

**ETUDE**  
de Centre Inffo



# **FORMATION ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES**

Principes et analyse  
des principaux dispositifs

## Contribution de Centre Inffo aux travaux du groupe de travail du Réseau Emploi Compétences de France Stratégie sur les Transitions Professionnelles

### Centre Inffo

Jean-Philippe Cépède, directeur juridique

Avec la collaboration de

Carine Chavarochette, chargée de mission, direction,

Nathalie Legoupil, chargée de mission, département Région-Europe-International,

membres des travaux du groupe de travail Transitions professionnelles du Réseau Emploi Compétences

Maquette : Claudie Carpentier, chef d'atelier-infographiste

Pao : Bettina Pedro, rédactrice-graphiste

# ÉDITO

Le déploiement de grands programmes d'investissements européens et nationaux pour renforcer la compétitivité de la France et créer les emplois de demain (Plan de relance, France 2030, PIA, PIC, PRIC, etc.), les effets de la pandémie et leurs conséquences intrinsèques sur l'économie réinterrogent les transitions professionnelles et le rôle nécessaire de la formation pour répondre à ces grands enjeux. Dans ce cadre, le marché du travail se transforme et les notions de qualité du travail et de l'emploi prennent de plus en plus d'importance. Les attentes des actifs changent, elles peuvent également susciter des transitions professionnelles.

Avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, différents dispositifs ont été créés ou revus et concourent à faciliter ces transitions professionnelles. Des dispositifs qui concernent aussi bien les non-qualifiés rencontrant de nombreuses difficultés d'insertion, des demandeurs d'emploi souhaitant évoluer que des agents de la fonction publique ou des salariés engagés dans des transitions inévitables pour leur entreprise, leur filière (métiers en tension, métiers en disparition, métiers en transformation et/ou en adaptation) ou aspirant à d'autres trajectoires professionnelles individuelles. Ainsi, ces dispositifs de formation ont été conçus pour soutenir les enjeux de transition professionnelle actuels. Par ailleurs, si une transition professionnelle repose sur un projet de changement de métiers ou de profession, l'identification, la préparation et le suivi de ce projet peut nécessiter un accompagnement. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est la « prestation de service-dispositif » d'accompagnement mobilisable en amont possible dans le cadre d'un tel projet, même s'il ne se réduit pas qu'aux transitions professionnelles.

Cependant, il est important d'aborder la place de la formation dans ces transitions à l'aune du rôle des certifications professionnelles – reconnues dans la réussite de ces parcours. En effet, les certifications traduisent des apprentissages qui se déclinent pour l'essentiel en termes de compétences. Celles-ci font obligatoirement l'objet d'une procédure d'évaluation par un jury aboutissant à la délivrance d'un document dénommé selon le cas « diplôme, titre, certification professionnelle, certificat ou habilitation professionnelle ». D'ailleurs, la réforme de 2018 a introduit une différence entre les formations certifiantes qui préparent à des certifications professionnelles et les formations non-certifiantes. Il est frappant de constater que les dispositifs de formation professionnelle continue (FPC) repérés comme répondant à des problématiques de transition professionnelle reposent sur des accès à des formations certifiantes.

Notre choix est d'aborder ici la question des transitions professionnelles de manière générique et non par le prisme des transitions (écologiques, énergétiques, industrielles ou numériques) qui réinterrogent le fonctionnement de l'économie et son développement dans leur ensemble, ainsi que les changements sociétaux et culturels inhérents (voir entre autres le rapport de France Stratégie et la note du Réseau Action Climat).

Cette note propose donc d'étudier la place occupée par les transitions professionnelles dans la réglementation de la formation professionnelle continue en cherchant à répondre à deux questions.

- Est-ce que les transitions professionnelles font partie des objectifs de la formation professionnelle continue ?
- Quels dispositifs de la formation professionnelle continue poursuivent cet objectif de transitions professionnelles ?

L'analyse de ces dispositions de la réglementation de la formation professionnelle continue permettra d'identifier les acteurs mobilisés et les parcours de formation poursuivant cet objectif. Elle sera également illustrée par les points de vue de trois fédérations représentant l'offre de formation : Les Acteurs de la Compétence, le Sycfi et le Synofdes que Centre Inffo a consultées (voir les « Points de vue des fédérations »).

## Les transitions professionnelles sont-elles les seules solutions pour faire face aux transitions numériques et écologiques ?

Ces dernières années, les transitions numériques et écologiques étaient surtout perçues comme un facteur de disparition et de création de métiers. Les dernières études sur le sujet révèlent que ces mutations se traduiront aussi par des adaptations des compétences et des processus de destructions/créations d'emploi générant des mobilités professionnelles.

Afin de répondre à ces besoins d'identification et d'anticipation, depuis 2019, une liste des nouveaux métiers est publiée par France compétences afin de susciter l'apparition de certifications professionnelles nouvelles proposées à l'enregistrement au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles)<sup>1</sup>. En 2022, financé par le plan d'investissement « France 2030 », un appel à manifestation d'intérêt baptisé « compétences et métiers d'avenir » (CMA) a été lancé<sup>2</sup>. Cette initiative vise à soutenir des solutions de formations certifiantes répondant aux dix priorités stratégiques du plan d'investissement France 2030, telles que l'hydrogène vert et les énergies renouvelables, la décarbonation de l'industrie, les technologies numériques, la santé, l'alimentation ou encore les contenus culturels et créatifs.

Ces initiatives sont indépendantes des dispositifs de transition professionnelle. Cependant, ce contexte de mutation a encouragé la mise en place de mesures de formation conduisant à des transitions professionnelles : en particulier les projets de transition professionnelle, prévues par la réforme de 2018 et l'expérimentation des transitions collectives, initiée à la fin de l'année 2020.

De plus, les dernières études sur les besoins des entreprises, en particulier celle du Céreq<sup>3</sup> révèlent que la transition écologique se traduit également par une « verdisation » ou une « écologisation » des compétences. Par conséquent, à côté de la mutation des métiers, une adaptation des compétences est en cours. Pour faire face à cette seconde perspective, les dispositifs spécifiques de transition professionnelle ne s'avèrent pas nécessaires puisqu'il ne s'agit pas d'aller vers de nouveaux métiers et donc d'acquérir une nouvelle certification professionnelle. Les autres instruments d'interventions des principaux financeurs de la formation professionnelle non spécifiques à un projet de transition professionnelle, peuvent donc répondre à ces nouveaux besoins en compétences : les plans de développement des compétences des entreprises, les mécanismes d'incitations financières des branches professionnelles via leur Opco, de l'État via le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et ses Plans régionaux (PRIC), des Régions et de Pôle emploi en direction des demandeurs d'emploi.

