

# ***Envie de changer de métier ?***

C'est possible avec  
le Projet de Transition Professionnelle



## **NOTE D'INFORMATION**

PARTENAIRE D'AVENIR

# **TRANSITIONS**

**PRO**

Bourgogne  
Franche-Comté

# SOMMAIRE

Transitions Pro	Page 3
Les acteurs de votre projet	Page 4
CPF « Classique » ou Projet de Transition Professionnelle ?	Page 6
Projet de Transition Professionnelle	Page 7
Les démarches à effectuer	Page 11
Examen de la demande	Page 15
Conditions de prise en charge	Page 18
1. La rémunération	Page 18
2. Les coûts pédagogiques	Page 20
3. Les aides à la mobilités (frais annexes)	Page 21
4. La période d'application en entreprise (stage pratique)	Page 22
Cas particuliers	Page 24
Nos coordonnées	Page 26

*Cette note d'information s'appuie sur les textes en vigueur « Liberté de choisir son avenir professionnel » N°2018-771 du 5 septembre 2018.*

*Ce document est non contractuel et peut amener à évoluer*

# TRANSITIONS PRO

---

## ❖ Qui sommes-nous ?

---

Avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le **Fongecif devient Transition Pro le 1er janvier 2020.**

**Acteurs majeurs de la formation professionnelle**, les associations Transitions Pro sont les partenaires des salariés qui souhaitent se reconverter. Elles sont présentes dans chaque région (18 régions métropolitaines et d'outre-mer) et coordonnées par l'association paritaire nationale Certif'Pro, en lien avec l'ensemble des acteurs nationaux et régionaux.

Transitions Pro est une structure paritaire, dirigée par les Partenaires Sociaux qui s'engagent en faveur du développement des compétences, de la transition professionnelle et plus généralement en faveur de l'emploi dans les territoires.

---

## ❖ Quels sont nos domaines d'expertise ?

---

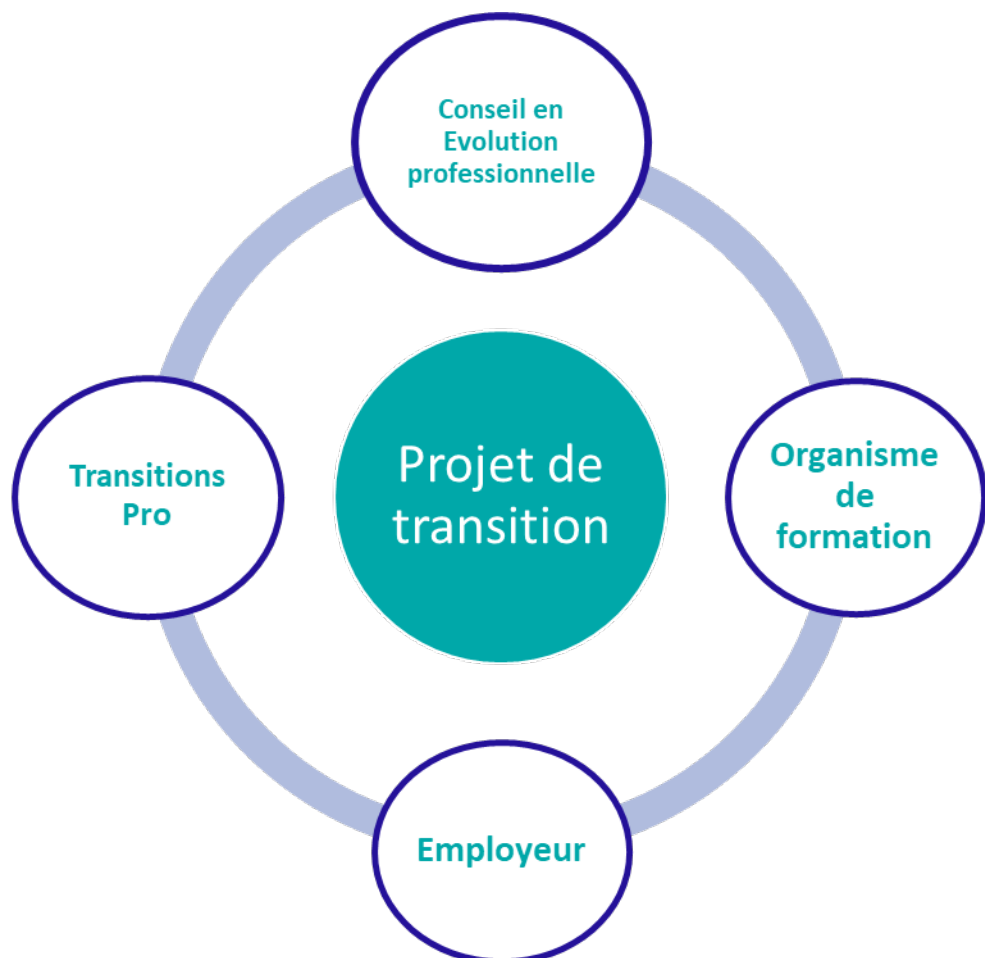
- Instruction des demandes, financement et suivi des projets de transition professionnelle,
- Organisation des actions d'information sur la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA), et les sessions de validation de cette certification dans la région,
- Atteste du caractère réel et sérieux des projets de reconversion professionnelle des démissionnaires,
- Identifie les besoins en matière d'emploi et de compétences dans sa région,
- Développe des partenariats avec l'ensemble des acteurs territoriaux en charge de l'emploi et du développement des compétences,
- Informe et accompagne les salariés vers les partenaires territoriaux, (CEP, organismes de formation, Pôle Emploi, Apec...),
- Contrôle la qualité des formations dispensées dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

## Les acteurs de votre projet



Plusieurs acteurs dans votre projet de transition professionnelle :

- Opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)
- L'organisme de formation
- Votre employeur
- Transitions Pro



---

## ❖ Qu'est-ce que le CEP ?

---

Tout actif, salarié, indépendant, demandeur d'emploi, porteur de projet... peut bénéficier gratuitement d'un **conseil en évolution professionnelle**, à chaque moment de sa vie, pour s'orienter et construire un projet professionnel. Créé en 2014, le conseil en évolution professionnelle permet de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle. Avec la loi du 5 septembre 2018, c'est maintenant un vrai levier pour agir et choisir son avenir professionnel.

