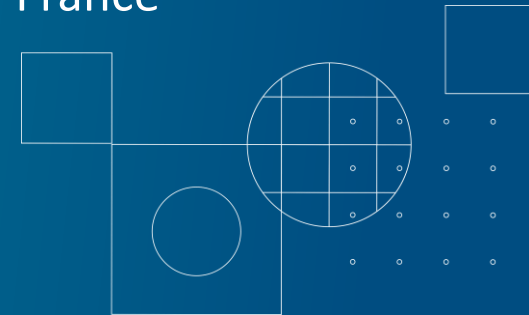


Quels outils de formation au soutien des transitions professionnelles des salariés ?

Sabrina DOUGADOS et Léa RAMEAU, avocates associées Littler France

Avec la participation de Yan BOUVIER, Fondation FIPA

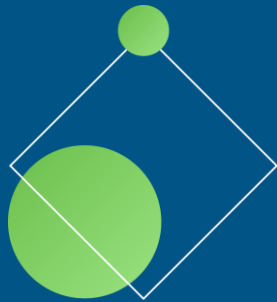


26 janvier 2023 - UHFP

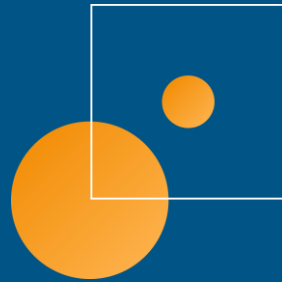
Littler

Little France : cabinet d'avocats depuis le 1^{er} janvier 2023

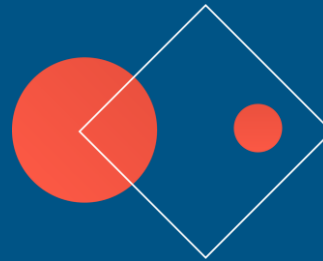
Nos pôles d'expertises



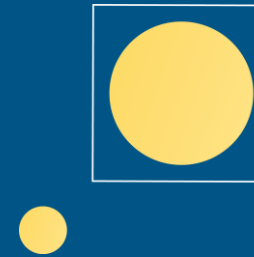
Vie de
l'entreprise



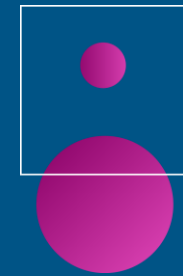
Employabilité



Transformation
& réorganisation



Contentieux



Acteurs
de la formation
professionnelle

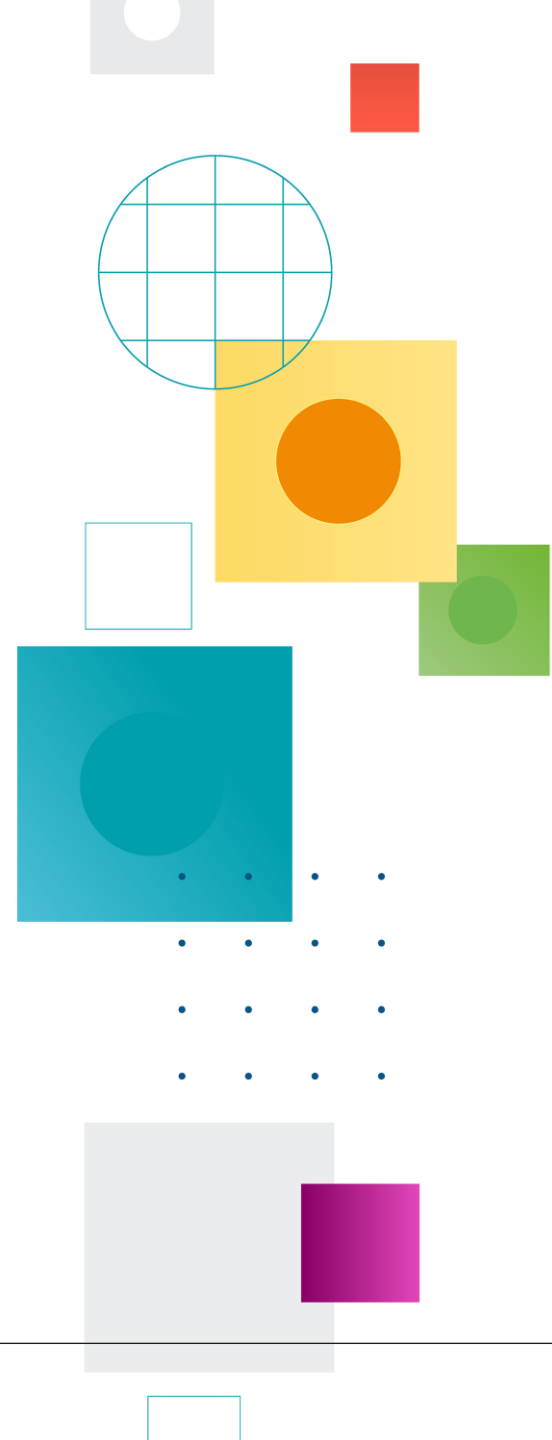
I. Contexte & enjeux en présence

II. Outils de reconversion à l'initiative de l'employeur

1. Le congé de mobilité
2. Les transitions collectives
3. La promotion ou reconversion par l'alternance (ProA)
4. L'apprentissage comme outil de transition ?

III. Outils de reconversion à l'initiative du salarié

1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)
2. Le compte personnel de formation (CPF)
3. Le bilan de compétences (BDC)



I. Contexte & enjeux en présence

Un contexte socio-économique particulièrement tendu

- ✓ En 2020, en raison de la pandémie, la France a subi l'une des contractions économiques les plus fortes parmi les pays de l'UE (- 8 %), mais l'économie a commencé à se redresser en 2021 (croissance du PIB : + 6,3 % en 2021).
- ✓ Parmi les priorités du gouvernement : poursuite du Plan de Relance destiné à soutenir les entreprises françaises, limiter la montée du chômage, en particulier chez les jeunes, faciliter les transitions verte et numérique.
- ✓ La France est confrontée à des défis structurels : chômage structurel élevé, faible compétitivité, endettement public et privé élevé, mutations sociétales et économiques à l'œuvre dans de nombreux secteurs.
