <b>consultation des représentants du personnel</b> (réunions du CSE) et après acceptation du salarié.</p>
<b>Auprès de qui ?</b>	<p><b>L'entreprise</b> finance la rémunération et le coût des actions suivies par les salariés.</p> <p>Les prestations proposées par la cellule d'accompagnement sont accomplies soit par <b>un prestataire choisi par l'employeur</b>, soit par des salariés de l'entreprise qu'il désigne. Un ou <b>plusieurs salariés peuvent aider la cellule d'accompagnement</b> après accord de l'employeur.</p> <p>Les <b>maisons de l'emploi</b> peuvent participer à la mise en œuvre de la cellule d'accompagnement et des mesures relatives au congé de reclassement, dans des conditions fixées via une convention avec les entreprises intéressées.</p> <p>La <b>Dreets-Ddets</b> ou <b>Pôle emploi</b> peuvent conseiller l'entreprise dans la mise en œuvre du dispositif.</p>
<b>Comment ?</b>	<p>La mise en œuvre du <b>congé de reclassement s'articule avec la procédure de licenciement pour motif économique</b>.</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p><b>Information préalable</b></p> <p>L'employeur doit informer les salariés pouvant être licencié pour motif économique des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (objet du congé, nature des prestations d'aide au reclassement, statut et rémunération)</p> <p>Cette information est effectuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit <b>lors de l'entretien préalable du salarié</b>, lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours</li> <li>• Soit <b>lors de la dernière réunion du comité social et économique (CSE)</b>, lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours</li> </ul> <p><b>Proposition du congé</b></p> <p>L'employeur doit <b>proposer obligatoirement le bénéfice de ce congé dans la lettre de licenciement</b>. Si l'employeur ne propose pas ce congé alors qu'il y est tenu, le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir l'indemnisation du préjudice subi.</p> <p><b>Réponse du salarié</b></p> <p>Le <b>salarié dispose de 8 jours</b> à partir de la date de notification de son licenciement <b>pour faire connaître sa réponse</b>. L'absence de réponse dans ce délai vaut un refus.</p> <p>Si le salarié accepte, le congé de reclassement débute à l'expiration du délai de réponse.</p> <p>Au vu des résultats de cette première étape, l'employeur rédige un document :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- précisant la rémunération du salarié, le terme et le contenu du congé proposé (prestations de la cellule d'accompagnement de recherche d'emploi, actions éventuelles de formation et de validation des acquis de l'expérience) ;</li> <li>- remis ensuite au salarié qui doit <b>le cosigner dans un délai de 8 jours pour que les actions de reclassement débutent</b>.</li> </ul> <p>S'il refuse le congé de reclassement, le salarié peut avoir droit à des mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement en vue de son reclassement.</p> <p><b>Suspension du congé</b></p> <p>Le congé de reclassement peut comporter des <b>périodes de travail</b> pendant lesquelles le salarié peut exercer pour le compte de tout employeur (sauf pour un particulier) en signant soit un CDD renouvelable une fois, soit un contrat d'intérim. Durant ces périodes, le congé est suspendu et reprend à leur terme.</p> <p>Dans ce cas, l'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé, dans la limite de la durée des périodes de travail effectuées.</p>
<p><b>Quand ?</b></p>	<p>L'employeur, après consultation du CSE, fixe la durée du congé de reclassement. Cette durée est <b>comprise entre 4 et 12 mois</b>. Elle peut être portée à <b>24 mois si le salarié suit une formation de reconversion professionnelle</b> (disposition en vigueur à compter du 01.01.2021). Elle ne peut pas être inférieure à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée des actions de formation ou de VAE éventuellement suivies par le salarié (dans la limite de 12 mois) ;</li> <li>- à 4 mois, sauf accord exprès du salarié.</li> </ul> <p>Le <b>congé de reclassement débute pendant le préavis</b> (dont le salarié est dispensé). Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé. La rupture du contrat de travail intervient à la fin du congé de reclassement.</p> <p>Le congé de reclassement prend fin si le salarié retrouve un emploi avant le terme prévu. Il doit alors, avant son embauche, informer l'employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.</p>
<p><b>Combien ?</b></p>	<p>La <b>rémunération varie en fonction du préavis</b>.</p> <p>Pendant ce dernier, la rémunération est maintenue intégralement.</p> <p>Au-delà du préavis, le salarié perçoit une allocation mensuelle dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement. L'allocation ne peut être inférieure à 85 % du SMIC.</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>Cette allocation est exonérée de cotisations et contributions sociales mais est assujettie, après abattement de 1,75 % à la CSG à un taux de 6,20 % et à la CRDS à un taux de 0,5 %.</p> <p>La période au-delà du préavis n'est prise en compte ni pour le calcul des congés payés, ni pour la détermination de l'indemnité de licenciement.</p> <p>Durant le congé de reclassement, le salarié conserve ses droits en matière d'assurance sociale, d'accidents du travail et d'assurance vieillesse pendant toute la durée du congé.</p>	
<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>	
Dans les entreprises éligibles, un dispositif ouvert à tous les salariés pouvant être licenciés pour motif économique sans distinction	Un dispositif destiné aux entreprises de 1 000 salariés ou plus	
De nombreux moyens d'accompagnement au reclassement activables par l'employeur au bénéfice du salarié	Un congé à proposer obligatoirement au salarié pouvant être licencié pour motif économique si l'entreprise est éligible	
Un congé qui peut aller jusqu'à 24 mois en fonction des modalités de reclassement	Des délais et modalités à respecter pour l'employeur comme pour le salarié	
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/article/conge-de-reclassement">https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/article/conge-de-reclassement</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf</a></li> <li>- <a href="https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/1088">https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/1088</a></li> <li>- <a href="https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Aides-financieres-et-insertion/947/Conge-reclassement/">https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Aides-financieres-et-insertion/947/Conge-reclassement/</a></li> <li>- <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906</a></li> </ul>		

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Conseil en évolution professionnelle (CEP)</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Le conseil en évolution professionnelle (CEP) permet pour chaque actif de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie visant notamment l'évolution professionnelle, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.</p> <p>Il contribue, tout au long de la vie active de la personne, à améliorer sa capacité à faire ses propres choix professionnels et à évoluer, notamment par l'accroissement de ses aptitudes, le développement de ses compétences et l'accès à de nouvelles qualifications professionnelles.</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p>Le CEP est accessible à tout actif, quel que soit son statut, son âge, sa qualification et son secteur d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- salarié du secteur privé, à temps complet ou partiel,</li> <li>- salarié du secteur public, fonctionnaire titulaire, contractuel ou vacataire</li> <li>- personne en recherche d'emploi, indemnisée ou non,</li> <li>- travailleur indépendant, artisan, professions libérales, ou auto-entrepreneur,</li> <li>- jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme.</li> </ul> <p>A noter : les étudiants et retraités qui occupent ou recherchent un emploi peuvent aussi recourir au CEP.</p>
<b>Par qui ?</b>	<p>Le dispositif CEP est mis en œuvre à <b>l'initiative de la personne active en fonction de son besoin</b> et ce, dans de multiples configurations possibles : anticipation d'une mobilité professionnelle, en période de transition professionnelle, dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.</p>
<b>Auprès de qui ?</b>	<p>La personne peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pôle emploi, les Missions locales, les Cap emploi, pour les demandeurs d'emploi ;</li> <li>- l'APEC pour les cadres en activité et en recherche d'emploi ;</li> <li>- Un opérateur par région sélectionné (sur la base d'un appel d'offres national) et financé par France compétences pour accompagner les actifs occupés, hors agents publics.</li> </ul> <p>En Provence-Alpes-Côte d'Azur, c'est un groupement interinstitutionnel porté par le CIBC qui assure le CEP sur 31 sites en région.</p> <p>Pour les agents de la fonction publique, il est délivré par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un conseiller mobilité-carrière pour la Fonction publique de l'État</li> <li>- le CNFPT pour la Fonction publique territoriale</li> <li>- l'ANFH pour la Fonction publique hospitalière</li> </ul> <p>Un cahier des charges unique s'applique à tous ces opérateurs.</p>
<b>Comment ?</b>	<p>Il n'existe pas de parcours type du CEP. Il doit être ajusté en fonction des souhaits et des besoins du bénéficiaire, notamment de son degré d'autonomie et de la maturation de son projet. L'offre de services est <b>structurée en deux niveaux de conseil</b>. Ces deux niveaux ne sont pas mis en œuvre systématiquement.</p> <p><b>Premier niveau de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne.</b> Il permet au bénéficiaire de procéder à une première analyse de sa situation et de sa demande afin de mieux appréhender son environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire, d'identifier les démarches possibles (formations, prestations, services, aides, compensations, etc.), de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.</p> <p>Le bénéficiaire peut ainsi disposer d'un état des lieux partagé avec le conseiller de sa demande et de son besoin, qui lui permet de l'éclairer sur les suites à donner à sa démarche et éventuellement d'assurer une continuité entre le premier et le second niveau de conseil.</p> <p><b>Second niveau de conseil : un accompagnement personnalisé.</b> Afin de caractériser et de préciser ses besoins et ses priorités en matière d'évolution</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>professionnelle et d'être accompagné et soutenu dans la formalisation et la mise en œuvre de son projet, le bénéficiaire pourra :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accéder à une information personnalisée, pertinente, lisible et accessible (sur l'offre d'emploi, de formation, de certification, les acteurs, dispositifs, prestations complémentaires et financements disponibles) utile à l'élaboration, à l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité, puis à la mise en œuvre de son projet ;</li> <li>- être accompagné dans la construction du plan d'action comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle, et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours.</li> </ul> <p>La définition du plan d'action doit permettre de préciser : les dispositifs et prestations à mobiliser (notamment le recours à des prestations complémentaires) ; les démarches personnelles à effectuer et, le cas échéant, l'appui méthodologique qu'elles nécessitent ; le plan de financement et un calendrier prévisionnel ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- être accompagné dans le recours aux prestations complémentaires, ressources, financements, dispositifs et expertises complémentaires utiles à leurs parcours (ingénierie de parcours).</li> </ul> <p><b>Un document de synthèse</b> doit récapituler les services rendus, la description du projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions comprenant, le cas échéant, le parcours de développement des compétences envisagé.</p>
<b>Quand ?</b>	Tout au long de la vie professionnelle
<b>Combien ?</b>	<b>Cette offre de services</b> en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle est <b>gratuite et confidentielle</b> .
<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>
La posture de facilitateur du conseiller (capacité d'écoute et de soutien de la personne) dans le processus d'appui à la définition et à la réalisation de son projet.	Une démarche individuelle co-construite avec le conseiller.
La gratuité pour le bénéficiaire.	Une demande de CEP obligatoire dans le cadre du dispositif démissionnaire et du dispositif TransCo.
Un cahier des charges unique et des principes d'égalité d'accès, de confidentialité, d'impartialité et de neutralité.	Une promotion assurée par les acteurs du CEP (opérateurs, employeurs, Transition Pro, organisations syndicales et patronales, pouvoirs publics) qui peut être renforcée en direction de certains publics.
Une mobilisation possible tout au long de la vie active et adaptée à chaque situation individuelle.	Une mise en œuvre régionale et nationale suivie et évaluée.
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://www.mon-service-cep.fr/">https://www.mon-service-cep.fr/</a></li> <li>- <a href="https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/85">https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/85</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/CEP">https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/CEP</a></li> <li>- <a href="https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Aides-financieres-et-insertion/892/Conseil-evolution-professionnelle-CEP/">https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Aides-financieres-et-insertion/892/Conseil-evolution-professionnelle-CEP/</a></li> </ul>	

