

Le CPF de transition : un outil individuel pour la reconversion

Vous êtes salarié et vous voulez changer de métier ou de profession ? Nous vous expliquons comment utiliser les droits acquis sur votre compte personnel de formation pour suivre une formation certifiante de manière sécurisée.

[RETOUR](#) Accueil / Le CPF de transition : un outil individuel pour la reconversion

Mise à jour : 07/12/2020 [A+](#) [A-](#) [📄](#)

Qu'est-ce que le CPF de transition ?

Le **CPF de transition**, également appelé **projet de transition professionnelle (PTP)** ou **CPF-TP**, est un **dispositif de financement** de la formation et de tout ou partie de la rémunération. Tout salarié ayant un projet de reconversion à titre individuel peut se faire financer, sous certaines conditions, une **formation certifiante** – en lien avec son projet – pendant un **congé dédié** et avec le **maintien partiel ou intégral de sa rémunération** (entre 60 % et 100 % selon son niveau de salaire).

Bon à savoir

Le CPF de transition **remplace le congé individuel de formation (CIF)**, dispositif supprimé depuis janvier 2019.

Qui est concerné par le CPF de transition ?

Le CPF de transition **est ouvert à tout salarié (CDI, CDD, intérimaire), à temps plein ou à temps partiel**, moyennant une durée minimale d'ancienneté en tant que salarié. Vous en bénéficiez si :

- ✓ **vous êtes en CDI** et justifiez d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans votre entreprise actuelle (quelle qu'ait été la nature de vos contrats de travail successifs) ;
- ✓ **vous êtes en CDD** et justifiez d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nature de vos contrats successifs) au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois (la formation doit commencer au plus tard 6 mois après le terme du dernier CDD).
- ✓ **Vous êtes intérimaire** : le CPF de transition est ouvert aux salariés intérimaires ou en CDI intérimaire ([décret n° 2019-1549](#) du 30 décembre 2019). Pour en bénéficier, vous devez justifier d'une ancienneté de 1 600 heures de travail temporaire (toutes missions confondues) au cours des 18 derniers mois, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle vous déposez votre demande de congé spécifique.

À noter : pour les CDI intérimaires (CDII), les périodes d'intermission sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Comment s'apprécie l'ancienneté ?

- ✓ pour le calcul des 4 mois consécutifs ou non en CDD au cours des 12 derniers mois, les contrats suivants ne sont pas comptabilisés : les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation, les contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire, les CDD qui se poursuivent par un CDI.
- ✓ **l'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié** (dans le cadre de son projet de transition professionnelle).
- ✓ l'ancienneté en qualité de salarié n'est pas exigée dès lors que : – vous êtes salarié **en situation de handicap** bénéficiant de l'obligation d'emploi (**OETH**) ; – **vous avez changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique ou pour inaptitude** sans avoir suivi d'action de formation entre votre licenciement et votre réemploi.

À noter : Le délai à respecter entre deux CPF de transition professionnelle dans la même entreprise, exprimé en mois, est égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué. Exemple : après un premier CPF de transition de 4 mois, le délai pour démarrer un nouveau projet de transition professionnelle sera de 40 mois (4 mois x 10). Ce délai est au minimum de 6 mois et au maximum de 6 ans.

Bon à savoir

Il existe un **dispositif spécifique** pour les salariés démissionnaires qui souhaitent changer de métier ou créer/reprendre une entreprise, tout en étant indemnisés par Pôle emploi.

Quel est l'objectif du CPF de transition ?

Le CPF de transition répond au besoin du salarié qui souhaite **se qualifier, changer de métier ou de profession de manière sécurisée**.

Grâce à ce dispositif connexe au [compte personnel de formation](#) (CPF), le salarié peut **financer une formation certifiante** en lien avec son projet de transition professionnelle, en utilisant les droits acquis sur son CPF (enveloppe en euros), sous réserve que son dossier de financement soit accepté.

Il bénéficie alors d'un **droit à congé avec l'accord de son employeur** et du **maintien de sa rémunération** pendant la durée la formation (la rémunération n'est pas intégralement maintenue pour les salaires supérieurs à 2 SMIC).

