



SECTEUR PRIVÉ

**L'ESSENTIEL
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE**

NOVEMBRE 2025

SOMMAIRE

► ÉDITO	3
► INTRODUCTION	4
► LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	5
► LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE	6-8
► LE RÔLE DES REPRÉSENTANT·ES DE L'UNSA.....	9
► LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉ·ES DES TPE-PME	10
► LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TERRITOIRES	11

FICHES PRATIQUES

► 1. ENTRETIEN « PARCOURS PROFESSIONNEL »	13-14
► 2. PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)	15-16
► 3. CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)	17-18
► 4. BILAN DE COMPÉTENCES	19-20
► 5. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)	21-22
► 6. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	23-24
► 7. PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP).....	25-26
► 8. PÉRIODE DE RECONVERSION.....	27-28

ÉDITO

La dernière réforme du 5 septembre 2018, dite « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel », avait comme principal objectif de rendre plus accessible la formation professionnelle quels que soient la taille de l'entreprise, le lieu géographique et le niveau de qualification des actif-ves concerné-es.

Force est de constater que 7 ans après, cette ambition ne s'est pas complètement concrétisée malgré une meilleure lisibilité de l'offre de formation, une augmentation du nombre de bénéficiaires, avec par exemple la mise en place d'une application CPF tous publics, et des Plans d'investissement dans les compétences (PIC), dotés de 15 milliards d'euros pour les plus éloigné-es de l'emploi.

De plus, le développement de l'apprentissage, avec un budget de plus de 10 milliards d'euros en 2025 et environ 1 million d'apprenti-es, a généré des effets d'aubaine pour les entreprises et les établissements de l'enseignement supérieur privé et a surtout bénéficié aux jeunes les plus qualifié-es.

L'UNSA regrette que l'accompagnement reste sous-dimensionné et l'accès encore trop restreint pour les moins qualifié-es. Changer cet état de fait nécessiterait des moyens humains et financiers plus importants.

Nous observons aujourd'hui un glissement de la formation professionnelle des salarié-es vers les besoins en ressources humaines des entreprises. En effet, la dérive actuelle du cap « tout adéquationniste » porté par les entreprises et soutenu par l'exécutif est en contradiction avec l'esprit initial de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Pour l'UNSA, le droit et l'accès à la formation tout le long du parcours professionnel, et plus largement tout au long de la vie, sont plus que nécessaires dans une société où les transformations technologiques, numériques, environnementales affectent grandement les changements d'organisation du travail.

Assurer à chaque citoyen-ne le développement et l'acquisition de nouvelles compétences dans et hors de l'entreprise et l'obtention d'une qualification supérieure ou d'une promotion contribuent à sécuriser les trajectoires professionnelles et à garantir la justice et la mobilité sociale.

Cela passe par un accompagnement et des formations de qualité, mais aussi par un renforcement des moyens dédiés à la formation professionnelle, notamment avec un financement public ambitieux, pérenne et un engagement plus fort des entreprises. La formation professionnelle doit être un investissement prioritaire non seulement pour la compétitivité des entreprises mais aussi pour la cohésion sociale et la réduction des inégalités.

Il devient nécessaire de travailler à une nouvelle réforme de la formation professionnelle, en partant du bilan de la dernière loi de 2018.



VANESSA JEREB,
SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ADJOINTE DE L'UNSA

INTRODUCTION

RÉCENTS CHANGEMENTS DANS LE MONDE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Plusieurs accords nationaux interprofessionnels ont influencé et orienté les dispositifs de formation professionnelle ces dernières années.

Ces accords ont été transposés dans la loi le 15 octobre 2025.

ANI EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉ·ES EXPÉRIMENTÉ·ES DU 14 NOVEMBRE 2024

MESURES CLÉS :

- ▶ Obligation de négociation sur l'emploi des seniors tous les 3 ans pour les entreprises de plus de 300 salarié·es ;
- ▶ Mise en place d'un entretien de mi-carrière au 45^e anniversaire du·de la salarié·e pour discuter de formation, mobilité et adaptation des missions ;
- ▶ Un CDI "valorisation de l'expérience" pour les demandeur·euses d'emploi de 60 ans et plus inscrit·es à France Travail (ce dispositif sera mis en place ultérieurement) ;
- ▶ L'élargissement du temps partiel de fin de carrière pour tous·tes les salarié·es, y compris pour les forfaits jour ;
- ▶ La retraite progressive accessible dès 60 ans.

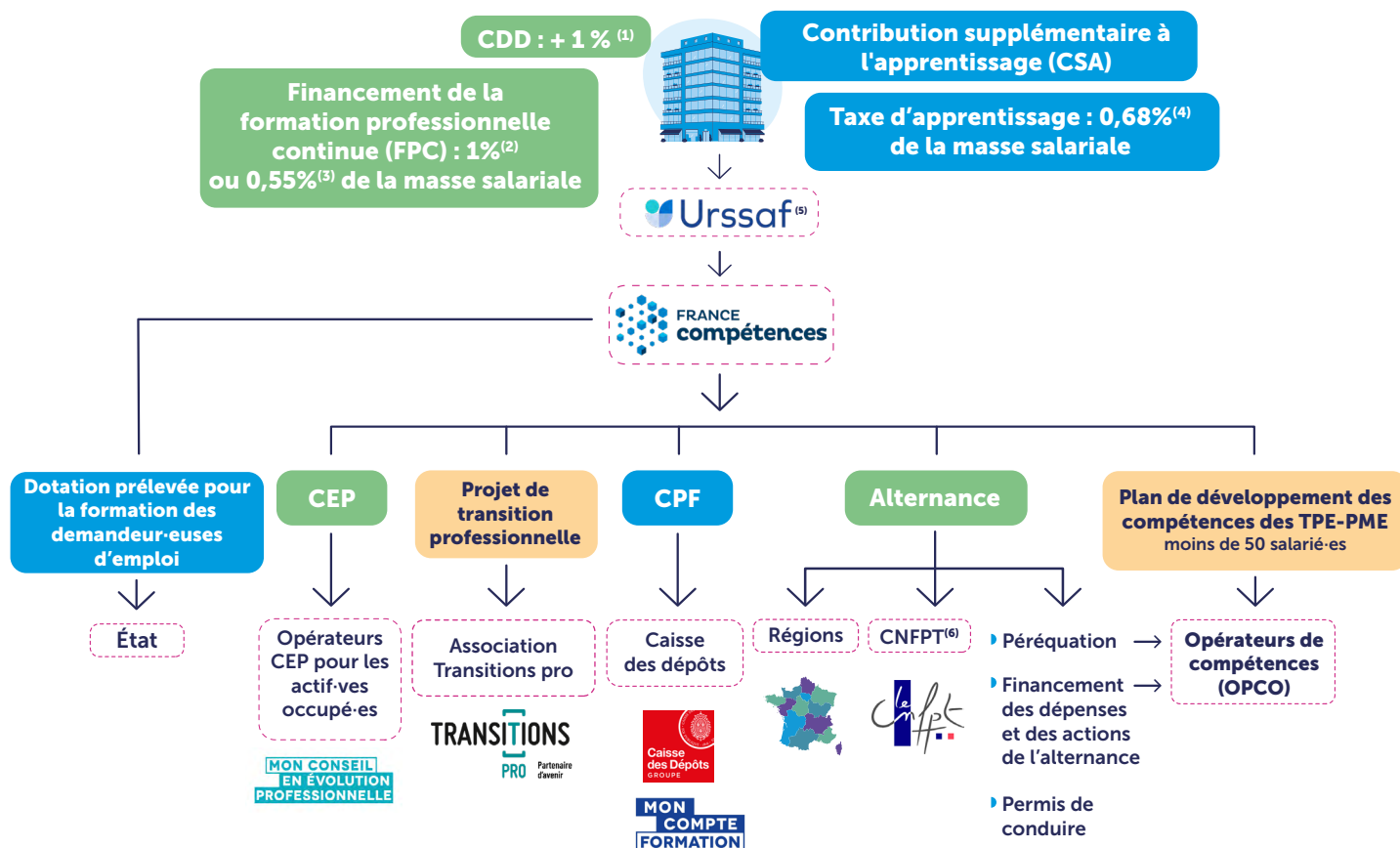
ANI EN FAVEUR DES TRANSITIONS ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES DU 25 JUIN 2025

