



CELLULE PRÉVENTION  
DÉINSERTION  
PROFESSIONNELLE

du *Sistrn* +

# FORMATION

## LES OUTILS DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL  
DE LA RÉGION NANTAISE

# ÉVOLUER, SE FORMER, SE

La formation professionnelle continue a pour objectif de favoriser et permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de la qualification professionnelle. Pour choisir le dispositif de formation professionnels (mobilité interne, reconversion, recherche d'emploi)

## LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

<b>CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)</b>	Être accompagné dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet.	Page 4
<b>COMpte PERSONNEL DE FORMATION (CPF)</b>	Permettre le financement de toute ou partie d'une action de formation visant la montée en compétences tout au long de sa vie professionnelle.	Page 6
<b>BILAN DE COMPÉTENCES</b>	Analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.	Page 10
<b>PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE</b>	Accéder à une formation pour changer de métier ou de profession.	Page 12
<b>VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)</b>	Permettre d'obtenir une certification grâce à son expérience.	Page 16

# MAINTENIR EN EMPLOI

pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de l'assurance de leur maintien dans l'emploi, de l'acquisition et de l'approfondissement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de formation et d'emploi. Pour cela, il est important de faire le point sur ses objectifs (durée, lieu, coûts...), ses besoins (financement, rémunération, disponibilité...).

## LES DISPOSITIFS À L'INITIATIVE DE L'ENTREPRISE

### PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Permettre au sein de l'entreprise d'accéder à des formations ayant pour objet l'adaptation à son poste de travail et sa capacité à occuper un emploi, ainsi que le développement de ses compétences.

Page  
18

### LA RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

Construire un parcours de formation en alternance afin de favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi au sein de son entreprise, par l'acquisition d'une qualification ou d'une certification supérieure ou identique à celle déjà détenue.

Page  
20

### TRANSITIONS COLLECTIVES

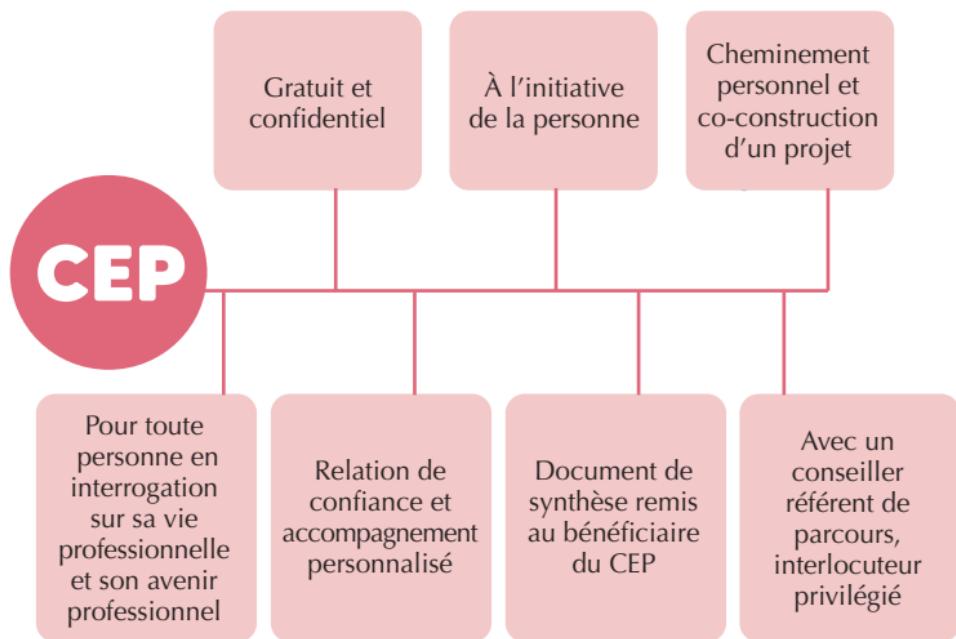
Anticiper les mutations économiques et protéger l'emploi local en favorisant la mobilité des salariés exerçant des métiers fragilisés.

Page  
22

# CEP - CONSEIL EN ÉVOLUTION

## OBJECTIFS

- » Faire le point sur sa situation professionnelle, et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle.
- » Accroître ses aptitudes, compétences et qualifications en facilitant l'accès à la formation.