- ✓ La réforme des retraites : l'impact de l'allongement de la durée de travail sur le fonctionnement de la formation professionnelle et sur les outils de transition professionnelle.

I. Contexte & enjeux en présence

« Objectif plein emploi » = parmi les 8 chantiers prioritaires du Ministère du travail :

✓ **Préparer les actifs aux compétences de demain :**

- Refondre les dispositifs de transition professionnelle ;
- Refondre l'appareil de formation pour préparer aux métiers de demain ;
- Concertation avec les partenaires sociaux dans la continuité de l'accord cadre national interprofessionnel d'octobre 2021.

I. Contexte & enjeux en présence

Dans un contexte de mutations sociétales sans précédent :

- ✓ quels sont les leviers juridico-financiers qui permettent d'accompagner les transitions professionnelles des salariés en poste,
- ✓ dans des logiques de mobilité tant interne (au sein de l'entreprise ou du groupe) qu'externe,
- ✓ en dehors de tout projet de restructuration/plan de licenciement économique,
- ✓ à l'initiative de l'employeur et/ou du salarié ?

→ **Quelles propositions d'évolution des dispositifs existants ?**

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

1. Le congé de mobilité

➤ Objet

- ✓ Le congé de mobilité a pour objet de **favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.**

Article L. 1237-18 du Code du travail

➤ Nécessité d'un accord collectif

- ✓ Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur :
 - soit dans le cadre d'un **accord portant rupture conventionnelle collective (RCC)** ;
 - soit dans les entreprises ayant conclu un **accord collectif portant sur la GEPP.**
- ✓ Précisant les conditions du congé (durée, conditions d'accès, modalités d'adhésion du salarié, modalités d'accompagnement, niveau de rémunération, indemnités de rupture ...)

