

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Île de France

**Nos dispositifs en
faveur de la transition
professionnelle**



Qui sommes-nous ?



1^{er} Janvier 2020



UNE EXPERTISE DE 36 ANS
EN TANT QUE FONGECIF IDF

UNE STRUCTURE PARITAIRE
AGRÉÉE PAR L'ÉTAT

Une offre de services territorialisée

5 dispositifs

**Projet de Transition Professionnelle
(PTP)**

Transitions Collectives

TransCo et Transco Congé de Mobilité

**La Validation des Acquis de
l'Expérience (VAE)**

**CléA : Jury paritaire et déploiement de
la certification**

**Démissionnaires : attestation
caractère réel/sérieux du projet**

Missions spécifiques

**Qualité : s'assurer de la qualité des
formations financées**

**Analyse des besoins en emplois,
qualifications et compétences**

Développement des partenariats

**Orientation vers le CEP et Suivi de sa
mise en œuvre**

Le CEP– Kezako ?

- Le Conseil en Evolution Professionnelle est un accompagnement **Individuel, gratuit et confidentiel** pour tous les actifs
- Afin de faire le point sur sa situation professionnelle, de construire son projet et de vérifier sa faisabilité.

A qui s'adresser ?



Pour identifier le bon CEP ?

<https://mon-cep.org/>

Tel: 0 800 945 940 (numéro gratuit)



Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) C'est Quoi ?

**Depuis le 1er janvier 2019, le Projet
de Transition Professionnelle
remplace le Congé Individuel de
Formation (CIF)**



Le PTP

*Utilisation
obligatoire
du CPF*



- Permet de suivre une formation certifiante dans le cadre d'un projet de reconversion ou d'évolution professionnelle



- En vue de **changer de métier ou de profession** (code ROME ou code NAF)



- Dans un organisme de formation certifié Qualiopi



- Tout en assurant le maintien de sa **rémunération**





Focus sur les actions de formations éligibles



Les actions de formation doivent être éligibles au compte personnel de formation (CPF)

**Certification inscrite
au RNCP***

**Un ou des bloc(s)
de compétences
d'une certification**

**Certification inscrite
au RSCH**
hors habilitations**

* RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

** RSCH : Répertoire Spécifique des Certifications et des Habilitations

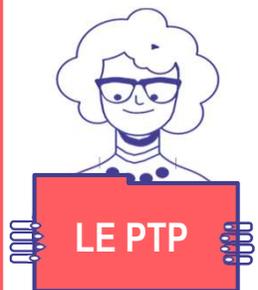
Pour Qui ?



Salariés du secteur privé en

- **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**
- **Contrat en Durée Déterminée (CDD) en poste au moment du dépôt du dossier**
- **Intérimaires**
- **intermittents du spectacle**





Quelles conditions pour réaliser un **Projet de Transition Professionnelle** quand on est en **CDI** ?

Justifier d'une **ancienneté** d'au moins **24 mois consécutifs** ou non, en qualité de salarié

Dont **12 mois** dans l'entreprise, quelle qu'ait été **la nature des contrats de travail successifs**

L'ancienneté s'apprécie à **la date de départ de départ en formation**



A noter : il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les travailleurs handicapés



Quelles conditions pour réaliser un **Projet de Transition Professionnelle** quand on est en **CDD** ?

1 ancienneté d'au moins **24 mois**, consécutifs ou non, en qualité de salarié au cours des 5 dernières années

dont **4 mois en CDD** au cours de la dernière année

Être encore **sous contrat** au moment du dépôt de dossier

débuter sa formation au + tard **6 mois** après la fin de son contrat

A noter : il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les travailleurs handicapés



Les règles de prise en charge du PTP

Durée de la formation

- **Priorité aux formations à temps complet de 1 200 heures**
- **Au-delà, soumis à la décision de la Commission Paritaire**

Frais pédagogiques

- **18 000 € HT maximum**
- **ET Taux horaire de la formation = 27,45 €HT/ heure maximum**

Prise en charge de la rémunération

- **100% si rémunération inférieure à 2 SMIC**
- **90% si rémunération supérieure à 2 SMIC**

Frais annexes

- **Forfait de déplacement**
 - En Ile de France : 50% du Pass navigo
 - Autres régions : Forfait kilométrique / jour de formation

Le salaire est également maintenu pendant la durée du stage pratique, si celui-ci est obligatoire et s'effectue en dehors de l'entreprise



L'employeur peut-il refuser une demande de congé pour PTP ?

L'employeur ne peut pas
refuser une demande de congé
dans le cadre d'un projet de transition
professionnelle

SAUF si le salarié ne respecte pas

- les conditions d'ancienneté ou
- les conditions de demande d'absence.

En revanche, 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.

Transitions Collectives

Un outil pour anticiper vos mutations

Transitions Collectives – Kezako ?

