

LE PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (CPF PTP)

Mis en place au 1er janvier 2019, le CPF de Transition Professionnelle permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Il vise à financer une action de formation certifiante.

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du CIF, supprimé depuis le 1er janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations longues 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.

Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir utiliser le projet de transition professionnelle ?

Les salariés en CDI et en CDD en contrat :

- le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, discontinu ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.
- le salarié en CDD peut accéder au CPF de Transition Professionnelle. Il doit être en contrat CDD au moment du dépôt de son dossier et sa formation doit commencer 6 mois maximum après la fin de son dernier contrat CDD. De plus le demandeur doit se prévaloir d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Par ailleurs, il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les travailleurs handicapés et les salariés ayant changé d'emploi pour cause d'un licenciement économique ou pour inaptitude (sous certaines conditions).

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.

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Le Compte Personnel de Formation permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Entré en vigueur le 1er janvier 2015, il suit chaque personne de son entrée dans la vie active jusqu'à sa retraite.

Depuis janvier 2017, le CPF est intégré au CPA, compte personnel d'activité. Le CPA est un outil destiné à aider les actifs à construire leur parcours professionnel. Il regroupe le CPF, le compte professionnel de prévention (C2P) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Toutes les infos sur le CPA sont accessibles sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr.

Qui sont les destinataires du CPF ?

- Les salariés, y compris ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et jusqu'à leur départ en retraite.
- Les demandeurs d'emploi
- Les jeunes sortis sans qualification du système scolaire
- Les agents publics.
- Les travailleurs indépendants depuis 2018 (artisans, commerçants, micro-entrepreneurs, autoentrepreneur, agriculteur, artiste auteur...), professions libérales ou professions non salariées, et conjoints collaborateurs.

Comment est alimenté le CPF ?

Depuis le 1er janvier 2019, le CPF est alimenté en euros et non plus en heures, au rythme de :

- 500 euros par an, plafonnés à 5000 euros.
- 800 euros par an, plafonnés à 8000 euros, pour les moins qualifiés.

Les droits au CPF varient suivant la situation professionnelle :

- Salariés à temps partiel
Si le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, mêmes droits que les salariés à temps plein. Proratisation pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.
- Personnes en recherche d'emploi
Les périodes de chômage ne permettent pas d'acquérir des droits CPF. Mais le CPF peut être utilisé par les demandeurs d'emploi pour se former.
- Travailleurs indépendants
Le CPF des travailleurs non-salariés, membres des professions libérales et des professions non-salariées, conjoints collaborateurs, artistes auteurs, sera alimenté en 2020 au titre des activités en 2018 et en 2019,
- Fonctionnaires
Le compte CPF des agents publics ou contractuels est alimenté automatiquement depuis le 1er semestre 2018. Le compte CPF des agents statutaires des chambres consulaires (chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture), est alimenté depuis le second semestre 2018. Les comptes CPF des fonctionnaires restent affichés en heures. Ils ne font pas l'objet d'une conversion en euros.

Que deviennent les heures acquises avant le 1er janvier 2019 ?

Les heures inscrites sur le CPF au 31 décembre 2018 (y compris les heures DIF) sont converties en euros selon un taux défini par décret à 15 € de l'heure.

Les heures de DIF non utilisées sont également converties en euros et utilisables "sans date de péremption" à condition d'avoir été reportées par le bénéficiaire sur son compte CPF avant le 31-12-2020.

LE DISPOSITIF PRO-A

« Pro-A » est le nouveau dispositif de reconversion par alternance entré en vigueur au 1er janvier 2019.

PRO-A permet au salarié de changer de métier, de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par le biais d'une formation en alternance visant une qualification reconnue.

Qui sont les bénéficiaires de Pro-A ?

- Les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI),
- Les salariés en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI),
- Les salariés en activité partielle (ce que l'on appelle couramment le chômage partiel)
- Dont le niveau de qualification est inférieur à la licence (Décret n°2018-1232).

Quelles sont les conditions d'application de Pro-A ?

- La formation comporte des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par un organisme de formation ou par l'entreprise.
- La formation s'effectue en alternance avec des situations professionnelles en entreprise en relation avec les qualifications recherchées.
- Tuteur obligatoire
- Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors temps de travail avec l'accord écrit du salarié.
- Un avenant au contrat de travail est obligatoire. Il doit préciser la durée et l'objet de la reconversion.

PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan regroupe toutes les actions de formations mises en place à l'initiative de l'entreprise dans la mesure où elles constituent un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » :

- Parcours et actions de formation formels (présentiels...).
- Formations réalisées en tout ou partie à distance (blended, 100% à distance...)
- Actions de formation en situation de travail (AFEST)