MESURES CLÉS :

- ▶ Mise en place d'un entretien « parcours professionnel » tous les 4 ans, au lieu de tous les 2 ans jusqu'à présent ;
- ▶ Possibilité de mobilisation du CPF pour le financement de tous les dispositifs de transition et reconversion professionnelle ;
- ▶ Instauration d'un dispositif **unique** de transition et de reconversion professionnelles, à l'initiative des salarié·es, appelé Projet de transition professionnelle (PTP) ;
- ▶ Création d'un dispositif **unique** de transition et de reconversion professionnelles, à l'initiative des employeur·euses, appelé Période de reconversion et fusionnant Transco et Pro-A.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Participation financière des entreprises



⁽¹⁾ Masse salariale des salarié-es en CDD.

⁽²⁾ Entreprise d'au moins 11 salarié-es.

⁽³⁾ Entreprise de moins de 11 salarié-es.

⁽⁴⁾ 0,44 % en Alsace-Moselle. La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salarié-es de l'établissement.

⁽⁵⁾ MSA pour les entreprises relevant du régime agricole.

⁽⁶⁾ Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

FRANCE COMPÉTENCES

MISSION :

France Compétences a pour but d'assurer le financement, la régulation et l'amélioration du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



(1) **RNCP** : Répertoire national des certifications professionnelles

(2) **RSCH** : Répertoire spécifique des certifications et habilitations

Source : France compétences

LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LES BRANCHES

MISSION :

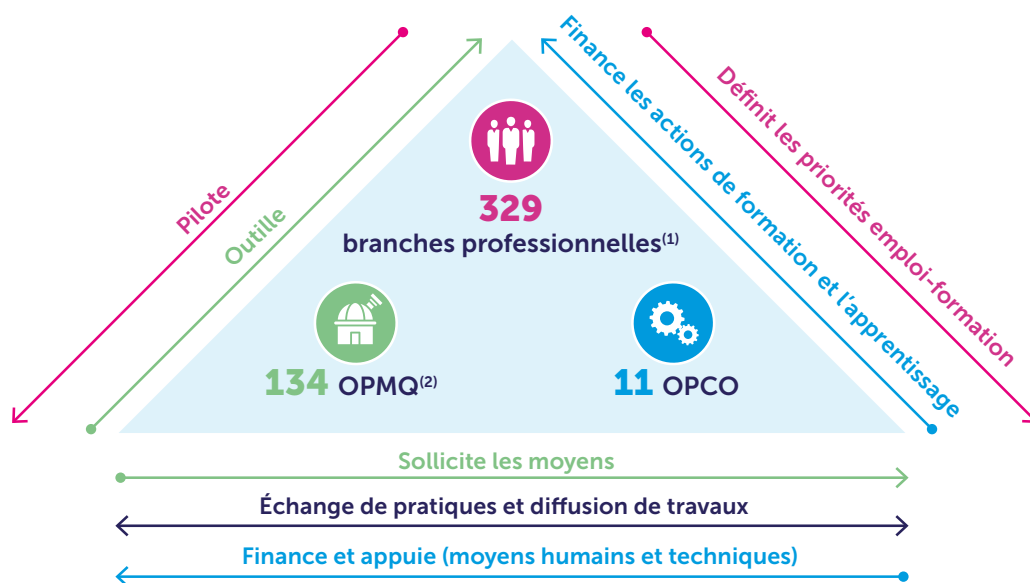
Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur et définit, par la négociation collective, les règles communes applicables aux salarié-es, notamment en matière de salaires, de classifications, de formation professionnelle et de conditions de travail.



Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
Composée d'un collège des employeur-euses et d'un collège de salarié-es

Principales missions :

- ▶ Élaborer la politique emploi-formation de la branche
- ▶ Définir et mettre en œuvre les priorités et orientations en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- ▶ Déterminer la politique de certification de la branche



Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Institutionnalisés par la loi de 2004 sur la formation professionnelle, créés par un accord de branche

Principales missions :

En matière d'emploi, de métiers, de compétences et de formation :

- ▶ Établir des portraits/panoramas de la branche
- ▶ Mener des études et travaux de prospection
- ▶ Fournir des outils d'aide à la décision (formation, certification, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)...)



Opérateurs de compétences
11 OPCO, issus de la fusion des 20 OPCA
suite à la loi de septembre 2018

Principales missions :

- ▶ Assurer le financement de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation
- ▶ Apporter un appui technique aux branches (GPEC, certification, ingénierie de formation)
- ▶ Assurer un service de proximité aux TPE/PME :
 - Information et accès à la formation professionnelle
 - Analyse et définition des besoins en formation
 - Ingénierie financière
 - Politique RH

LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

LES OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES (OPCO)

MISSION :

Les opérateurs de compétences financent l'apprentissage, aident les branches à construire des certifications professionnelles et accompagnent les petites et moyennes entreprises.