Un outil RH pour accompagner les entreprises dans leur **mutation**

T
PRO



- **Sécuriser** le devenir des **collaborateurs** dont l'emploi est impacté



- Leur permettre de **se reconvertir** à l'externe vers un **métier qui recrute**



- Via un parcours de formation **certifiant** de **2 ans maximum**

Transitions Collectives

Une aide précieuse pour accompagner votre entreprise dans des situations telles que:

Situations non exhaustives

 Automatisation de lignes de production, conditionnement

 Disparition naturelle de métiers

 Perte de clients ou de marchés

 Une activité partielle de longue durée (APLD)

 Des travaux de longues durées sans terme précis

 Entreprise concernée par une démarche de RCC *

PRO

* Rupture Conventionnelle Collective

Transitions collectives

Pour qui ? Pour quoi ?

Pour l'entreprise

Anticiper l'avenir
(mutations sectorielles,
baisse d'activité durable)

Accompagner
les salariés volontaires
dans leur reconversion

Recruter
sur des métiers porteurs,
émergents ou en tension

Un dispositif
gagnant-gagnant



Pour le salarié

Bénéficier d'une
reconversion sécurisée
100 % financée

Etre acteur de son parcours
professionnel et être
accompagné dans **sa**
reconversion

Développer ses
compétences et son
employabilité dans un
nouveau domaine



Focus sur les actions de formations éligibles

Parcours de formation composé d'une ou plusieurs actions de formation

**Certification
inscrite au RNCP***

**Un ou des bloc(s)
de compétences
d'une certification**

**Certification Cléa
(Socle de
connaissances et
de compétences)**

**Certification
inscrite au RS****

**Validation des
acquis de
l'expérience
(VAE)**

AFEST *
Hors
Congé Mobilité**

* RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles

** RS : Répertoire Spécifique

*** AFEST : Action de Formation en Situation de Travail

Transitions Collectives

Deux outils RH pour accompagner les entreprises et les salariés

- **Transitions Collectives – TransCo**

Qui paye ?

Comment ça marche ?

- **TransCo – Congé de Mobilité**

Qui paye ?

Comment ça marche ?

- **Quelles différences entre les deux outils ?**

Transitions Collectives – TransCo

Qui paye ? Comment ?

CPF non
mobilisé



Selon la taille de l'entreprise, l'État peut prendre en charge :

- La rémunération* du salarié
- Les coûts pédagogiques* jusqu'à 24 mois de formation

L'État, via **Transitions Pro IDF**, peut financer jusqu'à :