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé des salariés licenciés économiques dans les entreprises de <b>moins de 1000 salariés</b>. Il prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour accéléré à l'emploi. Il doit être proposé par l'employeur aux salariés concernés afin de leur ouvrir l'accès à un ensemble d'aides individualisées (indemnisation, orientation, accompagnement, VAE, formation...) destinées à favoriser ce reclassement.</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p><b>Les entreprises concernées</b> Les entreprises de moins de 1 000 salariés et, quelle que soit leur taille, les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. Ces entreprises ont l'<b>obligation de proposer un CSP aux salariés concernés par un licenciement économique</b>. A défaut, le salarié peut volontairement adhérer au CSP sur proposition de Pôle emploi. Les entreprises de 1 000 salariés et plus doivent proposer un congé de reclassement (<i>Voir fiche dédiée à ce dispositif</i>).</p> <p><b>Les salariés bénéficiaires</b> Les salariés peuvent adhérer au dispositif CSP s'ils réunissent les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique,</li> <li>- avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise ou à défaut, justifier des conditions ouvrant droit à l'aide au retour à l'emploi (ARE).</li> <li>- ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite ou ne bénéficiant pas d'une retraite (sous condition).</li> <li>- être physiquement apte à un emploi.</li> </ul> <p>L'accompagnement proposé se structure autour de <b>2 phases</b> :</p> <p><b>Co-construction du projet professionnel et d'un plan de sécurisation professionnelle</b> : accueil dans le dispositif, entretien individuel de prébilan organisé dans les 8 jours suivant l'adhésion au CSP, élaboration du projet de reclassement, formalisation du plan de sécurisation professionnelle. Ce <b>plan doit être validé et mis en œuvre au plus tard dans le mois suivant l'entretien-bilan</b>. Il est signé par le bénéficiaire et le conseiller en charge de son accompagnement. Remis au bénéficiaire, il peut être actualisé au vu du déroulement du parcours d'accompagnement et de reclassement.</p> <p><b>Mise en œuvre du projet et suivi à l'issue du dispositif,</b></p> <p>Des moyens spécifiques sont mis à disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si nécessaire, bilan de compétences ou appui à l'élaboration du projet,</li> <li>- <b>suivi individuel</b> et personnalisé par un référent spécifique à toutes les étapes du projet professionnel, y compris dans les 6 mois suivant le reclassement, avec un <b>point d'étape à l'issue du 4<sup>e</sup> mois d'accompagnement</b>,</li> <li>- <b>mesures d'appui social et psychologique</b>,</li> <li>- <b>mesures d'orientation</b> tenant compte de la situation du marché local de l'emploi et mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, TRE...),</li> <li>- <b>actions de VAE ou de formation</b> pouvant inclure l'évaluation préformatrice prenant en compte l'expérience professionnelle,</li> <li>- réalisation d'un <b>entretien final au cours des 2 derniers mois d'accompagnement</b> effectif pour établir un bilan écrit du dispositif remis au bénéficiaire.</li> </ul> <p>Les <b>actions de formation proposées</b> doivent permettre un retour rapide à l'emploi et être mises en place rapidement. Elles doivent correspondre à des besoins en main-d'œuvre. Les bénéficiaires accèdent de droit aux formations éligibles au CPF (<i>Voir fiche dédiée à ce dispositif</i>) qui correspondent à leur projet.</p>
<b>Par qui ?</b>	<p>Ce dispositif est mis en œuvre à <b>l'initiative de l'entreprise</b>. À défaut, il est <b>proposé par Pôle emploi</b>. Dans les deux cas, il est soumis à <b>acceptation du salarié</b>.</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<p><b>Auprès de qui ?</b></p>	<p>Les prestations d'accompagnement et les aides au reclassement sont <b>financées par l'Unédic, Pôle emploi, l'État et l'employeur.</b></p> <p>L'entreprise doit se rapprocher de <b>Pôle emploi</b> pour la mise en œuvre du dispositif.</p> <p>Si le licenciement concerne un salarié protégé, l'autorisation de la <b>Dreets-Ddets</b> est obligatoire.</p> <p><b>Pour le salarié</b>, les interlocuteurs sont <b>l'entreprise</b> ou son <b>service RH</b> et <b>Pôle emploi.</b></p> <p>L'accompagnement des bénéficiaires du CSP est confié à <b>Pôle emploi</b> qui pourra déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres. Les relations entre le bénéficiaire du CSP et Pôle emploi sont formalisées dans un document écrit qui précise les prestations fournies et prévoit les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier du contrat de sécurisation.</p>
<p><b>Comment ?</b></p>	<p><b>Information préalable</b></p> <p>L'employeur doit informer individuellement et par écrit le salarié du contenu du CSP. La proposition d'adhésion doit être faite lors de l'entretien préalable au licenciement ou, le cas échéant, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel. Le document d'information remis doit être accompagné d'un formulaire comportant un bulletin d'acceptation et un récépissé.</p> <p><b>Délai de réponse du salarié</b></p> <p>Le salarié dispose d'un <b>délai de réflexion de 21 jours</b>, à compter de la date de remise des documents, pour accepter ou refuser. Il bénéficie d'un entretien d'information avec Pôle emploi durant ce délai. <b>L'absence de réponse vaut refus.</b></p> <p>Si le licenciement est soumis à autorisation, le délai est prolongé jusqu'au lendemain de l'accord de la Ddets (validation ou homologation du PSE).</p> <p><b>Réponse du salarié</b></p> <p><b>En cas d'acceptation</b>, le salarié doit remettre le bulletin d'acceptation à son employeur qui le transmet à Pôle emploi. Le contrat de travail est alors réputé rompu d'un commun accord à l'issue des 21 jours. Le salarié est dispensé de préavis.</p> <p>Le salarié conserve toutefois le droit de contester la rupture de son contrat de travail dans un <b>délai de 12 mois</b> si ce <b>délai est mentionné dans la proposition de CSP.</b></p> <p>L'employeur doit communiquer à Pôle emploi au plus tard à la rupture du contrat, les autres documents nécessaires (attestation de l'employeur, demande d'ASP, copie de la carte Vitale...). Pôle emploi appelle les sommes dues par l'employeur (<i>voir rubrique Combien ?</i>).</p> <p><b>En cas de refus</b>, la procédure de licenciement économique prévue par les textes se poursuit.</p> <p><b>Fin du CSP</b></p> <p>Si, à la fin du CSP, le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut <b>percevoir l'ARE</b> et ce, <b>sans différé</b> d'indemnisation (<i>délai qui fixe la date effective de versement des indemnités versées par Pôle emploi au demandeur d'emploi, calculé en fonction des indemnités de licenciement perçues</i>), ni délai d'attente (<i>période écoulée entre l'inscription du demandeur d'emploi à Pôle emploi et le versement de son indemnisation</i>). La durée d'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le bénéficiaire du CSP a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).</p> <p>Le CSP prend fin avant son terme si son bénéficiaire est dans une des situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il refuse une action de reclassement et de formation (ou ne s'y présente pas)</li> <li>- Il refuse à 2 reprises une offre raisonnable d'emploi</li> <li>- Il fait des déclarations inexactes ou présente de fausses attestations.</li> </ul>
<p><b>Quand ?</b></p>	<p><b>La durée du CSP est de 12 mois.</b> Celui-ci peut être prolongé dans certains cas entraînant suspension du CSP (arrêt maladie, congé maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé de proche aidant) ou en cas de reprise d'activités professionnelles pendant le CSP. Ces périodes d'activité professionnelle, validées par le conseiller référent, peuvent être effectuées pendant le CSP, sous forme de CDD ou d'intérim, <b>d'une durée minimale de 3 jours, dans la limite totale de 6 mois</b>, renouvellement inclus. Par ailleurs, si la formation proposée n'est pas achevée au terme du CSP, elle peut se <b>poursuivre dans le cadre du PPAE</b> (Projet personnalisé d'accès à l'emploi), si le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi.</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<p><b>Combien ?</b></p>	<p><b>L'employeur</b> contribue au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée aux bénéficiaires justifiant de 1 an ou plus d'ancienneté en s'acquittant, auprès de Pôle emploi, du paiement d'une <b>contribution correspondant à l'indemnité de préavis (légale ou conventionnelle) dans la limite de 3 mois</b>. Seul le solde éventuel est versé au salarié.</p> <p>Pour les salariés qui n'ont pas un an d'ancienneté, cette contribution n'est pas versée à Pôle Emploi. L'indemnité de préavis est maintenue pour ces salariés.</p> <p>En cas de <b>non-respect de son obligation de proposer le CSP</b>, l'employeur est redevable d'une <b>contribution spécifique</b> égale à 2 mois de salaire brut portée à 3 mois si l'ancien salarié bénéficie du CSP suite à la proposition faite par Pôle Emploi.</p> <p><b>Les bénéficiaires ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle</b> dès le jour suivant la rupture du contrat de travail et pendant la durée du CSP.</p> <p>Ils perçoivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leur <b>indemnité de licenciement</b>,</li> <li>- Une <b>allocation de sécurisation professionnelle (ASP)</b> versée par Pôle emploi durant leur CSP.</li> </ul> <p><b>Son montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.</b></p> <p>Pour les salariés n'ayant <b>pas 1 an d'ancienneté</b> et disposant de droits à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), <b>l'ASP est égale à l'ARE</b> à laquelle ils pouvaient prétendre.</p> <p>Pour les salariés justifiant d'<b>1 an d'ancienneté ou plus</b> dans l'entreprise, le montant de l'allocation équivaut à <b>75 % du salaire journalier de référence</b>. Cette allocation ne peut pas être inférieure au montant de l'ARE qu'il aurait perçu s'il n'avait pas bénéficié du CSP.</p> <p>Une cotisation de 3 % est prélevée au titre des retraites complémentaires.</p> <p>En cas de reprise d'emploi pendant le CSP, l'une des 2 primes suivantes (non cumulables) peut être demandée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une <b>indemnité différentielle de reclassement</b> pour un emploi salarié dont la rémunération horaire est inférieure à celle l'emploi précédent. Versée durant 12 mois maxi, dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'ASP.</li> <li>- une <b>prime au reclassement</b> pour un emploi d'au moins 6 mois repris avant la fin du 10<sup>e</sup> mois du CSP. Son montant est égal à 50 % des droits restants à l'ASP.</li> </ul> <p>En cas de perte involontaire d'une activité effectuée pendant le CSP, le montant de l'ASP peut être révisé.</p>
<p><b>Points d'appui</b></p>	<p><b>Points de vigilance</b></p>
<p>L'accès à un ensemble d'aides individualisées destinées à favoriser un reclassement accéléré vers l'emploi</p>	<p>Un dispositif destiné aux entreprises de moins de 1 000 salariés et aux salariés répondants à certaines conditions</p>
<p>Une durée de 12 mois qui peut être prolongée dans certains cas</p>	<p>Des conséquences financières pour l'employeur en cas de non-respect de l'obligation de proposer le CSP (versement d'une contribution spécifique à Pôle emploi)</p>
<p>Le versement d'une allocation (ASP) en sus des indemnités de licenciement, variable en fonction de l'ancienneté du salarié</p>	<p>Des délais et modalités à respecter pour l'employeur comme pour le salarié</p>
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/csp">https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/csp</a></li> <li>- <a href="https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement--emp/cspemployeur22310.pdf">https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement--emp/cspemployeur22310.pdf</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/casp.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/casp.pdf</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pgl.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pgl.pdf</a></li> <li>- <a href="https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/1088">https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/1088</a></li> <li>- <a href="https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/demande-emploi/7/93">https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/demande-emploi/7/93</a></li> </ul>	