- **Périmètre** : agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires (coopératives agricoles, industrie laitière, produits alimentaires, pêche professionnelle maritime, caisses régionales de Crédit Agricole...)
- **Branches professionnelles** : 49
- **Nombre d'entreprises** : 193 000
- **Nombre de salarié-es** : 1,3 million



- **Périmètre** : services financiers et conseil (banque, assurance, bureaux d'études techniques, sociétés de conseil, experts-comptables et commissaires aux comptes...)
- **Branches professionnelles** : 14
- **Nombre d'entreprises** : 198 000
- **Nombre de salarié-es** : 2 millions



- **Périmètre** : culture, industrie créatives, médias, communication, télécommunications, sport, tourisme, loisirs et divertissement
- **Branches professionnelles** : 31
- **Nombre d'entreprises** : 128 000
- **Nombre de salarié-es et publics particuliers** : 1 million



- **Périmètre** : commerce (commerce de détail, vente à distance, grande distribution...)
- **Branches professionnelles** : 20
- **Nombre d'entreprises** : 160 000
- **Nombre de salarié-es** : 1,7 million



- **Périmètre** : artisanat, commerce de proximité et professions libérales (boucherie, immobilier, pharmacie d'officine, personnel des cabinets d'avocats, personnel des cabinets médicaux, coiffure, huissiers de justice...)
- **Branches professionnelles** : 54
- **Nombre d'entreprises** : 435 000
- **Nombre de salarié-es** : 2,4 millions



- **Périmètre** : Interindustries (chimie, métallurgie, pétrole, plasturgie, industrie pharmaceutique, textile...)
- **Branches professionnelles** : 29
- **Nombre d'entreprises** : 89 000
- **Nombre de salarié-es** : 2,9 millions



- **Périmètre** : services de l'automobile et de la mobilité, transports, RATP (transport ferroviaire, transports et services maritimes, réseaux de transports publics urbains de voyageurs...)
- **Branches professionnelles** : 22
- **Nombre d'entreprises** : 210 000
- **Nombre de salarié-es** : 1,6 million



- **Périmètre** : propreté, travail temporaire, sécurité, commerce de gros, hôtellerie-restauration, organismes de formation, services d'eau et d'assainissement, portage salarial...
- **Branches professionnelles** : 27
- **Nombre d'entreprises** : 404 000
- **Nombre de salarié-es et intérimaires** : 6 millions



- **Périmètre** : santé, médico-social et social (hospitalisation privée, établissements pour personnes âgées, établissements médico-sociaux, service de santé au travail interentreprises...)
- **Branches professionnelles** : 3
- **Nombre de structures** : 24 000
- **Nombre de salarié-es** : 1,3 million



- **Périmètre** : économie sociale, habitat social et protection sociale (aide à domicile, animation, habitat social, retraite et prévoyance, mutualité...)
- **Branches professionnelles** : 16
- **Nombre de structures** : 56 000
- **Nombre de salarié-es** : 1,1 million



Constructys
Votre partenaire compétences

- **Périmètre** : bâtiment, travaux publics, négoce de bois et négoce de matériaux de construction
- **Branches professionnelles** : 3
- **Nombre d'entreprises** : 254 000
- **Nombre de salarié-es** : 1,6 million



LE RÔLE DES REPRÉSENTANT·ES UNSA DANS L'ENTREPRISE

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉ·ES :

- ▮ Il n'y a aucune obligation concernant la formation professionnelle.
- ▮ Ce sont les branches professionnelles et les OPCO qui sont en charge de cette thématique.

AVIS UNSA :

La formation professionnelle doit être un sujet de discussion obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise.

CONSEIL UNSA :

Se renseigner auprès de sa branche et des OPCO.

POUR LES ENTREPRISES ENTRE 50 ET 300 SALARIÉ·ES :

- ▮ L'information/consultation du Plan de développement des compétences n'est pas systématique dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

AVIS UNSA :

Le plan de développement de compétences doit être négocié dans l'entreprise.

CONSEIL UNSA :

S'investir dans les CSE pour que l'info/consult du Plan de développement des compétences soit liée à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉ·ES :

- ▮ Négociation obligatoire de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ou gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP).
- ▮ Commission de formation obligatoire.

AVIS UNSA :

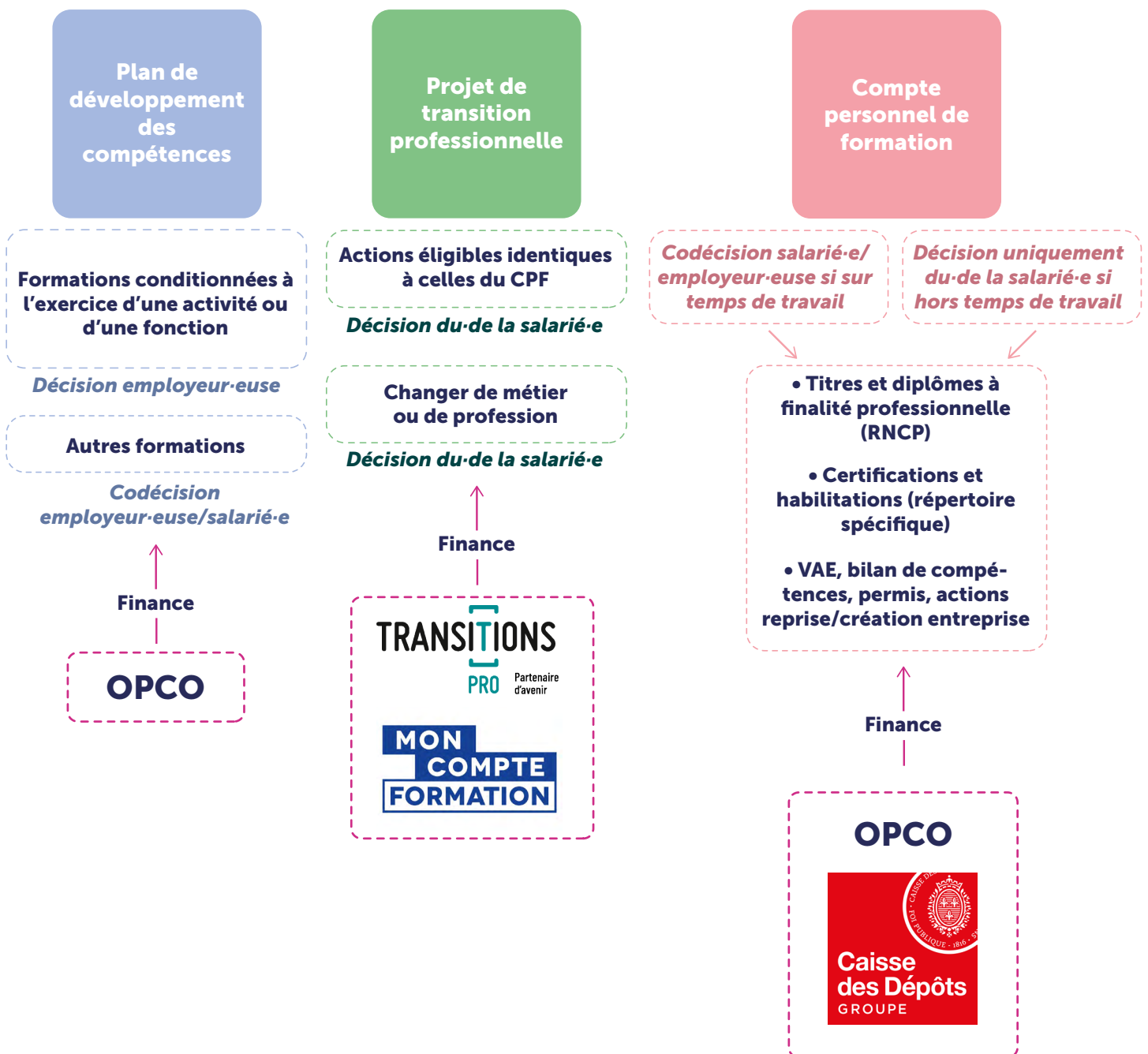
L'UNSA revendique de lier le calendrier de la GPEC avec la stratégie de l'entreprise et de lier le Plan de développement des compétences avec la GPEC/GEPP.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉ·ES DES TPE-PME

