

CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



ou

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

ou

CONGE DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

3 appellations pour un même dispositif :

L'ancien **CIF (Congé Individuel de Formation)**

L'ESSENTIEL :

- Le CPF de transition professionnelle ou projet de transition professionnelle **permet à un salarié souhaitant changer de métier de se faire financer sa formation tout en percevant la majeure partie de son salaire durant son absence.**
- Le CPF de transition professionnelle ne peut être utilisé que pour financer une formation certifiante enregistrée au **RNCP**
- Le financement est assuré par les **CPIR** (Commissions Paritaires Interprofessionnelles), qui prennent en charge la gestion administrative des projets de transition professionnelle des salariés et aussi leur financement. Ces structures sont plus couramment appelées **Transitions Pro.**

EN DETAIL :

Mis en place au 1er janvier 2019, le projet de transition professionnelle permet aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

C'est la loi du 5 septembre 2018 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a fait naître un tout nouveau dispositif dans le monde de la formation : le CPF de transition professionnelle. Cet outil vient remplacer le CIF (Congé Individuel de Formation). Si les principes de base restent similaires, le CPF de transition professionnelle contient tout de même son lot de nouveautés, notamment en ce qui concerne la question du financement de la formation. Pour rappel le CPF de transition professionnelle ou projet de transition professionnelle **permet à un salarié souhaitant changer de métier de se faire financer sa formation tout en percevant la majeure partie de son salaire durant son absence.**

Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé. Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du [compte personnel de formation](#), **permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet**. Dans ce cadre, **le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation**.

Quelles sont les formations financées par le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au [compte personnel de formation](#), destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Les démarches à effectuer pour financer votre formation éligible au CPF de transition

Vous avez identifié la formation qui vous intéresse ? Rapprochez-vous du centre de formation visé afin de [réaliser un positionnement préalable](#). Il s'agit d'un dispositif gratuit qui vous permettra de faire le point sur vos compétences professionnelles et définir un parcours de formation adapté à votre profil et à votre objectif. Le positionnement préalable est une démarche qui aboutit à la rédaction d'un document à joindre obligatoirement à la demande de prise en charge auprès de la CPIR de votre région (ex : Transitions Pro PACA). Une fois votre projet de formation présenté à la CPIR, la commission examinera la pertinence de votre projet professionnel et acceptera ou non le financement de votre future formation.

Les critères d'évaluation de la Commission Paritaire Régionale sont les suivants :

- Cohérence du projet professionnel
- Pertinence du parcours de formation et des modalités de financement
- Les opportunités d'embauche à l'issue de la formation, en particulier dans la région.

Attention : si le changement de métier ou de profession ne diffère pas de votre poste actuel, votre dossier de demande de financement ne pourra être accepté par Transitions Pro. **Pour rappel, le CPF de transition professionnelle ne peut être utilisé que pour financer une formation certifiante enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).**

Si jamais la CPIR refusait votre dossier de demande de prise en charge financière de votre formation, vous pouvez vous rapprocher du Président du Conseil d'Administration de Transition Pro de votre région dans les deux mois suivant la date d'envoi de la notification de refus. Si le refus persiste, l'ultime recours est la médiation de France Compétences.

Le positionnement préalable, un dispositif à réaliser dans le centre de formation choisi

Le positionnement préalable est une **démarche 100% gratuite** qui s'effectue au sein de l'organisme de formation qui aura attiré votre attention dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP). Veillez bien à ce que votre **formation soit certifiante** et enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) et qu'elle puisse **concrétiser une reconversion professionnelle** avant de vous rapprocher du centre de formation qui vous intéresse. L'objectif d'un positionnement préalable est de pouvoir **identifier et évaluer vos compétences professionnelles** ainsi que vos axes d'amélioration en vue de trouver la formation la plus adaptée à vos besoins et à la réalité du marché du travail. Un positionnement préalable peut prendre différentes formes selon vos objectifs, votre profil et la formation ciblée. Les centres de formation disposent de multiples outils pour vous accompagner dans cette démarche : entretien individuel, QCM, tests de personnalité, etc. Contrairement au bilan de compétences qui est un dispositif qui s'inscrit dans la durée (24 heures minimum) et qui vise à identifier un projet professionnel viable et attractif pour le bénéficiaire, le positionnement préalable se concentre simplement sur une évaluation de vos acquis professionnels afin de vous proposer le meilleur format de formation possible pour atteindre vos objectifs. Le

salarié ressort systématiquement d'un positionnement préalable avec un devis et un parcours de formation personnalisé aussi bien au niveau du contenu pédagogique que de la durée. Ainsi, une formation certifiante pourra s'avérer plus courte que prévue si le salarié possède déjà des aptitudes professionnelles ou des connaissances propres au métier visé.

Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **plus de 6 mois** : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
- Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de **moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel**, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut-il refuser une demande de congé pour projet de transition professionnelle ?

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- S'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation Comité social et économique),
- Pour effectifs simultanément absents.

Qui finance le projet de transition professionnelle ?

Le CIF était auparavant financé par les Fongecif (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation). Les choses ont changé depuis le 1er janvier 2020, ce sont aujourd'hui les CPIR (Commissions Paritaires Interprofessionnelles) qui prennent en

charge la gestion administrative des projets de transition professionnelle des salariés et aussi leur financement. Ces structures sont plus couramment appelées Transitions Pro.

Quelle prise en charge financière de Transitions Pro ?

Le gros avantage du CPF de transition professionnelle est de pouvoir continuer à toucher son salaire tout en suivant une action de formation. **Quant à votre CPF (Compte Personnel de Formation), il sera automatiquement mobilisé pour mener à bien votre projet professionnel, dans la limite du coût de votre formation certifiante.**

La prise en charge financière de la rémunération par Transitions Pro :

- 100% du salaire moyen de référence si vous touchez une paie inférieure ou égale à deux fois le SMIC
- 90% du salaire moyen de référence si votre rémunération est supérieure à deux fois le SMIC (à condition que la durée de la formation ne dépasse pas 1 an ou 1200 heures pour une formation à temps partiel).

Le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires bruts d'un travailleur, primes et bonus inclus, sur les douze derniers mois. Les indemnités compensatrices de congés payés ou les indemnités journalières de la Sécurité sociale ne sont pas prises en compte dans la définition du salaire de référence

La prise en charge des frais pédagogiques par Transitions Pro :

Deux règles cumulatives s'appliquent à la prise en charge des frais pédagogiques :

- Plafonnement du coût total : 18 000,00 HT (21 600,00 TTC)
- Plafonnement du coût horaire : 27,45 HT (32,94 TTC)

Transitions Pro prend aussi en charge les **aides à la mobilité**, qui rassemble les frais de déplacement, d'hébergement et de repas. La distance doit être supérieure à 20km pour un aller simple, la condition de distance n'est pas nécessaire pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1000€ brut par mois.

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les [commissions paritaires interprofessionnelles régionales \(CPIR\) – appelées associations Transitions Pro \(ATpro\)](#) – sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la [commission paritaire interprofessionnelle régionale \(CPIR\)](#). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

- **Dans les entreprises de 50 salariés ou plus**, la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par la CPIR.
- **Dans les entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur continue également à verser directement la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles à son salarié parti en formation. Il pourra toutefois, à compter du 1^{er} mars 2020, demander à la CPIR le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.
- **Pour les salariés des particuliers employeurs**, la rémunération est versée directement par la CPIR.

La CPIR peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle.

Cas particulier du salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier du maintien de sa rémunération. Celle-ci est versée par la CPIR lorsque l'action de formation est réalisée après le terme du contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale

agrée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. Dans ce cas de figure, la rémunération lui est versée directement par la CPIR.

Cas particuliers des salariés intérimaires et intermittents du spectacle

Les salariés intérimaires et intermittents du spectacle en projet de transition professionnelle bénéficient de conditions spécifiques d'ouverture du dispositif. Pour ces publics, la demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle pourra être adressée à la CPIR dans les 4 mois après la fin du dernier contrat de travail. L'action de formation devra toutefois débuter dans les 6 mois après le terme du dernier contrat de travail, dans les mêmes conditions que pour les dispositions prévues pour les salariés en CDD.

La rémunération du salarié intermittent du spectacle en projet de transition professionnelle est versée directement par la CPIR.

Quelles sont les incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail ?

Pendant le projet de transition professionnelle, 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 justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté.

Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

POUR ALLER PLUS LOIN

Comment est financé le projet de transition professionnelle ?

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les CPIR – appelées associations Transitions Pro (ATpro) – se sont substituées aux Fongecif.

Une CPIR est agréée dans chaque région et gérée par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Depuis le 6 février 2020, l'agrément des commissions est accordé par arrêté du préfet de région.

Références :

<https://www.transitionspro-idf.fr/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>

<https://cpf-de-transition.fr/le-conge-de-transition-professionnelle-un-nouveau-dispositif-pour-changer-de-metier/>