---

## ❖ L'accompagnement par un CEP, pour quoi faire ?

---

Quelles que soient vos envies : le conseil en évolution professionnelle sert à faire le point, évoluer, vous informer, changer de métier, ...

C'est :

- un temps pour vous,
- un espace pour parler formation, compétences et certifications professionnelles,
- l'occasion d'évoquer la mobilité ou la reconversion professionnelle, la création/reprise d'entreprise,
- le moyen de vous apporter des réponses à la diversité de vos besoins,
- co construire votre projet avec le conseiller qui vous accompagne tout au long de sa mise en œuvre.

A chaque moment de votre vie, vous pouvez bénéficier du conseil en évolution professionnelle.

---

## ❖ Quelles sont les modalités d'accès au CEP ?

---

Le Conseil en Evolution Professionnelle est un dispositif :

- d'accompagnement **gratuit et personnalisé** proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation et ses projets professionnels,
- **accessible à tous** : un dispositif accessible aux personnes en recherche d'emploi, aux salariés du secteur privé, travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs,
- proposé sur **l'ensemble du territoire**.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, Transitions Pro n'assure plus cette mission. Pour les actifs occupés du secteur privé, nous vous invitons à :**

- consulter le site internet dédié : [www.mon-cep.org/bourgognefranche-comte.fr](http://www.mon-cep.org/bourgognefranche-comte.fr)
- appeler le numéro de téléphone unique : **09 72 01 02 03** (non surtaxé)  
(du lundi au vendredi de 8h00 à 19h00 et le samedi de 9h à 12h)

**Pour les autres situations, connectez-vous sur [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)**

# CPF « Classique » ou Projet de Transition Professionnelle ?

---

## ❖ Quelles différences majeures entre le CPF « Classique » et le Projet de Transition Professionnelle ?

---

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

**Le projet de transition professionnelle** est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, **permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet**. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation. **Dans ce cas, Transitions Pro mobilise obligatoirement et prioritairement les droits acquis par le salarié sur son compte CPF faisant l'objet d'une décision de prise en charge.**

Certes, ces deux modalités permettent l'accès à des formations certifiantes dont la liste est disponible sur le site Mon compte formation.

En revanche, le CPF « classique » est plus large et permet le financement :

- des habilitations enregistrées au répertoire spécifique
- d'actions permettant la validation de la VAE
- de bilans de compétences
- de permis B et poids lourds : code et pratique
- d'actions de formation, d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises
- en vue d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.)
- du socle de connaissances et de compétences

Le projet de transition professionnelle ne s'adresse qu'au salarié de droit privé alors que le public éligible au CPF « classique » est bien plus large.

# Projet de Transition Professionnelle

Votre situation ne vous convient plus, vous souhaitez changer de métier ou de profession en passant par un parcours formatif : **Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)** peut vous permettre de mener à bien ce changement.

---

## ❖ Qu'est-ce qu'un projet de transition professionnelle ?

Un projet de transition professionnelle éligible aux financements mutualisés du compte personnel de formation est un projet de **changement de métier ou de profession à l'initiative du salarié**, nécessitant une formation certifiante délivrée par un organisme de formation présentant des gages de qualité et offrant des perspectives d'emploi.

**Le projet doit être cohérent, le parcours de formation et les modalités de financement pertinents et les perspectives d'emploi doivent être attestées.**

***Dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise, votre projet doit être validé par un expert de la création d'entreprise (Business Plan ou prévisionnel sur 3 ans + étude de marché) Exemple : BGE – Chambre de commerce***

---

## ❖ Comment apprécier le changement de métier ?

Pour définir s'il s'agit bien d'un changement de métier ou de profession, Transitions Pro s'appuie sur l'une des deux modalités suivantes :

- Changement du **code ROME** (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) entre le métier occupé au moment de la demande de financement et le métier ciblé après la formation,
- Changement de **groupe au sein de la nomenclature d'activité française** : code NAF diffusé par l'INSEE.

Si, à minima, l'une de ces deux modalités n'est pas respectée, et sans autre élément objectif permettant d'apprécier le changement de métier ou de profession, le dossier de demande de financement d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP) ne pourra pas être étudié par Transitions Pro et sera considéré comme **irrecevable**.

Le changement d'employeur associé au changement de métier ou de profession tel que définie n'est pas exigé.

---

## ❖ Quelles sont les formations financées dans le cadre du Projet de Transition Professionnelle (PTP) ?

Le Projet de Transition Professionnelle peut être utilisé pour financer une **formation certifiante**, c'est-à-dire une action de formation sanctionnée :

- Soit par une **certification enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles** (RNCP) élaboré par France compétences ou l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée à ce même répertoire,

- Soit par une **certification enregistrée au Répertoire Spécifique (RS) également élaboré par France Compétences.**

Tout comme les autres formations certifiantes, les formations sanctionnées par des certifications ou habilitations enregistrées au RS sont éligibles à un PTP **uniquement si ces formations relèvent bien de l'initiative du salarié et sont destinées au changement de métier ou de profession.**



### **Ne sont pas éligibles les formations**

- relevant de l'initiative de l'employeur actuel du salarié candidat au PTP au regard de son emploi ,
- ne couvrant pas l'ensemble des compétences d'un métier ou une ou d'une profession (ex : TOEIC, TOEFL, Certification de compétences managériales, ...)

### **>>> Les habilitations**

Les habilitations se limitant à une autorisation, après formation spécifique, délivrée à une personne spécialement désignée ou qualifiée pour un travail déterminé de surveillance, d'entretien ou d'utilisation d'un matériel particulier ou d'un produit ne sont pas éligibles (ex : service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes (SSIAP), Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité (CACES), Habilitation électrique,...).

