



la sécurité  
sociale

*Agir avec vous*



**DISPOSITIFS D'ORIENTATION, D'ACCÈS  
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET LEURS FINANCEMENTS**

# Préparer votre avenir professionnel

S'engager aujourd'hui dans une formation professionnelle permet de conjuguer le présent et le futur pour construire, organiser et accompagner votre évolution professionnelle.

Vous êtes salarié d'un organisme du Régime général de Sécurité sociale et vous souhaitez être acteur de votre parcours professionnel pour :

Définir votre projet  
professionnel

Vous informer sur  
vos droits

Rechercher une  
formation

Financer votre  
projet de formation

Pour vous accompagner dans chacune des étapes de la construction de votre projet et répondre à vos interrogations sur les différentes solutions à mobiliser, vous trouverez à travers ce guide :

## **I. Des fiches relatives aux acteurs de l'orientation et de l'accompagnement pour vous permettre de faire le point sur votre parcours professionnel et envisager un projet professionnel.**

FICHE 1 – Le Conseil en Evolution Professionnelle

FICHE 2 – Le Bilan Professionnel Interne

FICHE 3 - Le Bilan de Compétences

FICHE 4 – La Validation des Acquis de l'Expérience

## **II. Des fiches pratiques sur les dispositifs de la formation pour concrétiser votre projet en trouvant la solution la mieux adaptée.**

FICHE 1 – Le Plan de Développement des Compétences

FICHE 2 – Le Compte Personnel de Formation

FICHE 3 – Le Projet de Transition Professionnelle

FICHE 4 – Le Congé VAE

FICHE 5 – La Reconversion ou promotion par l'alternance

FICHE 6 – Le Contrat d'apprentissage pour les salariés en CDI

Ces fiches n'intègrent pas d'éventuelles dispositions complémentaires mises en place au sein de votre organisme.

Ce document vous est remis dans le cadre de votre entretien professionnel avec la personne en charge de l'organiser.

Lors de cet entretien professionnel, il est effectivement prévu que votre employeur vous informe des dispositifs permettant d'agir sur votre vie professionnelle.

**Profitez de cet entretien pour :**

- Echanger sur vos aspirations professionnelles/objectifs professionnels,
- Vous renseigner sur les possibilités d'évolution professionnelle (dans ou hors de l'organisme),
- Emettre vos souhaits de formation pour permettre d'atteindre à ses aspirations (au-delà de ceux identifiés par l'entreprise),
- Comprendre les moyens mis à votre disposition pour réaliser votre projet.

**Une vidéo « Comment construire et financer mon projet professionnel ? » est disponible sur votre espace salarié ou via le lien suivant <https://www.ucanss.fr/salaries-de-la-secu/s-orienter-et-se-former>**

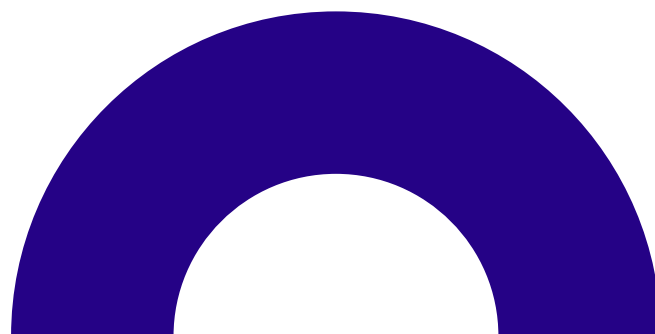
# SOMMAIRE

<b>LES OUTILS D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT</b> .....	<b>6</b>
<b>FICHE 1 – Le Conseil en Evolution Professionnelle</b> .....	<b>7</b>
Qu'est-ce que le CEP ? .....	7
Le CEP, pour qui ? .....	7
Comment faire pour en bénéficier ? .....	7
Quand réaliser son CEP ? .....	9
<b>FICHE 2 – Le Bilan Professionnel Interne</b> .....	<b>10</b>
Qu'est-ce que le BPI ? .....	10
Le BPI, pour qui ? .....	10
Quelle est la durée du BPI ? .....	10
Comment se déroule le BPI ? .....	10
Comment faire pour en bénéficier ? .....	11
<b>FICHE 3 - Le Bilan de Compétences</b> .....	<b>12</b>
Qu'est-ce que le bilan de compétences (BC) ? .....	12
Le bilan de compétences, pour qui ? .....	12
Quelle est la durée du bilan de compétences ? .....	12
Comment se déroule le bilan de compétences ? .....	12
Comment le financer ? .....	13
<b>FICHE 4 – La Validation des Acquis de l'Expérience</b> .....	<b>14</b>
Qu'est-ce que la VAE ? .....	14
La VAE, pour qui ? .....	14
Comment se déroule la VAE ? .....	14
Comment financer l'accompagnement à la VAE ? .....	16
L'expérimentation REVA.....	16
<b>LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION</b> .....	<b>17</b>
<b>FICHE 1 – Le Plan de Développement des Compétences</b> .....	<b>18</b>
Qu'est-ce que le plan de développement des compétences ? .....	18
A quoi ça sert ? .....	18
Le plan de développement des compétences, pour qui ? .....	18
<b>FICHE 2 – Le Compte Personnel de Formation</b> .....	<b>20</b>
Qu'est-ce que le CPF ? .....	20
Comment sont alimentés mes droits CPF ? .....	20
Qui peut bénéficier du CPF ? .....	21
Quelles formations puis-je suivre avec mon CPF ? .....	22
Comment procéder pour réaliser une formation dans le cadre du CPF ? .....	22
Quelle est ma rémunération pendant la formation ? .....	23
Comment est financée ma formation ? .....	23
Comment bénéficier d'abondements en cas de reste à charge ? .....	23
En pratique, comment s'inscrire à Mon Compte Formation ? .....	24
<b>FICHE 3 – Le Projet de Transition Professionnelle</b> .....	<b>26</b>
Qu'est-ce que le PTP ? .....	26
Quelles sont les formations éligibles au PTP ? .....	26

Qui peut bénéficier d'un projet de transition professionnelle ? .....	26
Qui finance le PTP ? .....	27
Quelle est la rémunération du salarié pendant la formation ?.....	27
Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'un PTP ? .....	28
<b>FICHE 4 – Le congé VAE.....</b>	<b>30</b>
Qu'est-ce qu'un congé VAE ?.....	30
Qui peut en bénéficier ?.....	30
Quelle est la durée du congé VAE ? .....	30
Quelle prise en charge puis-je espérer pour un congé VAE ? .....	30
Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'un congé VAE ?.....	30
<b>FICHE 5 – La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) .....</b>	<b>32</b>
Qu'est-ce qu'une reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ? .....	32
Quelles sont les formations éligibles à la Pro-A ?.....	32
Qui peut en bénéficier ?.....	32
Quelle est la durée d'une Pro-A ? .....	33
Quelle est votre rémunération pendant la formation ? .....	33
Quelle est la prise en charge pour une formation réalisée en Pro-A ? .....	33
Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'une Pro-A ? .....	33
<b>FICHE 6 – Le contrat d'apprentissage.....</b>	<b>34</b>
Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?.....	34
Quelles sont les formations éligibles au contrat d'apprentissage ? .....	34
Qui peut en bénéficier ?.....	34
Quelle est la durée d'un contrat d'apprentissage ? .....	35
Quelle est votre rémunération durant la réalisation du contrat d'apprentissage ? .....	35
Quelle est la prise en charge pour une formation réalisée en contrat d'apprentissage ?.....	35
Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage lorsqu'on est déjà un salarié en CDI ?.....	35
<b>ANNEXES .....</b>	<b>36</b>
ANNEXE 1 – Tout comprendre en un clin d'œil sur les dispositifs .....	37
ANNEXE 2 - Exemple de demande de CPF sur temps de travail .....	39
ANNEXE 3 - Exemple de demande d'abondement volontaire employeur au titre du CPF.....	40
ANNEXE 4 - Exemple de demande de congé spécifique dans le cadre d'un PTP .....	41

# LES OUTILS D'ORIENTATION ET D'ACCOMPAGNEMENT

« Définir son projet professionnel - s'engager dans une  
démarche de VAE »





# FICHE 1 – Le Conseil en Evolution Professionnelle

**Un service d'accompagnement gratuit, confidentiel et accessible à tous**

## Qu'est-ce que le CEP ?

---



Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) est un dispositif qui permet à chaque salarié de disposer d'un accompagnement **gratuit et personnalisé** avec un professionnel de l'orientation pour faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'établir un projet professionnel (reconversion, perfectionnement, reprise ou création d'activité...).