Article L. 1237-18-2 du Code du travail

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

1. Le congé de mobilité

➤ Effets

- ✓ L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte **rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé**, exclusive de tout licenciement.
- ✓ Le salarié perçoit pendant la période de congé mobilité une **rémunération** au moins égale à l'indemnité de conversion (article L. 5123-2, 3°, du code du travail) :
 - Le montant minimal de l'allocation ne peut pas être inférieur à 65 % de la rémunération moyenne brute des 12 mois précédant l'entrée en congé ni à 85 % du SMIC.
 - Exonération de charges sociales les 12 premiers mois du congé (24 mois en cas de reconversion pro).

Articles L. 1237-18-3 et suivants du Code du travail

➤ Périodes de travail

- ✓ Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies :
 - Dans l'entreprise ;
 - Ou dans une autre entreprise, en CDI ou en CDD (dans une limite fixée par l'accord collectif ; le congé de mobilité est alors suspendu pour la durée du contrat).

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

2. Le dispositif « Transitions collectives »

Objectif : Permettre d'accompagner les salariés dont l'emploi est fragilisé en leur proposant de se reconverter sur un nouveau métier localement porteur, via une formation certifiante de 24 mois maximum.

Le dispositif Transitions collectives se décline en deux volets :

- **Transitions collectives – Transco** repose sur le support juridique du projet de transition professionnelle (PTP). La rémunération du salarié qui en bénéficie est maintenue, dans la limite de 2 SMIC (90 % au-delà). Par ailleurs, ce volet du dispositif lui offre la possibilité de réintégrer son entreprise à l'issue de sa formation
- **Transco – Congé de mobilité** s'appuie sur le congé de mobilité, après la conclusion par l'employeur d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) ou de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Dans ce cas, la rémunération du salarié est également maintenue, sans plafonnement.

Ces deux volets du dispositif Transitions collectives permettent aux salariés qui en bénéficient de suivre une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois (ou 2 400 heures).

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

2. Le dispositif « Transitions collectives »

Le nouveau dispositif « TransCo »

Mobilisation du **FNE-formation** pour financer les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié pendant la formation.

- **Financement du parcours** : prise en charge par **l'ATPro** via des fonds dédiés, issus de l'enveloppe FNE-Formation attribuée dans le cadre de France Relance.
- S'agissant de Transco - Congé de mobilité, l'employeur prend en charge au moins 65 % de la rémunération et l'Etat finance le complément permettant le maintien d'un niveau de rémunération presque équivalent au salaire net.

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

2. Le dispositif « Transitions collectives »

Le nouveau dispositif « TransCo » : Reste à charge selon la taille de l'entreprise d'origine et la durée de la formation

Durée de la formation	Taille de l'entreprise	Financement FNE-Formation	Reste à charge de l'entreprise
Parcours < 12 mois ou 1 200 heures de formation	Entreprise < 300 salariés	100 %	Aucun reste à charge
	300 salariés < Entreprise < 1000 salariés	75 %	25 %
	1 000 salariés < Entreprise	40 %	60 %
Parcours > 12 mois ou 1 200 heures de formation	Entreprise < 300 salariés	100 %	Aucun reste à charge
	300 salariés < Entreprise < 1000 salariés	90 %	10 %
	1 000 salariés < Entreprise	70 %	30 %

- ✓ Modalités de versement prévues par l'accord de prise en charge signé avec l'ATPro.
- ✓ Attention : pas de mobilisation des droits inscrits sur le CPF du salarié.

Articles R. 6323-14-3, I., D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 du code du travail

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

3. La ProA

Outil au soutien de la reconversion des salariés en CDI de faible qualification

- Objectif : permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une formation ou une VAE.