À l'inverse, sont éligibles les habilitations constituant bien un ensemble de compétences nécessaires pour le changement de métier ou de profession (ex : examen d'accès à la profession de conducteur de taxi mandataire judiciaire à la protection des majeurs,... )

### **>>> Les formations longues (sur plusieurs années)**

Pour les formations sur plusieurs années, TRANSITIONS PRO BFC ne prendra en charge que **la première année**. Il **conviendra de présenter toutefois les moyens de financement mobilisés (ingénierie financière) sur la durée totale (année 2 et 3)**.

Une autorisation d'absence, un devis et un calendrier devront être adressés **pour la première année uniquement**.

**ATTENTION !** Si vous disposez d'une rémunération supérieure à deux fois le SMIC, une dégressivité de la prise en charge des salaires sera appliquée (se reporter à la rubrique ci-dessous "Conditions de prise en charge).

Un projet est éligible uniquement si la formation concerne une certification toujours enregistrée au (RNCP ou au RS) à la date de début de formation. La date de début de la formation financée ne peut être postérieure à la date d'échéance de l'enregistrement figurant au répertoire.

Une demande de financement de CPF PTP est valable pour une seule certification.

L'action de formation peut se dérouler **en tout ou partie sur temps de travail** mais également **en dehors du temps de travail**.



❖ **Quelles conditions d'ancienneté\* remplir pour pouvoir bénéficier d'un congé de transition professionnelle ?**

Nature du/des contrat(s)	En qualité de salarié	Dans l'entreprise
<b>CDI</b>	24 mois minimum consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs	12 mois
<b>CDD en cours</b>	24 mois minimum consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années	4 mois de contrats CDD en entreprises, consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois**
<b>Intérim sous contrat de travail temporaire ou salarié en CDI intérimaire ***</b>	1600 heures travaillées dans la branche Sur une période de référence de 18 mois	Dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire ou le groupe d'entreprises de travail temporaire, dans lequel est déposé la demande du congé
<b>Intermittents du spectacle</b>	220 jours de travail ou cachet répartis sur les 2 à 5 dernières années et selon le cas, l'une des conditions d'ancienneté suivantes <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pour le <b>technicien du spectacle enregistré</b> : 130 jours de travail sur les 24 derniers mois ou 65 jours sur les 12 derniers mois</li> <li>○ pour le <b>technicien du spectacle vivant</b> : 88 jours de travail sur les 24 derniers mois ou 44 jours sur les 12 derniers mois</li> <li>○ pour l'<b>artiste du spectacle</b> : 60 jours de travail ou 60 cachets sur les 24 derniers mois ou 30 jours ou 30 cachets sur les 12 derniers mois</li> </ul>	
<b>Fonctionnaire</b>	Non concerné par le dispositif	

La demande de prise en charge financière doit être déposée **pendant l'exécution du contrat de travail** et ce quelle que soit la nature de votre contrat (CDI ou CDD).

**>>> La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :**

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) [article L. 5212-13] ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

\* Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

### >>> Pour les salariés en contrat à durée déterminé :

La formation peut débuter pendant votre contrat, avec autorisation d'absence de l'employeur et doit débuter maximum **dans les 6 mois** suivant la fin de votre dernier contrat ayant ouvert vos droits.

**\*\* N'est pas prise en compte** pour le calcul des quatre mois à durée déterminée, l'ancienneté acquise au titre des contrats suivants :

- d'accompagnement dans l'emploi,
- d'apprentissage,
- de professionnalisation,
- conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire,
- à durée déterminée qui se poursuit par un contrat à durée indéterminée.

Le dernier contrat de travail transmis doit correspondre à l'activité en CDD.

### >>> Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire :

L'ancienneté s'apprécie, toutes missions confondues.

Pour le salarié titulaire d'un CDI, les périodes sans exécution de mission sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Pour être recevable, la demande de prise en charge doit être adressée à Transitions Pro soit pendant l'exécution du contrat de travail ou de mission, soit au plus tard 4 mois après le terme de celui-ci et l'action de formation doit débuter au plus tard 6 mois après le terme de ce contrat de travail ou de mission.

Après de l'entreprise de travail temporaire, vous devez :

- effectuer une demande d'autorisation d'absence,
- conclure un contrat de mission formation (couvrant toute la durée de la formation) – même en cas de formation prévue après la fin du contrat de mission intérimaire.

### >>> Pour les salariés intermittents du spectacle :

Pour être recevable, la demande de prise en charge doit être adressée à Transitions Pro soit pendant l'exécution du contrat de travail ou de mission, soit au plus tard 4 mois après le terme de celui-ci et l'action de formation doit débuter au plus tard 6 mois après le terme de ce contrat de travail ou de mission.

# Les démarches à effectuer

## ❖ Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur pour obtenir le congé ?

Le salarié doit adresser **une demande d'autorisation d'absence** écrite à l'employeur (Art. R 6323-10) :

- au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation, lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail **de plus de 6 mois**,
- au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation, lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail **de moins de 6 mois, ou à temps partiel**.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter (*modèle téléchargeable sur notre site*) :

- la désignation de l'action de formation,
- le nom de l'organisme de formation,
- la durée en heures,
- la date de début,
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur (ou entreprise de travail temporaire pour les salariés intérimaires) doit répondre au salarié dans les **30 jours** suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de l'autorisation, la condition d'accès au congé n'est pas satisfaite et le salarié n'est pas éligible sauf dans le cas où il bénéficie d'une autorisation d'absence réputée accordée après expiration du délai de 30 jours. Il **revient au salarié d'apporter les éléments de preuve** attestant le caractère conforme de cette demande réalisée auprès de l'employeur (exemple : accusé réception , copie de la demande,...).

Dans le cadre **d'employeurs multiples** et d'un ou plusieurs **particuliers-employeurs**, Transitions pro s'assure que le salarié a obtenu autant d'autorisations d'absence qu'il a d'employeurs concernés par une absence du salarié sur le temps de travail.