Il vous permet donc de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur votre déroulement de carrière. Il peut notamment vous aider à :

- Faire le point sur votre situation professionnelle,
- Construire un plan d'actions personnalisé vous permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre votre projet professionnel.

Le CEP est un dispositif qui ne peut être mobilisé qu'à **votre initiative**, avant ou après votre entretien professionnel :

- Avant l'entretien, pour bien vous préparer et être en capacité d'échanger sur vos compétences, vos besoins de formation, l'utilisation de votre Compte Personnel de Formation (CPF) ou encore un projet de mobilité professionnelle en lien ou non avec les besoins de votre organisme,
- Après l'entretien, pour faire le point sur vos possibilités d'évolution professionnelle, les formations ou les dispositifs à mobiliser : bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience...

## Le CEP, pour qui ?

---

Tout salarié peut en bénéficier et à tout moment, gratuitement.

## Comment faire pour en bénéficier ?

---

Vous devez vous mettre en contact avec l'un des opérateurs nationaux ou régionaux habilité à délivrer un CEP.



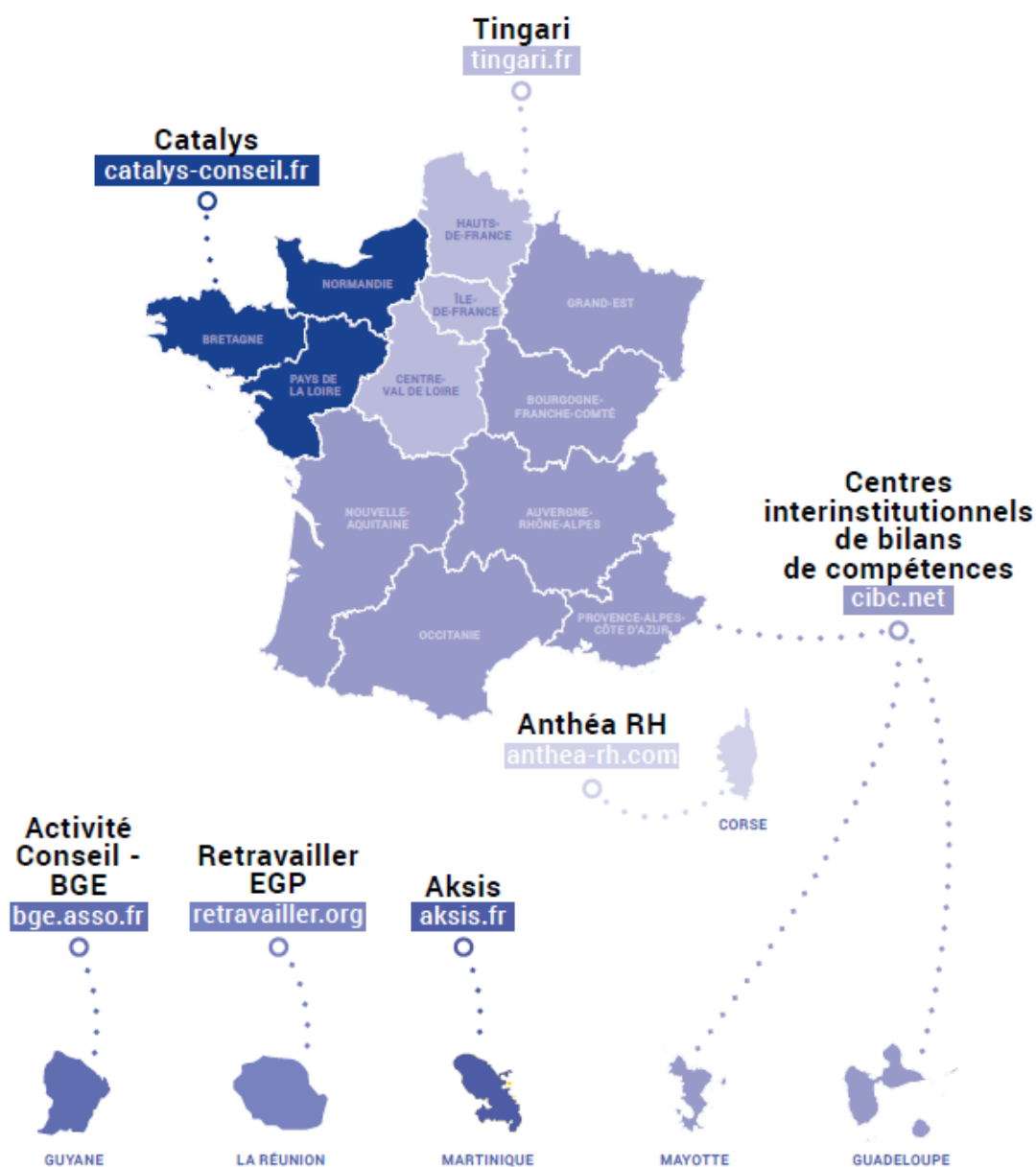


Pour choisir votre opérateur CEP une seule adresse : [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)

Parmi les opérateurs nationaux habilités, figurent le réseau **Apec** (Association pour l'emploi des cadres), spécialisé dans l'accompagnement des cadres, et le réseau **Cap emploi**, spécialisé dans l'insertion professionnelle des personnes en situation d'handicap.

Au-delà de ces réseaux, plusieurs opérateurs régionaux ont été habilités afin de garantir l'accessibilité du CEP au plus près de chaque salarié :

### Les opérateurs désignés par France compétences







## Quand réaliser son CEP ?

---

Le CEP se déroule hors temps de travail, sur votre temps libre. Néanmoins, vous pouvez bénéficier d'un congé rémunéré d'une demi-journée continue sur le temps de travail pour réaliser une partie de votre CEP.

**Conditions : Pour bénéficier de cette autorisation d'absence**, vous devez justifier d'une ancienneté d'au moins 5 années dont 12 mois au sein de l'organisme si vous êtes en CDI. Si vous êtes en CDD vous devez justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme.

Les frais de transport et de repas que vous engagerez à l'occasion de votre absence autorisée au titre du conseil en évolution professionnelle, vous seront remboursés comme vos autres déplacements professionnels au regard des barèmes en vigueur (protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement).

Un délai de carence de 5 ans doit être respecté entre deux demandes.

**A noter** : Cette absence peut être portée à **une journée** lorsque l'opérateur habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié. L'appréciation de la notion d'éloignement est soumise à l'appréciation de la direction de l'organisme.



# FICHE 2 – Le Bilan Professionnel Interne

## Définir son parcours professionnel au sein de l'Institution

### Qu'est-ce que le BPI ?

---



Le **Bilan Professionnel Interne (BPI)** est une prestation d'aide à l'orientation professionnelle spécifique à l'institution qui permet d'accompagner le salarié dans son parcours professionnel au sein du Régime général. Il est à son initiative avec l'accord de son employeur. Il peut également être à l'initiative de l'employeur. La prestation est assurée par un conseiller en orientation professionnelle de l'Institut 4.10.