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

- <https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Aides-financieres-et-insertion/489/Contrat-securisation-professionnelle-CSP/>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2906>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Dispositif Démissionnaire ou Démission-Reconversion</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	Depuis le 1 <sup>er</sup> novembre 2019, le dispositif « Démissionnaires » (appelé aussi « Démission-Reconversion »), permet aux personnes en activité de <b>démissionner</b> de leur activité salariée et de bénéficier de l'allocation chômage, sous certaines conditions, pour concrétiser leur projet de <b>reconversion professionnelle</b> de manière sécurisée. Le projet de reconversion doit être <b>suffisamment solide et travaillé</b> . Il pourra viser un objectif de reconversion professionnelle nécessitant une formation, ou bien la <b>création (reprise) d'une entreprise</b> .
<b>Pour qui ?</b>	Ce dispositif s'adresse, pour permettre l'ouverture de leur droit, <b>aux salariés qui remplissent les conditions suivantes</b> : <ul style="list-style-type: none"> <li>- en CDI dans le secteur privé,</li> <li>- justifiant de 5 ans d'activité professionnelle continue auprès d'un ou plusieurs employeur(s) (soit 1 300 jours travaillés consécutifs au cours des 60 mois précédant la démission). L'ancienneté se calcule à compter de la fin du préavis. Les activités non salariées ne sont pas prises en compte,</li> </ul> <b>Avant de démissionner</b> , le salarié doit demander un <b>conseil en évolution professionnelle</b> (CEP – Voir fiche dédiée à ce dispositif) auprès d'un des opérateurs dédiés pour finaliser son projet, envoyer son dossier à la <a href="#">commission de validation</a> de son lieu de résidence ou de travail et attendre sa décision.
<b>Par qui ?</b>	Ce dispositif est conduit à <b>l'initiative du salarié</b> mais nécessite l'accompagnement et <b>l'aval de différents opérateurs</b> pour être mis en œuvre.
<b>Auprès de qui ?</b>	<b>Quatre interlocuteurs sont successivement</b> concernés. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le(s) <b>opérateur(s) CEP</b> afin de travailler le projet de reconversion ou de création/reprise, d'identifier les besoins de formation ;</li> <li>- <b>l'association Transitions Pro (ATpro)</b> du lieu de résidence ou du lieu de travail pour présenter son projet en argumentant formellement sa demande et le soumettre pour validation à la commission d'instruction ;</li> <li>- <b>l'employeur ou son service RH</b> pour déposer sa démission ;</li> <li>- <b>Pôle emploi</b> afin de s'inscrire comme demandeur d'emploi et faire sa demande d'allocation (ARE ou ARCE).</li> </ul>
<b>Comment ?</b>	La mise en œuvre du dispositif s'effectue en <b>4 étapes successives</b> décrites dans le site officiel dédié au dispositif ( <a href="https://demission-reconversion.gouv.fr/les-etapes-a-respecter">https://demission-reconversion.gouv.fr/les-etapes-a-respecter</a> ) :  <b>Vérification d'éligibilité</b> Le salarié doit vérifier son éligibilité auprès de <b>Pôle emploi</b> ou sur ce site officiel.  <b>Accompagnement par un CEP</b> Le salarié doit demander un <b>CEP auprès d'un des opérateurs dédiés</b> . L'opérateur CEP l'accompagne dans la préparation et la formalisation de son projet de reconversion professionnelle en vue de suivre une formation ou d'envisager la création ou la reprise d'entreprise. L'objet du CEP est aussi d'envisager toutes les voies de reconversion offertes dans le cadre du contrat de travail pouvant aboutir à la mise en œuvre du projet.  <b>Examen du projet par Transition Pro</b> Le salarié doit demander la validation de son projet à la <b>commission de Transitions pro</b> de la région de son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail. Cette demande doit être datée et obligatoirement effectuée en ligne dans l'espace personnel que le salarié aura créé au préalable sur <a href="https://atnet.transitionspro-paca.fr">https://atnet.transitionspro-paca.fr</a> Elle doit être accompagnée des <b>pièces justificatives</b> suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- La synthèse du CEP</li> <li>- La présentation de son projet via les deux formulaires téléchargeables (l'un pour un <a href="#">projet de formation</a> ; l'autre pour un <a href="#">projet d'entreprise</a>)</li> <li>- Le cas échéant, la présentation de la formation nécessaire (programme, calendrier, montant des frais pédagogiques et des frais d'inscription) et le résultat du positionnement préalable</li> </ul>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>(voire tout autre document attestant du fait que le demandeur dispose des niveaux de connaissance ou d'expérience nécessaires au suivi de la formation). L'examen de la demande par la commission ne débute qu'à compter de la réception du <b>dossier complet et s'effectue dans un délai de 2 mois.</b></p> <p>Si le <b>projet est validé</b>, Transitions Pro remet au salarié <b>l'attestation du caractère réel et sérieux de son projet</b>. Elle est <b>indispensable</b> à la poursuite des démarches. Le salarié dispose alors d'un délai de <b>6 mois pour déposer une demande d'ARE</b> auprès de Pôle emploi mais cette attestation ne vaut pas automatiquement ouverture du droit à l'ARE. Si le <b>projet n'est pas validé</b>, Transitions pro notifie sa décision au salarié en indiquant les raisons ayant motivé le refus et la possibilité d'exercer un recours gracieux dans un délai de 2 mois. La <b>démission intervient après validation du projet par Transition pro.</b></p> <p><b>Inscription sur le <a href="#">site de Pôle emploi</a></b> La <b>demande d'ARE ou d'ARCE</b> du salarié démissionnaire est étudiée par Pôle emploi dans les mêmes conditions que les autres demandeurs d'emploi. Les modalités de <b>prise en charge éventuelle de la formation</b> relèvent également du droit commun (AIF, ...).</p>								
<b>Quand ?</b>	<p>La <b>démission est obligatoirement postérieure</b> à la demande d'<b>accompagnement CEP</b>. L'inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi intervient nécessairement <b>dans les 6 mois qui suivent la remise de l'attestation par Transition Pro</b> et dans les <b>12 mois suivant la démission</b>.</p> <p>L'inscription auprès de Pôle emploi doit intervenir <b>avant</b> la création ou la reprise de l'entreprise (date de l'immatriculation ou du début de l'activité).</p>								
<b>Combien ?</b>	<p>Un <b>simulateur mis à disposition par Pôle emploi</b> permet d'estimer le montant des droits à l'allocation chômage et également de vérifier les conditions d'ancienneté requises par le dispositif démissionnaire. <a href="https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi">https://candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi</a></p>								
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;"><b>Points d'appui</b></th> <th style="width: 50%;"><b>Points de vigilance</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>La possibilité de concrétiser de manière sécurisée et à « plein temps » un projet de reconversion, de création ou de reprise d'entreprise</td> <td>Un projet de reconversion professionnelle nécessairement bien préparé avant de démissionner et une prise en charge des frais de formation à anticiper auprès de Pôle emploi, la Région voire en autofinancement...</td> </tr> <tr> <td>La possibilité de bénéficier de l'indemnisation chômage ou de l'aide à la création d'entreprise (ARCE)</td> <td>Des conditions à remplir et des étapes à suivre dans un délai imparti</td> </tr> <tr> <td>Un recours aux opérateurs du CEP et à Transition pro pour attester du caractère réel et sérieux du projet</td> <td>L'obligation de s'inscrire à Pôle emploi avant la création/reprise d'entreprise, pour bénéficier de l'ARCE</td> </tr> </tbody> </table>		<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>	La possibilité de concrétiser de manière sécurisée et à « plein temps » un projet de reconversion, de création ou de reprise d'entreprise	Un projet de reconversion professionnelle nécessairement bien préparé avant de démissionner et une prise en charge des frais de formation à anticiper auprès de Pôle emploi, la Région voire en autofinancement...	La possibilité de bénéficier de l'indemnisation chômage ou de l'aide à la création d'entreprise (ARCE)	Des conditions à remplir et des étapes à suivre dans un délai imparti	Un recours aux opérateurs du CEP et à Transition pro pour attester du caractère réel et sérieux du projet	L'obligation de s'inscrire à Pôle emploi avant la création/reprise d'entreprise, pour bénéficier de l'ARCE
<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>								
La possibilité de concrétiser de manière sécurisée et à « plein temps » un projet de reconversion, de création ou de reprise d'entreprise	Un projet de reconversion professionnelle nécessairement bien préparé avant de démissionner et une prise en charge des frais de formation à anticiper auprès de Pôle emploi, la Région voire en autofinancement...								
La possibilité de bénéficier de l'indemnisation chômage ou de l'aide à la création d'entreprise (ARCE)	Des conditions à remplir et des étapes à suivre dans un délai imparti								
Un recours aux opérateurs du CEP et à Transition pro pour attester du caractère réel et sérieux du projet	L'obligation de s'inscrire à Pôle emploi avant la création/reprise d'entreprise, pour bénéficier de l'ARCE								
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://demission-reconversion.gouv.fr/">https://demission-reconversion.gouv.fr/</a></li> <li>- <a href="https://www.transitionspro-paca.fr/dispositif-demissionnaire/">https://www.transitionspro-paca.fr/dispositif-demissionnaire/</a></li> <li>- <a href="https://candidat.pole-emploi.fr/inscription-en-ligne/accueil">https://candidat.pole-emploi.fr/inscription-en-ligne/accueil</a></li> <li>- <a href="https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/930/Dispositif-Demissionnaire-pour-les-salaries-avec-projet-reconversion/">https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/930/Dispositif-Demissionnaire-pour-les-salaries-avec-projet-reconversion/</a></li> <li>- <a href="https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion_salarie-prive/5/540">https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer dans son metier effectuer une reconversion/salarie-prive/5/540</a></li> </ul>									