Lorsque le salarié est titulaire d'un **contrat à durée déterminée**, l'accord préalable de l'employeur est requis lorsque le salarié souhaite suivre l'action de formation correspondante pour tout ou partie pendant son temps de travail. La date d'entrée en formation doit se situer au **maximum dans les 6 mois suivant la fin du dernier contrat CDD** ayant ouvert vos droits au PTP. La demande de prise en charge financière, dans le cadre du PTP, doit être adressée à Transitions Pro **pendant** l'exécution de votre contrat de travail.

*Il est conseillé au salarié de formuler une demande, sous réserve de son départ effectif en formation et du financement par Transitions Pro.*

## ❖ Quelles sont les réponses\* possibles de l'employeur à une demande de congé pour projet de transition professionnelle ? (Art. R 6323-10-1 à 3.)

- ✦ L'employeur **accepte** votre congé
- ✦ L'employeur **refuse** une demande de congé seulement si le salarié :
  - ne respecte pas les conditions d'ancienneté,

- ne respecte pas les délais de dépôt de la demande d'autorisation d'absence,
  - ne mentionne pas les éléments obligatoires prévus dans la demande.
- ✦ L'employeur peut **proposer un report** du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :
- lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation Comité social et économique le cas échéant),
  - pour effectifs simultanément absents, pour formation au titre du PTP et selon la taille de l'entreprise,
- ✦ Le salarié ayant bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé, avant un délai, exprimé en mois, égal à 10 fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois, ni supérieur à 6 ans : *délai de franchise (en mois) = durée du précédent congé en mois x 10.*

**\* Pour tout refus ou report, la décision de l'employeur doit être motivée.**

---

### ❖ Quelles sont les obligations de l'organisme de formation dans le cadre du PTP ?

---



L'organisme de formation doit bénéficier d'un numéro de déclaration d'activité actif délivré par la Préfecture de région dont il dépend ou un établissement référent en France, **et répondre aux exigences du Décret Qualité (Décret 2015-790 puis sur 2021 : Décret 2019-565)**

L'organisme de formation doit réaliser, **à titre gratuit**, un bilan de positionnement préalable à la demande de prise en charge. Il ne constitue pas une action de formation.

A l'issue du bilan, il doit produire un document qui :

- identifie les acquis et propose un parcours de formation individualisé et adapté dans son contenu et sa durée aux besoins de formation identifiés pour la réalisation du PTP,
- comprend un devis approuvé par le salarié précisant le coût et le contenu de l'action de formation proposée, un calendrier, un extrait de référentiel précisant la durée de la Période d'Application en Entreprise (si existant).

L'organisme de formation s'engage à dispenser l'action de formation composant le parcours et à justifier par tout élément probant la réalisation de celle-ci.

L'organisme qui dispense la formation choisie doit avoir la capacité à la dispenser dans le respect des conditions fixées par la réglementation.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, en application des dispositions entrant en vigueur à cette même date, le financement de Transitions Pro est conditionné à l'obtention par l'organisme de formation de la certification Qualiopi délivrée par un organisme certificateur accrédité par le COFRAC ou par une instance de labellisation reconnu par France compétence dans le respect des dispositions légales réglementaires.

---

## ❖ Comment constituer votre demande de financement auprès de Transitions Pro ?

---

Pour constituer votre demande de Projet de Transition Professionnelle, nous vous invitons à vous **créer un espace personnel sécurisé à partir de notre site internet** : <https://www.transitionspro-bfc.fr/connexion/>

Un mail comprenant un identifiant et mot de passe **provisoire** vous sera alors adressé.2

Rendez-vous ensuite dans la rubrique « Dossier PTP » et démarrez la constitution de votre dossier et joindre les documents demandés.

Votre dossier se compose de **3 volets** :

- **Volet Bénéficiaire** : à compléter par vos soins,
- **Volet Prestataire de formation** : à compléter par l'organisme de formation,
- **Volet Employeur** (*uniquement pour les formations sur temps de travail*) : à compléter par votre employeur.

Nous vous invitons à prendre connaissance de notre infographie pour comprendre le circuit de votre dossier et les tutoriels à votre disposition sur notre site internet : <https://www.transitionspro-bfc.fr/je-suis-un-e-salarie-e/>



***Vous ne pouvez pas déposer simultanément plusieurs demandes de prise en charge financière pour un même projet de transition professionnelle.***

**Les 3 volets du dossier dématérialisé devront être saisi en ligne dans les délais demandés pour pouvoir être étudié.**

Si vous êtes dans l'impossibilité de saisir votre demande en ligne, vous pouvez à titre exceptionnel, obtenir un dossier de demande de financement par Transitions Pro de votre domicile ou de votre lieu de travail selon 3 modalités :

- en contactant TRANSITIONS PRO par téléphone
- en échangeant avec nos services via un espace personnel sécurisé que vous aurez créé en amont,
- en vous rendant directement dans un de nos espaces territoriaux.

---

## ❖ Quels sont les délais de dépôt de dossier ?

---

La demande de prise en charge est transmise à Transitions Pro par le salarié pendant la vie de son contrat de travail permettant de justifier des conditions d'ancienneté.

**>>> Pour les salariés en contrat à durée déterminé :**

- la demande de prise en charge est transmise avant le terme du contrat de travail servant à justifier du respect des conditions d'ancienneté (date de dépôt de la demande),
- l'action de formation débute au plus tard 6 mois après le terme de ce CDD (date de début de la formation) permettant d'apprécier la recevabilité de la demande.

**>>> Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire et les salariés intermittents du spectacle, 2 conditions :**

- la demande est transmise soit pendant le contrat de travail ou de mission soit au plus tard 4 mois après le terme de celui-ci (date de dépôt de la demande),
- l'action de formation débute au plus tard 6 mois après le terme de ce contrat de travail ou de mission (date de début de la formation) permettant d'apprécier la recevabilité de la demande.

Dans ce cadre le dernier contrat de travail ou cachés transmis à l'appui de la demande correspond à l'activité d'intérimaire ou d'intermittent du spectacle.