1. La commission de la certification professionnelle établit depuis 2019, une liste des « métiers en particulière évolution ou en émergence ». [Ce sont 28 métiers qui figurent sur cette liste en 2022](#)

2. 66 premiers projets ont été retenus en juillet 2022

3. Céreq Bref n° 423 sur « la transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental », juin 2022, 4 p.



### POINT DE VUE DES FÉDÉRATIONS

Comme le rappelle le **Synofdes** : « La transition écologique nous amène à reconsidérer les postures et les pratiques professionnelles, de l'ensemble des métiers. Les organismes de formation ont là un rôle essentiel à jouer, en créant les espaces nécessaires pour engager ces évolutions avec les apprenants. »

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION : LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS LA RÉGLEMENTATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>	<b>6</b>
<b>1 - TRANSITION PROFESSIONNELLE ET FINALITÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>	<b>7</b>
LES OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	7
LES OBJECTIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	7
<b>2 - ANALYSE DES DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>	<b>8</b>
<b>LES DISPOSITIFS DÉDIÉS</b>	<b>8</b>
Projet de transition professionnelle	8
Transitions collectives	10
Congé de transition professionnelle de la fonction publique	11
<b>LES DISPOSITIFS PROCHES</b>	<b>11</b>
Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	12
FNE formation	12
Contrats en alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation	13
Contrat de sécurisation professionnelle et le congé de reclassement	14
Compte personnel de formation (CPF)	14
Fonction publique : la période de professionnalisation	15
Fonction publique : le congé de formation professionnelle	16
<b>AUTRES DISPOSITIFS MOBILISABLES</b>	<b>16</b>
Conseil en évolution professionnelle (CEP)	16
Bilan de compétences	17
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	18
<b>SYNTHÈSE DES DISPOSITIFS DE LA FPC PERMETTANT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>20</b>
<b>TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS EN 2022</b>	<b>21</b>
<b>POUR ALLER PLUS LOIN</b>	<b>22</b>
<b>RÉALISATION</b>	<b>23</b>

## Introduction

# Les transitions professionnelles dans la réglementation de la formation professionnelle continue

Il est frappant de constater que l'expression « transition professionnelle » n'est pas utilisée dans les articles généraux du Code du travail relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) et à la formation professionnelle continue (FPC). Elle n'apparaît qu'au niveau de la description de certains dispositifs d'accès à la formation tels que « le projet de transition professionnelle » et « les transitions collectives », créés lors de la réforme de 2018 ou depuis celle-ci. Ce constat révèle que la transition professionnelle fait partie des enjeux implicites de la FPC et qu'aujourd'hui, elle n'est qu'un objectif qui permet de caractériser certains dispositifs d'accès à la formation.

Un premier point démontrera cette analyse. Les dispositifs spécifiques de transition professionnelle évoqués ci-dessus (projet de transition professionnelle et transitions collectives) ont pour caractéristique de mettre en

œuvre des parcours de formations certifiantes: « L'acquisition d'une nouvelle certification professionnelle permettant de changer de métier ou de profession. » Cette notion de transition professionnelle est très proche de celle de reconversion professionnelle. Cependant, elle se distingue de la reconversion professionnelle, car cette dernière n'envisage pas le changement d'emploi et peut se caractériser par la mise en œuvre de formations qui ne sont pas forcément certifiantes.

On relève que la FPC propose d'autres dispositifs de formation qui permettent d'acquérir des certifications professionnelles. Doivent-ils pour autant être considérés comme des dispositifs de transition professionnelle ?

Un second point permettra de faire un recensement des dispositifs de formation qui de près ou de loin, peuvent répondre à cet objectif de transition professionnelle.

# 1 - Transition professionnelle et finalités de la formation professionnelle tout au long de la vie et de la formation professionnelle continue

## Les objectifs de la formation professionnelle tout au long de la vie

La transition professionnelle n'est pas explicitement mentionnée parmi les finalités de la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) (Art. L6111-1 du Code du travail). « *La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.* »

La FPTVL étant le grand ensemble qui réunit la formation initiale obligatoire et la formation professionnelle continue, la finalité de ces dispositions législatives est de fixer, dans des termes larges, leurs objectifs communs. Si l'objectif de transition professionnelle ne figure pas expressément, il peut toutefois s'entendre comme une des conséquences possibles de l'acquisition « *de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle* » et également comme un des objectifs de la FPTLV lui permettant d'être « *un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels* ».

## Les objectifs de la formation professionnelle continue

Le concept de transition professionnelle n'apparaît pas non plus parmi les finalités de la formation professionnelle continue (FPC) (Art. L6311-1 du Code du travail). « *La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs,*

*de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.* ».

L'objectif de transition professionnelle n'y figure pas explicitement là aussi mais il peut s'entendre comme étant inclus dans celui de la « *réinsertion professionnelle* » et qu'il permet à la FPC « *de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels* ».

Cette lecture des finalités de la FPTLV et de la FPC qui reconnaît que la transition professionnelle en fait partie implicitement permet également d'expliquer pourquoi le législateur a pu prévoir des dispositifs ayant cet objectif. Si cela n'avait pas été le cas, alors ces dispositifs ne pourraient pas relever de la FPTLV et de la FPC.

A l'aune de cette présentation, nous retenons deux définitions possibles des transitions professionnelles. Elles permettent une reconversion grâce à une formation certifiante; elles concourent au développement économique et à la sécurisation des parcours professionnels.



### POINT DE VUE DES FÉDÉRATIONS

Selon le **Synofdes**, « *la branche devrait lancer prochainement une étude sur les transitions professionnelles et les mobilités dans la branche avec un focus sur le métier de formateur. Celle-ci est primordiale pour identifier les motivations d'entrée et de sortie dans le secteur et sur tel et tel métier et déterminer le cas échéant des parcours type. Cela permettra, au sein de la branche, de construire une stratégie permettant de recruter et fidéliser nos salariés* ».

Le **SYCFI**, de son côté, précise qu'« *un champ important concernant les certifications pourrait être développé, en facilitant et valorisant ce qui existe. Les compétences des formateurs devraient être cadrées sans pour autant limiter le nombre de formateurs car ils sont en nombre insuffisant aujourd'hui.* »

## 2 - Analyse des dispositifs de la formation professionnelle continue



Du point de vue du législateur, l'une des caractéristiques importantes de la transition professionnelle est qu'elle a pour finalité le changement de métier. Pour atteindre cet objectif de transition professionnelle, la formation professionnelle mise en œuvre devra préparer à la certification professionnelle correspondant à ce nouveau métier. Sur la base de ce critère de permettre l'accès à une formation certifiante, les dispositifs de la FPC peuvent être répartis dans trois catégories :

- dispositifs dédiés ;
- dispositifs proches ;
- autres dispositifs mobilisables.

L'analyse de ces dispositifs va permettre d'identifier s'ils reposent sur un droit individuel, une co-construction avec un autre financeur ou une prescription d'un opérateur pilote.

La présentation ci-dessous met donc en avant deux critères discriminants pour caractériser les dispositifs de transition professionnelle :

- le projet de formation : permet-il ou non l'accès à une formation certifiante ?
- l'initiative de la mise en œuvre de la mesure de formation : repose-t-elle sur un droit individuel ou l'intervention d'un tiers financeur ou prescripteur ?