100%

Entreprises
de moins de 300 salariés

75%

Entreprises
de 300 à 1000 salariés

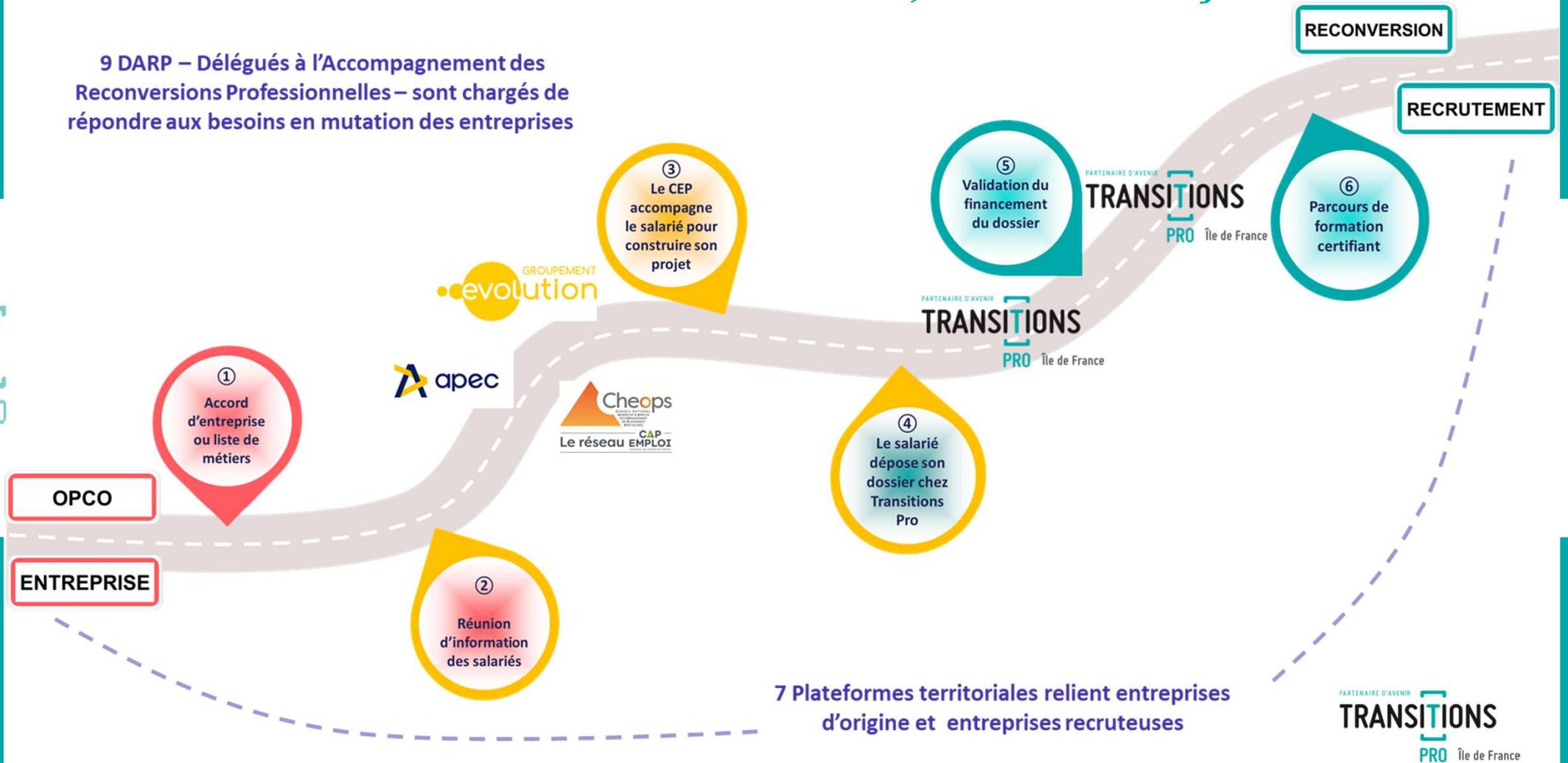
40%

Entreprises
de plus de 1000 salariés

* Pour les formations supérieures à 1 an ou 1200h l'Etat a revu **à la hausse** les plafonds de prise en charge pour les entreprises de + 300 salariés.

Transitions Collectives – TransCo, Comment ça marche ?

9 DARP – Délégués à l'Accompagnement des Reversions Professionnelles – sont chargés de répondre aux besoins en mutation des entreprises





TransCo Congé de Mobilité

Qui paye ? Comment ?

CPF non
mobilisé

Rémunération (exonérée de cotisations et de contributions sociales)

L'Employeur prend en charge **65%** du salaire brut

Transitions Pro IDF complète jusqu'à **atteindre le salaire net du salarié**

Coûts pédagogiques*

Financés par l'Etat via Transitions Pro jusqu'à :

100%

Entreprise
de moins de 300 salariés

75%

Entreprises
de 300 à 1000 salariés

40%

Entreprises
de plus de 1000 salariés

* Pour les formations supérieures à 1 an ou 1200 h l'Etat a revu **à la hausse** les plafonds de prise en charge pour les entreprises de + 300 salariés.

TransCo – Congé de mobilité, Comment ça marche ?

9 DARP – Délégués à l'Accompagnement des Reversions Professionnelles – sont chargés de répondre aux besoins en mutation des entreprises

T
PRO

ENTREPRISE

OPCO

① Accord GEPP
Ou Accord RCC

② Informer les salariés
(Information collective facultative)

③ Formalisation de l'adhésion volontaire au dispositif

④ Le CEP accompagne le salarié pour construire son projet (Facultatif)

⑤ Dépôt du dossier chez Transitions Pro

⑦ Parcours de formation certifiant

⑥ Validation du financement du dossier

RECONVERSION

RUPTURE DE CONTRAT

GROUPEMENT evolution

apec

Cheops
Le réseau EMPLOI

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS PRO Île de France

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS PRO Île de France

7 Plateformes territoriales relient entreprises d'origine et entreprises recruteuses

Transitions Collectives

Transitions collectives - TransCo

Effectif < 300 : Accord GEPP / Info. Consult. CSE /
Décision Unilatérale

Effectif ≥ 300 : Accord GEPP obligatoire

Salariés en CDI, CDD, intérimaires

Obligatoire

Obligatoire, accompagne jusqu'à la recherche d'emploi

Rupture de contrat par tous moyens ou retour dans
l'entreprise le temps de trouver son nouvel emploi

Accord
d'entreprise

Public cible

Information
collective

CEP

Après
formation

TransCo – Congé de Mobilité

Accord GEPP ou Accord RCC obligatoire

Salariés en CDI **uniquement**

Facultative

Fortement recommandé. Accompagne jusqu'à
l'intégration dans le nouveau poste

Rupture de contrat : RCC, selon les modalités
de l'accord

VAE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) C'est Quoi ?

Pour obtenir un diplôme correspondant
à son expérience professionnelle sans
être obligé de suivre une formation
Dispositif VAE en bref





DEPUIS LE 1^{ER} Juin 2022,
TRANSITIONS PRO FINANCE LA VAE.
CELLE-CI PERMET À TOUT SALARIÉ

[*D'OBTENIR
UNE CERTIFICATION
RECONNUE
GRÂCE À SON EXPÉRIENCE
PROFESSIONNELLE.*]



LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Pour qui ?

Salariés du secteur privé : CDI, CDD, intermittents, intérimaires

Pour les CDD, intermittents et intérimaires, la demande de financement doit intervenir dans les 12 mois suivant le dernier contrat de travail.

Pour quoi ?

Obtenir un diplôme grâce à son expérience professionnelle, sans avoir à suivre une formation. Dans la majorité des cas, l'objectif est d'obtenir une certification d'un niveau supérieur à son niveau initial.

La VAE se déroule uniquement hors temps de travail, sans prise en charge du salaire.

À noter :

pour la reconnaissance des acquis par la VAE, une expérience de 12 mois dans la certification visée est nécessaire.