Mon compte formation – Pour consultez vos droits et rechercher une formation depuis votre smartphone :

Téléchargez l'application sur Google Play ✓

Téléchargez l'application sur Apple Store ✓

Vous pouvez également ouvrir votre compte et consulter vos droits depuis le site internet www.moncompteformation.gouv.fr

[Je consulte le site du CPF](#) ✓

Bon à savoir

- ✓ **Le bilan de compétences**, qui peut être effectué via le CPF, peut constituer la toute première étape d'un projet de reconversion ou d'évolution professionnelle. Ce dispositif permet en effet d'**analyser vos compétences professionnelles et personnelles, ainsi que vos motivations**.
- ✓ Les **conseillers en évolution professionnelle** (CEP) peuvent aussi vous accompagner pour vous informer, vous orienter et vous aider à formaliser votre projet. Trouvez le bon conseiller en fonction de votre situation sur le [site dédié](#).

Le compte personnel de formation

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à chaque actif d'acquérir des droits monétisés à la formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle. AKTO vous explique le fonctionnement de ce dispositif

[Je découvre le CPF](#) ✓

Comment bénéficier du CPF de transition ?

C'est le **salarié** qui prend l'initiative de **mobiliser son CPF** afin de réaliser son projet de transition professionnelle. Il doit obtenir l'accord de son employeur si la formation se déroule pendant le temps de travail, et faire valider son projet par l'association « [Transitions Pro](#) » de sa région.

Quel est le rôle des associations « [Transitions Pro](#) » (ou ATpro) ?

Les Transitions Pro ou ATpro, anciennement Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont des acteurs de la formation professionnelle. Présentes dans chaque région et coordonnées par l'association paritaire nationale [Certif Pro](#), en lien avec l'ensemble des acteurs nationaux et régionaux, **elles accompagnent les salariés qui souhaitent se reconvertir**. Elles instruisent les demandes au regard de la réalité socio-économique du territoire, les financent et suivent les projets de transition professionnelle.

Quelle est la durée du projet de transition professionnelle ?

La durée du projet de transition professionnelle (PTP) correspond à la **durée de l'action de formation** choisie.

Comment s'organise la formation ?

- ✓ **un bilan préalable** : il s'agit d'un bilan de vos compétences, de vos acquis et de vos expériences, qui permet à l'organisme de formation que vous avez sélectionné d'**évaluer votre niveau afin de vous proposer un parcours de formation « sur mesure »**. Cette étape incontournable est une **obligation réglementaire gratuite**. Votre positionnement est retranscrit dans un document formalisé et intégré dans votre demande de financement, avec le devis précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée.
- ✓ une fois votre projet accepté, **la formation se déroule selon les modalités établies avec votre organisme de formation**, pendant ou en dehors du temps de travail.

Quelles obligations ?

Pour le salarié

Le salarié doit :

- ✓ **obtenir une autorisation d'absence** (le congé de transition professionnelle) de son employeur si la formation envisagée se déroule pendant le temps de travail, **en respectant les délais de prévenance** de l'entreprise légaux (60 ou 120 jours selon les cas) ;
- ✓ **adresser son dossier complet à l'association Transitions Pro** régionale dans les délais demandés par celle-ci ;
- ✓ justifier ensuite de sa présence en formation.

Pour l'entreprise

L'employeur doit :

- ✓ **répondre sous 30 jours pour accepter, reporter ou refuser** la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation de congé est acquise de plein droit ;
- ✓ **motiver sa décision éventuelle de report ou de refus** ;
- ✓ s'engager, lorsqu'il délivre une autorisation d'absence, à laisser partir son salarié pour la période indiquée et à lui verser son salaire à hauteur de la prise en charge fixée par Transitions Pro.

Quels sont les motifs de refus ou de report ?

- ✓ l'entreprise peut refuser le congé de transition professionnelle **si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté requises ou les conditions liées à la demande d'absence**.
- ✓ elle peut **reporter le congé, dans la limite de 9 mois** :
 - si elle estime que l'absence du salarié peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (dans ce cas, le comité social et économique doit être préalablement consulté) ;
 - si la proportion de salariés absents dans l'entreprise dépasse un certain seuil. Dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne peut bénéficier qu'à un seul salarié à la fois. Au-delà de ce seuil, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne peut dépasser 2 % de l'effectif total.

Quelles sont les formations éligibles au CPF de transition Professionnelle ?

L'action de formation doit permettre d'acquérir **une certification** – diplôme, titre à finalité professionnelle, certificat de qualification professionnelle (CQP) – **éligible au compte personnel de formation**, ou bien d'en valider un bloc de compétences.

Les certifications éligibles sont inscrites soit :

- ✓ au **Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** ;
- ✓ au **Répertoire spécifique (RS)**, lorsqu'il s'agit de certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires (habilitations sécurité, compétences transversales telles le CléA, etc.).