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>FNE-Formation (renforcé)</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>L'aide à la formation du Fonds national de l'emploi, FNE-Formation, est financée par l'État. Elle s'intègre aux outils du volet ingénierie emploi-formation du dispositif Appui aux mutations économiques (AME).</p> <p>Elle vise à <b>développer les compétences et à renforcer l'employabilité des salariés</b> placés en activité partielle (classique – AP ou de longue durée- APLD) ou appartenant à des entreprises en difficulté, en mutation et/ou en reprise d'activité.</p> <p>Elle permet d'apporter un <b>financement à des parcours de formation</b> répondant aux besoins des salariés et des entreprises, selon la taille de celles-ci.</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p>Initialement, le FNE-Formation est un dispositif mobilisé pour les entreprises de moins de 250 salariés. <b>Compte tenu de la crise économique liée au Coronavirus, le ministère du Travail a décidé de renforcer cette aide.</b></p> <p>Le dispositif est désormais ouvert pour tous les secteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-aux entreprises placées <b>en activité partielle</b></li> <li>-aux entreprises <b>en difficulté suite à la crise sanitaire</b> : en baisse d'activité, en réorganisation ou confrontées à une mutation caractérisée (selon l'article 1233-3 du code du travail - hors cas de cessation d'activité)</li> </ul> <p><b>Tous les salariés</b> de ces entreprises sont concernés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En chômage partiel ou non</li> <li>- CDI ou CDD</li> <li>- Temps plein ou temps partiel</li> <li>- Sur site ou en télétravail</li> </ul> <p>À l'exception des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et ceux appelés à quitter l'entreprise, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'une rupture conventionnelle collective (RCC) et pour lesquels d'autres dispositifs existent. Pour les contrats courts (PEC, CDD), ils doivent demeurer salariés jusqu'à l'expiration de la durée de la formation.</p>
<b>Par qui ?</b>	<p>Le dispositif FNE-Formation est mis en œuvre à <b>l'initiative de l'entreprise</b>.</p> <p>Elle doit s'adresser à son opérateur de compétences : un échange avec un conseiller constitue un préalable afin de préparer la demande FNE Formation. Elle doit être en mesure de produire un dossier complet présentant l'action destinée à être soutenue.</p>
<b>Auprès de qui ?</b>	<p>Son <b>Opérateur de compétences</b> (OPCO).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://www.afdas.com/fne_formation">https://www.afdas.com/fne_formation</a></li> <li>- <a href="https://www.akto.fr/fne-formation-tout-savoir-dispositif-specificites-region/">https://www.akto.fr/fne-formation-tout-savoir-dispositif-specificites-region/</a></li> <li>- <a href="https://www.opco-atlas.fr/entreprise/plan-de-reliance-beneficier-du-fne-formation.html">https://www.opco-atlas.fr/entreprise/plan-de-reliance-beneficier-du-fne-formation.html</a></li> <li>- <a href="https://www.constructys.fr/fne-formation/">https://www.constructys.fr/fne-formation/</a></li> <li>- <a href="https://www.loppcommerce.com/entreprise/former-mes-salaries/fne-formation/">https://www.loppcommerce.com/entreprise/former-mes-salaries/fne-formation/</a></li> <li>- <a href="https://www.ocapiat.fr/en-2021-le-fne-formation-continue-mais-change-de-philosophie/">https://www.ocapiat.fr/en-2021-le-fne-formation-continue-mais-change-de-philosophie/</a></li> <li>- <a href="https://www.opco2i.fr/nous-connaître/les-actualites-et-evenements/covid-19-le-fne-formation-renforce-pour-accompagner-le-developpement-des-competences/">https://www.opco2i.fr/nous-connaître/les-actualites-et-evenements/covid-19-le-fne-formation-renforce-pour-accompagner-le-developpement-des-competences/</a></li> <li>- <a href="https://www.opcoep.fr/actualites/beneficiez-des-nouvelles-conditions-du-fne-formation-pour-former-vos-salaries">https://www.opcoep.fr/actualites/beneficiez-des-nouvelles-conditions-du-fne-formation-pour-former-vos-salaries</a></li> <li>- <a href="https://www.opcomobilites.fr/entreprise/beneficier-du-fne-formation">https://www.opcomobilites.fr/entreprise/beneficier-du-fne-formation</a></li> <li>- <a href="https://www.opco-sante.fr/faire-du-fne-un-levier-de-formation-pour-les-salaries-du-thermalisme">https://www.opco-sante.fr/faire-du-fne-un-levier-de-formation-pour-les-salaries-du-thermalisme</a></li> <li>- <a href="https://www.unifformation.fr/entreprise/actualites/le-fne-formation-2021-un-outil-renforce-pour-faire-face-la-crise">https://www.unifformation.fr/entreprise/actualites/le-fne-formation-2021-un-outil-renforce-pour-faire-face-la-crise</a></li> </ul>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<p><b>Comment ?</b></p>	<p>Le parcours de formation doit permettre au salarié de développer des compétences et renforcer son employabilité, quel que soit le domaine concerné. Pour les salariés en activité partielle, la formation peut se dérouler durant leur temps d'inactivité, avec leur accord explicite.</p> <p>Les actions (organisées en présentiel, distanciel, Afest...) doivent être dispensées par un organisme de formation déclaré ou directement par l'entreprise elle-même (formation interne).</p> <p><b>Sont éligibles :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les actions de formation, de bilan et de VAE dont celles permettant d'obtenir une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique (dont CléA), un CQP ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective</li> <li>- les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou certification individuelle nécessaire à l'exercice de leur activité professionnelle.</li> </ul> <p><b>Sont exclues :</b> les formations obligatoires (hygiène/sécurité) incombant à l'employeur et les formations par apprentissage ou en contrat de professionnalisation.</p> <p>Les actions doivent être organisées sous la forme d'un parcours comprenant, outre les séquences de formation, le positionnement pédagogique, l'évaluation et l'accompagnement de la personne qui suit la formation et permettant d'adapter le contenu et les modalités de déroulement de la formation.</p> <p>Il peut prendre <b>différentes formes</b> : parcours de reconversion, parcours certifiant, parcours de compétences spécifiques contexte Covid-19 et parcours d'anticipation des mutations.</p> <p><b>Il peut s'agir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un parcours reconversion (changement de métier dans l'entreprise ou dans une autre entreprise)</li> <li>- d'un parcours certifiant donnant accès à un diplôme, un TP, un CQP, des compétences socles (CléA) et pouvant le cas échéant intégrer la VAE.</li> <li>- d'un parcours compétences spécifiques liées au contexte Covid-19 pour accompagner les évolutions qui s'imposent pour la pérennité et le développement de l'entreprise (nouveaux marchés, produits, services, procédés de fabrication, nouvelles techniques de commercialisation, nouveaux modes d'organisation et de gestion du travail, accompagnement dans la reprise...)</li> <li>- d'un parcours pour anticiper des mutations : thématiques stratégiques, accompagnement des salariés pour leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail (transitions numérique et écologique).</li> </ul>
<p><b>Quand ?</b></p>	<p>Le parcours de <b>formation ne peut excéder 12 mois dans tous les cas</b>, il n'y a pas de seuil minimum pour le parcours de formation.</p> <p>L'action de formation ne doit pas excéder la date limite d'exécution des actions prévue dans la convention État-OPCO. L'aide est versée par l'OPCO après accord de prise en charge, selon la procédure arrêtée par celui-ci.</p>
<p><b>Combien ?</b></p>	<p><b>Le FNE-Formation prend en charge les coûts pédagogiques</b> et le cas échéant les coûts associés (positionnement pédagogique, évaluation et accompagnement du salarié suivant la formation).</p> <p>Pour les entreprises en difficulté, les OPCO peuvent mobiliser leurs ressources au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en charge tout ou partie de la rémunération des stagiaires. Cette possibilité est également ouverte aux salariés d'une entreprise en AP (ou APLD) qui ne sont pas eux-mêmes placés dans cette situation.</p> <p>En formation interne, les coûts éligibles correspondent aux salaires du formateur (salaire chargé de décembre de l'année précédente).</p> <p><b>Une partie des frais annexes</b> peut être prise en charge de manière forfaitaire (2€ HT / heure de formation) à la demande de l'entreprise. Ces frais n'entrent pas dans le taux d'intensité des aides.</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>Le taux de prise en charge des coûts pédagogiques par le FNE-Formation varie selon la taille de l'entreprise :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Taille de l'entreprise</th> <th style="text-align: center;">Activité partielle</th> <th style="text-align: center;">Activité partielle de longue durée</th> <th style="text-align: center;">Entreprises en difficulté (covid) -Article L. 1233-3 du Code du travail (hors cessation d'activité)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Moins de 300 salariés</td> <td style="text-align: center;">100 %*</td> <td style="text-align: center;">100 %*</td> <td style="text-align: center;">100 %*</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">De 300 à 1000 salariés</td> <td style="text-align: center;">70 %</td> <td style="text-align: center;">80 %</td> <td style="text-align: center;">70 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Plus de 1000 salariés</td> <td style="text-align: center;">70 %</td> <td style="text-align: center;">80 %</td> <td style="text-align: center;">40 %</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>* Possibilité de prendre en charge la rémunération des stagiaires pour les entreprises de moins de 50 salariés par le Plan de développement des compétences de moins de 50 salariés, pour les salariés qui ne sont ni en AP ni en APLD.</i></p> <p>Pour les entreprises de plus de 300 salariés le <b>reste à charge doit être assumé par l'entreprise</b>. Un cofinancement de l'OPCO est possible via d'autres dispositifs.</p>				Taille de l'entreprise	Activité partielle	Activité partielle de longue durée	Entreprises en difficulté (covid) -Article L. 1233-3 du Code du travail (hors cessation d'activité)	Moins de 300 salariés	100 %*	100 %*	100 %*	De 300 à 1000 salariés	70 %	80 %	70 %	Plus de 1000 salariés	70 %	80 %	40 %
Taille de l'entreprise	Activité partielle	Activité partielle de longue durée	Entreprises en difficulté (covid) -Article L. 1233-3 du Code du travail (hors cessation d'activité)																	
Moins de 300 salariés	100 %*	100 %*	100 %*																	
De 300 à 1000 salariés	70 %	80 %	70 %																	
Plus de 1000 salariés	70 %	80 %	40 %																	
<b>Points d'appui</b>		<b>Points de vigilance</b>																		
Pas de condition relative au niveau de diplôme ou à la CSP du salarié formé		Un parcours de formation à structurer et un dossier complet afférent à produire par l'entreprise																		
100 % des coûts pédagogiques pris en charge pour les entreprises de moins de 300 salariés		L'entreprise doit se rapprocher de son OPCO avant le dépôt de la demande de prise en charge afin de valider l'éligibilité des parcours de formation envisagés																		
En cas de reprise d'activité anticipée d'un salarié en AP, la formation reste prise en charge par le dispositif		En cas d'AP, l'employeur doit s'engager à maintenir les salariés dans l'emploi																		
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://paca.dreets.gouv.fr/Covid-19-le-dispositif-FNE-Formation-est-renforce-pour-soutenir-les-entreprises">https://paca.dreets.gouv.fr/Covid-19-le-dispositif-FNE-Formation-est-renforce-pour-soutenir-les-entreprises</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation">https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/fne-formation</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-covid-fne-formation.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-covid-fne-formation.pdf</a></li> <li>- <a href="https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Developpement-des-entreprises/470/FNE-Formation/">https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Developpement-des-entreprises/470/FNE-Formation/</a></li> <li>- <a href="https://static3.cegos.fr/content/uploads/2021/03/03163109/Cegos-Infographie-FNE-Formation-2021.pdf">https://static3.cegos.fr/content/uploads/2021/03/03163109/Cegos-Infographie-FNE-Formation-2021.pdf</a></li> </ul>																				