Enfin, certains dispositifs prévoient un accompagnement en amont de leur mise en œuvre : le projet de transition professionnelle, les transitions collectives et le contrat de sécurisation professionnelle.

### Les dispositifs dédiés

Si l'on retient le libellé des dispositifs pour les distinguer, trois dispositifs sont dédiés à cette finalité, dont deux destinés aux salariés :

- le projet de transition professionnelle mobilisant le compte personnel de formation (CPF), introduit dans le Code du travail par la réforme de 2018 ;
- les transitions collectives, mises en place dans un cadre expérimental à la fin 2020.

Ces deux dispositifs se caractérisent par la mobilisation d'opérateurs dédiés :

- l'association Transition pro et éventuellement l'opérateur de conseil en évolution professionnelle (CEP) pour la transition professionnelle ;
- l'association Transition pro, l'Opco et l'opérateur de conseil en évolution professionnelle (CEP) pour la transition collective.

Un troisième dispositif concerne la fonction publique. Il existe depuis 2019, un congé de transition professionnelle spécifique destiné à permettre aux agents concernés de suivre une action ou un parcours de formation en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé.



### PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE



#### SALARIÉ

- **via un CEP facultatif : quand le projet de transition professionnelle utilise le CPF pour réaliser une action certifiante afin de changer de métier.**
- **via un CEP obligatoire : cas de démission pour reconversion ou projet de création d'entreprise.**

Le dispositif appelé « projet de transition professionnelle » (PTP) permet à tous les salariés de mobiliser son compte personnel de formation (CPF), afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Ce dispositif a remplacé en 2019 le congé individuel de formation (CIF). Il s'agit donc d'un droit individuel à la transition professionnelle.

Les formations accessibles par le projet de transition professionnelle (PTP) doivent être certifiantes. Ainsi constitue une formation certifiante une formation sanctionnée :

- soit par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit par l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification enregistrée à ce même répertoire ;



- soit par une certification enregistrée au Répertoire spécifique (RS).

Les formations sanctionnées par des certifications ou habilitations enregistrées au répertoire spécifique sont éligibles à un PTP uniquement si elles relèvent bien, par nature, de l'initiative du salarié, et sont destinées au changement de métier ou de profession.

Dans ce cadre, ne sont pas éligibles les formations :

- relevant, par nature, de l'initiative de l'employeur ;
- ne couvrant pas l'ensemble des compétences d'un métier ou d'une profession, par exemple les Toeic, Toefl ou certifications de compétences managériales.

### CONSTRUCTION DU PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

La construction du projet de transition professionnelle peut être accompagnée par un conseiller en évolution professionnelle (CEP voir ci-après). Il s'agit d'informer, d'orienter et d'accompagner le salarié et de proposer un financement. Durant ce parcours de construction du projet de transition professionnelle, le salarié bénéficie d'un positionnement gratuit de l'organisme de formation dans lequel il envisage de se former, lui permettant d'adapter la durée de formation à ses acquis professionnels. Ce

positionnement est réalisé en amont et à la charge de l'organisme de formation.

Durant le projet de transition professionnelle, le salarié bénéficie d'un congé spécifique et son contrat de travail est suspendu. La durée du projet est prise en compte pour le calcul de son ancienneté. Une rémunération minimale lui est versée par l'employeur. Celle-ci lui est remboursée par l'Association Transitions Pro qui prend en charge les dépenses occasionnées par la transition professionnelle.

### RÔLE DES TRANSITIONS PRO

Les Transitions Pro ont notamment pour mission d'assurer le financement des projets de transition professionnelle. Elles s'assurent de la pertinence du positionnement préalable assuré par l'organisme de formation, du projet de transition professionnelle et de son financement. Composées paritairement et agréées, elles sont coordonnées par l'Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle, appelée « Certif' Pro ». D'autre part, France compétences émet des recommandations sur les modalités et règles de prise en charge des financements alloués au CPF transition, en vue de leur harmonisation sur l'ensemble du territoire.



### POINT DE VUE DES FÉDÉRATIONS

**Les Acteurs de la Compétence** indiquent que « les règles, les critères, les délais pour accéder au CPF de transition ne facilitent pas les transitions professionnelles. Pour eux, les « motivations personnelles des individus sont le vrai moteur de la réussite de celles-ci, et elles ne sont pas suffisamment prises en compte par les dispositifs ».

Pour le **Synofdes**, « les transitions professionnelles ne peuvent être considérées uniquement comme une réponse à des contraintes socio-économiques s'imposant aux entreprises et aux salariés. La formation doit permettre de favoriser la mobilité des personnes quel que soit leur statut dans des conditions qui assurent l'orientation, l'accompagnement et le financement de ce formidable pari qu'est la réorientation de sa carrière. »

Des fédérations comme le **SYCFI** regrettent « le manque de soutien d'institutions publiques et d'entreprises pour porter les démarches proactives d'organismes de formation qui ont développé des propositions sur les transitions professionnelles, notamment sur les nouveaux métiers ou ceux en transformation ». La non ou faible mise en relation entre formateurs et demandeurs-bénéficiaires est pointée : « Les apprenants ont de leur côté des relations avec les formateurs, mais les formateurs n'en n'ont ni avec les institutions (comme Pôle emploi) ni surtout avec les entreprises qui ne sollicitent pas les formateurs indépendants. » « Tout le monde sait qu'il y a des transitions professionnelles mais rien n'est facilité pour l'accompagnement et la mise en place de formations. »



Prévu dans le cadre du plan de relance établi par le gouvernement pour faire face aux conséquences économiques de l'épidémie de Covid-19, le dispositif des transitions collectives (ou Transco) est un nouveau dispositif de reconversion professionnelle pour les salariés dont l'emploi est menacé. Afin d'anticiper les mutations économiques, les entreprises dont certains emplois sont menacés peuvent proposer aux salariés concernés, une formation pour préparer leur reconversion vers un métier qui aura été identifié comme porteur dans le territoire.

Le salarié occupé sur un emploi menacé peut se porter volontaire pour suivre une action de formation longue certifiante le préparant au métier porteur de son choix. L'objectif pour lui est d'éviter un licenciement et une période de chômage. Il bénéficie du maintien de sa rémunération pendant la formation.

### CARACTÉRISTIQUES

La mise en œuvre de ce dispositif repose sur l'initiative de l'employeur. Les salariés intéressés peuvent en bénéficier à la condition que leur employeur accepte de leur proposer.

Le dispositif contient deux volets :

- un premier volet, appelé Transitions collectives-Transco, est accessible aux salariés dont l'emploi a été reconnu comme fragilisé soit dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), soit, pour les entreprises de moins de 300 salariés n'ayant pas conclu un tel accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) ;
- le deuxième volet, appelé Transco-Congé de mobilité, concerne les salariés ayant opté pour un congé de mobilité dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un accord de GEPP.