## MISE EN ŒUVRE

### Différents opérateurs sont mobilisables en fonction du statut

- » salariés, travailleurs indépendants et intérimaires : Catalys conseil pour les Pays de la Loire et Bretagne,
- » cadres en activité ou en recherche d'emploi : APEC,
- » moins de 26 ans : Mission Locale,
- » en situation de handicap : Cap Emploi,
- » en recherche d'emploi : Pôle emploi,

## PUBLIC CONCERNÉ

- » salariés du privé,
- » demandeurs d'emploi,
- » jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme,
- » travailleurs indépendants,
- » artisans,
- » professions libérales,
- » auto-entrepreneurs,

### Structuré en 3 niveaux :

- 1. Accueil individualisé** : analyser la situation professionnelle, identifier les acteurs susceptibles d'aider la personne.
- 2. Conseil personnalisé** : clarifier la demande, définir les priorités, identifier les compétences et celles à acquérir, repérer les emplois possibles, définir un projet et sa faisabilité.
- 3. Accompagnement personnalisé à la concrétisation du projet** : construire un plan d'actions à mener, proposer un appui pédagogique pour faire des choix professionnels éclairés et autonomes.



- [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)
- [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)
- Missions locales : [www.unml.info](http://www.unml.info)
- Cap emploi : [www.capemploi44.fr](http://www.capemploi44.fr)
- Pôle emploi : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- APEC : [www.apec.fr](http://www.apec.fr)
- Salariés, travailleurs indépendants et intérimaires : [www.infocep.fr](http://www.infocep.fr) et numéro vert – Pays de Loire : **0800 949 149**

## OBJECTIFS

- » Le Compte Personnel de Formation (CPF) donne à chacun les moyens d'accéder à des formations et d'évoluer professionnellement tout au long de sa vie active (y compris en période de chômage).
- » Le CPF est attaché à la personne. Les euros crédités sont conservés tout au long de la vie professionnelle. Ils ne sont jamais perdus même en cas de changement d'entreprise ou de chômage.

## PUBLIC CONCERNÉ

- » Tous les salariés à partir de 16 ans, y compris ceux en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (ouvert par dérogation dès l'âge de 15 ans) et jusqu'à leur départ en retraite;
- » les demandeurs d'emploi.

## MISE EN ŒUVRE

- » La mobilisation relève de la seule initiative du salarié.
- » S'il s'agit d'une formation hors du temps de travail :
  - » le salarié peut mobiliser son CPF sans avoir à demander l'autorisation à son employeur.
  - » Il n'a droit à aucune rémunération, ni allocation formation.
- » S'il s'agit d'une formation en tout ou partie sur le temps de travail :
  - » l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur le calendrier;
  - » le salarié devra impérativement formuler sa demande : 60 jours avant le début d'une formation de moins de 6 mois, 120 jours avant le début d'une formation de 6 mois et plus;
  - » l'absence de réponse sous 1 mois vaut acceptation.

## COMMENT EST CRÉDITÉ LE CPF?

Le compte est crédité automatiquement chaque année en euros.

- » Tout salarié à temps plein va acquérir 500 €/an et jusqu'à un plafond de 5000 €.
- » Pour toutes activités supérieures ou égales à un mi-temps des abondements sont possibles par le biais :
  - » d'accord d'entreprise,
  - » d'accord de branche,
  - » d'un accord conclu par les partenaires sociaux.
- » Tout salarié dont la durée de travail est inférieure à un mi-temps verra son compte alimenté proportionnellement au temps de travail effectué.



Les droits formation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH, victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle et titulaire d'une pension d'invalidité) peuvent être majorés **de 300 euros**, **ce qui porte à 800 € le montant maximal de droits formation** pouvant être acquis sur une année.

## QUELLES FORMATIONS ?

Les listes officielles des formations accessibles sont consultables en ligne.

[www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)



Activer son CPF sur le site **www.mon-compte-formation.fr** dès maintenant pour prendre en main son parcours professionnel !



**La loi de finances 2023 prévoit une participation du salarié au coût d'une action de formation**, d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou d'un bilan de compétences effectués dans le cadre du CPF.

Les demandeurs d'emploi et les salariés dont l'employeur finance une partie de ce coût en seraient exonérés. Un décret à paraître en avril 2024 doit en préciser les modalités.

# ANNUEL DE FORMATION

## À NOTER

- » Le CPF est intégré au Compte personnel d'activité (CPA).
- » Le cumul est possible avec d'autres dispositifs :
  - » période de professionnalisation,
  - » congés de transition pro,
  - » formation prévue dans le cadre du plan de développement des compétences.
- » Afin de faciliter ses démarches, une application mobile est disponible, elle permet de :
  - » connaître ses droits acquis au titre du CPF,
  - » choisir sa formation, financer son projet,
  - » s'inscrire à la formation et la payer directement en ligne.