À noter : L'accord de financement pour suivre la formation choisie n'est pas acquis. Les associations Transitions Pro peuvent être amenées à déterminer certaines catégories d'actions et de publics prioritaires si les demandes sont trop nombreuses. Les dossiers sont évalués en fonction de trois critères principaux :

- ✓ **la cohérence du projet de transition professionnelle ;**
- ✓ **la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue du bilan de positionnement préalable ;**
- ✓ **les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.**

Consultez la **liste des certifications éligibles sur le site de France**

Compétences (instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage).

Rechercher une certification ✓

Consultez la **liste des formations éligibles au CPF**

Consulter la liste CPF ✓

Quelle est la rémunération du salarié en CDI ou en CDD en congé de transition professionnelle ?

Un pourcentage du salaire moyen de référence (SMR)

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, vous bénéficiez d'une rémunération, dès lors que vous avez obtenu l'accord de Transitions Pro. Cette rémunération est conditionnée à votre assiduité à la formation.

- ✓ si votre salaire moyen de référence (c'est-à-dire la moyenne de vos rémunérations calculée sur 12 mois, ou sur les 4 derniers mois dans le cas d'un CDD) **est inférieur ou égal à 2 fois le SMIC**, votre rémunération est maintenue à 100 %.
- ✓ **au-delà de 2 fois le SMIC**, vous percevez :
 - pour une durée de formation n'excédant pas un an (ou 1 200 heures dans le cas d'une formation discontinuée ou à temps partiel) : 90 % de votre salaire moyen de référence ;
 - pour une durée de formation supérieure à un an (ou à 1 201 heures dans le cas d'une formation discontinuée ou à temps partiel) : 90 % pour la première année et 60 % à partir de l'année suivante (ou de 1 201 heures).

Dans ces deux cas, le montant de la rémunération ne peut être inférieure à 2 fois le SMIC.

La rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles vous sont versées directement par votre employeur (y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés), sauf si la formation est réalisée après un CDD. Dans ce cas, la rémunération est versée par Transitions Pro.

Quelles incidences du projet de transition professionnelle ou PTP sur le contrat de travail ?

- ✓ pendant votre projet de transition professionnelle, vous êtes considéré comme **stagiaire de la formation professionnelle** ;
- ✓ votre contrat de travail est **suspendu** mais pas rompu ;
- ✓ vous bénéficiez du maintien de votre protection sociale ;
- ✓ le temps passé en formation est assimilé à **du temps de travail effectif pour le calcul de vos congés payés** et de votre ancienneté (et des droits afférents). Vous restez électeur et éligible aux élections professionnelles ;
- ✓ À l'**issue de votre formation**, vous réintégrez votre poste de travail ou un poste équivalent.

À noter : L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Qui finance le CPF de transition ?

Depuis le 1er janvier 2020, les associations Transitions Pro (commissions paritaires interprofessionnelles régionales ou CPIR) assurent la prise en charge financière des projets de transition professionnelle dont :

- ✓ **les frais pédagogiques, les frais de validation des compétences et des connaissances** liés à la réalisation de l'action de formation, et les frais annexes (transport, hébergement ou restauration), dans la limite d'un plafond, en mobilisant en priorité les droits inscrits sur le CPF du bénéficiaire.
- ✓ **les salaires des bénéficiaires.** Dans le cas d'une formation effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, l'employeur verse toutefois sa rémunération au salarié avant d'en demander le remboursement à Transitions Pro.

À noter : Depuis le 1er mars 2020, **les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent bénéficier d'avances** versées par les associations Transition Pro au titre de la rémunération du salarié en congé de transition professionnelle ([décret n° 2019-1439](#) du 23 décembre 2019).

Plus de fonds pour le financement du CPF de transition en 2020

Dans le cadre du « [Plan de relance de l'activité](#) » présenté le 3 septembre 2020, le Gouvernement a décidé d'allouer une **dotations complémentaire de 100 millions d'euros en 2021 au profit des associations Transitions Pro**. Objectif : financer 5 000 formations, soit une augmentation de 25 % par rapport au nombre de dossiers engagés en 2019.

Une demande de CPF de transition ? Comment monter votre dossier ?

- ① **informez-vous en amont** auprès de [l'association Transitions Pro la plus proche de votre domicile](#) ou de votre lieu de travail afin de connaître :
 - les critères et conditions de prise en charge de votre projet de transition professionnelle ;
 - la procédure et les délais à respecter pour présenter votre dossier de demande de financement.
- ② finalisez votre choix de formation et **contactez l'organisme** qui la délivre afin de **réaliser votre positionnement préalable et d'obtenir son devis** ;
- ③ si la formation se déroule **en tout ou partie pendant le temps de travail**, adressez à votre entreprise une **demande écrite d'autorisation d'absence** :
 - au moins 120 jours avant le début de la formation si celle-ci dure 6 mois ou plus en continu ;
 - au moins 60 jours à l'avance si la formation dure moins de 6 mois ou si elle se déroule à temps partiel.