### FINANCEMENT

Le financement du dispositif est assuré par l'État dans le cadre du FNE-formation (voir ci-dessous). L'entreprise doit faire une demande de financement auprès de l'association Transitions Pro. Le financement total ou partiel de la formation et de la rémunération du salarié dépend de la taille de l'entreprise.

Il s'agit de proposer au salarié une action de formation longue, certifiante, lui permettant de préparer sa reconversion vers un métier porteur. L'objectif est un recrutement rapide en fin de formation.

Le salarié bénéficie d'un accompagnement par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) tout au long de son parcours.



**Les Acteurs de la Compétence insistent sur « la complexité du dispositif Transco ainsi que sur sa réussite relative à ce jour. Des listes de formation éligibles au dispositif s'avèrent être un frein plus qu'un facilitateur, en particulier dans le contexte actuel où l'on peut dire que toutes les entreprises sont en difficulté de recrutement sur tous les métiers. On a besoin d'avoir un regard décalé et neuf sur les transitions professionnelles et promouvoir des dispositifs agiles et simples ».**

## CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE



### AGENT PUBLIC



- **Personnalisé en 3 étapes (une information sur le dispositif et un conseil sur la mobilisation du congé dans le cadre du projet professionnel; la réalisation d'un bilan du parcours professionnel de l'agent; l'élaboration du projet professionnel).**

Dans le cadre de l'accompagnement en cas de restructuration, l'agent public dont l'emploi est menacé peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier auprès d'une administration ou dans le secteur privé.

### PUBLIC VISÉ

En vue de favoriser leur évolution professionnelle, ce congé de transition professionnelle spécifique est destiné aux fonctionnaires des trois fonctions publiques qui appartiennent à un corps ou à un cadre d'emplois de catégorie C ou aux agents contractuels qui occupent un emploi de niveau de catégorie C, et qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis. Il s'adresse aussi aux agents publics en situation de handicap ainsi qu'aux agents publics pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement exposés, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

### OBJECTIFS

Le congé de transition a pour objet de permettre au public déterminé de suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation :

- d'une durée égale ou supérieure à cent vingt heures et sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national (prévu à l'article L.6113-1 du code du travail), par une attestation de validation de blocs de compétences au sens du même article ou par une certification ou habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (mentionné à l'article L.6113-6 du même code) ;

- d'une durée égale ou supérieure à soixante-dix heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Il s'agit d'un droit individuel qui prévoit les conditions de mise en œuvre à respecter par l'agent et l'établissement ou la collectivité dans lequel il est mis en œuvre.

## Les dispositifs proches

A côté de ces dispositifs dédiés à la transition professionnelle, d'autres dispositifs destinés aux salariés peuvent s'apparenter à des dispositifs permettant des transitions professionnelles dans la mesure où ils permettent de changer de métiers ou d'acquérir une nouvelle qualification professionnelle :

- la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A);
- le FNE-formation;
- les contrats en alternance: contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation;
- le contrat de sécurisation professionnelle et autres dispositifs de reclassement;
- le compte personnel de formation (CPF).

Dans la **fonction publique**, les dispositifs proches sont :

- la période de professionnalisation;
- le congé de formation professionnelle.

Le premier dispositif a pour objet de permettre la réalisation, au sein d'une administration, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Le congé quant à lui, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

## RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)



ENTREPRISE ET SALARIÉ



■ facultatif

La reconversion ou la promotion par l'alternance, aussi appelée « Pro-A » est très proche du dispositif « projet de transition professionnelle » (voir p. 8) puisqu'elle permet aux salariés en contrat à durée indéterminée souhaitant changer de métier ou de profession d'accéder à une formation certifiante tout en restant dans leur entreprise, soit pour une promotion interne, soit pour une reconversion.

Cependant, à la différence de transition professionnelle, les formations suivies dans le cadre de la Pro-A sont plus variées mais encadrées par la branche professionnelle dont relève l'entreprise. Elles doivent permettre d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (CléA) ou d'obtenir, par la voie de la formation ou de la VAE, une certification professionnelle figurant sur la liste définie par un accord collectif de branche étendu pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences<sup>4</sup>.

Par ailleurs, l'accès à ces formations suppose préalablement l'accord ou l'initiative de l'employeur pour en bénéficier. Enfin, financée par les opérateurs de compétences, elle s'adresse aux salariés ayant une qualification inférieure au grade de la licence.

Ce dispositif apporte une réponse, notamment, à la profonde transformation des métiers et au besoin de nouvelles qualifications. Les fonds mutualisés de la formation professionnelle gérés par l'Opco de l'entreprise financent le coût de la formation. Les entreprises sont encouragées ainsi à anticiper leurs besoins de mutation et à les planifier.

## FNE FORMATION



ENTREPRISE ET SALARIÉ



■ CEP facultatif

L'aide à la formation (FNE-formation), financée par le Fonds national de l'emploi (FNE), qui est un dispositif d'aide financière à destination des entreprises, permet la prise en charge par l'État d'une partie du coût des formations des salariés des entreprises en activité partielle, des entreprises en difficulté (hors cessation d'activité) et des entreprises en mutation ou en reprise d'activité. Les entreprises ayant ouvert une négociation de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont aussi éligibles à cette aide dès lors que la formation s'adresse à des salariés non concernés par une mesure de licenciement. Le FNE-formation a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Il peut permettre, entre autres, la mise en œuvre d'un parcours de reconversion.

Le parcours de reconversion permet à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité :

- changement de métier dans l'entreprise en mobilisant prioritairement le dispositif Pro-A si la branche a conclu un accord permettant une prise en charge à ce titre (voir ci-dessus);
- changement de métier dans une autre entreprise; la mise en œuvre de ce type de parcours sera mobilisée dans le cadre du dispositif « Transitions collectives » (voir p. 10).

Il s'agit d'un dispositif d'aide financière à destination des entreprises. La transition professionnelle ne sera envisageable qu'avec l'accord de l'employeur et la mise en œuvre d'un autre dispositif: la ProA ou la transition collective.

Les Opco accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre du FNE Formation. Le CEP n'est pas obligatoire mais il peut être utilisé par les bénéficiaires.

### POINT DE VUE DES FÉDÉRATIONS



Les Acteurs de la Compétence signalent: « Le peu de visibilité des dispositifs de transition professionnelle et de leur pérennité pour les entreprises, par exemple le FNE qui a changé quatre fois de modalités en quelques années est un dispositif trop complexe pour les entreprises. »

4. Les accords de branche étendus sur la ProA sont consultables sur le site de [Centre Inffo](#)

## CONTRATS EN ALTERNANCE : CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



ENTREPRISE ET SALARIÉ

■ CEP facultatif

Dans la mesure où les contrats en alternance rendent possible pour des publics plus ou moins jeunes le suivi de formations certifiantes, ils peuvent permettre de changer de métier ou de profession en acquérant une nouvelle certification professionnelle. Ce n'est pas leur finalité première, surtout pour les publics arrivant sur le marché du travail avec une première certification professionnelle. Cependant, le contrat de professionnalisation étant ouvert également aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 30 ans, il peut faciliter le changement de métier ou de profession. Par ailleurs, le contrat d'apprentissage peut également être proposé à un salarié qui en remplit les conditions. Le contrat de travail à durée indéterminée est alors suspendu le temps de la période d'apprentissage, c'est-à-dire pendant toute la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la certification professionnelle.