► [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

## ATTENTION AUX FRAUDES

L'arnaque à Mon Compte Formation (CPF) démarre généralement par un appel téléphonique, l'envoi d'un mail ou d'un SMS, d'une personne prétendant appartenir à la plateforme « Mon Compte Formation » ou à un autre organisme.

En cas d'escroquerie, une procédure est disponible sur le site [www.mon-compte-formation.fr](http://www.mon-compte-formation.fr).

## OBJECTIFS

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, ainsi que les aptitudes et les motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il s'agit d'un accompagnement individuel et individualisé.

## PUBLIC CONCERNÉ

Tout salarié du secteur privé ou demandeur d'emploi peut bénéficier d'un bilan de compétences.

## ORGANISATION

Le bilan est rythmé par une série d'entretiens en face à face s'étendant sur 2 à 3 mois et d'une durée maximum de 24 heures.

## MISE EN ŒUVRE

- » **Sur le temps de travail** : une demande écrite doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Dans les 30 jours qui suivent la demande, l'employeur doit faire connaître sa réponse ou les raisons motivant le report. Ce report ne peut excéder 6 mois.
- » **En dehors du temps de travail** : l'employeur n'a pas à être informé.
- » **Pendant un arrêt de travail** : une autorisation d'absence est alors à solliciter auprès de la CPAM.

## DÉROULEMENT EN 3 PHASES

### **1. La phase préliminaire a pour but :**

- » de confirmer l'engagement dans la démarche,
- » de définir et d'analyser la nature des besoins de bilan,
- » d'informer sur les conditions de déroulement, sur les méthodes et techniques utilisées.

### **2. La phase d'investigation permet au bénéficiaire :**

- » d'analyser ses motivations et ses intérêts personnels et professionnels,
- » d'identifier ses compétences et ses aptitudes personnelles et professionnelles et, le cas échéant, d'évaluer ses connaissances générales,
- » de déterminer ses capacités d'évolution.

### **3. La phase de conclusion, sous forme d'entretiens, permet au bénéficiaire :**

- » de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation,
- » de recenser les facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel ou de formation,
- » de prévoir les principales étapes de la mise en œuvre de ce projet.



Pour financer un bilan de compétence, s'adresser :

- à son employeur,
- à son CPF

# PROJET DE TRANSITION

## OBJECTIFS

Permettre à chaque salarié du secteur privé, en CDI ou CDD, intérimaire ou intermittent de pouvoir changer de métier et/ou de profession par le biais de formations certifiantes éligibles au CPF.

## DÉMARCHES

- » **Formation de plus de 6 mois** : demande écrite à adresser à l'employeur au plus tard 120 jours (4 mois) avant l'entrée en formation.
- » **Formation inférieure à 6 mois ou réalisée à temps partiel** : demande écrite à adresser à l'employeur au plus tard 60 jours (2 mois) avant l'entrée en formation.
- » L'employeur doit donner sa réponse écrite dans les 30 jours suivant la réception de la demande. En cas d'absence de réponse, l'autorisation est acquise.
- » L'employeur peut reporter la demande dans la limite de 9 mois.

## LES CRITÈRES ÉTUDIÉS

### PAR LA COMMISSION POUR L'ACCORD DE FINANCEMENT

- » Cohérence du projet.
- » Pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées.
- » Perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation.

## INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- » Statut de stagiaire de la formation professionnelle.
- » Assimilation à du travail effectif pour le calcul des congés et des droits liés à l'ancienneté.
- » Maintien de la protection sociale et couverture contre le risque AT.
- » Contrat de travail suspendu, mais pas rompu.
- » À l'issue de la formation, réintégration à son poste ou à un poste équivalent.



Le dépôt du dossier complet doit avoir lieu  
**3 mois avant la date de début de la formation.**



Les droits CPF sont mobilisés prioritairement  
dans le cadre d'un projet de transition  
professionnelle !

# PROJET DE TRANSITION

## LES CONDITIONS D'ACCÈS

### En cours de CDI :

- » avoir au moins 24 mois d'ancienneté,
- » dont 12 mois dans l'entreprise actuelle,
- » quelle que soit la nature des contrats successifs,
- » être en cours de CDI au moment du passage du dossier en commission.

### En cours de CDD :

- » avoir au moins 24 mois d'ancienneté au cours des 5 dernières années,
- » dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois,
- » être en CDD au moment du dépôt du dossier,
- » la formation doit débuter au maximum dans les 6 mois suivant la fin du dernier contrat ouvrant les droits.