# Examen de la demande

---

## ❖ Quelles sont les conditions pour que le dossier soit étudié ?

---

Votre dossier doit être déposé **3 mois avant la date d'entrée en formation** et respecté les conditions d'ancienneté et de recevabilité mentionnées dans cette note.

**Votre dossier sera réputé complet dès lors que nos services auront réceptionné les 3 volets.**

Transitions Pro Bourgogne Franche-Comté programmera le passage de votre dossier complet en Commission et se laisse un délai de traitement administratif entre le dépôt du dossier et le passage de votre dossier en commission (dates prévisionnelles des commissions disponibles sur notre site internet).



Toute demande ne respectant pas ces conditions sera rejetée, considérée irrecevable et ce dans un souci d'équité de traitement entre les candidats.

---

## ❖ Comment puis-je suivre l'état d'avancement de mon dossier ?

---

Dès lors que votre dossier sera réputé complet par nos services, vous pouvez suivre l'état d'avancement de votre dossier à partir de votre espace personnel sécurisé : [www.transitionspro-bfc.fr](http://www.transitionspro-bfc.fr)

Vous retrouverez votre dossier dans la rubrique « Mes dossiers ».

---

## ❖ Comment sont examinés les dossiers par la Commission Paritaire ?

---

La Commission Instruction a pour mission **d'examiner les demandes de prise en charge financière dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP)**. Ses décisions sont prises dans la limite des financements dont elle dispose, et selon des priorités et critères.

Elle apprécie la pertinence du projet professionnel au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession,
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable,
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région.

Le Conseil d'Administration de Transitions Pro BFC a défini, en concertation avec le réseau des Transitions Pro, les priorités suivantes, pour la sélection des projets de transition professionnelle (PTP) par la Commission Paritaire Régionale :

PRIORITES RELATIVES	Priorités applicables
<b>AU PUBLIC CIBLE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Salariés les moins qualifiés (Ouvriers et/ou Employés de niveaux 3 ou infra du cadre national des certifications professionnelles)</li> <li>➤ Salariés reconnus inapte et/ou ayant engagé un processus de reconnaissance</li> <li>➤ Salariés des entreprises de moins de 50 salariés</li> </ul>
<b>AUX ACTIONS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Projet de salariés d'une durée maximale d'un an calendaire si le projet est réalisé en continu et à plein temps ou projet d'une durée maximale de 1200 heures si le projet est réalisé en discontinu et/ou à temps partiel</li> <li>➤ Projet qui intègre une formation certifiante structurée autour d'un ou plusieurs blocs de compétences permettant d'acquérir l'ensemble de la certification professionnelle enregistrée au RNCP</li> <li>➤ Projet proposant une ingénierie de formation ou de parcours valorisée en région, dont la liste est définie par Transitions Pro : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ AFEST ( dans le cas où la formation se réalise dans une entreprise différente)</li> <li>◦ Parcours mixte Formation/VAE</li> <li>◦ Parcours mixte Clea</li> </ul> </li> <li>➤ Projet intégrant un parcours de formation incluant un co financement : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Opco</li> <li>◦ Agefiph</li> <li>◦ Conseil Régional</li> <li>◦ Branches professionnelles</li> </ul> </li> </ul>
<b>A L'EMPLOI OCCUPÉ OU MÉTIER VISÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Projet ciblant un métier à fortes perspectives d'emploi* ou un métier émergent* (liste définie par Transitions Pro BFC au regard des données régionales) : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Numérique,</li> <li>◦ Transition écologique,</li> <li>◦ Transport (chauffeurs),</li> <li>◦ Industrie (soudeur, chaudronnier),</li> <li>◦ Santé (aide-soignant, infirmière),</li> <li>◦ Maroquinerie.</li> </ul> </li> <li>➤ Projet de salarié en emploi dans un secteur d'activité dont le taux d'emploi diminue (liste définie par Transitions Pro BFC au regard des données régionales) : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Métallurgie / Industrie manufacturière / Métallurgie (Code NAF 24,</li> <li>◦ Industrie automobile (Code NAF 29)</li> <li>◦ Commerces de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles (Code NAF 47)</li> </ul> </li> <li>➤ Projet de salariés en contrat court (CDD, intérimaires, intermittents du spectacle) et / ou à temps partiel (liste des contrats définis par Transitions Pro BFC) : <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ CDD, Intérim ou Temps partiel</li> </ul> </li> </ul>

\*Liste des métiers à fortes perspectives d'emploi ou émergents disponible sur notre site internet.



---

## ❖ Comment sont communiquées les décisions de la commission ?

---

La commission paritaire peut accepter ou refuser tout ou partie d'une demande de prise en charge.

La décision de la Commission est notifiée par écrit.

- Si la **demande est acceptée**, le salarié recevra via son espace personnel une notification de décision qui devra être signée et retournée à Transitions Pro dans un délai de 15 jours. Une notification sera également adressée à l'employeur et l'organisme de formation pour information et consultable dans leurs espaces personnels.  
Les remboursements se limiteront strictement aux engagements mentionnés dans les notifications de décisions.
- Si la **demande est refusée**, le salarié recevra via son espace personnel un courrier avec les raisons motivant ce rejet. Elle l'informe également de la possibilité de déposer un recours gracieux.

***Attention : Il est important de prévoir sur l'autorisation d'absence la réintégration à son poste de travail en cas de refus de la commission.***

---

## ❖ Quels sont les moyens de recours en cas de refus ?

---

Un recours gracieux peut être adressé auprès du Président du Conseil d'Administration de Transitions Pro Bourgogne Franche-Comté dans un délai de deux mois à compter de la date d'envoi de la notification du rejet. Dans ce courrier devront figurer des éléments nouveaux par rapport au projet présenté initialement ; seul ces éléments nouveaux seront pris en compte par les commissaires.

Dans le cas du dépôt d'une nouvelle demande après un refus (avec ou sans recours), un nouveau dossier doit être déposé en respectant les délais mentionnés dans cette note.

La décision prise sur ce recours gracieux est notifiée au salarié dans un délai de deux mois à compter de la date de dépôt du recours. En cas de confirmation du rejet, elle est motivée.