Les 3 ETAPES DE LA PRISE EN CHARGE FORFAITAIRE

☑ **RECEVABILITÉ :**
l'organisme certificateur étudie la pertinence de la VAE et son lien avec la certification visée.

☑ **ACCOMPAGNEMENT :**
cette prestation permet d'être accompagné par un organisme dans la rédaction du dossier de validation.

☑ **EXAMEN :**
l'organisme certificateur organise une mise en situation professionnelle et / ou un entretien avec un jury pour démontrer l'expérience.



Notre rôle depuis le 1^{er} Juin 2022

☑ **Instruire et valider les demandes de prise en charge**

☑ **Assurer le paiement des frais de la VAE (forfait de 2.000 €)**

☑ **Contribuer à la Sécurisation des parcours par la validation des acquis de l'expérience**

Orientation vers les Points Relais Conseil (PRC) VAE qui accueillent gratuitement pour aider dans la démarche
Leurs coordonnées sur le site : vae.gouv.fr

CléA



Certification CléA :

**Socle de connaissances et
de compétences professionnelles
de base**

CLÉA : UNE CERTIFICATION RECONNUE POUR LES ACTIFS

Clé A



- Enregistré au **Répertoire spécifique** (géré par France Compétences)
- **Interprofessionnel** reconnu dans tous les secteurs
- Reconnu au niveau **national**
- Un référentiel **unique**

Pour qui ?



- Tout **actif** (*salarié, demandeur d'emploi, intérimaire, intermittent, jeune, contrats aidés, salariés IAE...*) ayant besoin de sécuriser son parcours professionnel
- Principalement à destination des personnes **peu ou pas qualifiées**, de tous secteurs et de tout âge

Par qui ?



- **Certif'pro** organisme certificateur
- **+ de 240** établissements habilités en Île-de-France ([liste des organismes évaluateurs](#))

CLÉA : UN OUTIL COMPLET POUR SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

7 domaines de
compétences

Créé par les partenaires sociaux en 2015

Compétences nécessaires à une personne pour faire face de façon autonome à toutes les situations de sa **vie professionnelle**
➔ également utiles à la **vie sociale, civique et culturelle** de l'individu



1 Communiquer en français

2 Calculer, raisonner

3 Utiliser un ordinateur

4 Travailler en équipe

5 Travailler en autonomie

6 Apprendre à apprendre tout au long de la vie

7 Maîtriser les règles de base : hygiène, sécurité, environnement

[Lien vers le référentiel](#)

Une certification en 5 étapes !



Entretien avec un conseiller sans engagement

Évaluation préalable et détermination des points forts

Parcours de formation individualisé

Évaluation finale portant sur les domaines non validés

Validation par un jury paritaire et obtention du certificat CléA

L'obtention de la certification CléA peut se faire :

- soit dès l'évaluation préalable (si le candidat valide les 7 domaines)
- soit après avoir suivi une formation et le passage de l'évaluation finale



Qui peut financer CléA en ile de France ?

Salariés

EMPLOYEURS
(plan de développement des compétences)

OPCO
(PdC – 50 salariés / ProA / Versement volontaire des entreprises)

CPF
(sur ou hors temps de travail)

Demandeurs d'emploi

PÔLE EMPLOI

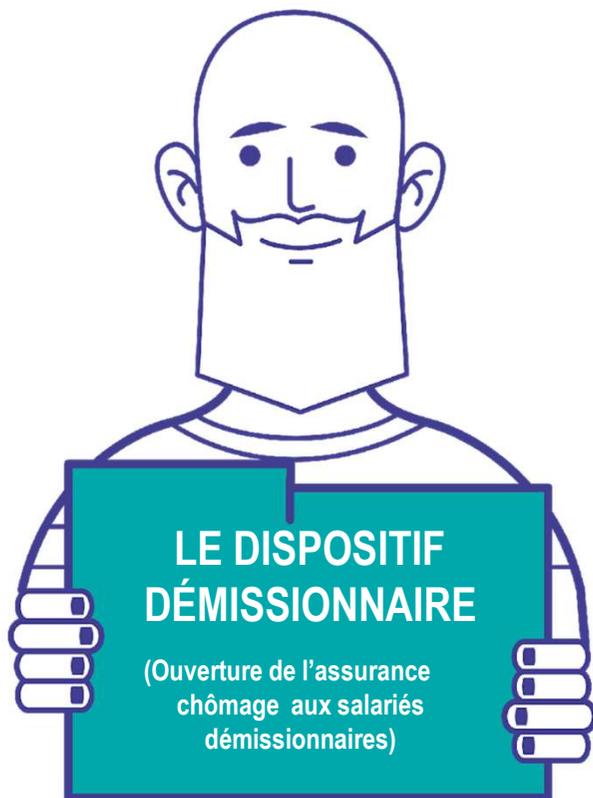
Transition Pro ne finance pas CléA
EXCEPTÉ dans le cadre du dispositif
TranSCO !



Quels bénéfices pour l'employeur ?