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Mobilité volontaire sécurisée</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	La mobilité volontaire sécurisée permet au salarié d' <b>exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise en bénéficiant d'un droit de retour dans leur entreprise d'origine</b> au terme de la période. Ce droit reconnu aux salariés doit leur permettre d' <b>enrichir leur parcours professionnel par la découverte d'une autre entreprise</b> , sans qu'ils ne soient tenus de rompre leur contrat de travail. La mobilité volontaire sécurisée ne doit pas être confondue avec le congé de mobilité ( <i>Voir fiche dédiée à ce dispositif</i> ).
<b>Pour qui ?</b>	Cette possibilité est ouverte aux salariés du secteur privé qui remplissent les deux conditions suivantes : - ils font partie d'une <b>entreprise ou d'un groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés</b> ; - ils justifient d'une <b>ancienneté minimale de 24 mois</b> , consécutifs ou non, dans l'entreprise.
<b>Par qui ?</b>	Le dispositif de Mobilité volontaire sécurisée est mis en œuvre <b>à l'initiative du salarié</b> . Celle-ci est toutefois <b>soumise à l'accord de l'entreprise</b> . Cette période de Mobilité volontaire sécurisée ne peut pas être imposée au salarié par son employeur.
<b>Auprès de qui ?</b>	Le salarié doit s'adresser <b>à son employeur ou au service RH</b> de l'entreprise, afin de recueillir l'accord de l'entreprise et établir un avenant à son contrat de travail. L'employeur communique semestriellement au comité social et économique (CSE), la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.
<b>Comment ?</b>	<p><b>Demande du salarié</b> Aucune procédure légale n'est imposée, mais il est <b>préférable de transmettre la demande par écrit</b>.</p> <p><b>Réponse de l'employeur</b> Aucun délai légal de réponse n'est imposé à l'employeur. Un refus de l'employeur n'est pas obligatoirement motivé, mais il ne peut pas être discriminatoire (lié aux opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, etc.). Un recours du salarié est possible devant le conseil de prud'hommes. Si l'employeur refuse 2 fois successivement à la demande de mobilité, l'accès au Projet de transition professionnelle (PTP - Voir fiche dédiée à ce dispositif) est de droit pour le salarié. Il n'a alors pas à respecter la durée d'ancienneté inhérente au PTP.</p> <p><b>Signature d'un avenant</b> Si l'employeur accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail doit être établi et signé par les deux parties. Cet avenant détermine : - l'objet, - la durée, - la date de prise d'effet, - le terme de la période de mobilité volontaire sécurisée, - le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise, - les conditions permettant un retour anticipé du salarié. Un retour anticipé dans l'entreprise d'origine est possible à tout moment, avec l'accord de l'employeur.</p> <p><b>Suspension du contrat</b> Pendant la période de mobilité, le contrat de travail dans l'entreprise d'origine est suspendu.</p> <p><b>En cas de retour du salarié dans l'entreprise d'origine</b> À son retour dans l'entreprise d'origine, au terme prévu par l'avenant ou de manière</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>anticipée, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien de sa classification.</p> <p>L'employeur doit également réaliser un entretien professionnel à sa reprise d'activité.</p> <p><b>En cas de non-réintégration dans l'entreprise d'origine</b></p> <p>Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant au contrat de travail mentionné ci-dessus.</p> <p><b>Si le salarié perd l'emploi qu'il exerce dans l'entreprise d'accueil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Avant la fin de la période de mobilité volontaire sécurisée</b>, il peut prétendre à l'ARE durant cette période s'il ne peut pas réintégrer son entreprise initiale et si la rupture de son contrat fait partie des cas ouvrant droit à l'indemnisation : licenciement, rupture conventionnelle du CDI, rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif (congé de mobilité et rupture conventionnelle collective), fin ou rupture anticipée d'un CDD ou d'un contrat de mission à l'initiative de l'employeur, démission légitime ou dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle...</li> <li>- <b>Au terme de la période de mobilité volontaire sécurisée</b>, soit le salarié est réintégré dans son entreprise d'origine, ce qui met fin à son indemnisation en ARE, soit il refuse (et ainsi il démissionne) et le versement de l'ARE est interrompu (idem en cas de rupture du contrat avant la fin de la période de mobilité).</li> </ul>
<b>Quand ?</b>	Tout au long de la vie professionnelle du salarié, avec l'accord de son employeur.
<b>Combien ?</b>	Le salarié concerné perçoit une <b>rémunération de la part de son entreprise d'accueil</b> . Il est assujéti au régime de Sécurité sociale dont dépend celle-ci et se voit appliquer sa convention collective.
<b>Points d'appui</b>	<b>Points de vigilance</b>
Une mobilité externe, sécurisée par son caractère « réversible »	Une possibilité uniquement dans les entreprises de 300 salariés ou plus
La possibilité d'appréhender temporairement une autre activité/un autre environnement de travail pour enrichir son parcours professionnel	Un accord de l'employeur obligatoire et une possibilité de refus, sans justification de sa part
Des modalités de mise en œuvre relativement simples pour le salarié	Un avenant au contrat de travail encadrant la période de mobilité et les modalités de retour anticipé du salarié
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/la-mobilite-volontaire-securisee">https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/la-mobilite-volontaire-securisee</a></li> <li>- <a href="https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/960/Mobilite-Volontaire-Securisee/">https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/960/Mobilite-Volontaire-Securisee/</a></li> <li>- <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31555">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31555</a></li> <li>- <a href="https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/les-absences-du-salarie/les-conges/les-conges-speciaux/raisons-professionnelles/periode-de-mobilite-volontaire-s.html">https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/employer-du-personnel/les-absences-du-salarie/les-conges/les-conges-speciaux/raisons-professionnelles/periode-de-mobilite-volontaire-s.html</a></li> </ul>	