En cas de refus à ce recours, le salarié peut solliciter une médiation de France Compétences. Transitions Pro BFC transmet, sur demande de France Compétences, le dossier de demande de prise en charge du salarié accompagné de la décision motivée de refus de prise en charge du PTP et, le cas échéant, de la décision prise sur le recours gracieux.

Plus d'informations : [www.francecompetences.fr/espace-mediation-de-france-competences/](http://www.francecompetences.fr/espace-mediation-de-france-competences/)

# Conditions de prise en charge

## ❖ En cas d'acceptation du financement, quelles sont les conditions de prise en charge ?

### 1 - LA RÉMUNÉRATION

Dès lors que le dossier de PTP a été accepté par la Commission Instruction et que la formation est réalisée sur temps de travail, le salarié a droit à une rémunération minimale. *La rémunération est conditionnée à la durée de formation, au salaire de référence, à l'assiduité en formation et au stage en entreprise (D6323-18-1-Décret 1339).*

La durée maximale de prise en charge des salaires, par Transitions Pro, ne peut excéder :

- **1 an calendaire** (de date à date) pour un **PTP continu à temps plein**,
- **1 200 heures de formation** (potentiellement sur plusieurs années) pour un **PTP discontinu et/ou à temps partiel**.

Le taux de prise en charge du salaire moyen de référence est déterminé en fonction des 2 éléments suivants :

- le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire brut,
- la durée de prise en charge de la rémunération (correspondant à la durée de l'autorisation d'absence ou à la durée de la formation suivie).

La durée de la prise en charge des salaires par Transitions Pro Bourgogne Franche-Comté :

- **Pour un PTP n'excédant pas un an ou 1 200 heures** pour une formation discontinuée ou à temps partiel avec ou sans stage pratique en entreprise, la rémunération est calculée de la manière suivante :
  - salaire horaire moyen brut de référence inférieur ou égal à 2 smic : taux de prise en charge du salaire horaire moyen de référence à 100 %,
  - salaire horaire moyen brut de référence supérieur à 2 smic : taux de prise en charge du salaire horaire moyen de référence à 90 %, sans que la rémunération perçue soit inférieure à 2 fois le Smic .
- **Pour un PTP supérieur à un an ou 1200 heures** pour une formation discontinuée ou à temps partiel avec ou sans stage pratique en entreprise , la rémunération est calculée de la manière suivante :
  - pour la première année ou les 1 200 premières heures : taux de prise en charge du salaire horaire moyen brut de référence à 90 %, sans que la rémunération perçue soit inférieure à 2 fois le Smic ,
  - pour les années suivantes ou à partir de 1 201 h : taux de prise en charge du salaire horaire moyen brut de référence à 60 %, sans que la rémunération perçue soit inférieure à 2 fois le Smic.

Dans le cadre de formation en FOAD (Formation Ouverte et A Distance), Transitions Pro maintient les salaires sur les heures en centre mais également en FOAD synchrone\* et asynchrone\*\*.

\*synchrone : implique que les apprenants et le formateur peuvent discuter au cours de la formation

\*\*asynchrone : signifie que les apprenants se forment sur des supports mis à leur disposition, sans interaction en temps réel avec un formateur. Les échanges entre les acteurs se font de façon différée complémentaire à des vidéoconférences et des séquences en auto-formation.

Rémunération du salarié en congé de transition professionnelle		
Salaire moyen brut de référence (SMBR)*	Durée de la formation incluant le stage pratique en entreprise	
	Inférieure ou égale à 1 an ou 1 200 h**	Supérieure à 1 an ou 1 200 h**
Inférieur ou égal à 2 fois le SMIC	100% du SMBR	100 % du SMBR
Supérieur à 2 fois le SMIC	90% du SMBR avec plancher de 2 fois le SMIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jusqu'à 1 an ou 1 200 h = 90 % du SMBR avec plancher de 2 fois le SMIC</li> <li>➤ Au-delà d'1 an et à partir de 1 201 h = 60 % du SMBR avec plancher de 2 fois le SMIC</li> </ul>

\*SMBR : Eléments de la rémunération brute figurant sur les 12 derniers bulletins de salaire (ou 4 derniers mois en CDD) précédant le dépôt de la demande et éléments attestés dans le dossier.

\*\* si formation discontinue ou à temps partiel)

### >>> Remboursement à l'employeur

Pendant la durée de la formation, votre employeur continuera à vous verser la rémunération que vous perceviez à votre poste de travail, dans la limite de la prise en charge financière accordée par Transitions Pro et sous réserve de votre présence effective en formation.

A chaque fin de mois, votre employeur demandera à Transitions le remboursement des salaires et charges versés. Pour cela, il adressera, via son espace personnel, à Transitions Pro une copie de votre bulletin de salaire.

A réception de la demande, Transitions Pro remboursera votre employeur, sous un délai de 30 jours, les montants justifiés correspondants aux périodes d'absence au poste de travail.

**Si la Période d'Application en Entreprise est effectuée au sein de votre entreprise ou d'un établissement du même groupe (même SIREN), elle ne fera pas l'objet d'une prise en charge par Transitions Pro.**

>>> **Pour les salariés ayant un ou plusieurs employeur(s) particulier(s)** : Transitions Pro se substitue au(x) employeur(s) et verse la rémunération mensuelle directement au bénéficiaire.

>>> **Pour les salariés à contrat à durée déterminé** : La rémunération du mois est versée par virement directement au bénéficiaire titulaire d'un CDD par Transitions Pro (entre le 10 et le 15 du mois suivant) à condition que le certificat de réalisation soit adressé par l'organisme de formation à Transitions Pro BFC avant le 5 du mois.