Articles L. 6324-1 et suivants du code du travail

Formations éligibles Formations prévues par accord de branche étendu	Salariés éligibles	
	Nature du contrat de travail	Niveau de qualification
<ul style="list-style-type: none">▪ Un accord collectif de branche étendu définit la liste des <u>certifications professionnelles</u> éligibles. <p>Accord étendu au regard des critères de <u>forte mutation de l'activité</u> et de <u>risque d'obsolescence des compétences</u>.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Dans tous les cas, éligibilité des actions préparant à l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificats CléA et CléA numérique).	<ul style="list-style-type: none">▪ salariés en CDI▪ salariés en CUI-CDI▪ sportifs et entraîneurs professionnels en CDD▪ salariés placés en position d'activité partielle	Salariés dont la qualification est inférieure au grade de la licence .

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

3. La ProA

➤ Conditions

✓ Dépôt d'un avenant auprès de l'OPCO

- Un avenant au contrat de travail du salarié précisant l'objet et la durée de l'action doit être conclu et déposé auprès de l'OPCO.

✓ Application des règles du contrat de professionnalisation

- Durée de l'action comprise entre 6 et 12 mois avec un allongement possible jusqu'à 24 mois ou 36 mois pour certains salariés.
- Durée minimale des enseignements comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.
- Désignation d'un tuteur

➤ Financement par l'OPCO sur sa section « alternance »

- ✓ Au niveau de prise en charge fixé par accord de branche, et à défaut par décret (9,15€/heure).
- ✓ La rémunération du salarié en ProA peut également être prise en charge :
 - Si prévu par l'accord de branche ;
 - Dans la limite du SMIC.

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

4. L'apprentissage comme outil de transition professionnelle

Avec la participation de Yann BOUVIER,

Fondation pour les Innovations par apprentissage (FIPA)

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

4. L'apprentissage comme outil de transition professionnelle

Objectif : permettre aux entreprises de disposer d'un véhicule simple et souple (le contrat d'apprentissage) pour accompagner l'adaptation des compétences des salariés en CDI (et indirectement l'attractivité des emplois dits « pénuriques »).

➤ Public cible

- ✓ Salarié déjà en CDI dans l'entreprise. Attention il doit s'agir de la même entité employeur !
- ✓ Pas de condition d'ancienneté dans l'entreprise requise ni de niveau de formation/qualification (contrairement à la ProA).

➤ Limite d'âge : 29 ans (possibilité de signer un contrat d'apprentissage jusqu'à la veille des 30 ans du salarié)