Que ces deux contrats soient utilisés lors d'une embauche ou pour le contrat d'apprentissage proposé à un salarié, les possibilités de « transition professionnelle » seront de l'initiative de l'employeur. Les publics concernés peuvent se déclarer candidats, mais l'accès à la formation certifiante sera conditionné à l'acceptation de l'employeur. Ce qui distingue ces deux contrats en alternance des autres dispositifs examinés, dans leur mise en œuvre (mis à part l'organisme prestataire de la formation) est qu'aucun opérateur dédié n'a pour mission de vérifier la pertinence et la faisabilité du projet de transition professionnelle. Dès la conclusion du contrat, le financement de la formation est assuré par l'Opco (organisme collecteur) sur la base des prises en charge déterminées par la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

## CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE ET LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

En cas de difficultés économiques entraînant des licenciements économiques, les entreprises sont tenues de mettre en œuvre des dispositifs d'accompagnement des salariés licenciés. Si le changement de métier ou de profession n'est pas la finalité première de ces dispositifs, ils peuvent le favoriser.



### CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

ENTREPRISE ET SALARIÉ



■ Pendant le délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser le dispositif CSP, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi destiné à l'éclairer dans son choix.

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, quelle que soit leur taille, l'employeur qui envisage un licenciement économique doit proposer aux salariés concernés un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) d'une durée maximale de douze mois. Le CSP permet au salarié de mettre en œuvre un parcours de retour à l'emploi.

A cet effet, il est accompagné, orienté et formé par Pôle emploi ou d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Ce dispositif lui permet également d'accomplir des périodes de travail. L'acceptation du CSP vaut rupture du contrat de travail d'un commun accord, sans préavis.

Les actions de formation entreprises dans le cadre du CSP et inscrites dans le plan de sécurisation professionnelle, mises en place le plus rapidement possible, sont celles correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Le bénéficiaire du CSP peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF). Il accède alors à toutes les formations éligibles et donc potentiellement à des formations certifiantes lui permettant de changer de métier ou de profession (voir ci-après). Cependant, ce parcours certifiant

sera conditionné à ce que la formation retenue corresponde à son projet de reclassement. Lorsque l'action de formation n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, ce qui risque d'être le cas lors d'une action de requalification, elle peut se poursuivre dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) (voir Pôle emploi), dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi, et dans la limite de son indemnisation du chômage. Il aurait été paradoxal qu'un dispositif dédié à la sécurisation des parcours professionnels ne prévoit pas la possibilité de mettre en œuvre une transition professionnelle.

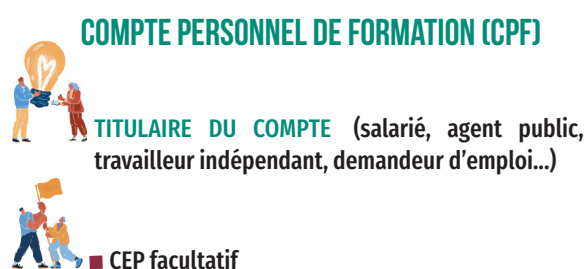


Dans les entreprises de 1000 salariés et plus, l'employeur doit proposer en cas de licenciement économique un congé de reclassement. Le salarié, durant quatre à douze mois, bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement, d'actions de formation à la charge de l'employeur, ainsi que de la possibilité d'effectuer des périodes de travail. Pendant le congé de reclassement, le salarié est soumis à certaines obligations et sa couverture sociale est maintenue. Le financement de ce congé est assuré par l'employeur (actions de reclassement, rémunération et allocation).

Pendant son congé, le salarié bénéficie d'actions nécessaires à son reclassement. Ces actions doivent être définies en cohérence avec la formation souhaitée, le cas échéant, par le salarié, et les possibilités de reclassement existantes dans le bassin d'emploi ou dans un autre bassin, s'il existe des perspectives de mobilité. Les actions de formation doivent être, dans la mesure du possible, en lien direct avec l'emploi que le salarié est susceptible d'occuper après son reclassement. Elles s'apprécient, notamment, au regard des expériences, diplômes et compétences du salarié. Il peut également faire valider les acquis de ses expériences ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation (VAE).

A la charge de l'entreprise, comme son nom l'indique, le congé de reclassement n'a pas pour

objectif premier d'offrir une opportunité de transition professionnelle aux salariés qui le souhaiteraient. Contraint par une durée maximale de 12 mois, il n'est pas suffisamment souple pour permettre d'envisager facilement une transition professionnelle. En effet, la réalisation d'un parcours complet de formation certifiante nécessite plusieurs mois. A moins d'avoir été anticipé dans le projet de transition avant la mise en œuvre du congé de reclassement, la réalisation d'une formation certifiante risque de dépasser la durée du congé de reclassement.



Le compte personnel de formation est le droit à la formation reconnu à toutes les personnes engagées dans la vie professionnelle. Sa finalité n'est pas forcément de permettre une transition professionnelle. Ce droit universel fait partie avec deux autres droits du compte personnel d'activité : le **compte d'engagement citoyen (CEC)** et le **compte professionnel de prévention (C2P)**.

La mise en œuvre du compte personnel de formation peut varier en fonction des autres droits acquis dans le cadre du compte personnel d'activité.

## CARACTÉRISTIQUES

Le CPF permet à son titulaire, quel que soit le statut de son titulaire – salarié, agent public, demandeur d'emploi ou travailleur non salarié (commerçant, artisan, profession libérale ou travailleur indépendant) – de mettre en œuvre en particulier des formations sanctionnées par des qualifications ou certifications inscrites au répertoire national des certifications (RNCP) ou au répertoire spécifique, mais aussi des actions telles qu'un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience (VAE). Il en découle que seul le titulaire peut décider de mobiliser son CPF.

Les conditions de mobilisation du CPF peuvent varier selon le statut. Le CPF des salariés et des

non-salariés est monétisé. Celui des agents des trois fonctions publiques est comptabilisé en heures.

Les droits acquis régulièrement par le titulaire du compte peuvent ne pas suffire à financer son projet de formation. Des possibilités d'abondement ont ainsi été prévues permettant de diminuer le reste à charge éventuel. C'est une spécificité du CPF par rapport aux autres dispositifs de formation. Il offre la possibilité d'une co-construction financière autour d'un projet de formation partagé, à l'initiative en particulier, de son détenteur. Rien n'empêche, un des principaux financeurs de la FPC (entreprise, État, Région, Pôle emploi, Agefiph) de proposer des abondements financiers sur la base d'actions de formation prioritairement identifiées. Le CPF est à la fois un droit individuel et un dispositif de co-construction d'un projet de formation cofinancé.