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Projet de transition professionnelle (PTP)</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le projet de transition professionnelle (PTP) permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.</p> <p>Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF) : il permet une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé. Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.</p> <p>Le PTP est une <b>modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation (CPF – Voir fiche dédiée à ce dispositif)</b>, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de <b>financer des formations certifiantes en lien avec leur projet</b>. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un <b>droit à congé et d'un maintien de sa rémunération</b> pendant la durée de l'action de formation, si celle-ci se déroule sur le temps de travail. La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p>Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une <b>ancienneté d'au moins 2 ans</b>, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont <b>1 an dans l'entreprise</b>, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.</p> <p>Par dérogation, des <b>modalités particulières d'ancienneté</b> sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur <b>CDD</b> (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation), et pour les <b>salariés intérimaires ou intermittents du spectacle</b>.</p> <p>La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;</li> <li>- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.</li> </ul>
<b>Par qui ?</b>	<p>Ce dispositif est mis en œuvre à <b>l'initiative du salarié</b> après autorisation du congé par l'employeur et validation du dossier par Transition pro (Atpro).</p>
<b>Auprès de qui ?</b>	<p>Pour déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle, le salarié doit <b>contacter l'association Transitions Pro (ATpro)</b> agréée de son lieu de résidence principale ou de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.</p>
<b>Comment ?</b>	<p><b>Démarches auprès de l'employeur</b></p> <p>Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant les informations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Date de la formation et date de l'examen concerné</li> <li>- Intitulé de la formation</li> <li>- Durée de la formation</li> <li>- Organisme qui réalise la formation</li> <li>- Intitulé et date de l'examen concerné</li> </ul> <p>Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.</p> <p>Des <b>délais de prévenance s'appliquent selon la durée de la formation</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation de <b>6 mois ou plus</b> (en 1 fois à temps plein), la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.</li> <li>- Formation de <b>moins de 6 mois (à temps plein) ou formation à temps partiel ou sur plusieurs périodes</b>, la demande doit être formulée au plus tard 60 jours avant le début de la formation.</li> </ul> <p><b>Réponse de l'employeur</b></p> <p>L'employeur doit répondre au salarié <b>dans les 30 jours</b> suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>L'employeur peut proposer un <b>report du congé, dans la limite de 9 mois</b>, dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation CSE) ;</li> <li>- pour effectifs simultanément absents.</li> </ul> <p>Dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'absence autorisée est de 1 salarié à la fois. Dans les entreprises de plus grande taille, l'absence autorisée est de 2 % des salariés.</p> <p>L'employeur peut refuser la demande de congé, si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.</p> <p><b>Démarche auprès de l'organisme financeur</b></p> <p>Le salarié doit déposer sa demande de <b>prise en charge du PTP auprès de la commission paritaire interprofessionnelle régionale</b> - également appelée association Transitions Pro - de son lieu de résidence principale ou de travail.</p> <p>Les demandes sont étudiées au regard <b>des critères</b> suivants (variables suivant les régions) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohérence du projet (par rapport au profil, au parcours, à la formation initiale du porteur du projet) ;</li> <li>- Pertinence du parcours de formation (choix de la formation, coût, individualisation et personnalisation) ;</li> <li>- Perspectives d'emploi (débouchés au niveau régional, notamment)</li> </ul>
<p><b>Quand ?</b></p>	<p>La <b>durée de l'action suivie par le bénéficiaire est variable</b>, en fonction de la formation concernée.</p> <p>Des <b>délais de prévenance de l'employeur, avant le début de la formation, s'appliquent selon la durée de celle-ci</b> (cf. rubrique « Comment »).</p> <p>Un salarié ayant bénéficié d'un PTP doit attendre un certain délai, dit <b>délai de franchise</b>, avant de pouvoir bénéficier d'un autre PTP. Ce délai de franchise ne peut pas être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.</p>
<p><b>Combien ?</b></p>	<p>Depuis le 1er janvier 2020, <b>Transitions Pro (ATpro) est chargée de prendre en charge financièrement</b> les PTP. Peuvent être pris en charge en tout ou partie les <b>frais pédagogiques</b> ainsi que le salaire (sauf PTP hors temps de travail) et les frais de transport, de repas ou d'hébergement dans la limite d'un barème (frais annexes). La <b>rémunération est conditionnée à la durée de formation, au salaire de référence</b>, à l'assiduité en formation et au stage en entreprise.</p> <p>Dans le cadre du PTP, le salarié doit <b>mobiliser la totalité du montant de son CPF</b>, dans la limite du montant des frais pédagogiques de la formation.</p> <p>(cf. <a href="https://www.transitionspro-paca.fr/projet-de-transition-professionnelle/prise-en-charge/">https://www.transitionspro-paca.fr/projet-de-transition-professionnelle/prise-en-charge/</a>).</p> <p>Pendant la formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie, du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail. Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc <b>justifier de sa présence en formation</b>. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre (primes, etc.).</p> <p>Dans le cadre du plan de relance de l'activité, le <b>gouvernement renforce les crédits alloués</b> à ces associations pour augmenter le nombre de bénéficiaires de PTP. Les crédits sont de 100 M€ en 2021. Ces crédits complémentaires pourront permettre de financer, en 2021, des <b>actions de reconversion en direction des métiers à forte perspective d'emploi sur le territoire</b> et des salariés en emploi dans des secteurs dont le taux d'emploi diminue. La liste des métiers et secteurs concernés est établie regionalement par Transitions Pro.</p>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

Points d'appui	Points de vigilance
La possibilité de financer des formations certifiantes destinées à permettre un changement de métier, en mobilisant son CPF et une prise en charge par Transition pro	24 mois d'ancienneté nécessaires pour les salariés en CDI, des modalités particulières dans les autres cas
Se former sur ou en dehors du temps de travail, bénéficier d'un congé spécifique et d'un maintien de rémunération partielle ou total pendant la durée de la formation	Des délais de prévenance de l'employeur suivant la durée de formation
Dans le cadre du plan de relance, des crédits supplémentaires alloués par l'État au PTP	Des critères à remplir au regard du projet et de l'emploi régional pour que le dossier soit accepté
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/projet-transition-professionnelle.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/projet-transition-professionnelle.pdf</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf">https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf</a></li> <li>- <a href="https://www.transitionspro-paca.fr/projet-de-transition-professionnelle/priorite-prise-en-charge-reconversion/">https://www.transitionspro-paca.fr/projet-de-transition-professionnelle/priorite-prise-en-charge-reconversion/</a></li> <li>- <a href="https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/76">https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/76</a></li> <li>- <a href="https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/494/CPF-Projet-transition-professionnelle/">https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/Formation-des-actifs-et-financement/494/CPF-Projet-transition-professionnelle/</a></li> <li>- <a href="https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018">https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018</a></li> </ul>	