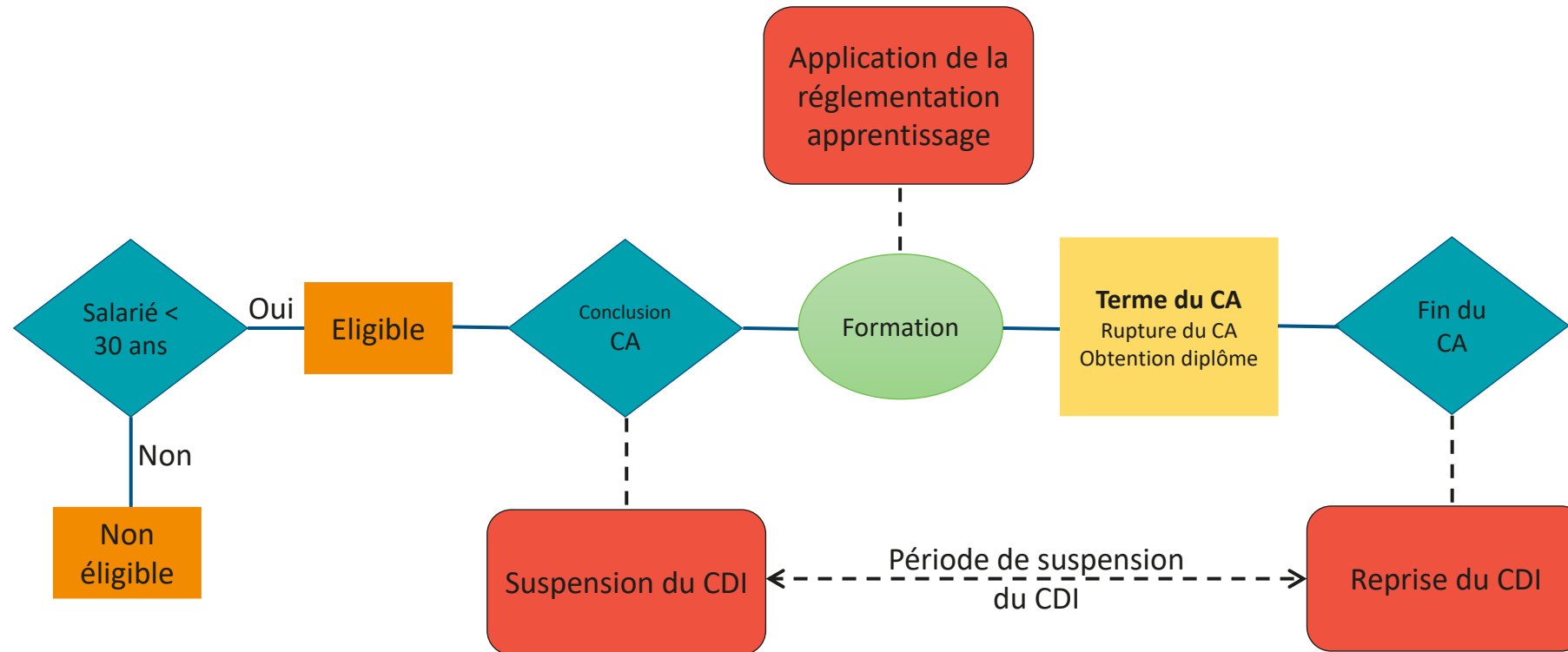
➤ Sans limite d'âge :

- ✓ Salariés ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- ✓ Salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- ✓ Salariés ayant le statut de sportif de haut niveau.

Article L. 6222-13 du code du travail

II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

4. L'apprentissage comme outil de transition professionnelle



II. Dispositifs à l'initiative de l'employeur

4. L'apprentissage comme outil de transition professionnelle

Mode opératoire à destination des entreprises

➤ **Objectif :** recourir au contrat d'apprentissage dans le cadre d'une mobilité interne d'un salarié en CDI.

Problématique	Réponse juridique	Commentaires
Maintien de la rémunération initiale	Pas obligatoire mais vivement conseillé.	Sujet à négocier avec le salarié, en conservant à l'esprit que le maintien du salaire « net » constitue dans tous les cas une économie financière pour l'employeur.
Si maintien de la rémunération : calibré sur le net ou brut	Au choix de l'employeur, dans le respect des dispositions conventionnelles dont il relève le cas échéant.	Rémunération variable ou complémentaire à prendre en compte le cas échéant. Impact du régime d'allègement de charges sociales devra être intégré par le service paie de l'entreprise. Attention à bien informer le salarié sur le traitement social de sa rémunération pendant sa période d'apprentissage.
Ancienneté maintenue	Oui, au titre du contrat d'apprentissage.	Pendant sa période d'apprentissage le salarié va continuer à acquérir des droits au CPF.
Droit aux congés	Légal + droit à un congé supplémentaire spécifique pour examen de 5 jours au total.	
Accord d'entreprise ou de branche préalable	Pas obligatoire mais attention à vérifier les règles conventionnelles applicables le cas échéant.	Cf. notamment s'il y a des règles particulières s'agissant du maître d'apprentissage. Des accords de branche/d'entreprise peuvent également prévoir le maintien de niveau de rémunération.
Eligibilité des aides prévues au contrat d'apprentissage		A priori, l'aide n'aurait pas vocation à s'appliquer dans une logique de mobilité interne.
Eligibilité des certifications/niveau d'entrée	Tout type	Aucune condition liée au niveau / prérequis du salarié (contrairement à la ProA).
Modèle type de convention pour organiser la suspension du contrat de travail	Signature du formulaire Cerfa et d'un avenant au CDI afin de suspendre le contrat initial.	Il est vivement recommandé de prévoir par un contrat si des clauses spécifiques s'appliquent au contrat d'apprentissage (sur le TT et la formation à distance, la période d'essai éventuelle, etc.).