- ❖ **Sécuriser** les parcours des salariés et augmenter leurs performances ;
- ❖ **Adapter** les compétences des salariés à l'évolution de leurs métiers ;
- ❖ Augmenter l'**implication** des salariés dans leur travail ;
- ❖ **Mieux aborder les changements** et aider les salariés à s'adapter à leur environnement professionnel ;
- ❖ Permettre aux salariés d'avoir un **premier "diplôme"** français ;
- ❖ **Développer** une politique RSE volontariste ;
- ❖ **Répondre aux obligations** de l'entreprise en matière de formation

Le dispositif démissionnaire



DEPUIS LE 1^{ER} NOVEMBRE 2019

LA POSSIBILITÉ DE BÉNÉFICIER
DE L'ALLOCATION CHÔMAGE
APRÈS AVOIR DÉMISSIONNÉ,

Le dispositif Démissionnaire

Pour qui ?

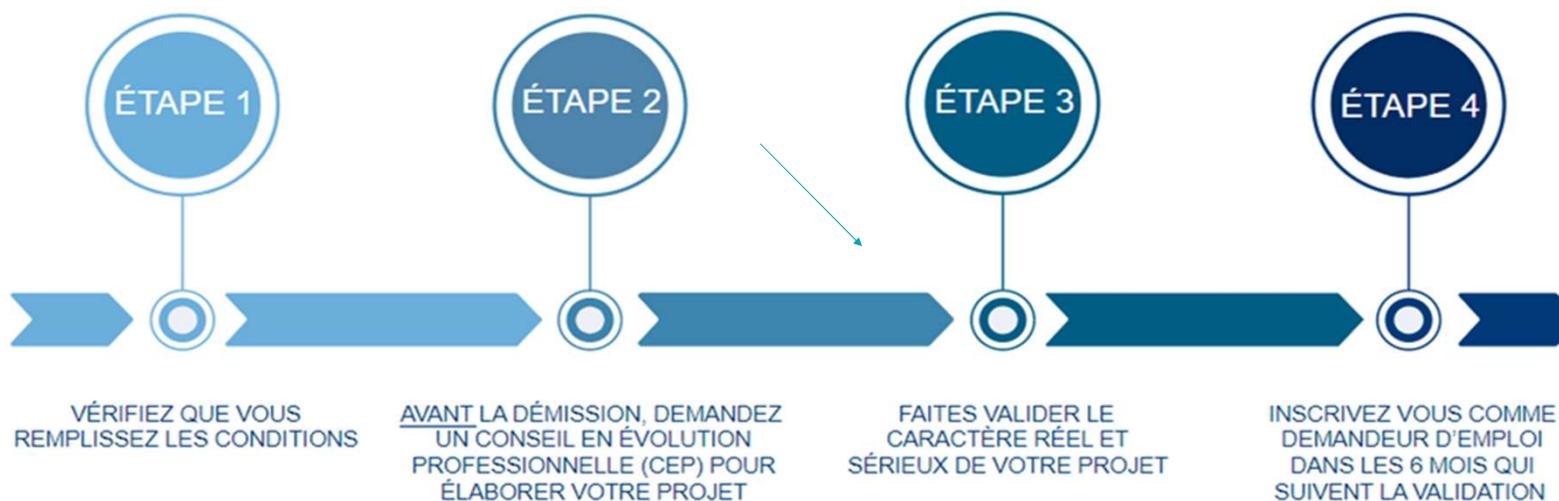
> Le dispositif Démissionnaire s'adresse aux **salariés du secteur privé en CDI**, justifiant de **5 années d'activités continues** soit 1300 jours travaillés au cours des 60 derniers mois.

ET

- ✓ Ayant un projet de reconversion professionnelle impliquant une **Formation**
- ✓ Ou une **Création / Reprise d'Entreprise avec formation**
- ✓ Ou une **Création/ Reprise d'entreprise sans formation.**



4 étapes de construction et de validation



<https://demiSSION-reconversion.gouv.fr/>



Une attestation du caractère réel et sérieux du projet délivré par Transitions Pro

Le projet professionnel

La formation et les modalités de financement envisagées

Les caractéristiques du métier souhaité

Les perspectives d'emploi à l'issue de la formation selon le baromètre des métiers en tension