### **MOBILISATION DU COMPTE**

Comme évoqué précédemment, les salariés peuvent mobiliser leur CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Dans cette hypothèse, les euros crédités sur le CPF du salarié bénéficiaire d'une transition professionnelle, sont décrémentés de son compte. Le salarié bénéficiaire participe donc au financement de son droit à la transition professionnelle. Ce droit à la transition professionnelle a l'avantage de lui garantir le maintien de sa rémunération durant la formation, grâce à un mécanisme de remboursement de l'entreprise par l'Association Transition pro. Lorsque le salarié mobilise son CPF, s'il souhaite suivre une formation sur le temps de travail, il devra obtenir l'accord de son employeur. Lorsqu'un salarié mobilise son compte personnel de formation, l'employeur n'a pas l'obligation de lui maintenir sa rémunération si la formation suivie l'empêche d'effectuer ses heures de travail.

### **UTILISATION DU CEP**

En amont de ce droit à la formation et associé à ce droit, sans être obligatoire, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel (voir ci-après).

Si le changement de métier ou de profession n'est pas la finalité première du CPF, il peut le faciliter

grâce à la mise en œuvre d'une formation longue et certifiante. Cela supposera que les crédits du CPF soient abondés par un autre financeur (entreprise, État, Région, Pôle emploi, Agefiph) dans la mesure où la durée de ce parcours de formation nécessitera un maintien de rémunération et une participation aux frais de la formation souvent coûteuse.

## **FONCTION PUBLIQUE : LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**



**AGENT PUBLIC, COLLECTIVITÉ EMPLOYEUR**



**facultatif**

La période de professionnalisation a pour finalité d'accompagner les agents publics (de la fonction publique d'État et de la fonction publique hospitalière) dans la construction d'un parcours professionnel. Elle a pour objet de faciliter la réalisation au sein d'une administration, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Elle est adaptée aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

Pour les fonctionnaires, les périodes de professionnalisation peuvent en outre, donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie. Pour bénéficier de cette voie d'accès, les fonctionnaires doivent être en position d'activité dans leur corps. Pour les agents contractuels, la période de professionnalisation ne peut donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie. Pour les agents contractuels en contrat à durée illimitée (CDI), elle peut conduire, au terme du processus, à un congé de mobilité ou à un recrutement direct en CDI sur un emploi de niveau supérieur par l'employeur d'accueil, dans les conditions de droit commun.

## FONCTION PUBLIQUE : LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE



AGENT PUBLIC TITULAIRE OU CONTRACTUEL



■ facultatif

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels. D'une durée maximale de trois années pour l'ensemble de la carrière, ce congé permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

Il s'agit d'un droit individuel qui prévoit les conditions de mise en œuvre à respecter par l'agent et l'établissement ou la collectivité dans lequel il est mis en œuvre. Il est à signaler que sur les trois ans possibles de sa durée, seule la première année ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

## Autres dispositifs mobilisables

Un projet de transition professionnelle repose sur un constat de changement de métier ou de profession. Il va nécessiter un engagement dans une formation longue et généralement coûteuse avec un plus grand aléa de succès car conditionné à la réussite des épreuves sanctionnant l'obtention de la certification professionnelle poursuivie. Par conséquent, il est important de signaler que la réglementation de la FPC prévoit des dispositifs particuliers donnant accès à des prestations d'accompagnement permettant de préparer son projet et d'en mesurer ses conditions de réussite. Il s'agit des trois dispositifs suivants, qui ne sont pas uniquement réservés aux projets de transition professionnelle :

- conseil en évolution professionnelle (CEP);
- bilan de compétences;
- validation des acquis de l'expérience (VAE).



## POINT DE VUE DES FÉDÉRATIONS

Dans une enquête du SYCFI (2022), 39 % des formateurs-adhérents ont répondu faire des propositions pour des actions sur la transition professionnelle dans une démarche proactive (sans le soutien de Pôle emploi ou des entreprises). Ils soulignent que « beaucoup d'actifs ignorent les dispositifs de TP et notamment ceux qui peuvent en bénéficier. Le dossier d'éligibilité est trop lourd (complexité et doublons des procédures). La question des certifications se pose aussi. »

## CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)



SALARIÉ, AGENT PUBLIC, DEMANDEUR D'EMPLOI



Le CEP est un droit à l'accompagnement gratuit et personnalisé d'une personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle. Il a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce dispositif est universel et s'adresse à l'ensemble des actifs dès leur entrée sur le marché du travail jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite, quels que soient leur statut, leur âge et leur situation.

Le conseil en évolution professionnelle s'organise en deux niveaux :

- un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne;
- un accompagnement personnalisé.

Plus précisément, le second niveau de conseil doit permettre au bénéficiaire :

- d'accéder à une information personnalisée, pertinente, compréhensible, lisible et accessible sur l'offre d'emploi, de formation, de certification, les acteurs, dispositifs, prestations complémentaires et financements disponibles, qui soit utile à l'élaboration, à l'analyse de l'opportunité et de la faisabilité, puis à la mise en œuvre de son projet;



- d'être accompagné dans la construction du plan d'action comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de son projet d'évolution professionnelle, les différentes actions à conduire pour chacune de ces étapes et, le cas échéant, l'ingénierie de parcours. La définition du plan d'action doit également permettre de préciser les dispositifs et prestations à mobiliser, les démarches personnelles à effectuer et, le cas échéant, l'appui méthodologique qu'ils nécessitent, le plan de financement et un calendrier prévisionnel;
- d'être accompagné dans le recours aux prestations complémentaires, ressources, financements, dispositifs et expertises complémentaires utiles à son parcours (ingénierie de parcours).

Le terme important est « évolution professionnelle », terme qui recouvre l'hypothèse de la transition professionnelle mais pas uniquement. Il est intéressant de signaler que si le scénario de la transition professionnelle n'est pas précisément qualifié dans le second niveau de conseil, ses objectifs peuvent permettre de le consolider.

**RAPPEL :** si le CEP n'est pas obligatoire mais conseillé pour la transition professionnelle, il l'est dans la transition collective (voir ci-dessus).



### POINT DE VUE DES FÉDÉRATIONS

Le **Synofdes** précise que « l'accès aux formations pour une transition professionnelle est plus complexe pour les salariés (fonds affectés et dispositif d'accompagnement) que pour les demandeurs d'emploi même si ces derniers sont renvoyés à leur statut et à l'approbation de Pôle emploi.

Nous préconisons une double évolution sur cet enjeu : une clarification du droit d'accès des individus à la formation et la simplification du système et de ces process ».

Pour **Les Acteurs de la Compétence**, la notion d'accompagnement doit être repensée à la lumière de la nouvelle sociologie du travail, le nouveau rapport des individus au travail et notamment des besoins des nouveaux entrants sur le marché du travail ».