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 *portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi*

- Publication au Journal Officiel le 22 décembre 2022, après décision de conformité à la Constitution par le Conseil Constitutionnel le 15 décembre 2022
- **Volet relatif à la VAE dont l'objectif est d'en simplifier l'accès.**
- **Les modifications opérées portent sur :**
 - ✓ Les conditions pour bénéficier de la VAE
 - ✓ Le déroulement de la VAE
 - ✓ L'expérimentation de la « VAE inversée »
 - ✓ La création d'un GIP

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Conditions pour bénéficier de la VAE

➤ Un accès universel à la VAE

- ✓ Toute personne peut bénéficier du dispositif (suppression des catégories de personnes identifiées jusqu'alors : salariés, bénévoles, sportifs de haut niveau, élu local, personnes exerçant des responsabilités syndicales) ;
- ✓ Il n'est plus nécessaire d'être engagé dans la vie active.

➤ L'ouverture de la VAE à **toute expérience permettant d'acquérir les compétences liées à la certification visée**

→ Les proches aidants pourront faire valoir les compétences acquises dans la prise en charge de la dépendance ou de la fin de vie d'un membre de la famille.

➤ **Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** seront comptabilisées au titre de la durée minimale d'expérience requise pour prétendre à la VAE.

➤ **Le minimum d'un an pour la durée de l'expérience est supprimé.**

Littler

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le déroulement de la VAE

➤ **Une procédure simplifiée avec une prise en charge en amont de l'étape de recevabilité**

- ✓ L'accompagnement pourra être pris en charge par les régions sans attendre que le dossier de VAE soit déclaré recevable.

➤ **L'intégration au parcours de VAE :**

- ✓ D'actions d'accompagnement des candidats pour débiter le parcours ;
- ✓ D'actions de formation le cas échéant ;
- ✓ De périodes de mise en situation en milieu professionnel.

➤ **La possibilité d'acquérir des blocs de compétences**

- ✓ Les actions de VAE ne permettront plus uniquement d'acquérir une certification complète.
- ✓ Il est dorénavant possible d'acquérir un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification RNCP.

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le déroulement de la VAE

➤ **Doublement de la durée du congé de VAE**

- ✓ La durée maximale du congé est désormais de **48 heures** au lieu de 24 heures.
- ✓ Possibilité d'augmenter cette durée par convention ou accord collectif (pour l'ensemble des salariés).

➤ **Financement de la VAE**

- ✓ Les ATPro se verront confier, sous réserve du caractère réel et sérieux du projet, le financement des dépenses afférentes à la VAE sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par chaque ATPro dans la limite d'un montant par dossier de VAE fixé par décret.

➔ Dépenses éligibles : les frais de positionnement du bénéficiaire ; l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité ; la préparation au jury de VAE ; les frais afférents à ces jurys.

➤ **Evolution des jurys**

- ✓ Redéfinition de la composition et des modalités de fonctionnement des jurys de VAE par décret.

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Expérimentation : « VAE inversée »

➤ VAE et contrat de professionnalisation

- Mise en place d'une expérimentation qui entend faire du contrat de professionnalisation le support de l'accès à la certification professionnelle, en associant la voie de l'alternance et celle de la validation des acquis de l'expérience (VAE), tout en agissant sur l'employabilité à court terme des bénéficiaires.
- Ce nouveau dispositif vise à favoriser l'accès à la certification et l'insertion professionnelle dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement, notamment le « CARE ».