pôle emploi

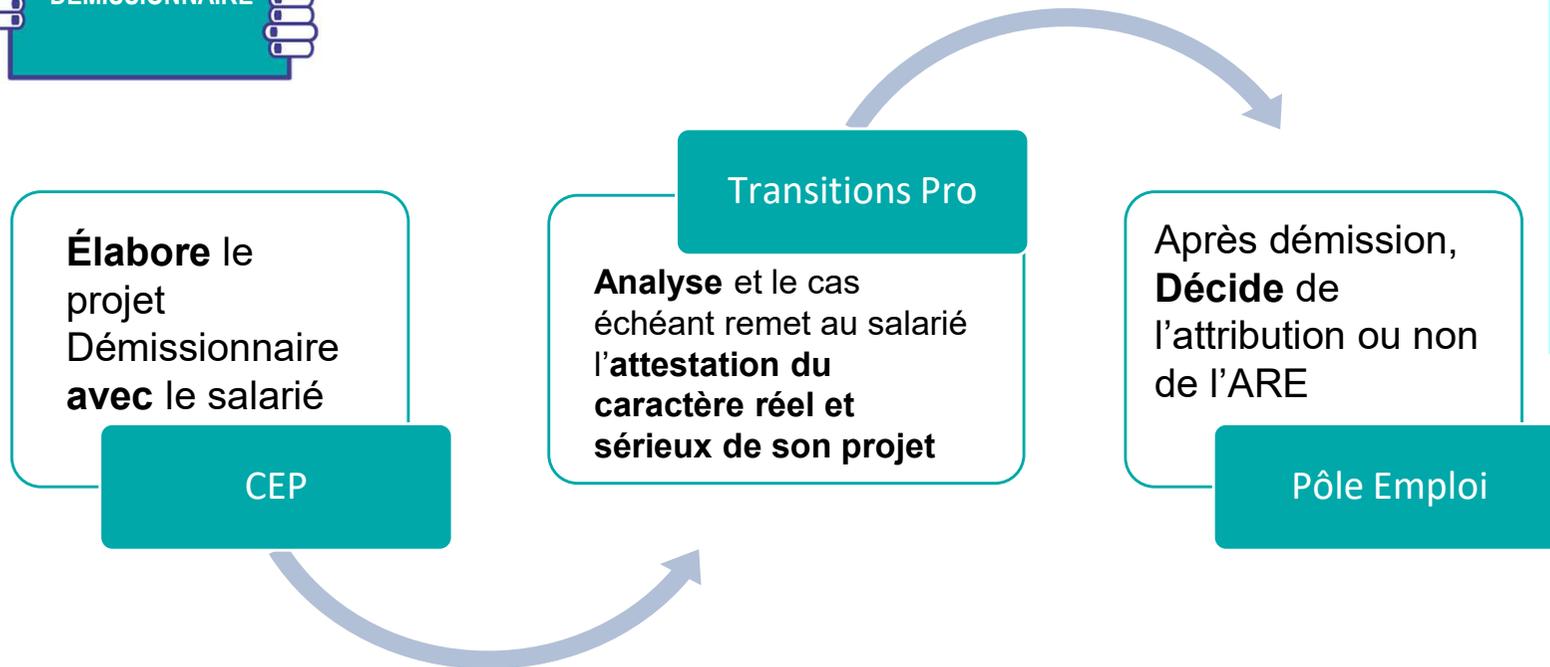


Définit l'allocation chômage après vérification de l'éligibilité du bénéficiaire.



En synthèse :

3 Acteurs interviennent pour les salariés dans ce dispositif



Le dispositif démissionnaire implique donc successivement les CEP, Transitions Pro et Pôle Emploi

PARTENAIRE D'AVENIR

TRANSITIONS

PRO Île de France

Espace conseil
Place Johann Strauss
75010 PARIS
01 44 10 58 58
contact@transitionspro-idf.fr
www.transitionspro-idf.fr

Nous contacter

Par mail

transco@transitionspro-idf.fr

2 Chargée de développement territorial

Astrid LOUISE

a.louise@transitionspro-idf.fr

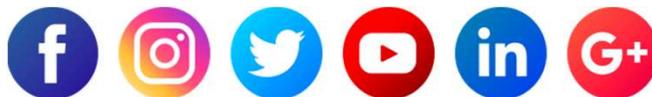
07 82 31 34 60

Mélanie DEVEAUX

m.deveaux@transitionspro-idf.fr

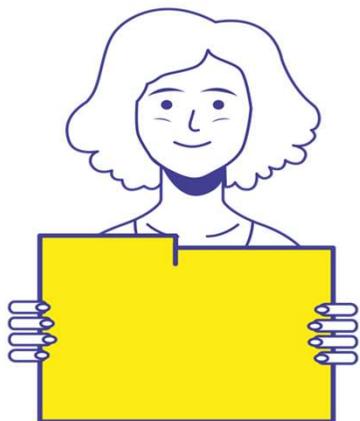
06 31 29 89 57

Retrouvez nous sur nos réseaux sociaux



Temps d'échanges

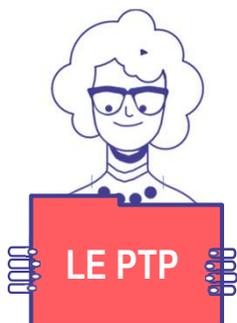




PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Île de France

T
PRO

ANNEXES



Les délais pour une demande d'autorisation d'absence pour PTP

Si la formation souhaitée entraîne une interruption du temps de travail

le salarié doit adresser
une demande écrite à l'employeur
au plus tard 120 jours (4 mois)
avant le début de l'action de
formation

(sauf formation 100% hors temps de travail)

L'employeur doit répondre
au salarié **dans les 30 jours**
suivant la réception de la demande de
congé