Le Bilan Professionnel Interne (BPI) vous permet :

- De faire le point sur vos acquis professionnels, domaines d'intérêt et perspectives d'évolution,
- D'acquérir une plus grande connaissance des métiers de l'Institution,
- D'élaborer un projet professionnel réaliste et réalisable, interne à votre organisme d'appartenance ou à d'autres organismes de Sécurité Sociale.

Le BPI est une démarche partagée entre vous et votre employeur.

### Le BPI, pour qui ?

---

Vous devez justifier de **5 années d'ancienneté** du Régime général de Sécurité sociale **dont 12 mois au sein de l'organisme** pour demander à bénéficier d'un BPI.

### Quelle est la durée du BPI ?

---

La démarche de BPI, d'une durée de 20 h réparties sur une temporalité de 3 à 4 mois, est conduite par un conseiller en orientation professionnelle de l'Institut 4.10. Elle comprend :

- 14 heures de face à face (réunion préalable tripartite, et entretiens en face à face),
- 6 heures de temps de travail personnel.

### Comment se déroule le BPI ?

---

Le BPI est composé de 3 phases :

1. **Une réunion préalable** réalisée en présence de votre employeur, et votre conseiller en orientation professionnelle de l'Institut 4.10.



Elle permet à votre employeur d'explicitier les objectifs et le contexte de la prestation, et de recueillir vos attentes.

## 2. Une phase d'investigation

Cette phase vise à analyser votre parcours professionnel, à identifier vos compétences, à repérer vos centres d'intérêts et motivations et analyser vos comportements professionnels, votre personnalité, vos valeurs et vos contraintes.

Elle est composée d'entretiens avec le conseiller, et de temps de travaux à mener entre les rendez-vous.

A l'issue de la phase d'investigation, une première tendance de projet se dessine.

## 3. Une phase de définition du projet professionnel

Cette phase vise à coconstruire avec votre conseiller un ou plusieurs objectifs d'évolution réalistes, **au sein de votre organisme ou au sein de l'Institution**. Elle permet d'identifier les moyens de réaliser votre projet (tutorat, formation, obtention d'un titre ou diplôme, etc.).

A l'issue de cette phase une synthèse est élaborée par votre conseiller. Elle **est soumise à votre validation, afin que vous la transmettiez à votre employeur pour partager les résultats du bilan et envisager la suite de la démarche**.

## Comment faire pour en bénéficier ?

---

Il suffit d'en faire la demande auprès de votre direction pour lui indiquer votre souhait et d'**obtenir, le cas échéant, son autorisation d'effectuer un BPI sur décision de l'employeur**. Si le BPI vous est proposé par votre employeur, il ne peut déclencher la prestation sans votre accord express.

**Le BPI est financé par votre employeur.**



## FICHE 3 - Le Bilan de Compétences

**Faire le point sur ses compétences, mesurer ses acquis, envisager une reconversion ou une réorientation professionnelle**

### Qu'est-ce que le bilan de compétences (BC) ?

---



Le bilan de compétences vous permet de faire le point sur vos compétences et vos expériences, professionnelles et personnelles, en vue de définir votre projet professionnel, et le cas échéant, votre projet de formation.

Il vous permet :

- D'analyser vos compétences personnelles et professionnelles, vos aptitudes et vos motivations,
- De définir votre projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation et d'en étudier sa faisabilité,
- D'utiliser vos atouts en vue d'une mobilité vers un autre emploi, d'une formation ou d'une évolution de carrière.

Il est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à votre organisme. Vous devez recourir à un organisme de formation agréé pour le réaliser.



Pour trouver un prestataire de bilan de compétences, vous pouvez vous adresser à un conseiller en évolution professionnelle (CEP). Il est conseillé de solliciter plusieurs prestataires pour choisir celui qui correspond le mieux à vos besoins.

### Le bilan de compétences, pour qui ?

---

Tout salarié peut en bénéficier à son initiative. Il s'agit d'une prestation payante.

### Quelle est la durée du bilan de compétences ?

---

La durée du bilan de compétences varie selon les besoins. Elle ne peut cependant excéder une durée maximum de 24 heures, et se répartit généralement sur plusieurs semaines.

### Comment se déroule le bilan de compétences ?

---

Le bilan de compétences comprend obligatoirement trois phases sous la conduite du prestataire. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre à votre besoin.

1. **La phase préliminaire** a pour objet :

CPNEFP du 16 mars 2023 – Document de présentation des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel



- D'analyser votre demande et vos besoins,
  - De déterminer le format le plus adapté à votre situation,
  - De définir conjointement avec le prestataire les modalités de déroulement du bilan.
2. **La phase d'investigation** vise à vous permettre :
- Soit de construire votre projet professionnel et d'en vérifier la pertinence,
  - Soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.
3. **La phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés**, vous permet de :
- Vous approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation,
  - Recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation de votre projet professionnel,
  - Prévoir les principales modalités et étapes de votre projet, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont votre propriété. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers et à votre employeur qu'avec votre accord.

## Comment le financer ?

---

Le bilan de compétences peut être financé soit :

- **Via votre CPF** : vous pouvez mobiliser votre compte CPF pour financer votre bilan de compétences :
  - ✓ Soit en dehors des heures de travail, ce qui ne nécessite donc pas l'accord de votre employeur,
  - ✓ Soit sur le temps de travail avec l'accord de votre employeur. Dans ce cas, l'employeur est tenu de maintenir votre salaire.

En cas de droits insuffisants sur votre CPF, vous pouvez bénéficier **d'un abondement CPF de la branche** du Régime général de Sécurité sociale, dans la double limite de 24h et de 200€ TTC. Il s'agit d'un forfait maximum. Cet abondement de branche est automatisé, aucune démarche n'est à réaliser auprès de votre employeur pour l'obtenir. Il apparaît automatiquement sur votre compte lors de la finalisation.

- **Via le plan de développement de compétences de votre organisme** : votre employeur peut décider de le financer au même titre que les actions de formation dans le cadre du plan, sur le temps de travail. Il prend dans ce cas en charge le coût de la prestation, les frais annexes et la rémunération. Dans le cadre du plan, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec votre consentement et l'accord de votre employeur. Le bilan fait l'objet d'une convention tripartite signée par votre employeur, l'organisme prestataire de bilan et vous-même. Elle fait mention de la confidentialité des résultats.



# FICHE 4 – La Validation des Acquis de l'Expérience

**Vous possédez de nombreuses expériences que vous souhaitez voir reconnues par un diplôme ou une certification : pensez à la VAE !**

## Qu'est-ce que la VAE ?



La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet à toute personne de faire reconnaître son expérience professionnelle ou personnelle (bénévolat, milieu associatif, période de formation initiale ou continue en milieu professionnel...) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, titre ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) inscrit au RNCP.

Il est également possible de réaliser une VAE partielle pour l'acquisition d'un bloc de compétences d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

A noter : les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) institutionnels sont accessibles par la voie de la VAE. Renseignez-vous auprès de l'Institut 4.10.

## La VAE, pour qui ?

Quels que soient votre âge, votre nationalité, votre statut et votre niveau de formation, si vous justifiez d'une activité **en rapport direct avec la certification visée**, vous pouvez prétendre à la VAE.

## Comment se déroule la VAE ?

### 1<sup>ère</sup> étape : Se renseigner auprès d'un conseiller VAE

- Vous avez un projet professionnel et vous souhaitez vous assurer que la certification que vous avez identifiée est la plus adaptée à votre parcours :



Contactez un Point Relais Conseil VAE sur [www.vae.gouv.fr](http://www.vae.gouv.fr)

**A noter :** Un conseiller en évolution professionnelle peut être la personne ressource pour vous accompagner dans cette démarche.

Vous pouvez également vous renseigner auprès du Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) de proximité, qui est un organisme de l'Éducation nationale donnant des informations sur les différentes étapes de la démarche VAE, les diplômes, la pertinence du projet...