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

1. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Création d'un service public de la VAE et d'un guichet unique

➤ Création d'un GIP

- ✓ Composé des acteurs suivants : Etat, régions, Pôle Emploi, AFPA, OPCO, ATPPro.
- ✓ Ayant pour missions d' :
 - Orienter les personnes concernées par la VAE ;
 - Informer et orienter les personnes dans l'organisation de leur parcours ;
 - Uniformiser les pratiques sur le territoire.

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

2. Le compte personnel de formation (CPF)

Des conditions de fonctionnement qui permettent de faire du CPF un réel outil de transition professionnelle ?

- Utilisation de la plateforme ***Mon compte formation*** en autonomie
Parcours d'achat direct et unique de formation pour les titulaires, sans intermédiaire : consultation du catalogue de formation et inscription
 - ✓ gérée par la Caisse des dépôts et consignations ;
 - ✓ contractualisation entre les titulaires et les OF via la plateforme ;
 - ✓ les abondements des divers financeurs transitent également par la plateforme.
- Alimentation du compte à hauteur de 500 €/an dans la limite de 5 000 € (sauf cas dérogatoires)
- Conditions de départ en formation du salarié :
 - ✓ **Mobilisation du CPF hors temps de travail** : le salarié est libre d'utiliser son compte sans obtenir l'accord de son employeur.

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

2. Le compte personnel de formation (CPF)

Une récente évolution des règles de financement du CPF pour favoriser les transitions professionnelles ?

- La loi de finances pour 2023 inscrit dans le code du travail le **principe d'une participation financière du titulaire du CPF** lorsque ce dernier mobilise son compte pour bénéficier d'une formation, VAE ou BDC.
- Cette participation sera soit proportionnelle au coût de la formation dans la limite d'un plafond, soit fixée à une somme forfaitaire.
- Un décret en Conseil d'Etat viendra préciser les modalités de la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions.
- **2 cas dérogatoires :**
 - ✓ les demandeurs d'emploi ;
 - ✓ les salariés dans le cadre d'un projet cofinancé par l'employeur.

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

3. Le projet de transition professionnelle (PTP)

➤ Modalités du nouveau dispositif (en remplacement du CIF) :

- ✓ Le salarié mobilise les droits inscrits sur son **CPF** ;
- ✓ pour contribuer au financement d'une **formation certifiante**
= permettant l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré au RNCP, d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences composant un titre ou diplôme enregistré au RNCP, ou d'une certification ou habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- ✓ destinée à lui permettre de **changer de métier ou de profession** dans le cadre d'un projet de transition.

Articles L. 6323-17-1 et suivants du code du travail

➤ Conditions d'accès

- ✓ **Conditions d'ancienneté :**
 - De 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise.
 - De 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois.
- ✓ **Délai de carence** correspondant à 10 fois la durée (en mois), du projet précédemment effectué.

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

3. Le projet de transition professionnelle (PTP)

Financement par une ATpro

- L'ATPro finance :
 - ✓ les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances ;
 - ✓ les frais annexes (transport, repas, hébergement) ;
 - ✓ un maintien de rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales, les charges légales et conventionnelles afférentes :
 - en fonction du salaire moyen de référence (12 derniers mois en CDI et 4 mois en CDD) ;
 - si celui-ci est inférieur ou égal à 2 fois le SMIC : maintien de la rémunération à 100 % du salaire moyen de référence ;
 - au delà de 2 fois le SMIC : maintien de rémunération dans la limite de 90 % du salaire de référence pour la 1^{ère} année ou les 1 200 premières heures et de 60% au-delà de la 1^{ère} année ou de 1 200 heures.
- L'ATPro mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge de son projet de transition.
- Des compléments de financement peuvent être versés à l'ATPro par les financeurs (employeur, OPCO, Région, Pôle emploi ... et le salarié lui-même).