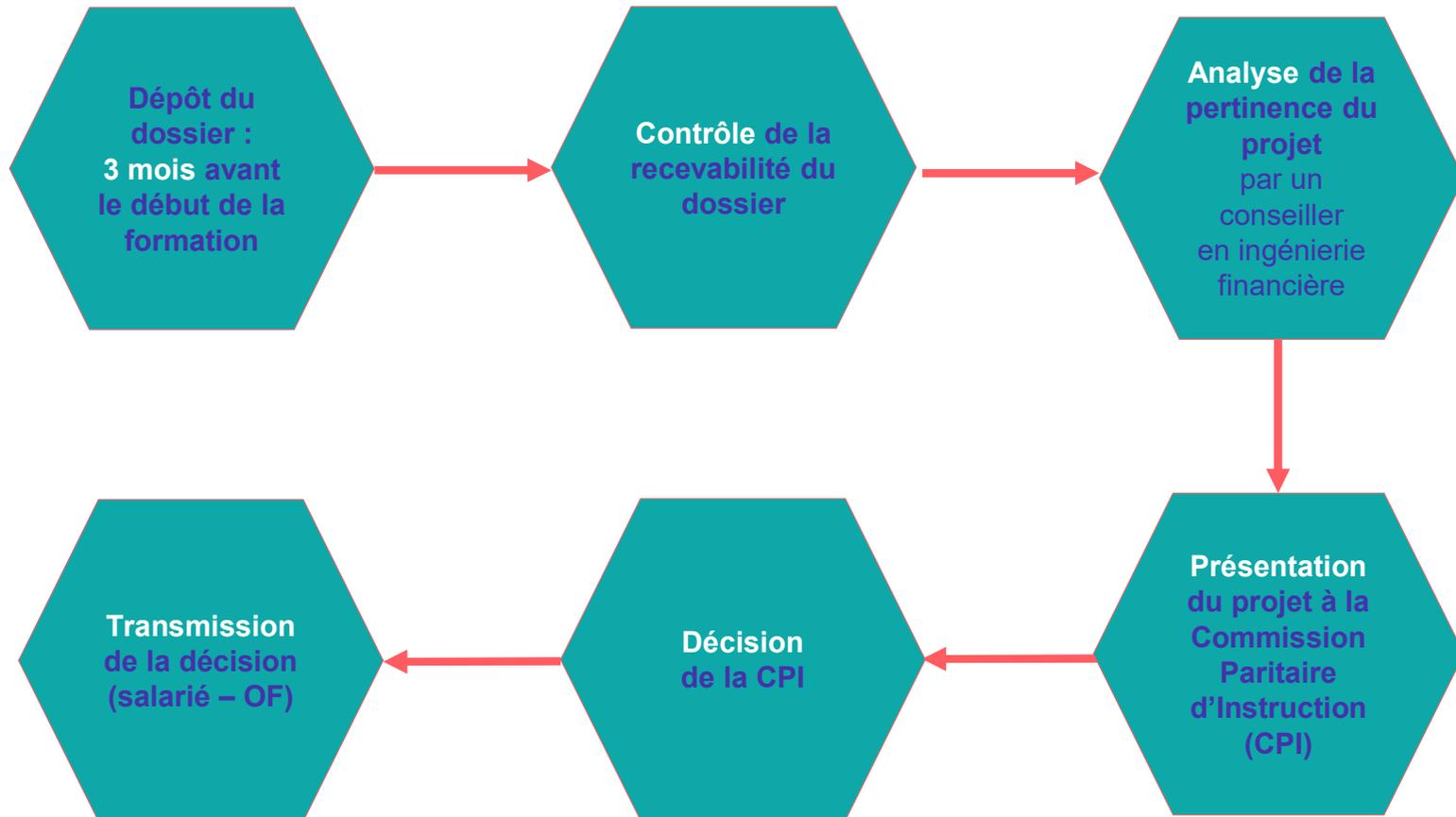
En l'absence de réponse de
l'employeur dans le délais imparti,
l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Les priorités de financement du PTP des Transitions Pro

N°	Priorités 2021	Points
1	Ouvrier / employé 3 et infra	5 pts
2	Inaptitude ou en cours de procédure	1 pt
3	Salarié d'entreprise de -50 salariés	1 pt
4	Durée de la formation (max 1an / 1200h)	2 pts
5	Projet qui intègre une formation certifiante structurée autour d'un ou plusieurs blocs de compétences et permettant d'obtenir l'ensemble d'une certification RNCP	1 pt
6	Ingénierie de formation / de parcours spécifique (<i>FOAD, VAE, CléA, AFEST, CEP...</i>)	1 pt
7	Parcours de formation incluant un co-financement	2 pts
8	Métier à perspectives d'emploi ou métier émergent	3 pts
9	Salarié dans un secteur dont le taux d'emploi diminue	3 pts
10	Salarié en contrat court et / ou à temps partiel	1 pt
TOTAL		20 pts

Pour en savoir plus sur nos priorités de financement : <https://www.transitionspro-idf.fr/priorites-de-financement-du-ntp/>

QUEL EST LE PARCOURS DE LA DEMANDE DE FINANCEMENT DU PTP ?





Qu'est-ce qu'un « accord GEPP » ?

C'est un accord d'entreprise qui vise à lister les emplois fragilisés, afin que les salariés concernés puissent recourir au dispositif de Transitions Collectives.