Trouver son DAVA : <https://francevae.fr/dans-les-dava/>



## 2<sup>ème</sup> étape : Remplir et déposer le dossier administratif de recevabilité auprès du certificateur (Livret 1)

Vous avez identifié la certification qui vous correspond, vous devez alors contacter l'organisme certificateur (ou le DAVA) pour remplir une « demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience » (Livret 1) pour vérifier le respect des conditions d'éligibilité :

- L'inscription de la certification visée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- L'expérience en correspondance avec le contenu du référentiel de la certification.

## 3<sup>ème</sup> étape : Validation de la demande de recevabilité par le certificateur

A la suite de l'examen de la demande de recevabilité, l'organisme certificateur se prononcera **pour un avis de recevabilité ou de non-recevabilité**. Si votre dossier est recevable, vous recevrez une notification. L'absence de réponse au terme des deux mois vaut décision d'acceptation.

La notification peut comporter des recommandations relatives aux formations complémentaires. La recevabilité administrative de la demande ne préjuge en rien de la décision finale du jury.

## 4<sup>ème</sup> étape : Constituer le dossier de présentation de validation de l'expérience en lien avec la certification visée (Livret 2)

Si la demande a été jugée recevable, une date d'évaluation vous sera communiquée.

Pour cette étape, vous pouvez bénéficier **d'un accompagnement pour vous aider à la constitution du dossier de validation (Livret 2) et vous préparer à l'entretien avec le jury**.

L'accompagnement se fait en présentiel mais aussi à distance, il alterne les phases d'entretien individuel avec les phases d'ateliers collectifs d'explicitation.

Il est généralement réalisé par le certificateur.

Cet accompagnement est une prestation payante.

## 5<sup>ème</sup> étape : Evaluation par le jury

Composé d'au moins 25% de professionnels, le jury vérifie que vos acquis correspondent au diplôme auquel vous prétendez.

Lors d'un **oral devant un jury**, vous présentez les éléments de votre dossier de validation de l'expérience. A l'issue, vous obtenez une validation totale, partielle ou un refus.

Nouveautés apportées par la loi du 21 décembre 2022 (dite « Marché du travail ») :

Un service public de la VAE, géré par un groupement d'intérêt public (GIP), est créé qui aura « pour mission d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée », il devra notamment contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours. Des décrets d'applications sont attendus pour sa mise en œuvre concrète.





## Comment financer l'accompagnement à la VAE ?

---

La phase d'accompagnement (facultatif mais préconisé) peut être financée, sous conditions, notamment :

- Par votre employeur dans le cadre de son plan de développement des compétences avec votre consentement,
- Par l'Association paritaire Transition Pro
- En mobilisant votre CPF ou dans le cadre d'un congé VAE (cf. [Fiche 4 Le Congé VAE](#)).
- En cas de droits insuffisants pour financer un accompagnement à la VAE individuelle, vous pouvez bénéficier d'un **abondement CPF de la branche** du Régime général de Sécurité sociale dans la double limite de 24h (ou de 72h si la certification visée est de niveau V) et de 150€ TTC. Il s'agit d'un forfait maximum. Cet abondement de branche est automatisé, aucune démarche n'est à réaliser auprès de votre employeur pour l'obtenir. Il apparaît automatiquement sur votre compte lors de la finalisation.

A noter : Vous pouvez solliciter un congé VAE <sup>1</sup> auprès de votre employeur pour vous absenter sur le temps de travail en vue de réaliser votre accompagnement VAE afin de constituer votre dossier et de vous préparer au passage devant le jury (cf. [Fiche 4 Le Congé VAE](#)).

## L'expérimentation REVA

---

Une expérimentation Reva (reconnaitre et valoriser son expérience) est en cours jusqu'au 30 juin 2023. Elle permet de simplifier et d'accélérer la certification des compétences professionnelles, en proposant une prise en charge personnalisée et financée, avec la mise en place :

- D'une plateforme en ligne simplifiant l'étape du dossier à remplir pour démarrer une VAE
- D'un accompagnement renforcé tout au long du parcours et ce dès le démarrage de celui-ci. L'accompagnement est adapté au profil, au projet et aux disponibilités du salarié.
- D'un financement de l'accompagnement pris en charge et géré par l'accompagnateur « architecte de parcours ». Ce dernier pilote les démarches administratives et financières avec Uniformation.
- D'une réduction des délais afin d'obtenir le diplôme en 6 à 8 mois au lieu de 16.



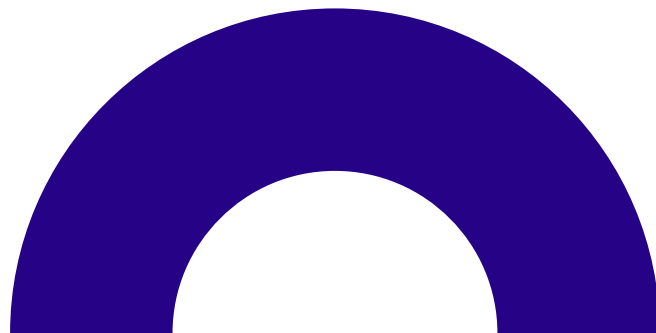
Si vous êtes intéressé : <https://reva.beta.gouv.fr/>

---

<sup>1</sup> Voir Chapitre 2 – [Fiche 4 Le Congé VAE](#)  
CPNEFP du 16 mars 2023 – Document de présentation des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel

# LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION

« Trouver le moyen de financer son projet »





# FICHE 1 – Le Plan de Développement des Compétences

## Adapter et développer vos compétences professionnelles grâce à votre employeur

### Qu'est-ce que le plan de développement des compétences ?

---

C'est un outil de gestion des ressources humaines. Il est établi par votre employeur au niveau local à partir des orientations et des projets de l'organisme et des besoins concourant au développement des compétences professionnelles de ses salariés. **Il vise à répondre à l'obligation de votre employeur qui est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

### A quoi ça sert ?

---

Le plan de développement des compétences sert à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, accompagner une évolution de leur emploi ou un changement d'organisation, développer les compétences, favoriser l'accès à une qualification... Il comprend l'ensemble des actions de formation professionnelle et d'apprentissage.

Il peut également comprendre des bilans de compétences et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) avec votre accord.

Les actions mises en œuvre constituent une modalité d'exécution de votre contrat de travail. Les frais de formation (coûts pédagogiques, frais annexes) sont pris en charge par l'organisme. Vous conservez également votre rémunération et votre protection sociale habituelles.



**A savoir** : les actions inscrites au plan de développement des compétences se déroulent obligatoirement sur le temps de travail au regard des dispositions conventionnelles applicables en matière de formation (Protocole d'accord du 03 septembre 2010 relatif à la formation).

### Le plan de développement des compétences, pour qui ?

---

Tous les salariés peuvent bénéficier d'une action de formation professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences.



Le salarié, notamment à l'occasion de l'Entretien Annuel d'Evaluation et d'Accompagnement (EAEA), peut soumettre un projet de formation à son employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.



**A noter** : il peut être utile de recourir au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) avant votre EAEA pour vous aider à identifier vos besoins de formation. L'article 5 du protocole d'accord du 19 décembre 2019 précise que les « employeurs examinent avec attention toute demande de formation faisant suite à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'établissement de leur plan de développement des compétences ».



# FICHE 2 – Le Compte Personnel de Formation

## Développer vos compétences professionnelles grâce à votre CPF

### Qu'est-ce que le CPF ?



Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

### Comment sont alimentés mes droits CPF ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, vos droits sont convertis automatiquement en euros. Ils se cumulent chaque année sur votre compte personnel de formation :

- À hauteur de **500 € par an** pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année (plafonné à 5 000 €) ;
- A hauteur de **800 € par an pour les salariés peu ou pas qualifiés** qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP) (plafonné à 8 000 €). Cette alimentation suppose une action de votre part, n'hésitez pas à vous connecter sur votre espace : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) afin d'indiquer le dernier diplôme que vous avez obtenu (cf. image ci-dessous).