Elle doit comporter la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci, ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

Dès lors que la formation se déroule entièrement hors temps de travail ou après le terme d'un CDD, adressez-vous directement à Transitions Pro.
- ④ Une fois l'autorisation d'absence obtenue, **déposez une demande de prise en charge** de votre projet auprès de votre association Transitions Pro. Sans oublier de joindre à votre demande le document établi par le prestataire de formation ayant réalisé l'action de positionnement préalable et le devis approuvé.

Vous êtes salariés intérimaires :

- ✓ vous devez être **en cours de mission au moment de votre demande d'autorisation d'absence** auprès de votre entreprise de travail temporaire. Si vous disposez d'un CDI intérimaire, vous pouvez déposer votre demande à tout moment ;
- ✓ vous devez toutefois faire votre demande **au maximum 12 mois avant le début du congé** et au moins 60 jours avant le début du congé pour un congé de moins de 6 mois ;
- ✓ adressez votre demande de prise en charge à [l'association Transitions Pro de la région](#) dont vous dépendez au plus tard 4 mois après le dernier jour de votre mission. La formation devra démarrer au plus tard 6 mois après la remise de votre demande de prise en charge.

Vous êtes employeurs de salariés intérimaires :

Vous **ne pouvez pas refuser le congé** si le salarié remplit les conditions nécessaires.

En revanche, vous pouvez différer l'autorisation d'absence, uniquement si la date de la demande et la date de départ en congé interviennent au cours d'une même mission.

Mais ce report du congé n'est pas possible dans les cas suivants :

- ✓ lorsque la formation a pour but **d'acquérir une qualification** dans un secteur d'activité différent ;
- ✓ lorsque la formation est d'une **durée supérieure à 1 200 heures**;

L'autorisation d'absence est annulée si, au moment du début de la demande, le salarié travaille dans une entreprise extérieure à sa profession habituelle.

**Bruno & le PTP | #MMM
S2 : E8**

Episode réalisé en partenariat avec Transition Pro IDF. Le PTP (et non le BTP !) c'est le Projet de Transition Professionnelle. Si comme Bruno, vous sentez comme une envie de reconversion, c'est le dispositif qu'il vous faut ! Le PTP 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.

Attention : ce dispositif est accessible sous condition d'ancienneté et pour faire une formation certifiante, éligible au Compte Personnel de Formation (CPF) (avec maintien du salaire pendant la formation).

[Voir les autres épisodes](#) ✓



Voir tous les dispositifs de formation

Pour choisir le meilleur dispositif de formation en fonction de vos objectifs.

[Voir les dispositifs](#) ✓

Ces articles peuvent vous intéresser



🕒 29/03/2022

📁 DÉVELOPPER LES
COMPÉTENCES DE MES
SALARIÉS

Transitions Collectives (TransCo) pour faciliter la reconversion des salariés

« TransCo » (ou Transitions Collectives) est un dispositif à destination des entreprises et des salariés dont les secteurs connaissent des mutations économiques. Son objectif : favoriser la reconversion professionnelle des salariés dont l'emploi est fragilisé, vers un métier porteur, dans leur bassin d'emploi.

[Voir plus →](#)



🕒 23/03/2021

📁 DÉVELOPPER LES
COMPÉTENCES DE MES
SALARIÉS

Votre entreprise vous propose une reconversion professionnelle ? Découvrez TransCo, pour changer de métier dans un cadre sécurisé

Initié par votre entreprise, le dispositif « TransCo » (ou Transitions Collectives) est une opportunité pour vous reconverter vers un métier recherché dans votre région, en toute sécurité.

[Voir plus →](#)



🕒 14/01/2021

📁 DÉVELOPPER LES
COMPÉTENCES DE MES
SALARIÉS · MACQUITTER
DES MES OBLIGATIONS
EMPLOYEUR

Evolution professionnelle : obligations et solutions pour l'employeur

Un arrêt de la Cour de Cassation du 5 juillet 2018 a indiqué que l'employeur devait donner les moyens à ses salariés d'évoluer professionnellement. Au-delà de l'obligation légale, l'évolution professionnelle est un accélérateur de valorisation de vos talents. Mais qu'entend-on par évolution professionnelle, et comment s'y prendre en tant qu'entreprise ?
Éléments de réponses avec [...]

[Voir plus →](#)