## BILAN DE COMPÉTENCES



**SALARIÉ, AGENT PUBLIC OU ENTREPRISE, COLLECTIVITÉ**



■ **facultatif**

Le bilan de compétences permet de faire le point pour préparer un projet professionnel ou de formation. Cette prestation de développement des compétences est accessible à toute personne engagée dans la vie active : les salariés dans le cadre du plan de développement des compétences, les non-salariés, les agents publics, les demandeurs d'emploi et les particuliers.

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il s'agit donc de passer en revue les activités professionnelles de l'intéressé afin de :

- faire le point sur ses expériences professionnelles et personnelles;
- repérer et évaluer ses acquis liés au travail, à la formation et à la vie sociale;
- mieux identifier ses savoirs, compétences et aptitudes;
- déceler ses potentialités inexploitées;
- recueillir et mettre en forme les éléments permettant d'élaborer un projet professionnel ou personnel;
- gérer au mieux ses ressources personnelles;
- organiser ses priorités professionnelles;
- mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans des choix de carrière.

### TROIS PHASES

Le bilan de compétences se déroule en trois phases distinctes définies par le Code du travail.

**La phase préliminaire** qui a pour objet :

- d'analyser la demande et le besoin de la personne;
- de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin;
- de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

La phase d'investigation permet au bénéficiaire de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou des alternatives.

La phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire :

- de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
- de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
- de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

Cette phase de conclusion s'achève par la présentation au bénéficiaire d'un document de synthèse.

### SPÉCIFICITÉS

Comme le CEP, le bilan de compétences n'a pas pour priorité de construire ou consolider un projet de transition professionnelle. S'ils sont parfois perçus comme concurrents, le CEP et le bilan de compétences sont toutefois très différents dans leur organisation. Sans l'indiquer précisément, ni l'imposer, les textes semblent prévoir que la prestation de CEP devrait se situer en amont d'un bilan de compétences. Le bilan de compétences peut aider à affiner le projet professionnel ou de formation seulement envisagé ou esquissé lors de la phase première du CEP. Le bilan de compétences est donc accessible librement sans passer obligatoirement avant par une prestation de CEP. Le bilan de compétences peut d'ailleurs être mis en œuvre en utilisant le compte personnel de formation (CPF) (voir ci-dessus). Par ailleurs, les salariés et les agents publics ont la possibilité de mettre en œuvre, s'ils respectent des conditions d'ancienneté et de procédure, un congé bilan de compétences qui leur permet de s'absenter sur le temps de travail 24 heures pour bénéficier à leur initiative de cette prestation.

Dernière différence entre le bilan de compétences et le CEP : le bilan de compétences peut être proposé par des prestataires déclarés en tant que tel auprès des Dreetts alors que le CEP n'est assuré que par des opérateurs spécifiques ou habilités à la suite d'un appel d'offres de France compétences.

## VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE<sup>5</sup> (VAE)



SALARIÉ, AGENT PUBLIC OU ENTREPRISE,  
COLLECTIVITÉ



■ facultatif

Toute personne engagée dans la vie active depuis au moins un an peut faire reconnaître son expérience, et la « transformer » en diplôme, titre ou en CQP enregistré au Répertoire national des certifications (RNCP). Alternative au suivi d'une formation certifiante, la VAE se traduit par un acte officiel qui reconnaît les acquis de l'expérience pour obtenir, en totalité ou en partie, une certification professionnelle. La VAE apparaît comme un dispositif en amont d'une transition professionnelle dans la mesure où elle n'aboutit pas forcément à l'obtention de la totalité de la certification professionnelle. Lorsqu'elle aboutit à l'obtention de la certification totale, la VAE peut être classée parmi les dispositifs de formation proche de la transition professionnelle. Par contre, comme souvent les VAE sont partielles, la transition professionnelle interviendra dans un second temps, puisqu'elle sera conditionnée au suivi de la formation qui permettra d'obtenir la partie de la certification professionnelle manquante.

### RECEVABILITÉ

La VAE étant un droit individuel, les personnes intéressées doivent déposer auprès du ministère ou de l'organisme certificateur, un dossier de recevabilité. La recevabilité démontre que les activités totalisent la durée nécessaire à la recevabilité et que ces dernières sont en rapport avec la certification professionnelle visée. L'obtention de la recevabilité constitue l'étape incontournable pour accéder à l'accompagnement facultatif et à la validation d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Une phase d'accompagnement peut s'avérer nécessaire. Le candidat à la VAE devant être au fait de la procédure, il doit pouvoir se faire conseiller, voire accompagner. La VAE connaît un déroulement

5. Une réforme de la VAE a été annoncée par le gouvernement en juillet 2022 afin de faciliter sa mise en œuvre.

spécifique au stade de la validation dans l'enseignement supérieur et il existe d'autres formes de validation des compétences et connaissances: « VAP 85 », « VES », etc.

Le jury de la VAE, indépendant, se livre à une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des connaissances et compétences du candidat qui suppose la production d'un mémoire retraçant les compétences acquises en rapport avec la certification visée.

### DÉMARCHE DE VAE

La démarche de VAE étant une alternative à la formation certifiante, elle est accessible par la plupart des dispositifs de formation qui préparent à des certifications professionnelles: CPF, ProA, Transition collective. Cependant, elle n'est pas prévue par les dispositifs de la transition professionnelle. Il faut signaler qu'il existe un droit spécifique au congé VAE pour les salariés, mettant à la charge de l'employeur le financement du coût de la prestation et le maintien de la rémunération dans la limite de vingt-quatre heures (continues ou discontinues) par session d'évaluation. Cette durée peut être augmentée par convention ou accord collectif pour les salariés n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques ou technologiques.

Pour les agents publics, l'accès à la VAE est prévu également par la réglementation au moyen d'un congé VAE très ressemblant de celui des salariés.

La prestation de VAE – comme celle du bilan de compétences – peut donc faciliter la réalisation et la réussite d'une transition professionnelle. Construite comme un droit individuel et pas seulement comme une prestation de développement des compétences, la VAE est potentiellement un moyen d'accéder plus facilement à une certification professionnelle et donc de favoriser une transition professionnelle.



### POINT DE VUE DES FÉDÉRATIONS

Le SYCFI partage cet avis: « La VAE dans le cadre des transitions professionnelles est un outil d'une efficacité particulière; certains de nos formateurs sont formés spécifiquement et jugent nécessaire pour une réelle réussite du dispositif, une enveloppe de 120 à 150 heures rémunérées incluant l'accompagnement méthodologique et le travail réflexif d'analyse, de formalisation et d'appropriation que requiert l'élaboration du livret 2. En effet, force est de constater que 24 heures de formation allouée pour cela en deux ans, ne sont pas une prise en compte sérieuse de l'évolution professionnelle, ni une valorisation de la certification. Nous faisons le même constat concernant le bilan de compétences, alors que ce sont deux excellents outils pour faciliter les transitions. Les personnes apprenantes sont motivées. Des formations pourraient être développées pour des personnes sans diplôme, ou avec des compétences multiples afin de les accompagner vers un nouveau métier pour reconstituer leur bloc de compétences ».