#### Que sont devenues mes heures CPF anciennement accumulées ?

Vos heures de CPF déjà acquises avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ont déjà été converties en euros, selon un taux de 15 € de l'heure.

#### Que sont devenues mes heures de DIF (droit individuel à la formation) ?

Jusqu'au 30 juin 2021, vous deviez reporter vos heures de DIF sur votre compte CPF pour être conservées et converties en euros à hauteur de 15 € de l'heure sur votre compte personnel de formation. Sans cette formalité, ces heures sont perdues.



## Je déclare mon statut BOETH ou SMQ

### Mes informations professionnelles (SMQ\* et BOETH\*\*)

Dans l'onglet « Mes informations professionnelles », je renseigne :

- mon niveau de diplôme ;
- si je suis bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

\*SQM : salarié moins qualifié

\*\*BOETH : bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Si vous êtes un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Si vous êtes salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, vous bénéficiez également d'une majoration de 300 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Vous avez également la possibilité de déclarer ce statut sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) (cf. image supra)



Pour connaître et vérifier le montant de vos droits CPF, vous devez vous connecter sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) ou sur l'application numérique « Mon compte formation ».

## Qui peut bénéficier du CPF ?

Le CPF est ouvert aux actifs (salariés, demandeurs d'emploi et travailleurs indépendants).

**A noter :** vos droits inscrits sur le compte personnel de formation demeureront acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi. Le compte cesse, en revanche, d'être alimenté et ne peut plus être mobilisé à la retraite sauf pour les heures acquises au titre du compte engagement citoyen (CEC) pour financer les actions de formation destinées à permettre aux volontaires, aux bénévoles et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.



## Quelles formations puis-je suivre avec mon CPF ?

---

Les formations éligibles au CPF sont les formations qualifiantes et certifiantes inscrites obligatoirement sur la plateforme CPF.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, sont accessibles :

- Les actions de formation sanctionnées par :
  - les certifications professionnelles enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
  - les attestations de validation de blocs de compétences
  - les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (dont CléA)
- Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE)
- Les bilans de compétences
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique de permis des véhicules du groupe léger (B) et du groupe lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE)
- Les actions de formation, accompagnement, conseils dispensés aux créateurs/repreneurs d'entreprises
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompiers d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions)



A savoir : il peut être utile de solliciter votre Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) ou de profiter d'un bilan de compétences pour vous aider à identifier les formations éligibles au CPF dans le cadre d'un projet d'évolution professionnel.

## Comment procéder pour réaliser une formation dans le cadre du CPF ?

---

En tant que salarié, l'utilisation du CPF relève de **votre seule initiative**. L'employeur ne peut donc pas vous imposer d'utiliser votre CPF pour financer une formation. Votre refus d'utiliser le CPF pour suivre une formation qu'il vous propose ne constitue pas une faute.

Si vous souhaitez suivre votre formation hors temps de travail (sur votre temps libre), vous n'avez pas à demander l'accord de votre employeur. Vous pouvez mobiliser votre CPF en vous inscrivant à la formation directement sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) ou l'application numérique « Mon compte formation ».

Si vous souhaitez suivre une formation se déroulant en tout ou partie sur le temps de travail, vous devez vous adresser à votre employeur et lui présenter une demande d'autorisation d'absence<sup>2</sup> dans les délais suivants :

---

<sup>2</sup> [Voir annexe 2](#) : Exemple de demande de CPF sur temps de travail





- Au moins 60 jours calendaires avant la date de début de la formation, si celle-ci a une durée de moins de 6 mois,
- Au moins 120 jours calendaires avant la date de début de la formation si celle-ci a une durée de 6 mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour vous notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

**A noter :** L'acceptation par l'employeur, implique que la rémunération est maintenue. En revanche cette autorisation ne vaut pas accord de prise en charge par l'employeur d'un éventuel reste à charge (coût pédagogique et frais annexes de la formation) non couvert par le CPF, sauf accord exprès de l'employeur dans le cadre d'un abondement volontaire.

## Quelle est ma rémunération pendant la formation ?

---

**Si vous avez obtenu l'accord de votre employeur pour suivre votre formation sur le temps de travail**, les heures consacrées à la formation réalisée durant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

**Si vous avez choisi de suivre votre formation hors temps de travail**, sur votre temps libre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

## Comment est financée ma formation ?

---

Vos droits ouverts au titre du CPF permettent de financer les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation facturés par l'organisme de formation). Les autres frais annexes sont exclus de cette prise en charge (frais de transport, de repas, d'hébergement...), et sont en principe à la charge du bénéficiaire.

Si votre solde CPF est insuffisant pour couvrir les frais pédagogiques, il est possible de compléter avec des abondements financiers.

## Comment bénéficier d'abondements en cas de reste à charge ?

---

Les abondements sont des versements complémentaires qui peuvent vous donner la possibilité de compléter le financement de votre projet de formation lorsque votre solde CPF n'est pas suffisant.

En cas de reste à charge, plusieurs types d'abondements peuvent être mobilisés :

- un abondement personnel du salarié (financé par lui-même),
- un abondement de branche, si votre projet de formation correspond aux orientations et priorités définies annuellement par la Cpnefp en matière d'abondement CPF (voir les priorités de financement annuelles de la branche, renseignez-vous auprès de votre service RH / Formation)



cet abondement est automatiquement versé sur votre CPF, lors de la validation de votre projet de formation ;

- un abondement de votre employeur, si votre projet s'inscrit dans la politique de formation définie au niveau local par votre organisme (et sous réserve de son accord<sup>3</sup>) ;
- un abondement lié à l'état de santé au travail du salarié dans le cadre du Compte professionnel de prévention (C2P) ;
- un abondement si vous avez été victime d'un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) d'au moins 10 % ;
- un abondement lié à des activités bénévoles ou de volontariat dans le cadre du Compte engagement citoyen (CEC).

### En pratique, comment s'inscrire à Mon Compte Formation ?



L'inscription au compte CPF vous permet de :

- Connaître le montant en euros des droits dont vous disposez pour vous former ;
- Identifier les formations éligibles au CPF ;
- Réserver et payer une formation avec vos droits formation.



Pour vous inscrire, c'est simple : rendez sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) ou sur l'application numérique « Mon compte formation » et cliquer sur « je créé mon compte ».

N'oubliez pas de vous munir de vos données personnelles suivantes :

- Numéro de sécurité sociale,
- Nom de naissance,
- Courriel.

Afin de renforcer la sécurité du service Mon Compte Formation, il est nécessaire depuis le 25 octobre 2022 d'utiliser FranceConnect+ à la place de FranceConnect pour confirmer l'achat de vos formations.

Pour cela, vous devez créer une Identité numérique La Poste soit directement en bureau de poste, soit sur leur site internet ou via l'application.

Pour répondre aux exigences de sécurité plus fortes de certaines démarches sensibles, FranceConnect+ propose des identités qui utilisent une authentification forte ou vérification en deux étapes. Pendant la connexion, après avoir renseigné votre identifiant, un code ou une information supplémentaire vous sera demandé.



#### Conseils pour vous protéger contre les fraudes et l'usurpation d'identité :

- Ne communiquez jamais d'informations personnelles sensibles telles que votre identité, l'identifiant d'un compte en ligne, un mot de passe ou votre numéro de sécurité sociale, que ce soit par téléphone, par SMS, ou par courriel à des personnes ou organismes que vous n'avez pas authentifiés avec certitude.