L'EMPLOYEUR·EUSE A DEUX OBLIGATIONS (ART L6321-1 DU CODE DU TRAVAIL) :

- Adaptation au poste de travail
- Maintien de l'employabilité

Dans le cas des TPE-PME, ce sont les OPCO qui financent la formation professionnelle des salarié·es.



LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES TERRITOIRES

LE NOUVEAU RÉSEAU POUR L'EMPLOI

Comité national pour l'emploi (CNPE)

★ *Nouveau*

Instance nationale quadripartite de concertation et de coordination des acteurs de l'emploi et de l'insertion. Elle est présidée par le-la ministre du Travail et composée de 48 membres nommé-es pour une durée de trois ans par arrêté.

CREFOP ou Comité régional pour l'emploi (CRPE)

★ *Nouveau*

Il est co-présidé par le-la préfet·ète de Région et le-la président·e de Région. Il est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

CNPE

CREFOP ou CRPE

CDPE

CLPE

Comité local pour l'emploi (CLPE)

★ *Nouveau*

Les CLPE sont présidés conjointement par le-la préfet·ète et les représentant-es des collectivités territoriales. Ces comités sont liés aux bassins d'emploi.

Comité départemental pour l'emploi (CDPE)

★ *Nouveau*

Il est co-présidé par le-la préfet·ète et le-la président·e du Conseil départemental.

Il assure la définition et la mise en oeuvre des politiques d'insertion pour les publics éloignés de l'emploi, notamment les allocataires du RSA, en accord avec les autres dispositifs développés par le département.

A close-up photograph of a hand holding a white envelope. The envelope has a transparent window on the front, revealing a document with text and a circular stamp inside. The background is softly blurred, showing a person wearing an orange garment.

FICHES PRATIQUES

1. ENTRETIEN « PARCOURS PROFESSIONNEL »

★ Nouveau

Depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles, l'entretien « parcours professionnel » remplace l'entretien professionnel, qui avait lieu tous les 2 ans. **Ce nouvel entretien est obligatoire dans toutes les entreprises et doit se tenir tous les 4 ans à partir de l'embauche.** Ce droit s'applique à tous·tes les salarié·es, quel que soit leur contrat ou leur temps de travail.

OBJECTIFS PRINCIPAUX

L'entretien professionnel a pour but d'offrir à la·le salarié·e un cadre pour discuter de sa trajectoire professionnelle, ses compétences et qualifications mobilisées et ses perspectives d'évolution.

- **Pour l'employeur·euse :** Cet entretien permet d'identifier les besoins en formation et de discuter des perspectives d'évolution professionnelle pour le·la salarié·e, en fonction de celle de l'entreprise.
- **Pour le·la salarié·e :** Il permet d'exprimer ses aspirations professionnelles, d'évaluer ses besoins en compétences et de faire un point sur les formations suivies et celles à venir.

QUI EST CONCERNÉ·E ?

Tous·tes les salarié·es, quel que soit leur contrat de travail ou leur statut, doivent bénéficier de cet entretien. Cela inclut les contrats d'apprentissage, de professionnalisation et les parcours emploi-compétences (PEC).

FRÉQUENCE ET CONDITIONS DES ENTRETIENS

- L'entretien « parcours professionnel » a lieu dès l'embauche et se répète tous les 4 ans.
- Bilan à 8 ans : un récapitulatif du parcours professionnel est réalisé pour faire le point sur l'évolution du·de la salarié·e et les formations suivies.
- L'entretien est également proposé après certaines périodes d'absence : congé maternité, parental, sabbatique, longue maladie, retour à temps partiel, etc.

★ NOUVEAUTÉ

En application de l'ANI visant à favoriser l'emploi des salarié·es expérimenté·es, l'entretien sur le « parcours professionnel » est renforcé en seconde partie de carrière :

- Dans les 2 années précédant ou suivant les 45 ans du·de la salarié·e, indépendamment de l'ancienneté ;
- Dans les 2 années avant les 60 ans, afin d'anticiper les perspectives de fin de carrière et les possibilités d'évolution ou de reconversion.

LE BILAN À 8 ANS

Le bilan à 8 ans, tous les 6 ans précédemment, vise à vérifier que le·la salarié·e a bien bénéficié de toutes les actions prévues par la loi :

- Des entretiens professionnels réguliers ;
- Des formations non obligatoires (en plus des formations légales) ;
- Une progression salariale ou professionnelle.

ATTENTION :

En cas de non-respect de ces obligations par l'employeur·euse, le CPF du·de la salarié·e doit être abondé à hauteur de 3 000 € (si l'entreprise compte plus de 50 salarié·es).

DISTINCTION AVEC L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

L'entretien « parcours professionnel » est **distinct** de l'entretien d'évaluation, qui porte sur les performances du·de la salarié·e.

- ▶ L'entretien « parcours professionnel » se concentre sur les **perspectives de carrière** et les **besoins en formation**.
- ▶ L'entretien d'évaluation évalue les **résultats** et la **performance**. Il est possible d'organiser les deux entretiens à la même date, à condition que l'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation des résultats.

L'AVIS DE L'UNSA :

Pour l'UNSA, l'entretien « parcours professionnel » doit être **préparé par le·la salarié·e et déconnecté des entretiens annuels d'évaluation** pour permettre de se projeter à long terme. Vous pouvez préparer votre entretien avec un·e conseiller·ère en évolution professionnelle CEP ou un·e représentant·e de l'UNSA dans votre entreprise.

L'UNSA regrette que l'entretien « parcours professionnel » soit obligatoire seulement tous les 4 ans au lieu de 2 ans précédemment.