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Ce dispositif a pour objectif de favoriser l'évolution ou promotion professionnelle des salariés, leur maintien dans l'emploi et leur reconversion.</p> <p>Pour l'employeur, Pro-A répond à deux besoins :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;</li> <li>- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.</li> </ul> <p>La Pro-A vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, au sein de l'entreprise via l'obtention d'une certification professionnelle acquise après une formation en alternance.</p> <p>Sont éligibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les actions visant des <b>certifications professionnelles</b> obtenues par la voie de la formation ou de la VAE, dont la liste est définie par accord de branche étendu par un arrêté ministériel. Cet accord doit respecter des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.</li> <li>- les actions permettant l'acquisition du <b>socle de connaissance et de compétences (CléA)</b>.</li> </ul>
<b>Pour qui ?</b>	<p>Le dispositif <b>Pro-A s'adresse aux salariés</b>, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.</p> <p>Il concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;</li> <li>- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;</li> <li>- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).</li> <li>- les salariés placés en activité partielle.</li> </ul> <p>Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés doivent avoir un <b>niveau de qualification strictement inférieur à celui correspondant au grade de la licence (Bac+3)</b>.</p>
<b>Par qui ?</b>	<p>Le dispositif Pro-A est mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de son entreprise</p>
<b>Auprès de qui ?</b>	<p>Le <b>service RH</b> de l'entreprise ;            Son <b>Opérateur de compétences (OPCO)</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/reconversion-alternance-proa#quels-sont-les-salaries-concernes-?">https://www.afdas.com/entreprises/services/professionnaliser/reconversion-alternance-proa#quels-sont-les-salaries-concernes-?</a></li> <li>- <a href="https://www.akto.fr/pro-a/">https://www.akto.fr/pro-a/</a></li> <li>- <a href="https://www.opco-atlas.fr/entreprise/promotion-alternance.html">https://www.opco-atlas.fr/entreprise/promotion-alternance.html</a></li> <li>- <a href="https://www.constructys.fr/financer-vos-projets-de-formation/evoluer-progresser/la-pro-a/">https://www.constructys.fr/financer-vos-projets-de-formation/evoluer-progresser/la-pro-a/</a></li> <li>- <a href="https://www.lopcommerce.com/entreprise/former-mes-salaries/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a/">https://www.lopcommerce.com/entreprise/former-mes-salaries/reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro-a/</a></li> <li>- <a href="https://www.ocapiat.fr/reconversion-promotion/">https://www.ocapiat.fr/reconversion-promotion/</a></li> <li>- <a href="https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/promotion-par-lalternance-pro-a/">https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/promotion-par-lalternance-pro-a/</a></li> <li>- <a href="https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/fiche/FD-pro-a-salarie-opcoep.pdf">https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/fiche/FD-pro-a-salarie-opcoep.pdf</a></li> <li>- <a href="https://www.opcomobilites.fr/entreprise/sinformer-sur-les-dispositifs/pro-a-la-reconversion-ou-promotion-par-lalternance">https://www.opcomobilites.fr/entreprise/sinformer-sur-les-dispositifs/pro-a-la-reconversion-ou-promotion-par-lalternance</a></li> <li>- <a href="https://www.opco-sante.fr/la-reconversion-et-promotion-par-lalternance-pro-0">https://www.opco-sante.fr/la-reconversion-et-promotion-par-lalternance-pro-0</a></li> <li>- <a href="https://www.uniformation.fr/entreprise/recrutement-en-alternance/la-pro">https://www.uniformation.fr/entreprise/recrutement-en-alternance/la-pro</a></li> </ul>
<b>Comment ?</b>	<p>La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'<b>actions de formation</b> ou d'<b>actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience</b> (VAE) délivrés par un organisme de formation ou, le cas échéant, par le service formation de l'entreprise. (formation « théorique »)</li> <li>- d'<b>activités professionnelles en entreprise</b>, en lien avec la formation suivie (formation «</li> </ul>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	<p>pratique »).</p> <p>Les actions de formation ou les actions permettant d’obtenir une VAE peuvent se dérouler en tout ou partie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>pendant le temps de travail</b>, avec maintien de la rémunération ;</li> <li>-<b>en dehors du temps de travail</b>, avec l’accord écrit du salarié, et dans la limite de 30 heures par an. Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer une limite différente.</li> </ul> <p>L’employeur désigne, parmi les salariés de l’entreprise, un <b>tuteur chargé d’accompagner chaque bénéficiaire</b> de la reconversion ou la promotion par alternance.</p> <p>La Pro-A est une co-construction entre l’entreprise et le salarié : lorsque la demande est à l’initiative du salarié, le salarié doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d’engager une telle démarche.</p> <p>L’employeur peut, si besoin, se rapprocher de son OPCO afin de connaître : les modalités de financement du dispositif, la liste des certifications éligibles au sein de son secteur d’activité...</p> <p>Une fois les modalités fixées entre l’employeur et son salarié, un <b>avenant au contrat de travail</b> du salarié (qui précise la durée et l’objet de l’action de formation) doit être signé par l’employeur et le salarié et envoyé à l’OPCO pour demander une prise en charge, au plus tard 5 jours après son début d’exécution.</p> <p>Après accord de prise en charge de l’OPCO, l’employeur doit conclure une <b>convention avec l’organisme de formation</b>.</p>										
<b>Quand ?</b>	<p><b>A l’exception des actions qui visent CléA ou une VAE</b>, la durée minimale des actions certifiantes doit être comprise <b>entre 6 et 12 mois</b>.</p> <p>Elle peut être allongée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jusqu’à <b>36 mois</b> pour les jeunes non qualifiés de 16 à 25 ans révolus, qui n’ont pas validé un 2nd cycle de l’enseignement secondaire (niveau bac),</li> <li>- jusqu’à <b>24 mois</b> pour d’autres personnes ou lorsque la nature des qualifications prévues l’exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord de branche ou interprofessionnel.</li> </ul> <p>Les actions de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-sont d’une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,</li> <li>-ne doivent pas être inférieures à 150 heures,</li> <li>-peuvent être portées au-delà de 25 % pour des publics prioritaires définis par la branche professionnelle.</li> </ul>										
<b>Combien ?</b>	<p>L’opérateur de compétences dont dépend l’entreprise prend en charge <b>tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d’hébergement du salarié</b>.</p> <p>Cette prise en charge correspond à un <b>montant forfaitaire</b> et s’effectue au <b>niveau fixé par la branche professionnelle</b> dont dépend l’entreprise.</p> <p>Le montant de prise en charge par l’opérateur de compétences peut intégrer, si l’accord de branche étendu le prévoit, la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du SMIC horaire.</p>										
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;"><b>Points d’appui</b></th> <th style="text-align: center;"><b>Points de vigilance</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Une reconversion/évolution professionnelle au sein de l’entreprise</td> <td style="text-align: center;">Un critère prééminent de forte mutation de l’activité et de risque d’obsolescence des compétences</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Une prise en charge financière par l’OPCO, partielle ou totale</td> <td style="text-align: center;">Des listes de formations définies branches par branches et éligibles après arrêtés ministériels</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Une co-construction individualisée salarié-entreprise</td> <td style="text-align: center;">Un dispositif mobilisable uniquement pour des salariés d’un niveau inférieur au bac + 3</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Un renforcement des crédits alloués dans le cadre du plan de relance</td> <td style="text-align: center;">Un tutorat répondant à des conditions de qualification et d’expérience</td> </tr> </tbody> </table>		<b>Points d’appui</b>	<b>Points de vigilance</b>	Une reconversion/évolution professionnelle au sein de l’entreprise	Un critère prééminent de forte mutation de l’activité et de risque d’obsolescence des compétences	Une prise en charge financière par l’OPCO, partielle ou totale	Des listes de formations définies branches par branches et éligibles après arrêtés ministériels	Une co-construction individualisée salarié-entreprise	Un dispositif mobilisable uniquement pour des salariés d’un niveau inférieur au bac + 3	Un renforcement des crédits alloués dans le cadre du plan de relance	Un tutorat répondant à des conditions de qualification et d’expérience
<b>Points d’appui</b>	<b>Points de vigilance</b>										
Une reconversion/évolution professionnelle au sein de l’entreprise	Un critère prééminent de forte mutation de l’activité et de risque d’obsolescence des compétences										
Une prise en charge financière par l’OPCO, partielle ou totale	Des listes de formations définies branches par branches et éligibles après arrêtés ministériels										
Une co-construction individualisée salarié-entreprise	Un dispositif mobilisable uniquement pour des salariés d’un niveau inférieur au bac + 3										
Un renforcement des crédits alloués dans le cadre du plan de relance	Un tutorat répondant à des conditions de qualification et d’expérience										

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

### Pour en savoir plus :

- [https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer dans son metier effectuer une reconversion/salarie-prive/5/82](https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/salarie-prive/5/82)
- <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance-10751/pro-a>
- <https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/-Formation-des-actifs-et-financement/493/Pro-reconversion-promotion-par-alternance/>
- <https://www.orm-paca.org/Des-outils-au-service-des-OPCO>
- <https://www.orm-paca.org/OPCO-tableau-de-bord-Formation>

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<b>TRANSCO</b>	
<b>Pour quoi ?</b>	<p>Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives (TransCo) est un dispositif co-construit avec les partenaires sociaux qui permet aux employeurs d'<b>anticiper les mutations économiques</b> de leur secteur et d'<b>accompagner les salariés volontaires à se reconvertir de manière sereine</b>, préparée et assumée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, avec pour perspective d'accéder à un métier porteur<sup>1</sup> dans le même bassin de vie. À l'issue de celle-ci, ils peuvent au besoin réintégrer leur poste dans l'entreprise.</p>
<b>Pour qui ?</b>	<p><b>Côté entreprise</b></p> <p>Ce dispositif s'adresse aux <b>entreprises qui font face à des mutations sectorielles</b> ou à une <b>baisse d'activité</b> durable. Pour rester compétitive, TransCo leur permet d'<b>anticiper ces évolutions</b> et d'accompagner sereinement plusieurs salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations.</p> <p>Les entreprises engagées dans une démarche de PSE sont exclues du dispositif pour les emplois concernés par celui-ci. Depuis le 7 février 2022, les entreprises concernées par une démarche de <b>ruptures conventionnelles collectives (RCC)</b> peuvent mobiliser le dispositif pour le <b>financement des reconversions</b>. Le salarié sera placé en <b>congé de mobilité</b> * (cf. Fiche dédiée à ce dispositif).</p> <p>Ce dispositif s'adresse également aux entreprises qui connaissent des <b>besoins de recrutement sur des métiers porteurs</b> (transition écologique, numérique, santé, soins, etc.). Celles-ci peuvent représenter un employeur potentiel pour les salariés souhaitant se reconvertir. Les entreprises concernées doivent se faire connaître auprès de Pôle emploi ou des services déconcentrés de l'État (Dreets-Ddets) pour faciliter la mise en relation avec ces salariés.</p> <p>Des <b>plateformes d'appui aux transitions professionnelles</b> sont déployées sur le territoire pour permettre une synergie entre les acteurs territoriaux et la mise en relation des entreprises. Les services de la <b>Dreets-Ddets</b>, en particulier le <b>réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP)</b>, mobilisent les acteurs impliqués dans leur déploiement*. La <b>capacité d'animation territoriale des plateformes</b> est renforcée par la mobilisation d'un appui externe via le recours à des prestations de service dans le cadre de marchés publics*.</p> <p><b>Côté salarié</b></p> <p>Les conditions pour recourir à TransCo sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être concerné(e) par un <b>métier dont l'avenir est incertain</b> et choisir de se tourner vers un métier porteur sur son territoire.</li> <li>• Être <b>en CDI</b> (et non concerné(e) par une décision de rupture de contrat de travail), <b>en CDD</b> ou être <b>titulaire d'un contrat d'intérim</b>.</li> <li>• Respecter les conditions d'ancienneté suivantes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir au moins <b>24 mois, consécutifs ou non</b>, en qualité de salarié(e), dont 12 mois dans l'entreprise ;</li> <li>- être titulaire d'un contrat d'intérim, justifiant d'une ancienneté de 1 600 heures travaillées dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire.</li> </ul> </li> <li>• Être accompagné(e) dans son projet par un <b>conseiller en évolution professionnelle (CEP)</b> voir <i>fiche dédiée à ce dispositif</i>.</li> <li>• Avoir pris contact avec un <b>organisme de formation</b> afin de personnaliser son parcours de formation en fonction de ses acquis professionnels.</li> <li>• Avoir <b>formalisé un accord avec son employeur</b> afin de bénéficier d'une autorisation d'absence, au titre du PTP (voir <i>fiche dédiée à ce dispositif</i>).</li> </ul>
<b>Par qui ?</b>	TransCo est conduit à <b>l'initiative de l'entreprise</b> auprès de salariés volontaires pour entrer dans la

<sup>1</sup> Il s'agit de métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou de métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter.

