

COMPRENDRE...

Les points clés et objectifs

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet au salarié, ayant une certaine ancienneté, de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.

Il se réalise avec l'Association Transition Pro de son lieu de travail ou de sa résidence principale.

Le PTP mobilise obligatoirement le compte personnel de formation (CPF) du salarié pour le financement de l'action de formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail, et conserve une rémunération sur la base d'un salaire de référence pendant toute la durée de sa formation.

Lorsque le salarié est en contrat de travail à durée déterminée (CDD), l'action de formation doit commencer 6 mois maximum après la fin de son contrat de travail.



À savoir :

Après un CPF-TP, le salarié a la possibilité de mettre fin à sa collaboration avec son employeur s'il le souhaite ou de réintégrer l'entreprise dans son poste ou si celui-ci n'est plus disponible, dans un emploi équivalent.

*Détail des conditions d'ancienneté

Les salariés pouvant bénéficier d'un projet de transition professionnelle doivent :

- être bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) au moment de la demande et justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle ;
- être bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée (CDD) au moment de la demande et justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté ne s'applique plus aux salariés reconnus en situation de handicap et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ni aux salariés ayant changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou inaptitude, et qui n'ont pas participé à une formation entre les deux contrats.

À savoir :

Ne peut être prise en compte au titre du calcul des 4 mois en contrat de travail à durée déterminée, l'ancienneté acquise au titre : d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire, d'un CDD qui se poursuit par un CDI.



Le contenu et déroulement

Le PTP peut avoir une durée variable, en fonction de l'action de formation suivie par le salarié.

Les actions de formation suivies dans le cadre d'un PTP doivent obligatoirement être éligibles au CPF, c'est-à-dire sanctionnées par une certification professionnelles enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique (RS).



À savoir :

La formation n'a pas besoin d'être en rapport direct avec l'activité du salarié.

AGIR...

Mettre en œuvre

Avant toute chose, il est fortement recommandé de prendre contact avec l'association Transition Pro de son lieu de travail ou de résidence principale pour initier le projet de transition professionnelle.

1. Réalisation d'un positionnement gratuit préalable par le salarié, avec l'organisme de formation de son choix, afin d'identifier ses acquis professionnels, et déterminer le parcours de formation et en adapter la durée.
2. Demande écrite d'autorisation d'absence adressée à l'employeur, indiquant la date de début de la formation, sa désignation, sa durée, le nom de l'organisme en charge de la formation, l'intitulé et la date de l'examen.

Elle doit être formulée :

- 120 jours avant la formation si l'absence est d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant la formation si l'absence est inférieure à 6 mois, ou si la formation est réalisée à temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre. En l'absence de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme validée.

À savoir :

L'absence peut être refusée si l'ancienneté n'est pas suffisante ou si la demande est incomplète ou a été formulée hors délai. Il peut reporter la formation de 9 mois maximum sous certaines conditions et selon la taille de l'entreprise (+ ou - de 100 salariés).

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un PTP doit attendre un délai de franchise avant de pouvoir à nouveau en bénéficier. Ce délai est égal à dix fois la durée de son premier PTP, et se situe entre 6 mois et 6 ans.

À savoir :

Les salariés sont vivement encouragés à recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP) avant de se lancer dans leur PTP afin de préparer au mieux leur dossier et faciliter le bon déroulé du projet.

3. Envoi par le salarié d'une demande de prise en charge à l'Association Transition Pro de son lieu de travail ou de sa résidence principale.

Les dossiers sont évalués selon trois critères :

- la cohérence du projet ;
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées ;
- les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Bonne pratique :

Il est préférable d'adresser la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

Financer

Financement de la formation et autres frais

Le salarié peut financer sa formation en mobilisant son CPF. Si nécessaire, l'Association Transition Pro peut en compléter le financement.

Peuvent être pris en charge :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation ;
- les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement).

À savoir :

La rémunération durant les périodes de stage en entreprise peut faire l'objet d'une prise en charge partielle par l'Association Transition Pro.

Financement de la rémunération

Celle-ci lui est financée, après étude du dossier par l'Association Transition Pro.

Si le salaire est inférieur ou égal à 2x le SMIC : 100% du salaire est maintenu.

Si le salaire est supérieur à 2x le SMIC : 90% du salaire est maintenu pour les formations sur 1 an ou celles n'excédant pas 1 200 heures, puis 60% après la première année ou à partir de la 1 201^{ème} heure.

Être accompagné



Vous êtes salarié, vous pouvez contacter :

- l'Association Transition Pro de votre lieu de résidence ou de votre lieu de travail pour initier la démarche ;
- un conseiller en évolution professionnelle (CEP) pour un entretien individuel, gratuit et confidentiel d'information autour de vos démarches ;
- le service des ressources humaines (DRH) de votre entreprise ou votre employeur pour vous lancer dans une démarche individuelle.



Vous êtes une entreprise, vous pouvez contacter :

- Un conseiller OPCO 2i pour obtenir davantage d'informations ;
- l'Association Transition Pro de votre région.

Pour en savoir +

Textes légaux

- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «relative à la liberté de choisir son avenir professionnel»
- Articles L6323-17-1 à L6323-14-6 et R6323-9 à R6323-18-4 du Code du travail
- Décret n°2018-1332 du 28 décembre 2018 relatif à l'utilisation du compte personnel de formation dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Autres sources d'informations

- [Site du Ministère du travail, de l'emploi et l'insertion](#)
- [Site du service public](#)
- [Portail de l'alternance](#)
- [Site OPCO 2i](#)
- [Accord formation et alternance dans la branche professionnelle des IEG](#)