<sup>3</sup> [Annexe 3](#) : Exemple de demande d'abondement volontaire employeur au titre du CPF



- Faites attention à vos interlocuteurs sur Internet ou par téléphone. Les fraudeurs utilisent les outils numériques (e-mails, réseaux sociaux...) ainsi que les SMS ou appels téléphoniques en se faisant passer pour des organismes officiels afin de soutirer des informations personnelles ou identifiants, mots de passe...
- Soyez vigilant sur l'utilisation qui est faite de votre identité en ligne. Appuyez-vous sur les e-mails de notification que vous recevez quand vous vous connectez par FranceConnect ainsi que sur votre historique de connexion disponible depuis votre tableau de bord FranceConnect.



# FICHE 3 – Le Projet de Transition Professionnelle

**Vous avez un projet de reconversion professionnelle ou vous souhaitez vous réorienter ? Le Projet de transition professionnelle est fait pour vous.**

## Qu'est-ce que le PTP ?

---



Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) permet aux salariés de s'absenter de leurs postes et de suivre une formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Cette formation peut être réalisée sur ou en dehors du temps de travail.

## Quelles sont les formations éligibles au PTP ?

---

Les formations éligibles sont toutes les formations certifiantes soit :

- Une certification professionnelle enregistrée au RNCP,
- Un ou plusieurs bloc(s) de compétences enregistré(s) au RNCP,
- Une certification enregistrée au répertoire spécifique.

## Qui peut bénéficier d'un projet de transition professionnelle ?

---

Vous pouvez bénéficier d'un projet de transition professionnelle si vous justifiez des conditions suivantes ;

- **Si vous êtes salarié en CDI, vous devez justifier** d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans votre organisme actuel, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.
- **Si vous êtes salarié en CDD, vous devez justifier** d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. Sont exclus de cette prise en compte les contrats suivants :
  - les CUI-CAE,
  - Les contrats d'apprentissage,
  - Les contrats de professionnalisation,
  - Les contrats conclus avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
  - Et les CDD qui se transforment en CDI.



Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi ;
- Depuis le 31 mars 2022, les salariés ayant connu, dans les 24 mois ayant précédé sa demande de projet de transition professionnelle, soit une absence au travail résultant d'une maladie professionnelle, soit une absence au travail supérieure à une durée d'au moins 6 mois résultant d'un accident du travail, d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

## Qui finance le PTP ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles (CPIR) – appelées associations Transitions Pro (ATpro) – sont chargées d'instruire et de financer les projets de transition professionnelle des salariés.

Pour présenter votre demande, vous devez prendre contact avec l'association régionale relevant de votre lieu de résidence principale ou de votre lieu de travail. Celle-ci acceptera ou non le financement de votre dossier pour les coûts pédagogiques, et de tout ou partie de la rémunération si votre projet se réalise sur le temps de travail.



**A savoir** : en cas d'accord de prise en charge par l'association Transition Pro, les droits inscrits sur votre compte personnel de formation (CPF) sont automatiquement décrémentés.

Les dossiers sont évalués en fonction de trois critères principaux :

- La cohérence du Projet de Transition Professionnelle destinée à permettre de changer de métier ou de profession,
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue du bilan de positionnement préalable,
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.



Pour trouver votre association Transitions Pro régionale  
<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/cpir>

## Quelle est la rémunération du salarié pendant la formation ?

Si votre dossier est accepté par l'association Transition Pro, vous bénéficierez d'un droit à rémunération minimale **sous réserve d'assiduité** conformément au tableau ci-dessous :

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1 200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 x SMIC	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'un an
≥ 2 x SMIC	90 % du SR Plancher : 2 x le SMIC	60 % du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC

CPNEFP du 16 mars 2023 – Document de présentation des dispositifs de formation professionnelle mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel



Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur verse la rémunération **conformément à la prise en charge** (sauf accord plus favorable) au salarié et paye les cotisations sociales. Il se fait ensuite rembourser de la prise en charge par l'association Transition Pro à réception des justificatifs d'assiduités.

Le PTP est assimilé à du temps de travail pour :

- L'acquisition des congés payés,
- L'acquisition des droits dus à l'ancienneté.

## Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'un PTP ?

**A noter** : Il est très fortement préconisé de réaliser en amont un CEP ([voir chapitre 1- c fiche 1 CEP](#)).

**1<sup>ère</sup> étape** : vous devez en premier lieu **réaliser un positionnement préalable** auprès de l'organisme de formation choisi. Ce positionnement est gratuit. Il consiste à évaluer votre parcours, vos compétences et acquis professionnels afin que l'organisme de formation puisse déterminer un parcours de formation personnalisé (durée, blocs de compétences...).

**2<sup>ème</sup> étape** : vous devez **déposer un dossier de demande de financement auprès de** l'association Transitions Pro proche du lieu de travail ou de la résidence principale. Il est impératif de déposer le dossier complet au moins 3 mois avant la date de début de la formation (2 mois pour les dossiers PTP CDD).

**3<sup>ème</sup> étape** : vous devez **adresser à votre employeur une demande écrite d'autorisation d'absence<sup>4</sup>** :

- 60 jours calendaires avant la date de début de la formation si celle-ci a une durée de moins de 6 mois,
- 120 jours calendaires avant la date de début de la formation si celle-ci a une durée de 6 mois et plus.



Votre demande d'autorisation d'absence doit être faite par écrit et comprendre les mentions suivantes :

- Le titre de la formation,
- Les dates de début et fin de formation,
- La durée de formation,
- L'organisme de formation,
- L'intitulé et la date de l'examen concerné.

Votre employeur doit répondre par écrit **dans les 30 jours suivant la réception de la demande** de congé. En l'absence de réponse dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Votre employeur ne peut refuser votre demande d'absence dans le cadre d'un projet de transition professionnelle que dans le cas où votre demande ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

<sup>4</sup> [Voir annexe 4](#) : Exemple de demande d'autorisation d'absence PTP



En revanche, votre employeur peut vous 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 du comité social et économique),
- En raison d'effectifs simultanément absents (si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle dépasse 2 % de l'effectif total dans les établissements de plus 100 salariés).

En cas de refus ou de report, la réponse de l'employeur doit être motivée.

**À noter** : Si vous êtes salarié en CDD, la demande d'autorisation d'absence de votre employeur n'est nécessaire que dans le cas où la formation débute pendant l'exécution de votre contrat.





## FICHE 4 – Le congé VAE

### Bénéficiaire de temps pour préparer sa validation des acquis de l'expérience (VAE)

#### Qu'est-ce qu'un congé VAE ?

---

Le congé VAE est un congé spécifique permettant au salarié de s'absenter pour préparer son dossier de validation de l'expérience qui sera examiné par un jury de l'organisme certificateur.

#### Qui peut en bénéficier ?

---

Vous pouvez bénéficier d'un congé VAE si vous justifiez d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée.

#### Quelle est la durée du congé VAE ?

---

La durée de ce congé est de 48 heures maximum, quel que soit le niveau du cadre national des certifications professionnelles que vous détenez.

#### Quelle prise en charge puis-je espérer pour un congé VAE ?

---

Le congé VAE est assimilé à du temps de travail effectif, ce qui garantit le maintien de votre rémunération et de la protection sociale par votre employeur.

Le coût de la prestation de validation des acquis de l'expérience n'est en revanche pas pris en charge par votre employeur : il est supporté par le salarié, soit sur vos fonds propres, soit en mobilisant votre compte personnel de formation (CPF).

**A noter** : votre employeur peut également décider de prendre en charge les frais d'une action de VAE dans le cadre de son plan de développement des compétences. Dans ce cas, vous n'êtes pas tenu d'utiliser votre congé VAE.

#### Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'un congé VAE ?

---

**1<sup>ère</sup> étape** : vous devez adresser une demande d'absence à votre employeur au plus tard 60 jours avant le démarrage de l'action. Vous devez joindre à votre demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à la validation.

**2<sup>ème</sup> étape** : Votre employeur a 30 jours calendaires pour vous faire connaître par écrit sa réponse ou les raisons de service motivant le report de son autorisation d'absence. Une absence de réponse passé ce délai vaut accord.



