

Tout savoir sur le CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle est un nouveau dispositif qui remplace le Congé individuel de formation depuis le 1er janvier 2019

Objectif

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.

Le CPF de transition professionnelle vise à financer une action de formation certifiante.

Qui peut en bénéficier

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté de 24 mois, discontinue ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le CPF de transition est accessible également au salarié en CDD, durant son CDD ou pendant une période de chômage.

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.

Attention le demandeur ex-CDD doit débiter sa formation 6 mois maximum après la fin de son dernier contrat en CDD.

Modalités d'inscription

Le salarié dépose sa demande au Fongecif qui va instruire la demande et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié doit par ailleurs adresser à son employeur une demande écrite d'absence au plus tard 120 jours avant le début de l'action pour une absence supérieure à 6 mois, au plus tard 60 jours avant le début de l'action pour une absence de moins de 6 mois ou à temps partiel.

L'employeur ne peut refuser la demande si les conditions d'ancienneté et la procédure sont respectées. En revanche, il peut demander son report de 9 mois au maximum sous certaines conditions.

Contenu du dispositif

Les formations concernées sont des formations certifiantes, éligibles au Compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Durée du dispositif

La durée de l'action suivie par le bénéficiaire varie selon le projet de transition professionnelle.

Validation du projet

Le projet de transition professionnelle est examiné par le Fongecif qui valide la pertinence du projet et du positionnement préalable et instruit la demande de financement.

Quelle mise en œuvre

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit élaborer un projet de formation en respectant un cadre précis.

Positionnement du salarié : Il doit au préalable, à l'occasion d'un positionnement réalisé gratuitement par l'organisme de formation choisi, identifier ses acquis professionnels pour définir la durée et le parcours de formation qui sera suivi.

Accompagnement : Pour préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre, le salarié a la possibilité de faire appel à un conseiller en évolution professionnelle.

Financement

La mobilisation des droits inscrits au Compte personnel de formation (CPF) permet de contribuer au financement de l'action de formation.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la formation sont assurés par le Fongecif.

La rémunération du salarié est (en partie) maintenue :

- salaire inférieur ou égal à 2 Smic, rémunération maintenue à 100 % ;
- salaire supérieur à 2 Smic, rémunération maintenue à 90 % pour les formations s'étalant sur une année (ou d'une durée de 1 200 heures pour les formations discontinues ou à temps partiel), à 60 % pour les années suivantes ou à partir de la 1201^{ème} heure.

À noter enfin que pendant sa formation, le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale.

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-salaries/article/projet-de-transition-professionnelle>