Pour aller plus loin :



fiche UNSA



2. PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES (PDC)

Le Plan de développement des compétences regroupe toutes les actions de formation que l'employeur·euse décide de mettre en place pour ses salarié·es. Elles peuvent inclure des formations obligatoires et non obligatoires. Elles sont uniquement à l'initiative de l'employeur·euse. Pour les entreprises de plus de 50 salarié·es, une information/consultation du CSE est obligatoire sur le PDC.

OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE

L'employeur·euse a plusieurs obligations légales en matière de formation professionnelle :

- ▶ **Adaptation** des salarié·es à leur poste de travail ;
- ▶ **Maintien** dans l'emploi ;
- ▶ **Formations en sécurité.**

Au-delà de ces obligations, l'entreprise peut également proposer des actions de formation pour le développement des compétences des salarié·es.

QUI EST CONCERNÉ·E ?

Il s'applique à tous·tes les salarié·es de l'entreprise, peu importe leur type de contrat (CDI, CDD, temps partiel, apprentissage, professionnalisation). Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier de ces actions de formation.

L'employeur·euse est seul·e à pouvoir désigner les salarié·es qui participeront aux formations, souvent sur la base des entretiens professionnels. Cependant, il est également possible de faire des demandes individuelles de formation.

TYPES DE FORMATION

Le PDC distingue 2 grandes catégories de formations :

- ▶ **Formations obligatoires** : Indispensables à l'exercice d'une activité, en vertu de la loi ou d'une convention, ces formations doivent se réaliser sur le temps de travail et entraînent le maintien de la rémunération. Elles ne peuvent pas être financées par le CPF des salarié·es.
- ▶ **Formations non obligatoires** : Elles permettent aux salarié·es d'acquérir de nouvelles compétences qui ne sont pas directement nécessaires à leur poste actuel, mais qui peuvent les aider dans leur évolution professionnelle. Ces formations doivent obtenir l'accord écrit du·de la salarié·e. Ces formations peuvent être financées en partie par le CPF.

FORMATIONS HORS TEMPS DE TRAVAIL

Les formations non obligatoires peuvent aussi être organisées en dehors du temps de travail s'il existe un accord collectif d'entreprise, de branche ou si un accord individuel est conclu.

ATTENTION :

- Il existe une limite de 30 heures/an de formation hors temps de travail, ou 2 % du forfait pour certain-es salarié-es.
- Si un-e salarié-e refuse de suivre une formation en dehors de son temps de travail, cela ne peut être considéré comme une faute et ne justifie pas un licenciement.

L'AVIS DE L'UNSA :

L'UNSA revendique que le PDC soit obligatoire et négocié dans l'entreprise à partir de 50 salarié-es. De plus, pour les entreprises de 50 à 300 salarié-s, il n'y a pas d'obligation de commission formation au sein du CSE, ce qui peut priver certain-es de financement pour leur formation. Enfin, le CPF ne doit pas être un substitut au financement des formations par l'employeur-euse. L'UNSA incite à ce que l'utilisation de ce dernier soit encadré par un accord d'entreprise le cas échéant.

Pour aller plus loin :



fiche UNSA



3. CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif gratuit, confidentiel et personnalisé qui vise à accompagner les actif·ves dans leurs projets d'évolution professionnelle. Ce service est offert tout au long de la vie professionnelle, afin de favoriser l'accès à des solutions de formation adaptées aux besoins de chacun·e.

QUI EST CONCERNÉ·E ?

Le CEP est accessible à tous·tes les actif·ves, quel que soit leur statut ou leur qualification.

Cela comprend :

- ▶ Les salarié·es du **secteur privé** (CDI, CDD, à temps complet ou partiel) ;
- ▶ Les **demandeur·euses d'emploi**, indemnisé·es ou non, y compris les jeunes primo-demandeur·euses d'emploi ;
- ▶ Les travailleur·euses **indépendant·es, artisan·es, professions libérales, et micro-entrepreneur·euses** ;
- ▶ Les salarié·es du **secteur public** (fonctionnaires, contractuel·les, vacataires ou autres).

OBJECTIFS PRINCIPAUX

- ▶ **Élaborer une stratégie d'évolution professionnelle** : Identifier les compétences nécessaires et les actions à mettre en place.
- ▶ **Cerner les compétences à développer** : Cela peut inclure la validation des acquis de l'expérience (VAE), la formation continue, ou la reconversion.
- ▶ **Construire un plan d'action** : Déterminer les étapes nécessaires pour réaliser le projet professionnel, y compris les financements disponibles, comme le CPF, et les interlocuteur·rices à contacter.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

- ▶ Le CEP est gratuit et peut être sollicité sans l'accord préalable de l'employeur·euse. Les salarié·es sont informé·es de ce droit, notamment lors de leur entretien « parcours professionnel », qui peut permettre de déclencher cette démarche.
- ▶ Bien que le CEP soit réalisé sur le temps libre de la personne, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des conditions spécifiques dans lesquelles le conseil peut être effectué pendant le temps de travail.

LE CEP DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Dans certaines situations, le CEP devient obligatoire, notamment pour les salarié·es avec un projet de reconversion ou de création d'entreprise pour les démissionnaires.