**3<sup>ème</sup> étape** : Une fois votre congé accordé, vous devez justifier de votre absence en remettant à votre employeur tout justificatif attestant de votre participation aux actions de validation des acquis de l'expérience (justificatifs fournis par l'autorité de certification et le cas échéant, par l'organisme accompagnateur).



# FICHE 5 – La reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

**Vous souhaitez une reconversion ou une promotion sociale ou professionnelle ? La Pro-A peut être la solution pour vous.**

## Qu'est-ce qu'une reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ?

---

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

## Quelles sont les formations éligibles à la Pro-A ?

---

Au sein du Régime général de Sécurité sociale, 6 CQP et 4 diplômes d'Etat sont ouverts à la Pro-A.

Il s'agit respectivement des certifications professionnelles suivantes, listées dans le Protocole d'accord du 19 décembre 2019, étendu par arrêté des ministres :

- CQP Gestionnaire conseil ;
- CQP Conseiller offres de service ;
- CQP Contrôleur recouvrement ;
- CQP Contrôleur allocataires ;
- CQP Inspecteur du recouvrement DAMC ;
- DE Aide-soignant ;
- DE Infirmier ;
- DE Moniteur éducateur ;
- DE Educateur spécialisé.

Enfin, la Pro-A peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA et CléA numérique).

## Qui peut en bénéficier ?

---

Vous devez remplir deux conditions cumulatives :

- être titulaire soit d'un CDI, soit d'un Contrat Unique d'Insertion à durée indéterminée (CUI-CDI), soit être en activité partielle ;
- être titulaire d'un diplôme d'au maximum BAC +2. En effet, si vous êtes titulaires d'un BAC +3 ou plus vous ne pouvez pas prétendre à ce dispositif ;
- être salarié d'un organisme de droit privé du Régime général de Sécurité sociale, ou d'un établissement public administratif du Régime général de Sécurité sociale (Caisses nationales, EN3S) qui a signé une convention et effectue un versement à l'Opco Uniformation.



Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour réaliser la Pro-A.

## Quelle est la durée d'une Pro-A ?

---

La durée d'une Pro-A est généralement entre 6 à 12 mois.

Elle peut également être d'une durée :

- De 24 mois pour toutes les certifications professionnelles listées dans l'accord de branche et éligibles à la Pro-A (cf. ci-dessus) ;
- De 36 mois pour les publics dits « prioritaires » visant l'une des certifications professionnelles listées dans l'accord de branche. Sont considérés comme publics prioritaires : les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (le lycée) et ne disposant pas d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits depuis plus de 1 an à Pôle emploi), les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes en contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de formation en organisme de formation ne peut être inférieure à 150 heures, et doit être comprise entre 15 % et 70 % de la durée totale de votre avenant.

## Quelle est votre rémunération pendant la formation ?

---

Durant la formation réalisée en Pro-A, vous bénéficiez d'un maintien de votre rémunération et de tous les avantages associés à votre contrat de travail.

## Quelle est la prise en charge pour une formation réalisée en Pro-A ?

---

La formation suivie dans le cadre d'une Pro-A est financée par votre employeur, qui bénéficie d'une prise en charge par l'Opco Uniformation sur la base d'un forfait horaire.

Dans le cadre de la Pro-A, aucune clause de dédit formation ne peut être signée.

Le dispositif de Pro-A peut s'articuler avec d'autres dispositifs de financement en cas de formation excédant la durée de 24 mois.

## Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'une Pro-A ?

---

Vous pouvez être à l'initiative d'une demande de Pro-A, ou votre employeur peut également vous la proposer.

**Etape 1 :** Echangez sur le projet de formation en Pro-A avec votre employeur, le cas échéant, lors de votre entretien professionnel.

**Etape 2 :** Si votre employeur accepte votre projet, vous signerez un avenant à votre contrat de travail. Seules les conditions d'exécution habituelles de votre contrat de travail sont suspendues, donnant place à la formation par alternance sur le calendrier de l'action de formation que vous envisagez de suivre. L'avenant mentionnera la durée de la formation ainsi que la certification professionnelle visée.

**Etape 3 :** A l'issue de la Pro-A, vous retrouvez a minima votre poste ou un poste correspondant.



## FICHE 6 – Le contrat d'apprentissage

**Vous souhaitez vous reconvertir mais votre dossier n'est pas accepté dans le cadre du PTP<sup>5</sup>, vos droits CPF<sup>6</sup> sont insuffisants ou la Pro-A<sup>7</sup> n'est pas mobilisable ? Le contrat d'apprentissage peut être une solution pour vous former.**

### Qu'est-ce qu'un contrat d'apprentissage ?

---

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié ; il a pour objectif de permettre à un jeune de suivre une formation professionnelle générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir :

- un diplôme d'Etat (CAP, Bac, BTS, licence, master...) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui associe :

- une formation dans l'organisme, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

### Quelles sont les formations éligibles au contrat d'apprentissage ?

---

Le contrat d'apprentissage permet de préparer un titre ou un diplôme inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

### Qui peut en bénéficier ?

---

Si vous êtes titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut, si vous le souhaitez et que votre employeur en est d'accord, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage **conclu avec votre employeur**, sous réserve de :

- soit respecter les conditions relatives à l'âge (jusqu'à 29 ans révolus au début de l'apprentissage) ;

---

<sup>5</sup> PTP = Projet de Transition Professionnelle. Pour en savoir plus, rendez-vous à la [fiche 3](#)

<sup>6</sup> CPF = Compte Personnel de Formation. Pour en savoir plus, rendez-vous à la [fiche 2](#)

<sup>7</sup> Pro-A = Reconversion ou Promotion par l'Alternance. Pour en savoir plus, rendez-vous à la [fiche 5](#)



- soit bénéficier de la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- soit avoir un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie ;
- soit être inscrit en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du Code du sport.

## Quelle est la durée d'un contrat d'apprentissage ?

---

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans. Elle peut être augmentée jusqu'à 4 ans dans les cas suivants :

- si vous avez la reconnaissance de travailleur handicapé ;
- si vous êtes reconnu comme sportif de haut niveau ;
- si, en tant qu'apprenti, vous avez échoué à votre examen.

La durée de votre formation en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou du titre à finalité professionnelle visé.

## Quelle est votre rémunération durant la réalisation du contrat d'apprentissage ?

---

Légalement, votre rémunération est celle d'un apprenti. Selon la situation, il est possible que votre employeur maintienne votre rémunération.

## Quelle est la prise en charge pour une formation réalisée en contrat d'apprentissage ?

---

La formation suivie dans le cadre d'un contrat d'apprentissage est gratuite pour vous, votre employeur bénéficiant de prises en charge par l'Opco Uniformation qui ont été fixées par la branche, ou à défaut, par un arrêté de carence.

## Quelle est la marche à suivre pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage lorsqu'on est déjà un salarié en CDI ?

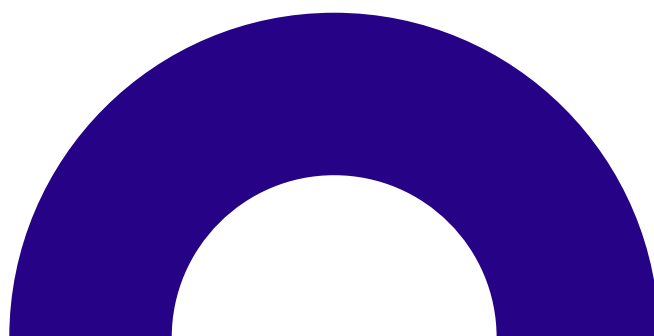
---

**Etape 1 :** discutez de votre projet avec votre employeur.

**Etape 2 :** lorsque le projet est validé par vous-même et votre employeur, vous signez un avenant visant à la suspension de votre CDI durant la réalisation de la formation par apprentissage. Pour se faire, vous devez signer un contrat d'apprentissage.