## 2 - LES COÛTS PÉDAGOGIQUES

Transitions Pro assure la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes aux coûts pédagogiques durant la période (théorie + pratique en centre de formation). Le montant de la prise en charge varie en fonction de la rémunération totale financée pendant toute la période du PTP, selon 3 critères chronologiques :

Critères	Rémunération brute horaire prise en charge	Seuil de rémunération
<b>A</b>	Inférieure ou égale à 2 SMIC bruts	<b>Pas de laissé à charge</b> dans la limite des plafonds B et C ci-dessous définis
	Supérieure à 2 SMIC bruts mais inférieure à 3 SMIC bruts	<b>Prise en charge partielle</b> Laisse à charge de 5 % de la rémunération brute pris en charge par Transitions Pro après mobilisation de la totalité des droits inscrits au CPF
	Supérieure à 3 SMIC bruts	<b>Prise en charge partielle</b> Laisse à charge de 10 % de la rémunération brute pris en charge par Transitions Pro après mobilisation de la totalité des droits inscrits au CPF
<b>B</b>	Plafond général de prise en charge des coûts pédagogiques : 18 000 € HT soit 21 600 € TTC <sup>(1)</sup>	
<b>C</b>	Plafond général de prise en charge des coûts pédagogiques : 27,45 € HT soit 32,94 € TTC <sup>(1)</sup>	

(1) : déduction faite des compléments de financement mobilisés par le salarié faisant l'objet d'une confirmation de cofinancement au dossier de demande.

### >>> Remboursement à l'organisme de formation

Les règlements sont calculés à partir des heures de présence effectives en formation, les temps d'absence en formation ne sont pas pris en charge quel que soit le motif.

Mensuellement, l'organisme de formation devra attester de votre présence en complétant le certificat de réalisation disponible dans son espace personnel.

L'organisme adressera par ailleurs à Transitions Pro la (les) facture(s) relative(s) à votre formation qui procédera au règlement dans la limite de la prise en charge financière accordée par Transitions Pro (ne seront facturés que les heures de formation théoriques effectivement réalisées sur la base du taux horaire notifié dans la notification de décision).

***L'organisme de formation est dans l'obligation de conserver l'ensemble des pièces prouvant l'assiduité et les mettre à disposition de Transitions Pro sur simple demande.***

L'organisme de formation et vous-même convenez avant le début de la formation des modalités de règlements des frais de formation non pris en charge par Transitions Pro.

- Les frais éventuels de suivi pédagogique des périodes d'application en entreprise ne sont pas pris en charge,
- Les droits d'inscription ne sont pas pris en charge,
- Les frais d'admissibilité à l'entrée en formation ou concours ne sont pas pris en charge.

### 3 - LES AIDES A LA MOBILITE (Frais annexes)

L'aide à la mobilité (frais annexes) est un **forfait global journalier** de prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de repas.

Cette aide mensuelle peut être octroyée pour les périodes réalisées au sein de l'organisme de formation et/ou en stage en entreprise (sur justificatif au moment de la présentation du dossier en commission) et conditionnée à votre présence effective par la transmission du certificat de réalisation établi par l'organisme de formation.

Le barème de l'aide à la mobilité prévoit différentes tranches au regard de la différence de distance obtenue :

- entre le trajet Domicile\* - Lieu de formation : pour la période en organisme de formation

- entre le trajet Domicile\* - Lieu de Travail : pour la(les) périodes en stage en entreprise

\*Lieu de résidence principale figurant dans le dossier au jour de la transmission de la demande de prise en charge

Si la différence de distance est **supérieure ou égale à 20 kms pour un trajet (aller simple)**, l'octroi d'une aide à la mobilité est possible selon les barèmes suivants :

<b>Barème 1</b>	<b>20 kms &lt; Distance &gt; 49 kms</b>	<b>8 € par jour réel de présence</b>
<b>Barème 2</b>	<b>50 kms &lt; Distance &gt; 299 kms</b>	<b>16 € par jour réel de présence</b>
<b>Barème 3</b>	<b>Distance &gt; 300 kms</b>	<b>19 € par jour réel de présence</b>
<b>Barème 3 bis *</b>	<b>Distance &gt; 300 kms</b>	<b>25 € par jour réel de présence</b>

\*Villes de plus de 200 000 habitants : Paris – Lyon – Marseille – Toulouse – Nice – Nantes – Strasbourg – Montpellier – Bordeaux – Lille et Rennes

Le calcul du nombre de kilomètres s'effectue via le **site Mappy avec comme option « Itinéraire le plus court » et de ville à ville** (aucun justificatif n'est à fournir).

**Le bénéfice de cette aide est conditionné à l'absence de maintien par votre employeur de la prise en charge de l'abonnement à votre titre de transport et/ou des ticket restaurant (ou prime déjeuner) ou de la prise en charge de ces frais par un autre financeur.**

**>>> Cas particulier :** Pour les personnes dont le salaire est inférieur à 1 000€ brut par mois, le versement de l'aide à la mobilité est systématique et sans condition de distance, sur la base minimale du barème 1. Si la distance est supérieure à 49 kms, se reporter aux barèmes supérieurs (barème 2, 3 ou 3 bis) qui s'appliqueront.



**Aucune aide à la mobilité ou aide spécifique n'est versée dans les cas suivants :**

- pour les journées de formation suivi à distance,
- pour les journées de stage en entreprise se déroulant au sein de l'entreprise du salarié (appréciée au niveau du numéro SIRENE),
- pour les Projets de Transition Professionnelle en totalité hors temps de travail.

## >> Les demandes de remboursements

A réception du **certificat de réalisation ET du bulletin de salaire correspondant**, Transitions Pro procédera au versement du forfait d'aide à la mobilité, si les conditions déterminées ci-dessus sont respectées.