[Tutoriel Accord GEPP - Transitions Pro Île-de-France \(transitionspro-idf.fr\)](https://transitionspro-idf.fr)

La liste des métiers porteurs (liste non exhaustive)

[Les métiers porteurs en Ile-de-France](#)

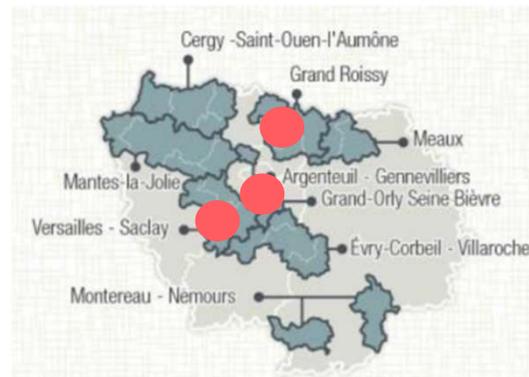
[Les métiers porteurs par région](#)

Les plateformes de Transitions Collectives en IDF



2 plateformes
portées par un
acteur national,
présentes en IDF

PSA & OPCO EP



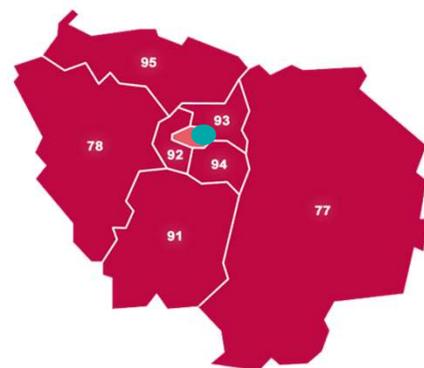
2 plateformes
“Territoires
d’industrie”

CDG Alliance & GOSB



1 plateforme de
dimension régionale

S2H



2 plateformes infra
départementales

*EPEC
Saint Quentin en Yvelines*

LES DEMARCHES

Choisir un organisme accompagnateur.

Celui-ci, peut être le certificateur du diplôme visé (ex : université) ou spécialisé dans l'accompagnement VAE (ex : CIBC).

Il doit posséder les normes de qualités attendues (DataDock, Qualiopi : Normes qualité pour les organismes de formation).

Attention il n'est possible de valider que des **certifications enregistrées au RNCP** ou des **blocs de compétences de ces certifications**.



Le salarié doit remplir un dossier de demande de financement disponible :

- En téléchargement depuis son Espace personnel sur notre site : transitionspro-idf.fr
- À retirer à l'Espace conseil de Transitions Pro Île-de-France.

Une partie de ce dossier est à remplir par l'**organisme accompagnateur**. C'est lui qui percevra le financement proposé et qui devra s'occuper de toutes les démarches (y compris financières) concernant la certification même s'il n'est pas le certificateur.

Le **délai de dépôt** de la demande est de **45 jours** avant le début de l'accompagnement : son lieu de résidence ou de travail (vigilance : il ne peut déposer qu'une seule demande).

Le dossier est étudié par Transitions Pro Île-de-France : il peut être accepté ou refusé, dans ce dernier cas, le motif de refus est précisé. Possibilité de recours dans les 2 mois suivant la notification de la décision.

DEROULEMENT

En cas d'accord par nos services, le salarié peut débuter l'accompagnement.

❑ **Étape 1 : la recevabilité**

À la fin de cette première partie, le salarié reçoit le résultat de la recevabilité.

Si c'est positif :

- Il continue l'accompagnement avec l'organisme.
- À la réception de la fiche de recevabilité et d'une facture, nous réglerons 10 % du forfait prévu à l'organisme qui l'accompagne.

Si c'est négatif :

- La démarche s'arrête.
- Nous réglons à l'organisme un montant de 200 €.

❑ **Étape 2 : l'accompagnement**

Il n'y a pas de durée minimale ou maximale pour cette partie. Les modalités d'accompagnement sont multiples. Celle-ci se termine par son inscription à l'examen.

❑ **Étape 3 : l'examen**

À la réception de son inscription à l'examen et d'une facture, nous réglons les 90 % du forfait prévu à l'organisme qui l'a accompagné.

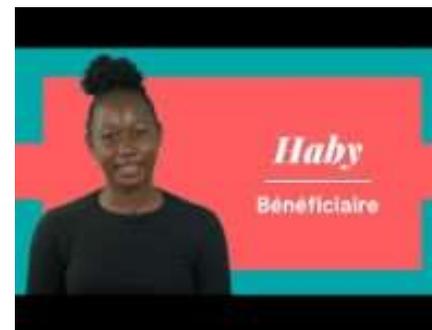
Attention, les coûts éventuels concernant le jury sont à prévoir et à gérer par l'organisme accompagnateur.



A découvrir : quelques témoignages !



Les avantages de CléA pour l'employeur par Nadia Kaci-Mouquet (Stellantis &You)



Haby, certifiée CléA témoinne



Le rôle des organismes évaluateurs et l'intérêt pour les salariés et les employeurs



M. Steyer de l'organisme évaluateur Infa nous explique ce qu'est le certificat CléA