## Synthèse des dispositifs de la formation professionnelle continue permettant des transitions professionnelles

Ces dernières années, un certain nombre de dispositifs affichent dans leur libellé pour finalité, la transition professionnelle: projet de transition professionnelle, transition collective. Cependant, cela ne doit pas aboutir à considérer que de tels dispositifs seraient les seuls à autoriser un parcours de transition professionnelle. A côté de ces dispositifs de « transition professionnelle », il existe des dispositifs de « reconversion professionnelle » qui permettent de changer de profession ou de métier et plus largement d'emploi, c'est-à-dire de se reconvertir sans forcément acquérir une nouvelle certification professionnelle: plan de développement des compétences, reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), compte personnel de formation (CPF), projet de reconversion FNE-formation, politique régionale de formation en direction des demandeurs d'emploi, démission dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP), préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

Les dispositifs de la réglementation de la formation professionnelle favorisant les transitions professionnelles s'appuient principalement sur des parcours certifiants.

Nous relevons deux spécificités majeures tenant à l'initiative individuelle et aux certifications. Premièrement, l'une des particularités de ces mesures est d'être à l'initiative des personnes concernées (salarié, entreprise, etc.) qui les utilisent dans un objectif de transition professionnelle. Ces dispositifs encouragent ces démarches individuelles en prévoyant

leur financement, dans une période de forte mutation socio-économique et du nécessaire développement des compétences vers de nouveaux métiers ou professions.

Deuxièmement, la mise en place de ces parcours certifiants pose la question de la qualité des certificateurs, des certifications professionnelles qu'ils proposent et des critères d'enregistrement par France compétences aux répertoires nationaux. Cette approche juridique des transitions professionnelles fait peser sur les certificateurs la responsabilité d'être à l'initiative de nouvelles certifications adaptées aux mutations et transformations actuelles de l'économie.

Par ailleurs, les points de vue des fédérations interrogées rappellent que l'une des conditions de réussite des transitions professionnelles repose sur une bonne communication entre tous les partenaires (institutions, décideurs, financeurs, entreprises, organismes de formation, organismes d'accompagnement et actif).

Sans repenser l'organisation du travail à l'aune des transformations économiques et sociétales en cours et la bonne articulation entre tous les acteurs, il sera impossible de pérenniser ces transitions. La formation professionnelle s'avère pour nous, un outil essentiel à la réussite des transitions professionnelles.

Les dispositifs actuels sont complexes et peu mobilisés. Il est prévu d'ouvrir prochainement un nouveau champ de concertation avec les partenaires sociaux pour permettre des reconversions et des transitions professionnelles plus pertinentes dans un cadre simplifié.

## DISPOSITIFS

## INITIATIVES

## PROJET DE FORMATION

### Dispositifs dédiés

Projet de transition professionnelle	Le salarié	Formations certifiantes (certifications RNCP)
Transitions collectives	L'entreprise et le salarié	Formations certifiantes (certifications RNCP)
Congé de transition professionnelle dans la fonction publique	L'agent public	Formations certifiantes (certifications RNCP) et création ou reprise d'entreprise

### Dispositifs proches

Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	L'entreprise et le salarié	Formations certifiantes (certifications RNCP)
FNE formation	L'entreprise et le salarié	Reconversion possible en mobilisant en priorité la ProA ou la transition collective
Contrats en alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation	L'entreprise et le salarié	Formations certifiantes (certifications RNCP)
Contrat de sécurisation professionnelle et autres dispositifs de reclassement	L'entreprise et le salarié	Formations certifiantes possibles
Compte personnel de formation (CPF)	Le titulaire du compte (salarié, agents publics, non-salariés, demandeurs d'emploi) avec abondement possible d'autres financeurs	Formations certifiantes (certifications RNCP et RS) et autres
Période de professionnalisation dans la fonction publique	L'établissement ou la collectivité	Formations certifiantes possibles
Congé de formation professionnelle dans la fonction publique	L'agent public titulaire ou contractuel	Formations certifiantes possibles

### Autres dispositifs mobilisables

Conseil en évolution professionnelle (CEP)	Les salariés, les agents publics, les demandeurs d'emploi	Accompagnement à deux niveaux
Bilan de compétences	Le salarié et l'agent public par le biais du congé Bilan de compétences ou proposé par l'employeur, l'établissement ou la collectivité	Définition d'un projet professionnel ou de formation
Validation des acquis de l'expérience (VAE) et congé VAE	Le salarié et l'agent public par le biais du congé VAE ou proposé par l'employeur, l'établissement ou la collectivité	Alternative au suivi d'une formation certifiante

## Pour aller plus loin

- **Les fiches pratiques de la formation continue, Edition 2023, Centre Inffo, livre 2**  
<https://www.centre-inffo.fr/droit-de-la-formation-professionnelle-et-apprentissage/les-fiches-pratiques-du-droit-de-la-formation>
- **Tensions de recrutement: comment les branches font face, Inffo Formation n° 1032 du 15-31 mai 2022, p. 9-14**  
<https://www.centre-inffo.fr/category/site-centre-inffo/inffo-formation/telecharger-inffo-formation>
- **L'offre publique d'accompagnement à l'épreuve des reconversions professionnelles, Note études France Compétences n° 5, janvier 2022**  
<https://www.francecompetences.fr>

## Réalisation

La note de Centre Inffo a été réalisée en 2022 dans le cadre du groupe de travail du Réseau Emploi Compétences (REC) de France Stratégie « Transitions professionnelles » et vient en appui du Rapport « Favoriser et accompagner les transitions professionnelles », fruit des réflexions de ce groupe. Cette étude a été nourrie par les nombreux échanges avec les pilotes de ce groupe de travail, que nous tenons particulièrement à remercier : Coline Bouvart, Vincent Donne et Eva Tranier.

Pour illustrer cette note, Centre Inffo a interrogé les 3 acteurs majeurs représentant l'offre de formation : SYCFI, Synofdes et Les Acteurs de la Compétence en septembre 2022. Centre Inffo remercie pour leurs analyses et leurs contributions : Mmes Martine Guérin (Sycfi), Elodie Salin (Synofdes), Claire Pascal et Sylvie Petitjean (Les Acteurs de la Compétence).





4, avenue du Stade-de-France  
93218 Saint-Denis-La Plaine cedex

Tél.: 01 55 93 91 91  
Fax: 01 55 93 17 25  
[www.centre-inffo.fr](http://www.centre-inffo.fr)

Centre Inffo propose aux professionnels de l'orientation, de l'apprentissage et de la formation professionnelle, une expertise en droit et ingénierie, une offre de formation et une information sur-mesure et spécialisée. Il réalise des missions d'ingénierie, de conseil et d'accompagnement et anime les débats des professionnels.

Association sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle, Centre Inffo est doté d'une mission de service public dans le champ de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Fort d'une équipe de 72 collaborateurs, Centre Inffo s'engage à apporter à ses clients publics et privés une expertise actualisée et une méthodologie éprouvée au service de leurs enjeux et projets.