|  |  |
| --- | --- |
| Mission 8 – Calculer les droits au projet de transition professionnelle | Une image contenant extérieur, plante, herbe, alimentation  Description générée automatiquement |
| Durée : 30’  | Homme avec un remplissage uniou Deux hommes avec un remplissage uni | Source |

**Contexte professionnel**

Mme Ravilly est salariée de la société depuis le 1er décembre 2014. Elle bénéficie d'un CDI à plein-temps. Elle envisage de se reconvertir et d'ouvrir un restaurant avec son époux. Elle demande à bénéficier d’une formation dans le cadre du dispositif de transition personnelle pour suivre une formation de 100 heures à la cuisine facturée par l’organisme 3 200 €.

**Travail à faire**

Répondez de façon argumentée à la demande de Mme Ravilly et conseillez-la dans sa démarche en vous aidant des **documents 1** à **4**.

**Doc. 1  Dispositifs de formation**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Objectif de l'action de formation** | **Dispositifs** **de formation** |  |
| **Je souhaite recruter un salarié et le former (employeur)**. Je souhaite obtenir une qualification afin de m'insérer professionnellement **(salarié)**  | **Contrat de** **professionnalisation**  | Contrat en alternance (en centre de formation continue + en entreprise) dont l'objectif vise l’insertion ou le retour à l’emploi des jeunes et des adultes par l’acquisition d’une qualification professionnelle. |
| **Contrat d'Apprentissage** | Contrat en alternance dont l'objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d’acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. |
| **Je souhaite développer mes compétences ou celles de mes salariés (employeur).**Je souhaite m'adapter à mon poste de travail, me maintenir dans l'emploi, développer de nouvelles compétences en liaison avec l'emploi que j'occupe **(salarié)**  | **Plan de développement des compétences**  | Présente l’ensemble des actions de formation décidées par l’employeur, Ces actions visent l’adaptation au poste de travail, le maintien dans l’emploi des salariés ou le développement des compétences. |
| **Reconversion où promotion par alternance (Pro-A)** | Formation en alternance destinée à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés  |
| **Je souhaite répondre à une demande spécifique de mes salariés (employeur).**Je suis à l'initiative de la demande de formation (**salarié**) | **Compte personnel de Formation (CPF)**  | Compte personnel abondé par l’employeur de 500 € par an plafonné à 5 000 €. Formation, sur ou hors temps de travail, selon accord de branche.  |
| **Projet de transition professionnelle** | Modalité du CPF. Il est demandé par le salarié en vue d’une conversion professionnelle. |
| **Bilan de compétences**  | Dispositif permettant d'analyser les compétences professionnelles et personnelles et les possibilités d'évolution. |
| **Validation des acquis de l’Expérience VAE)**  | Faire reconnaître son expérience professionnelle (3 ans mini) pour obtenir une certification reconnue (partielle ou totale). |
| **Mon entreprise connaît des difficultés économiques, je m'apprête à licencier (employeur).**Je suis licencié(e) économique et souhaite me reconvertir (salarié(e)) | **Convention de reclassement personnalisé (CRP)** | D'une durée maximale de 1 an, elle a pour objet de suivre un parcours de reclassement (formation, soutien psychologique, accompagnement …) - 2 ans d'ancienneté requise - Ne s'adresse qu'aux salariés d'entreprises de moins de 1000 salariés ou entreprises en redressement ou liquidation judiciaire. |
| **Transitions collectives (Transco)** | Formation à l'initiative des employeurs destinées à reconvertir les salariés en cas de mutations économiques. |

**Doc. 2  le compte personnel de formation (CPF)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Qui** | * Le CPF est un compte **personnel** et **portable** qui concerne **tous les salariés**. Ilest transféré auprès du nouvel employeur ou de pôle emploi en cas de changement d’entreprise. Toute personne (jeune sortant du système scolaire, salarié, demandeur d’emploi), dispose d’un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail.
* **CDI** : Plus 1 an d’ancienneté dans l’entreprise à temps complet ou partiel.
* **CDD :** Plus de 4 mois en CDD (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois***.***
 |
| **Quoi** | * Le CPF est alimenté de 500 € par an, cumulable dans la limite de 5 000 €. Les droits acquis sont calculés prorata temporis. (un CDD de 6 mois ⇨ 250 €).
* L’employeur informe annuellement chaque salarié des droits acquis au titre du CPF.

La formation CPFpermetd'adapter ses compétences ; de préparer un diplôme ou une certification ; d'aider à la création d’une entreprise ; de découvrir d’autres activités professionnelles ; de préparer une évolution de carrière...  |
| **Comment** | Le choix de la formation est à **l'initiative du salarié** et **nécessite l'accord de l’employeur**. La demande doit être **écrite** et indiquer la formation envisagée, la durée, etc.  |

**Doc. 3  le projet de transition professionnelle**

|  |  |
| --- | --- |
| **Qui** | Les salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession peuvent y prétendre.Le salarié en CDI doit être embauchédepuis 24 mois dont 12 mois dans l’entreprise. des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les CDD et les intérimaires.  |
| **Quoi** | Le projet de transition personnelle permet de financer des formations certifiantes en lien avec le projet dans le cadre du CPF. Le projet de transition professionnelle doit concerner une formation certifiante, éligible au compte personnel de formation. |
| **Comment** | Le salarié doit faire une demande d'autorisation d'absence qui précise l'intitulé des formations, ses dates, sa durée et l'organisme qui le réalise.  |

**Doc. 4  Démarche pour un projet de transition professionnelle**

### Quelles conditions dois-je remplir pour pouvoir utiliser mon projet de transition professionnelle ?

Pour bénéficier d’un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d’une ancienneté d’au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l’entreprise, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs. L’ancienneté s’apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d’ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l’issue de leur CDD (conditions similaires à l’ancien congé individuel de formation), et pour les salariés intérimaires ou intermittents du spectacle.

La condition d’ancienneté n’est pas exigée pour :

* les personnes bénéficiaires de l’[obligation d’emploi des travailleurs handicapées (OETH)](https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/oeth) ;
* les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n’ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

### 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.