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

4. Le bilan de compétences

Objet :

Permet à tout travailleur (secteur privé ou public) ou demandeur d'emploi **d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.**

Article L. 6313-4 du Code du travail

- Démarche personnelle et volontaire qui permet à chacun, sans condition de diplôme, d'âge ou de statut, d'élaborer un projet professionnel réaliste.
- Ce bilan s'organise en 3 phases (préliminaire, d'investigation et de conclusions) autour d'une série d'entretiens avec un professionnel (centre de bilan de compétences) et de séances de travail personnel.
- Le bénéficiaire est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse qui peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du CEP. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

III. Les dispositifs à l'initiative du salarié

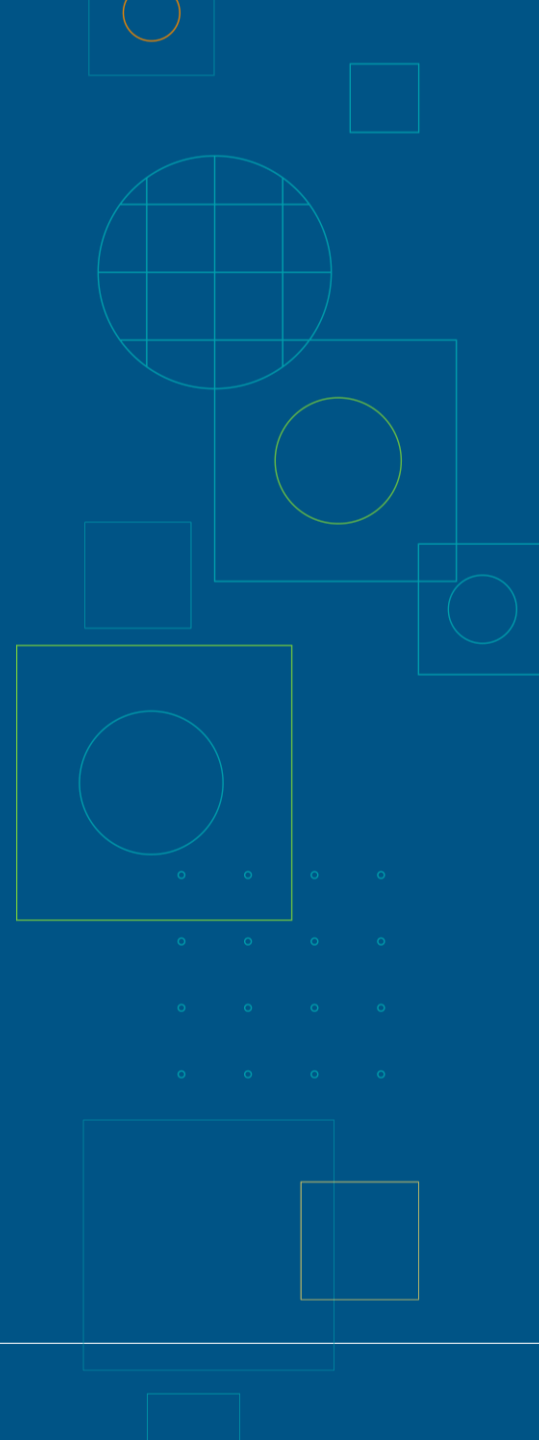
4. Le bilan de compétences

Mise en œuvre

- Le BDC peut être réalisé :
 - ✓ **À l'initiative du salarié** : dans le cadre de son **CPF** ou de manière totalement autonome.
 - ✓ **À l'initiative de l'employeur** : dans le cadre du plan de développement de compétences ou d'un congé de reclassement.
- La durée du bilan de compétences ne peut excéder **24 heures** par bilan.
- Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le **consentement** du travailleur :
 - ✓ Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- Le bilan est obligatoirement réalisé par un prestataire externe.

Echanges avec la salle

Quels dispositifs idoines permettent de faciliter les reconversions internes / externes ?



Restons connectés !

<http://littler.fr>
sdougados@littler.fr
lrameau@littler.fr



Littler[®]

156 Bd Haussmann, 75008 Paris – France

Toque N°R163

Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée SIRET

92179204000013

TVA Intracommunautaire FR28921792040

RCS Paris D 921 792 040