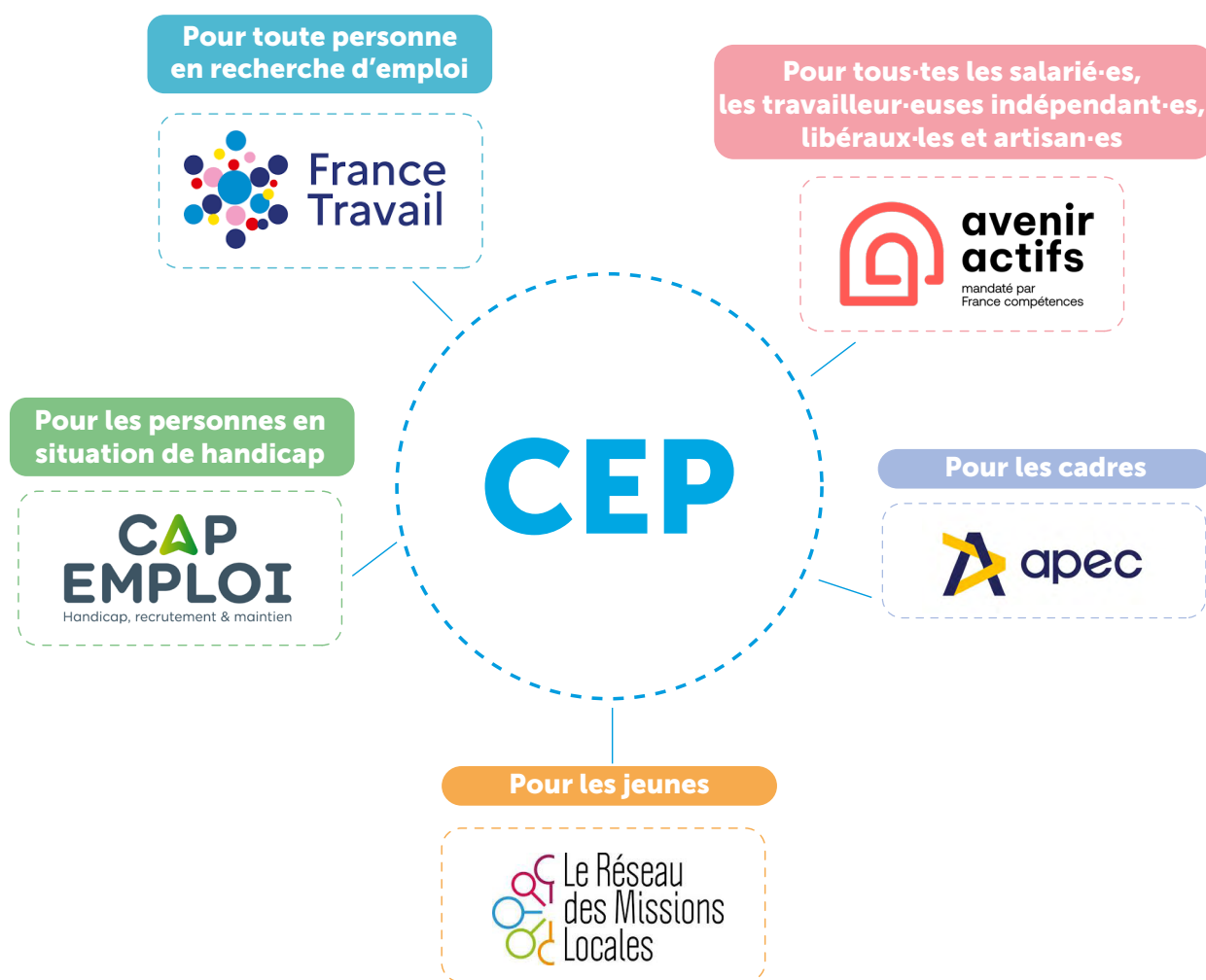
REMARQUE :

Le bilan de mi-carrière à 45 ans introduit par le dernier accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors (2025) peut être l'occasion de solliciter un CEP.

L'AVIS DE L'UNSA :

L'UNSA soutient l'importance d'un accompagnement personnalisé à travers le CEP, mais souligne que ce service est encore insuffisamment connu et utilisé par les salarié·es. Dans un contexte de **mutations économiques** et de **transitions numérique et écologique**, l'UNSA revendique :

- ▶ L'accompagnement du CEP **sur le temps de travail** afin de le rendre plus accessible à toutes et tous ;
- ▶ Une **meilleure information** sur le CEP, notamment lors des entretiens « parcours professionnels », pour que tous·tes les salarié·es puissent en bénéficier, notamment les personnes les plus éloignées de l'emploi ;
- ▶ Des **moyens accrus** pour un accompagnement plus complet et adapté aux besoins des salarié·es.



Pour aller plus loin :



fiche UNSA



4. BILAN DE COMPÉTENCES

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel cohérent. Son objectif est de faire le point sur sa carrière, de valider un projet de formation ou de reconversion.

QUI EST CONCERNÉ·E ?

Pour une prise en charge financière par l'entreprise :

- ▶ **CDI** : 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et 5 ans d'activité professionnelle.
- ▶ **CDD** : 24 mois d'activité, dont 4 mois avec un CDD, dans les 12 derniers mois.
- ▶ **Intérimaires** : au moins 5 ans (soit 6 084 heures), dont au moins 1 600 heures dans les 18 derniers mois dans l'entreprise où vous faites la demande, ou 3 200 heures d'intérim sur les 36 derniers mois, dont 1 600 heures dans la même entreprise.

Pour un financement individuel : toute personne ayant des droits sur son CPF.

COMMENT Y AVOIR ACCÈS ?

▶ **À l'initiative du·de la salarié·e :**

- Hors temps de travail : Il est financé par le CPF.
- Pendant le temps de travail : Un accord préalable de l'employeur·euse est requis.

▶ **À l'initiative de l'employeur·euse** : Il peut être proposé à la suite d'un « parcours professionnel ».

LE DÉROULEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

▶ **Durée** : 24 heures maximum, généralement réparties sur plusieurs semaines.

▶ **Phases** :

- Phase préliminaire : Analyser la demande et définir le déroulement.
- Phase d'investigation : Explorer les compétences et motivations.
- Phase de conclusion : Définir le projet professionnel et les moyens pour le réaliser.

RÉSULTATS DU BILAN DE COMPÉTENCES

▶ **Propriété du·de la salarié·e** : Les résultats sont à la disposition du·de la salarié·e. Ils ne peuvent être transmis à un tiers sans son accord.

▶ **Synthèse pour l'employeur·euse** : Elle est transmise seulement avec l'accord du·de la salarié·e, et dans le cadre d'une convention.

FINANCEMENT DU BILAN DE COMPÉTENCES

- ▶ **Pendant le temps de travail** : Prise en charge par l'entreprise ou l'OPCO dans le cadre du plan de développement des compétences.
- ▶ **Hors temps de travail** : Financé via le CPF.

REMARQUE :

Le CEP peut préconiser un bilan de compétences dans le cadre de l'évolution professionnelle.

L'AVIS DE L'UNSA :

Le bilan de compétences ne doit pas remplacer le CEP. C'est un outil qui permet de faire un point sur sa carrière professionnelle et qui permet de réfléchir à une transition professionnelle. Attention, il faut être vigilant sur la qualité du prestataire effectuant le bilan de compétences. Pour plus d'information, par exemple : **Fédération Nationale des CIBC : Bilan de compétences, VAE...**

Pour aller plus loin :



fiche UNSA

5. COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Créé en 2014, le CPF est ouvert à toute personne dès 16 ans et tout au long de sa vie active, y compris pendant les périodes de chômage, et permet de financer des formations qualifiantes ou certifiantes.

QUI EST CONCERNÉ-E ?

- ▮ Salarié-es : temps plein, temps partiel, intérimaires
- ▮ Demandeur-euses d'emploi
- ▮ Travailleur-es indépendant-es et professions libérales
- ▮ Bénévoles, volontaires en service civique, pompiers (pour certaines formations)

ATTENTION :

Il n'est pas possible d'utiliser le CPF pour des activités de volontariat.

FORMATIONS ÉLIGIBLES AU CPF

- ▮ Certifications professionnelles inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- ▮ Blocs de compétences
- ▮ Habilitations et certifications inscrites au Répertoire Spécifique
- ▮ Validation des acquis de l'expérience (VAE)
- ▮ Bilan de compétences...