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

	mise en œuvre du dispositif.
<b>Auprès de qui ?</b>	<p><b>Plusieurs acteurs sont mobilisés</b> pour accompagner l'entreprise et les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les <b>OPCO</b> qui accompagnent les entreprises pour intégrer le dispositif et identifier les emplois fragilisés ;</li> <li>• l'association <b>Transitions Pro</b> qui facilite le recours au dispositif et fluidifie l'organisation des parcours des salariés ;</li> <li>• les services de la <b>Dreets-Ddets</b> (notamment le réseau des DARP) ;</li> <li>• les <b>opérateurs du CEP</b>, mobilisés pour accompagner les salariés dans la construction de leur parcours de reconversion.</li> </ul>
<b>Comment ?</b>	<p>La mise en œuvre du dispositif comporte <b>4 étapes successives</b> :</p> <p><b>1/ Identification des métiers fragilisés au sein de l'entreprise</b>            Dans les entreprises de <b>plus de 300 salariés</b>, la liste des métiers identifiés comme fragilisés fait l'objet d'un <b>accord-type gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)</b>. Il permet à la direction des ressources humaines d'avoir une vision de l'évolution des métiers de l'entreprise. L'entreprise dépose ensuite cet accord et l'enregistre <a href="#">en ligne</a>.            Dans les entreprises <b>de moins de 300 salariés</b>, l'adoption d'un accord de type GEPP peut être remplacée par une décision unilatérale de l'employeur après <b>information et consultation du CSE</b> sur la liste des métiers menacés, lorsqu'il existe*. À cette occasion, les représentants du personnel peuvent échanger avec l'employeur sur les métiers fragilisés dans l'entreprise et les outils mobilisables pour adapter les compétences des salariés.            Les entreprises peuvent être accompagnées par leur OPCO pour la réalisation d'un diagnostic RH, la construction de la démarche de GEPP et l'identification des métiers fragilisés. D'autres institutions peuvent soutenir ces actions d'accompagnement (ARACT, Conseils régionaux...).</p> <p><b>2/ Information des salariés susceptibles d'être éligibles à ce parcours de formation.</b>            Une réunion d'information est <b>assurée par l'un des opérateurs du CEP</b>. Il pourra ensuite <b>épauler les salariés</b> dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leurs <b>parcours de reconversion</b>. Ceux-ci doivent remplir plusieurs conditions liées notamment à la <b>nature certifiante de l'action ou des actions de formation</b> ainsi qu'à la capacité du prestataire de formation à délivrer une <b>formation de qualité</b>. Une action de formation peut être associée à la certification relative au socle de connaissances et de compétences (CléA)*, en particulier afin de sécuriser le parcours de formation des salariés les moins qualifiés.</p> <p><b>3/ Dépôt du dossier de Transitions collectives</b>            Le dossier est déposé auprès de l'association <b>Transitions Pro</b> (ATPro) compétente sur le territoire où l'entreprise est établie, avec l'appui de l'OPCO, le cas échéant. L'instruction et la validation du dossier sont réalisées par ATPro dans les meilleurs délais.</p> <p><b>4/ Entrée du salarié en formation et sortie du dispositif</b>            Le salarié bénéficie d'une <b>VAE ou d'une formation certifiante</b> financée par l'État correspondant à ses besoins tout en conservant sa rémunération.            À l'issue de la formation, il <b>concrétise son projet au sein du secteur professionnel identifié</b> dans le cadre de son accompagnement CEP ou il réintègre son poste de travail (ou un poste équivalent) au sein de son entreprise.</p> <p><i>NB : Le "Plan pour réduire les tensions de recrutement" présenté par le Gouvernement le 27 septembre 2021, propose une série d'actions visant à renforcer la formation des salariés et des demandeurs d'emploi. Parmi les actions du plan, figure la <b>simplification du dispositif TransCo</b> pour le rendre plus accessible aux PME. L'instruction du 7 février 2022 abroge et remplace l'instruction du 11 janvier 2021. Cette nouvelle instruction officialise différents ajustements, intégrés et signalés dans la présente fiche (*).</i></p>
<b>Quand ?</b>	Les salariés peuvent entrer dans le dispositif tout au long de leur vie professionnelle. Sont prises en charge les formations certifiantes d'une <b>durée maximale de 24 mois ou 2 400 heures</b> .

## Cartographie des dispositifs de transition professionnelle

<p><b>Combien ?</b></p>	<p>L'État finance tout ou partie du dispositif en fonction de la taille de l'entreprise. La <b>rémunération des salariés</b> (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le <b>coût pédagogique des formations certifiantes</b> sont pris en charge à hauteur de :</p> <p>100 % pour les TPE et PME ;            75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;            40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.            L'entreprise doit s'engager à financer le reste à charge.</p> <p>Au plan national, une enveloppe de 500 millions d'euros est allouée à ce dispositif par l'État.</p>	
	<p><b>Points d'appui</b></p>	<p><b>Points de vigilance</b></p>
<p>Pour les entreprises, la possibilité d'anticiper et d'accompagner la reconversion de salariés grâce à une prise en charge financière, par l'État, partielle ou totale selon leur taille</p>		<p>Une mise en place qui s'appuie sur le dialogue social en entreprise (accord de type GEPP ou information et consultation du CSE sur la liste des métiers menacés)</p>
<p>Pour les salariés, la possibilité de préparer une formation certifiante de 24 mois en conservant leur rémunération et leur contrat de travail</p>		<p>Une demande de CEP obligatoire pour les salariés concernés par le dispositif</p>
<p>Une simplification du dispositif et de nouveaux moyens alloués</p>		<p>Une ouverture des financements de TransCo aux reconversions dans le cadre d'un accord collectif (GEPP ou RCC), des salariés placés alors en congé de mobilité.</p>
<p><b>Pour en savoir plus :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/transitions-collectives">https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/transitions-collectives</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/simplification-du-dispositif-transitions-collectives-TransCo-pour-le-rendre">https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/simplification-du-dispositif-transitions-collectives-TransCo-pour-le-rendre</a></li> <li>- <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/article/transitions-collectives-le-nouveau-parcours-de-reconversion-pour-vous-orienter">https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/transitions_collectives/article/transitions-collectives-le-nouveau-parcours-de-reconversion-pour-vous-orienter</a></li> <li>- <a href="https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45279">https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45279</a></li> </ul>		

## Informations complémentaires

D'autres dispositifs permettant d'encadrer les départs collectifs involontaires ou négociés de salariés **s'articulent aux dispositifs précités pour les mesures de reclassement.**

- C'est le cas du **Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**. Ce dispositif est obligatoire pour les **entreprises d'au moins 50 salariés** qui procèdent au licenciement pour motif économique **d'au moins 10 salariés sur 30 jours et facultatif dans les autres cas**. Il **intègre un plan de reclassement** visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Dans ce cadre, les entreprises de **1 000 salariés ou plus**, proposent aux salariés d'adhérer à un congé de reclassement (Voir fiche dédiée à ce dispositif) lui permettant de mettre en œuvre des actions destinées à faciliter son reclassement. Les entreprises de **moins de 1000 salariés** doivent proposer aux salariés d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (Voir fiche dédiée à ce dispositif).

Pour en savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/pse>
- [https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer\\_dans\\_son\\_metier\\_effectuer\\_une\\_reconversion/demande-emploi/7/1178](https://www.orientation-regionsud.fr/Projet/evoluer_dans_son_metier_effectuer_une_reconversion/demande-emploi/7/1178)

- C'est également le cas de la **Rupture conventionnelle collective (RCC)**. Ce dispositif, **soumis à un accord collectif** qui doit faire l'objet d'une validation par la Dreets-Ddets (via le portail RUPCO), conduit à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Exclusif du licenciement ou de la démission, il ne peut être imposé ni par l'employeur ni par le salarié. Cet accord collectif **doit comporter des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés** sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité (Voir fiche dédiée à ce dispositif), des actions de formation, de (VAE) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

Pour en savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/rupture-conventionnelle-collective>
- <https://www.cap-metiers.pro/Fiches-techniques/-Aides-financieres-et-insertion/882/Rupture-conventionnelle-collective-RCC/>

Il en va de même de deux prestations d'accompagnement spécifiques auprès d'entreprises envisageant des licenciements économiques collectifs :

- la **cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP)**, prestation d'appui et de conseil à l'attention des salariés, futurs licenciés économiques, des entreprises de plus de 20 salariés :
  - en redressement ou liquidation judiciaire ;
  - envisageant le licenciement pour motif économique d'au moins 20 salariés ;
  - cumulant des difficultés importantes, notamment une situation sociale tendue.

Elle est déployée de manière exceptionnelle et permet la prise en charge anticipée et collective des salariés. Elle intervient en amont de l'éventuelle adhésion des salariés au **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**.

- Ainsi que de la **prestation « grands licenciements » (PGL)**, accompagnement effectué par un seul et même opérateur pour l'ensemble des salariés licenciés d'une entreprise répartis en plusieurs points du territoire. Cette prestation est proposée dans un souci d'équité d'accompagnement de tous les salariés d'une même entreprise. Elle permet une meilleure coordination entre les équipes chargées de l'accompagnement et un suivi renforcé. La PGL combine deux dispositifs : la **CASP** et l'accompagnement proposé par le **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** (Voir fiche dédiée à ce dispositif).

Pour en savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/casp.pdf>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pgl.pdf>

Ces quatre dispositifs ainsi que les dispositifs les plus récents (FNE formation, Pro-A, TransCo, PTP) destinés à accompagner les transitions professionnelles des salariés dans les entreprises, décryptés dans le présent document, ont fait récemment l'objet d'un guide téléchargeable du ministère du Travail, afin d'aider les salariés et les entreprises à mieux les comprendre :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier\\_accompagnement\\_reconversions\\_pro.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_accompagnement_reconversions_pro.pdf)

Cet outil est financé par :



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
PROVENCE- ALPES-  
CÔTE D'AZUR**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction régionale  
des entreprises,  
de la concurrence,  
de la consommation,  
du travail et de l'emploi