**Etape 3 :** à la fin du contrat d'apprentissage, vous retrouvez à minima votre poste ou un poste correspondant.

# ANNEXES







## ANNEXE 1 – Tout comprendre en un clin d'œil sur les dispositifs

DISPOSITIFS	INITIATIVE	REALISATION	OBJET	FORMATIONS ELIGIBLES	FINANCEMENT	INTERLOCUTEURS
CEP	Salarié	Hors temps de travail et possibilité sous conditions sur temps de travail dans la limite d'une demi-journée (sauf exception portant à 1 journée)	S'informer, échanger et préparer son projet professionnel	Le CEP n'est pas une formation	Gratuit (voir opérateurs CEP)	Opérateurs CEP
BPI	Salarié avec accord de l'employeur	Sur temps de travail	Accompagner un salarié dans son projet d'évolution professionnelle au sein de l'Institution	Le BPI n'est pas une formation	Financé par l'employeur	Employeur et I4.10
BILAN DE COMPETENCES	Salarié	Sur temps de travail ou Hors temps de travail	Faire le point sur ses compétences	Le bilan de compétences n'est pas une formation.	A la charge du salarié via son CPF sauf si accord d'employeur sur son plan de développement des compétences	Organismes de formation prestataire de Bilan de compétences
VAE	Salarié	Sur temps de travail ou Hors temps de travail	Obtenir une certification professionnelle ou un bloc de compétences d'une certification enregistrée au RNCP par la reconnaissance de l'expérience professionnelle	La VAE n'est pas une formation	A la charge du salarié via son CPF sauf si accord de prise en charge par l'employeur sur son plan de développement des compétences	DAVA ET Opérateurs CEP
PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	Employeur	Sur temps de travail	Développer les compétences des salariés via la formation professionnelle	Toute action concourant au développement des compétences	A la charge de l'employeur	Employeur
CPF	Salarié	Hors temps de travail sauf accord employeur en tout ou partie sur temps de travail avec maintien de la rémunération.	Développer ses compétences	Toutes les formations certifiantes inscrites dans « Mon compte formation »	A la charge du salarié via son CPF (et employeur s'il abonde)	« Mon compte formation » et l'employeur dans le cadre d'abondements
PTP	Salarié	Hors temps de travail ou sur temps de travail avec autorisation d'absence de l'employeur	Changer de métier ou de profession	Certifications professionnelles ou bloc(s) de compétences inscrites au RNCP Certifications enregistrées au répertoire spécifique	En tout ou partie par l'association Transition Pro (CPIR)	Associations Transition Pro régionale



DISPOSITIFS	INITIATIVE	REALISATION	OBJET	FORMATIONS ELIGIBLES	FINANCEMENT	INTERLOCUTEURS
Congé VAE	Salarié	Congé spécifique	Obtenir un congé plafonné à 48h pour préparer son dossier de validation de l'expérience qui sera examiné par un jury	VAE	Maintien de la rémunération Le coût de la prestation est supporté par le salarié soit sur fonds propres soit dans le cadre du CPF.	Employeur pour la demande de congé



## ANNEXE 2 - Exemple de demande de CPF sur temps de travail

---

**A noter :** Lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge dans les délais  
60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,  
ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

XXX (Nom, prénom, coordonnées)

XXX (Nom de l'organisme)  
À l'attention de XXX (Monsieur, Madame) XXX  
XXX (Adresse de l'organisme)

À XXX (Ville), le X/X/X (date)

Objet : Demande d'autorisation d'absence du CPF en tout ou partie sur temps de travail.

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que je souhaite mobiliser mon Compte Personnel de Formation (CPF) afin de suivre la formation suivante :

(Intitulé de la formation).

Cette formation me permettra (argumentaires à développer) .....

A cet égard, je vous demande de bien vouloir prendre en considération ma demande d'autorisation d'absence sur mon temps de travail.

Cette formation est d'une durée totale de [...] heures se déroulera du [...] au [...] selon le planning joint.

[x] heures seront réalisées sur le temps de travail.

En cas d'acceptation, j'ai noté que seule ma rémunération serait maintenue.

Je vous remercie vivement pour tout l'intérêt que vous voudrez bien porter à ma demande.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

XXX (Signature)

*N.B. : L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de ma demande, vaudra acceptation conformément aux dispositions du code du travail.*



## ANNEXE 3 - Exemple de demande d'abondement volontaire employeur au titre du CPF

**A noter :** Lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge dans les délais

60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois, ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

XXX (Nom, prénom, coordonnées)

XXX (Nom de l'organisme)  
À l'attention de XXX (Monsieur, Madame) XXX  
XXX (Adresse de l'organisme)

À XXX (Ville), le X/X/X (date)

Objet : Demande de co-construction au titre du CPF

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que je souhaite mobiliser mon Compte Personnel de Formation (CPF) afin de suivre la formation suivante :

(Intitulé de la formation).

Cette formation me permettra (argumentaires à développer) .....

A cet égard, je souhaiterais que vous m'accompagniez dans la mise en place de ce projet en :

- D'une part, m'autorisant à effectuer mon CPF sur mon temps de travail pour (x) heures selon le planning joint,
- D'autre part, m'accordant un abondement en droits complémentaires à hauteur de (x) euros sur la base de mon dossier CPF joint (*consulter dans le moteur de recherche de Mon Compte Formation, sélectionner la formation de son choix et télécharger en PDF les éléments récapitulatifs de celle-ci*). Mon solde CPF n'étant pas suffisant pour couvrir les coûts pédagogiques de la formation.

Je vous remercie vivement pour tout l'intérêt que vous voudrez bien porter à ma demande.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

XXX (Signature)

*N.B. : L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de ma demande, vaudra acceptation conformément aux dispositions du code du travail.*



## ANNEXE 4 - Exemple de demande de congé spécifique dans le cadre d'un PTP

**A noter :** Lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge dans les délais

60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,  
ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

XXX (Nom, prénom, coordonnées)

XXX (Nom de l'organisme)  
À l'attention de XXX (Monsieur, Madame) XXX  
XXX (Adresse de l'organisme)

À XXX (Ville), le X/X/X (date)

Objet : demande de congé spécifique dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle

XXX (Madame), (Monsieur),

J'ai l'honneur de vous demander un congé spécifique pour suivre dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (Art. R. 6323 -10 et suivants du Code du travail) la formation suivante :

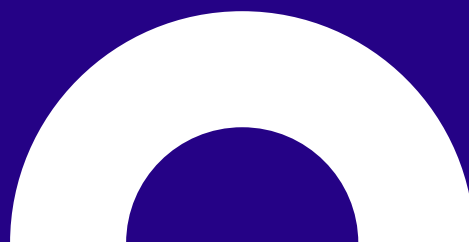
XXX (intitulé de la formation), dispensée par l'organisme XXX (nom et adresse de l'organisme de formation).

Cette formation se déroulera du X/X/X au X/X/X (début et fin de formation), pour une durée totale de XXX heures, à raison de XXX heures par XXX (mentionner « semaine » ou « mois »), à temps XXX (mentionner « complet » ou « partiel »). L'examen pour le titre ou le diplôme de XXX (intitulé de l'examen) se déroulera le XXX (date de l'examen).

Je formule cette demande sous réserve de la confirmation de mon admission par l'organisme de formation et du financement de mon projet par l'association Transitions Pro de (indiquer la région).

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, XXX (Madame, Monsieur) l'expression de mes salutations distinguées.

XXX (Signature)



## **Nous contacter**

### **Ucanss**

6, rue Elsa Triolet  
93100 Montreuil  
[www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr)

## **Rédaction**

Direction de la formation  
professionnelle

## **Crédits photo**

© iStock

Mars 2023

**Retrouvez ce guide  
sur [www.ucanss.fr](http://www.ucanss.fr)**