COMMENT LE CPF EST-IL ALIMENTÉ ?

- ▮ **Salarié-e à temps plein** : 500 € /an (plafond de 5 000 €)
- ▮ **Salarié-e à temps partiel** : Pour un temps partiel entre 50 et 100 %, les droits sont les mêmes qu'un temps plein. Cependant, ils sont proportionnels quand le temps de travail est inférieur à 50 % d'un temps plein.
- ▮ **Salarié-e de niveau infra ou égal au CAP/BEP ou travailleur-euse handicapé-e** : 800 € /an (plafond de 8 000 €).

Cas particuliers : Les congés (maternité, paternité, parental, proche aidant) et les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour l'alimentation du CPF.

MODALITÉS D'UTILISATION DU CPF

▮ Formation sur le temps de travail :

- Demande d'autorisation d'absence à l'employeur-euse :
 - 60 jours avant pour une formation de moins de 6 mois ;
 - 120 jours avant pour une formation de plus de 6 mois ;
 - L'employeur-euse a 30 jours pour répondre. Une absence de réponse vaut acceptation.

▮ Formation hors temps de travail :

- Aucune autorisation n'est requise.
- **Attention** : il n'y a pas de rémunération pendant la formation hors temps de travail.

ABONDEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

► Abondement par l'employeur·euse :

- S'il existe un accord collectif ;
- Si le·la salarié·e est licencié·e suite au refus d'une modification de contrat : minimum 3 000 € ;
- Si les entretiens « parcours professionnel » n'ont pas été réalisés : 3 000 € ;

► Abondement supplémentaire possible par un financeur tiers :

- Les collectivités territoriales (régions, département, communes) ;
- Les OPCO ;
- Les branches professionnelles...

PARTICIPATION FINANCIÈRE OBLIGATOIRE

► Depuis le 29 avril 2024, un reste à charge de plus de 100 € est requis pour toute formation financée par le CPF. Il évolue annuellement (102,23 euros pour 2025).

► Exonérations :

- Demandeur·euses d'emploi ;
- Salarié·es bénéficiant d'un financement de leur employeur·euse, d'un OPCO, ou d'une branche professionnelle ;
- Utilisation du Compte Professionnel de Prévention (C2P) ou d'un abondement lié à un accident du travail/maladie professionnelle.

CUMUL AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS

Le CPF peut aujourd'hui être utilisé pour co-financer tous les dispositifs de formation professionnelle à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise (VAE, période de reconversion, projet de transition professionnelle, etc...).

L'AVIS DE L'UNSA :

Pour l'UNSA, le CPF est personnel et doit rester à la main de l'actif·ve. Dans l'esprit de la loi, c'est un outil pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », qui doit être accessible à tous·tes.

L'UNSA s'oppose à la mise en place du reste à charge et s'inquiète de l'évolution envisagée du CPF comme un simple outil RH à la main des entreprises. Une vigilance s'impose pour que le·la salarié·e garde son autonomie de décision.

L'UNSA déplore l'absence d'intermédiation dans l'utilisation du CPF, notamment pour les moins qualifiés·es et les publics en situation d'illectronisme. De plus, un accompagnement humain est nécessaire pour permettre à chacun·e de faire un choix éclairé face à un catalogue pléthorique d'offres de formation et à la pression commerciale de certains organismes de formation peu scrupuleux.

L'utilisation du CPF devrait s'appuyer sur le CEP, trop peu sollicité, faute de communication suffisante.

Enfin, le CPF ne doit pas être un substitut au financement des formations par l'employeur·euse. L'UNSA incite à ce que l'utilisation du CPF soit bien encadré par un accord d'entreprise sur l'abondement de cette dernière, d'autant que certains secteurs utilisent cette possibilité pour minorer leur investissement financier dans la formation de leurs salarié·es. De plus, lorsqu'il y a abondement, il est aujourd'hui majoritairement fléché vers les formations du supérieur et au bénéfice des salarié·es des grandes entreprises.





6. VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

★ Nouveau

La VAE permet de faire reconnaître l'expérience (professionnelle ou non) pour obtenir un diplôme, titre ou certificat de qualification inscrit au RNCP. Depuis la réforme de 2022, la VAE prend en compte les expériences tout au long de la vie.

OBJECTIFS PRINCIPAUX

- **Reconnaissance des compétences** acquises par l'expérience.
- **Évolution professionnelle** : Changer de poste, obtenir une promotion ou se reconverter.
- **Certifications possibles** : Diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP.

QUI EST CONCERNÉ·E ?

- Toute personne justifiant d'au moins 1 an d'expérience en rapport avec la certification visée.
- Expériences éligibles : Salariée, non salariée, bénévole, stage, volontariat, responsabilité syndicale ou élective.

PROCESSUS DE LA VAE

1. **Choix de la certification** : Vérifier la certification visée sur le site France VAE.
2. **Constitution du dossier de validation** : Décrire les activités et compétences en lien avec le référentiel de la certification.
3. **Évaluation** : Entretien avec un jury et validation totale ou partielle.

FINANCEMENT DE LA VAE

- **CPF** : Il peut maintenant être utilisé pour financer l'intégralité du parcours VAE.
- **Financement par l'entreprise** : Elle peut cofinancer la démarche ou la payer intégralement.
- **Congé VAE** : Possibilité de demander un congé de 48 heures pour préparer et passer devant le jury.

TYPES DE CERTIFICATIONS PAR LA VAE

- **Diplôme ou titre professionnel** : Il est délivré par l'État, les établissements d'enseignement supérieur, ou les organismes de formation.
- **Certificat de qualification professionnelle** : Il est créé par la Commission paritaire de la branche professionnelle.

RÉSULTATS ET RECONNAISSANCE DE LA VAE

- **Certification équivalente** : La certification obtenue par la VAE a la même valeur que celle obtenue par formation initiale ou continue.
- **Blocs de compétences acquis** : Les blocs validés sont acquis à vie.

ATTENTION : En juillet 2023, la plateforme France VAE a été lancée dans le but de devenir le point d'entrée unique pour s'informer, réaliser les démarches administratives et bénéficier de l'accompagnement pour le parcours VAE. Cependant, France VAE ne recouvre pas encore l'ensemble des titres et diplômes accessibles par la VAE. Il peut donc être nécessaire de contacter directement l'organisme délivrant le diplôme (ministères, universités, etc).