### 4 – LA PÉRIODE D'APPLICATION EN ENTREPRISE (stages pratiques)

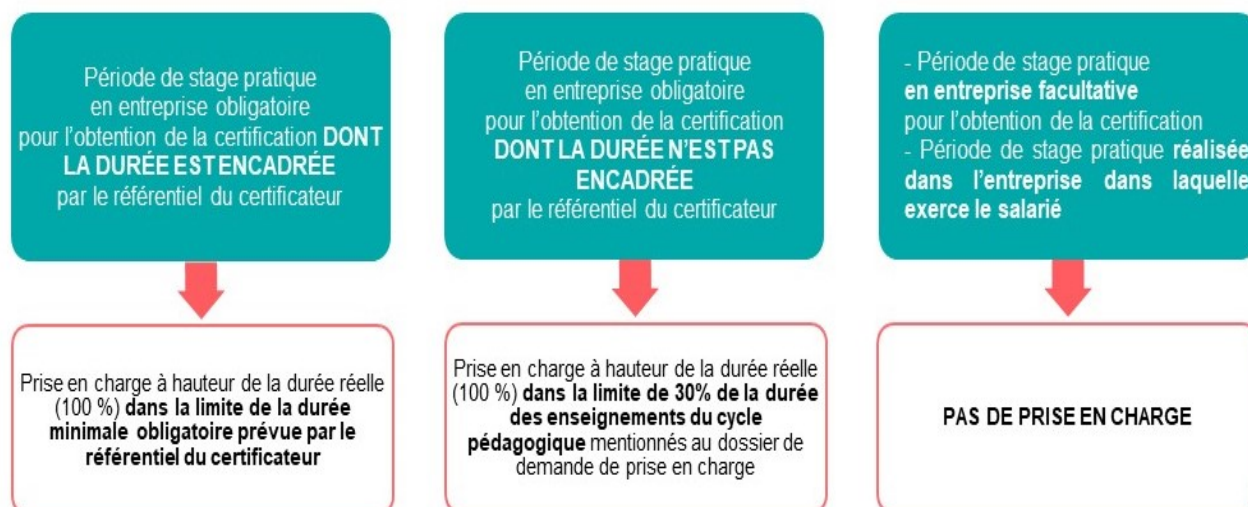
La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle peut prévoir l'accomplissement par le salarié d'une période de stage en entreprise lorsque celle-ci **est nécessaire à l'obtention de la certification** prévue par le projet de transition professionnelle.

Pour être prise en charge au titre de la rémunération, la période de stage en entreprise doit :

- s'articuler avec une formation certifiante suivi au titre du PTP,
- être obligatoire pour l'obtention de la certification ,
- se réaliser au titre d'un PTP autorisé par Transitions Pro et dans une entreprise qui n'est pas celle qui emploie le salarié ayant fait la demande de prise en charge.

La durée de prise en charge de la rémunération des périodes d'application en entreprise (PAE) **est limitée à 30% du nombre d'heures effectuées en centre de formation** (périodes d'examens incluses), **sauf si**, et seulement si, la PAE nécessite un **volume d'heures minimal obligatoire pour l'obtention de la certification**. Dans ce cas, la prise en charge est faite à hauteur de la durée réelle dans la limite de la durée minimale obligatoire de la période de stage pratique en entreprise **prévue par le référentiel en vigueur**.

**Si la période d'application en entreprise (stages pratiques) est effectuée en interne chez l'employeur du salarié, cette période ne donne pas lieu à une prise en charge des salaires.**



---

## ❖ Quelles sont les incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail ?

---

Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté.




## Cas particuliers

---

### ❖ Que se passe-t-il en cas de rupture du contrat de travail (licenciement, démission...) en cours de formation ?

---

 *Le bénéficiaire, doit impérativement prévenir Transitions Pro de la rupture de son contrat et doit transmettre un justificatif matérialisant la décision de rompre le contrat.*

La prise en charge de la formation, telle qu'elle a été définie initialement dans la notification de décision et antérieurement à la rupture du contrat, s'étend jusqu'à son terme seulement si l'accord de prise en charge **est antérieur à la décision matérialisant la volonté de rompre le contrat de travail, et ce :**

- quel que soit le dispositif mobilisé,
- quel que soit le statut du bénéficiaire au démarrage de la formation,
- en cas de licenciement (en tenant compte des dispositifs d'accompagnement ou de reclassement) ou en cas de démission, sous réserve, **de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai maximum d'un mois** à compter de la date de fin de préavis et ce quels que soient le type de contrat et le champ conventionnel du nouvel employeur.

Les décisions matérialisant une volonté de rompre le contrat de travail **en amont de la décision de la commission** rendent les salariés concernés **non éligibles à une prise en charge et à son maintien.**

Sont retenus comme éléments matérialisant la décision de rompre le contrat de travail :

- Licenciement quel que soit la nature et le motif : **la date d'envoi ou de remise en main propre** de la lettre de licenciement,
- Démission : **la date d'envoi de la lettre de démission** sous réserve de la conclusion d'un nouveau contrat de travail succédant au précédent dans un délai maximum d'un mois.


Pour une formation à temps complet, aucune indemnisation de l'assurance-chômage ne pourra être assurée durant la période couverte par la prise en charge de Transitions Pro.

---

### ❖ Que se passe-t-il en cas d'abandon ?

---

En cas d'abandon avant l'entrée en formation ou en cours de formation, un courrier devra être adressé à Transitions Pro dans les meilleurs délais ; le courrier devra préciser le motif et la date d'abandon. La prise en charge des salaires, des frais de formation et des frais annexe cesse à la date d'arrêt effective de la formation.

 Avant toute démarche, nous vous conseillons de vous renseigner auprès de l'organisme de formation pour connaître leur modalité de rupture de contrat.



---

## ❖ Que se passe-t-il en cas de modifications de la formation ?

---

Le salarié devra impérativement informer au plus vite Transitions Pro. Nous vous invitons à prendre contact avec nos services pour plus de renseignements.

# Nos coordonnées

## TRANSITIONS PRO BFC

6 rue Ez Penottes  
21000 DIJON

Tél : 03.80.53.22.44

[www.transitionspro-bfc.fr](http://www.transitionspro-bfc.fr)



### Horaires d'ouverture :

- ❖ Les mardis, mercredis, jeudis et vendredis : de 9 h à 12 h
- ❖ Fermeture les lundis



### **Vous avez besoin d'aide à :**

- la constitution de votre demande de financement
- la vérification de l'éligibilité de la formation
- la confirmation de recevabilité de votre demande

**N'hésitez pas à vous inscrire à nos réunions d'information  
et réunions flash**

**à partir de votre espace personnel sur notre site internet**