## LES MOTIFS DE REFUS PAR L'EMPLOYEUR

- » Conditions d'ancienneté non remplies.
- » Délais de demande non respectés.
- » Entreprise < 100 salariés : 1 seul salarié à la fois.
- » Entreprise  $\geq$  100 salariés : maximum 2 % de l'effectif total.

L'employeur peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé.

## **Salarié intérimaire :**

- » avoir au moins 24 mois d'ancienneté en qualité de salarié,
- » dont 12 mois dans l'entreprise intérimaire actuelle (soit 360 jours au sein de la même agence),
- » être en cours de mission au moment du dépôt du dossier.

## **Intermittent :**

- » avoir au moins 24 mois d'ancienneté au cours des 5 dernières années,
- » dont 4 mois au cours des 12 derniers mois,
- » la formation doit débuter au maximum dans les 6 mois suivant la fin du dernier contrat ouvrant les droits,
- » être en cours de vacation au moment du dépôt de la demande.

## **Pas de condition d'ancienneté pour :**

- » les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés,
- » les salariés licenciés pour inaptitude ou pour motif économique n'ayant pas suivi une formation entre le licenciement et le nouvel emploi.



- [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)
- [www.transitionspro-pdl.fr](http://www.transitionspro-pdl.fr)

## OBJECTIF

La VAE permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra professionnelle.

## PUBLIC CONCERNÉ

Il est possible de bénéficier de la VAE, quel que soit son âge, sa nationalité ou son niveau d'étude.

## CONDITIONS D'ACCÈS

Il faut pouvoir justifier d'au moins un an d'expérience à temps complet, soit 1607 heures (en continu ou non) :

- » Activité professionnelle salariée ou non.
- » Bénévolat ou volontariat.
- » Inscription sur la liste des sportifs de haut niveau.
- » Responsabilités syndicales.
- » Mandat électoral local ou une fonction élective locale.
- » Participation à des activités d'économie solidaire.

## MISE EN ŒUVRE

Constituer un dossier de recevabilité avec les pièces suivantes :

- » Documents justifiant la durée des activités.
- » Attestations justifiant de la durée des formations (initiale ou continue) réalisées en situation de travail.
- » Certifications ou parties de certifications obtenues.
- » Documents spécifiques réclamés par l'organisme de certification.
- » Formulaire de candidature complété et signé (Cerfa n° 12818).

Le dossier doit être envoyé à l'organisme certificateur. Celui-ci vérifie la recevabilité du dossier.

Ensuite, une session d'évaluation par un jury est proposée. Celui-ci vérifie que ses acquis correspondent aux aptitudes, aux connaissances et aux compétences du diplôme visé.

## INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Il est possible de solliciter **un congé pour préparer la VAE ou pour participer aux épreuves de validation**. La durée maximale du congé est de 24 heures (consécutives ou non) par validation.

- » Ce congé est considéré comme une période de travail pour le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise et des droits aux congés payés.
- » Ce congé de VAE ne peut pas être déduit des droits aux congés payés.
- » Il faut transmettre la demande à l'employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE.
- » Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié par écrit de son accord ou des raisons motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut pas être supérieur à 6 mois après la date de la demande. Si l'employeur ne répond pas dans le délai de 30 jours, la demande est acceptée.
- » Au retour du congé, une attestation de présence fournie par l'organisme certificateur est à présenter à l'employeur.
- » Un nouveau congé pour VAE peut être demandé auprès du même employeur uniquement après un délai d'un an.



Le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle doit être inscrit au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles).

**Un seul dossier par an.**

Il est possible de bénéficier gratuitement de l'accompagnement d'un conseiller VAE dans un point relais conseil (PRC) pour constituer ce dossier.

# PLAN DE DEVELOPPEMENT

## OBJECTIF

C'est le cadre qui permet à l'employeur de définir sa politique de formation. Ces formations ont pour objet l'adaptation au poste de travail et la capacité à occuper un emploi. Elles peuvent aussi avoir comme objectif le développement des compétences.

## PUBLIC CONCERNÉ

Tous les salariés peuvent suivre des formations sans condition d'ancienneté.



Pour obtenir des informations, possibilité aussi de s'adresser à son employeur et/ou son service formation.

## MISE EN ŒUVRE

- » Action de formation obligatoire : qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Son refus est une faute pouvant justifier un licenciement.
- » Action de formation non obligatoire : qui regroupe toutes les actions facultatives à l'initiative de l'employeur.
- » Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience : l'accord du salarié est nécessaire pour suivre ces actions.

## INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- » Période de formation assimilée à l'exécution normale du contrat de travail : conservation des droits ancienneté, congés payés...
- » Les frais sont à la charge de l'employeur.
- » Formation obligatoire ou formation facultative sur temps de travail : rémunération et protection sociale maintenues
- » Formation non obligatoire hors de travail : pas de rémunération, protection sociale se limitant aux risques AT/MP
- » À l'issue de la formation, réintégration au poste ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les compétences acquises au cours de la formation.



Depuis le 1er janvier 2019, le plan de développement des compétences remplace le plan de formation. Il permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qui peuvent être mobilisées de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation (CPF).

# PRO A - RECONVERSION OU P

## OBJECTIF

Permettre d'envisager **une reconversion** (changer de métier ou de profession) ou de bénéficier d'une **promotion** sociale ou professionnelle grâce à une formation **par alternance** (par exemple : période de professionnalisation) en lien avec les compétences recherchées par l'entreprise.

## PUBLIC CONCERNÉ

Pour tout salarié en CDI, CUI (contrat unique d'insertion) à durée indéterminée, sportif ou entraîneur en CDD.



[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

Pour obtenir des informations, le salarié peut aussi s'adresser à son employeur et/ou son service formation.

## MISE EN ŒUVRE

- » À l'initiative du salarié ou de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise.
- » Durée : entre 6 et 12 mois avec un minimum de 150 heures.
- » La formation peut se réaliser :
  - » sur le temps de travail : maintien de la rémunération
  - » en dehors du temps de travail : pas de rémunération.
- » Un tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés au sein de l'entreprise ayant au moins 2 ans d'expérience dans la qualification.

## CONDITIONS D'ACCÈS

Le niveau de qualification visé doit être inférieur à celui correspondant au grade de la licence (BAC+3) :

- » Diplôme ou Titre à finalité professionnelle.
- » Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).
- » Qualification reconnue dans la classification d'une convention collective nationale de branche.
- » Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

## INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Un avenant au contrat de travail est rédigé en stipulant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par alternance.



**La Pro-A repose sur l'alternance de cours théoriques et de cours pratiques** permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

## OBJECTIF

Co-construit avec les organisations syndicales et patronales, le dispositif Transitions collectives, aussi appelé Transco, a pour but d'aider **les employeurs et les salariés à faire face aux mutations qui peuvent impacter le modèle et l'activité de leur entreprise.**

## PUBLIC CONCERNÉ

- » Dispositif Transitions collectives ouvert aux salariés en CDI, CDD et en contrat temporaire de plus de 6 mois.
- » Dispositif Transco-Congé de mobilité ouvert aux salariés en CDI.

## MISE EN ŒUVRE

C'est l'entreprise qui initie la démarche de Transitions Collectives.

Le dispositif se décline en deux volets :

1. Transitions collectives-Transco repose sur le support juridique du projet de transitions professionnelles. Rémunération maintenue. Ce volet laisse la possibilité de réintégrer l'entreprise à l'issue de la formation.
2. Transco-Congé de mobilité s'appuie sur le congé de mobilité. La rémunération est également maintenue.

## CONDITIONS D'ACCÈS

Salarié, il est possible d'en bénéficier si l'entreprise a négocié un accord « gestion des emplois et des parcours professionnels » ou de rupture conventionnelle; ou que son emploi a été identifié comme fragilisé.

## INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- » Le contrat de travail est maintenu pendant toute la durée de la formation.
- » La durée de la formation dépend du métier choisi. Cependant, la formation ne peut pas dépasser 24 mois ou 2 400 heures.
- » La rémunération et les frais de formation sont pris en charge par l'État, totalement ou partiellement, en fonction de la taille de l'entreprise.



Pour avoir plus d'informations sur le dispositif : se renseigner auprès de son **employeur** (service des ressources humaines - RH) ou d'un **conseiller en évolution professionnelle** (CEP). **Les représentants du personnel** de l'entreprise peuvent également être mobilisés pour informer et accompagner le salarié.

Le salarié a accès, tout au long de sa vie professionnelle, à différents dispositifs pour lui permettre :

- » de réfléchir et construire son évolution professionnelle ;
- » de financer une action de formation ;
- » de réaliser son projet dans un cadre spécifique.

Ce livret permet de présenter certains outils liés à la transition professionnelle.



plus d'info dans notre dossier thématique en ligne



Service de prévention et de santé au travail de la région nantaise  
2, rue Linné - BP 38549 - 44185 NANTES Cedex 4



toute la prévention sur  
[sstrn.fr/suivez-nous](http://sstrn.fr/suivez-nous)