

Objectifs

Le CPF (Compte personnel de formation) de transition professionnelle est un dispositif qui permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de mobiliser son CPF pour suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue certifiante afin de changer de métier ou de profession.

Bénéficiaires

Tous les salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession peuvent y prétendre s'il justifie d'une ancienneté de 24 mois, discontinue ou non.

- Si vous êtes salarié en CDI : vous devez également justifier de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.
- Si vous êtes salariée en CDD : vous devez justifier d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. Etre toujours en poste lorsque vous déposez votre demande de CPF-TP et votre formation doit débiter au maximum 6 mois après la fin de votre contrat.

La demande de congé auprès de l'employeur doit être adressée dans des délais contraints selon la durée de la période d'interruption continue de travail.

L'employeur dispose de 30 jours pour répondre (le refus doit être expressément motivé).

A savoir : il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les travailleurs handicapés. Au même titre que pour le salarié licencié pour inaptitude ou pour motif économique et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi.

Formations éligibles

- Formations certifiantes inscrites au Répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP),
- Formations délivrées en vue d'obtenir un bloc de compétences,
- Les bilans de compétences et les actions pour valider les acquis de l'expérience (VAE),
- La préparation au permis de conduire des véhicules légers,
- Les formations spécifiques pour les créateurs ou les repreneurs d'entreprises.

Mise en œuvre de l'action de formation

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

- **Positionnement du salarié**
 - Il doit au préalable, à l'occasion d'un positionnement réalisé gratuitement par l'organisme de formation choisi, identifier ses acquis professionnels pour définir la durée et le parcours de formation qui sera suivie.
- **Accompagnement :**
 - Pour préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre, le salarié a la possibilité de faire appel à un conseiller en évolution professionnelle.
- **Validation du projet**
 - Le projet de transition professionnelle est, ensuite, examiné par la Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), nouvelles instances créées au plus tard le 31 décembre 2019, qui valide la pertinence du projet et du positionnement préalable, et instruit la demande de financement.
- **Congé de formation**
 - Le salarié, sous réserve d'obtenir une autorisation d'absence de la part de son employeur, bénéficie d'un congé spécifique pour mener à bien son projet de transition professionnelle.
 - La durée de la formation est prise en compte pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise.
 - Il doit justifier chaque fin de mois de son assiduité à l'action de formation ainsi qu'à sa reprise du travail.

Prise en charge financière

- Prise en charge des frais pédagogiques et des frais liés à la formation assurée les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) à compter du 1^{er} janvier 2020.
- Rémunération minimale du salarié pendant la formation : versée par l'employeur, puis remboursée la Commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente, à compter du 1^{er} janvier 2020.