L'AVIS DE L'UNSA :

Pour l'UNSA, **la VAE est un véritable levier d'accès à la certification et à la sécurisation des trajectoires professionnelles**. Pour autant et malgré les ajustements pour simplifier son accès depuis la loi de 2002, le dispositif n'a pas toujours rencontré le succès escompté. De plus, pour l'UNSA, l'acquisition de blocs de compétences doit s'inscrire dans une logique de parcours où la personne doit être accompagnée pour envisager une validation totale et une certification complète. A ce jour, le dispositif manque toujours d'un financement indépendant du CPF pour garantir l'universalité du service.

Pour aller plus loin :



fiche UNSA



7. PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP) est un dispositif à la main du·de la salarié·e pour suivre une formation certifiante afin de changer de métier ou de profession. Cette formation, qui n'est pas à l'initiative de l'entreprise actuelle, peut être réalisée sur ou en dehors du temps de travail. Le PTP remplace le Congé Individuel de Formation (CIF), supprimé depuis le 1er janvier 2019, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

QUI EST CONCERNÉ·E ?

Pour bénéficier du PTP, le·la salarié·e doit justifier d'une ancienneté minimale :

- ▶ **CDI** : 24 mois (dont 12 dans l'entreprise actuelle) ;
- ▶ **CDD** : 24 mois sur les 5 dernières années (dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois) ;
- ▶ **Intérimaire** : 1 600 heures travaillées (dont 600 dans l'entreprise actuelle) ;
- ▶ **Intermittent·e du spectacle** : 220 jours de travail ou cachets sur 2 à 5 ans.
- ▶ **Exceptions** : Travailleur·euses handicapé·es, salarié·es licencié·es pour motif économique ou inaptitude, et salarié·es ayant eu une absence pour maladie professionnelle ou accident du travail.

DÉMARCHES À ACCOMPLIR

- ▶ **Dépôt du dossier** : À l'association transition professionnel (ATpro) de votre région : www.transitionspro.fr. Le dossier doit inclure un projet de reconversion réaliste et cohérent.
- ▶ **Demande d'autorisation d'absence** :
 - 120 jours avant pour une formation de plus de 6 mois ;
 - 60 jours avant pour une formation de moins de 6 mois ou à temps partiel.

FORMATIONS ÉLIGIBLES

Les formations financées par le PTP doivent :

- ▶ Être certifiantes et inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- OU**
- ▶ Comporter des blocs de compétences menant à une certification RNCP ;
- OU**
- ▶ Être inscrites au Répertoire Spécifique de France compétences.

REFUS OU REPORT PAR L'EMPLOYEUR·EUSE

- ▶ **Refus possible** : Si les conditions d'ancienneté ou de délai ne sont pas respectées.
- ▶ **Report possible (jusqu'à 9 mois)** :
 - Si l'absence nuit à la production ou à la marche de l'entreprise ;
 - Si plus de 2 % des effectifs sont déjà absents (entreprises de +100 salarié·es).

RÉMUNÉRATION ET FINANCEMENT

- ▶ **Entreprises de 50 salarié-es ou plus** : La rémunération est versée par l'entreprise, qui est ensuite remboursée par l'ATpro.
- ▶ **Entreprises de moins de 50 salarié-es** : La rémunération est versée par l'entreprise, avec possibilité d'avances de l'ATpro.
- ▶ **CDD** : La rémunération est versée directement par l'ATpro.
- ▶ **Montant** :
 - 100 % du salaire si ce dernier est inférieur ou égal à 2 Smic.
 - 90 % s'il est supérieur à 2 Smic (60 % après 1 an ou 1 201 heures).

INCIDENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- ▶ **Suspension du contrat** : Le contrat est suspendu mais non rompu. Le-la salarié-e conserve ses droits (congs payés, ancienneté, primes).
- ▶ **Statut** : Le-la salarié-e est considéré-e comme stagiaire de la formation professionnelle (maintien de la protection sociale et couverture accidents du travail).
- ▶ **Obligations** : Le-la salarié-e doit justifier de son assiduité en formation.

REMARQUE :

Avec l'ANI sur les transitions et reconversions professionnelles du 25 juin 2025, 3 mois avant la fin du PTP, le-la salarié-e pourra choisir de réintégrer son poste, un poste équivalent, ou de démissionner à la fin du projet, ce qui est positif. Il-elle disposera d'1 mois pour notifier sa décision. Sans réponse dans ce délai, il-elle est considéré-e comme souhaitant réintégrer l'entreprise.

L'AVIS DE L'UNSA :

L'UNSA avait regretté la suppression du CIF et du FONGECIF dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018. Le PTP, bien qu'utile, dispose de moins de financements, ce qui limite son accessibilité. Les besoins de mobilité professionnelle ne sont pas suffisamment couverts par ce dispositif. L'ANI du 25 juin 2025 avait pour objectif de le rendre plus accessible. Son application est donc à suivre.

Pour aller plus loin :



fiche UNSA



8. PÉRIODE DE RECONVERSION

★ Nouveauté

Avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles, un nouveau dispositif à l'initiative de l'entreprise est créé. Intitulé « période de reconversion », il fusionne les dispositifs « Transitions collectives » et « Pro-A ». Cette « période de reconversion » prend la forme d'un CDI ou CDD d'au moins 6 mois et sera mise en place dès le 1^{er} janvier 2026.

OBJECTIFS PRINCIPAUX

- ▶ Offrir des perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise ;
- ▶ Permettre la reconversion professionnelle sans passer par une période de chômage ;
- ▶ Permettre aux entreprises de réduire ainsi leurs difficultés de recrutement ;
- ▶ Accélérer la reconversion des salarié.es vers les compétences et qualifications requises par les transitions écologiques et numériques.

QUI EST CONCERNÉ·E ?

Toute personne, quelle que soit sa situation professionnelle antérieure, son âge et son niveau de qualification.

CONDITIONS D'ACCÈS À LA PÉRIODE DE RECONVERSION

La période de reconversion permet de bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à l'entreprise et pourra donner lieu à la mobilisation du CEP (conseil en évolution professionnelle) pendant le temps de travail.

TYPES DE CERTIFICATIONS ÉLIGIBLES À LA PÉRIODE DE RECONVERSION

- ▶ Diplôme ou titre professionnel enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- ▶ Certificat de qualification professionnelle (CQP)
- ▶ Certification CléA et/ou CléA numérique
- ▶ Validation des acquis de l'expérience (VAE)

DÉROULEMENT DE LA PÉRIODE DE RECONVERSION

La durée de formation lors de la période de reconversion doit être comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur 12 mois maximum.

Dans le cas d'une reconversion externe : La suspension du contrat de travail est encadrée par un accord écrit précisant notamment les modalités de retour anticipé. La reconversion s'effectue via un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois avec période d'essai. En cas d'échec de celle-ci, le salarié peut réintégrer son entreprise d'origine. Si le-la salarié-e refuse, le contrat est rompu d'un commun accord ou via une rupture conventionnelle.

REMARQUE :

Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut augmenter la durée et le nombre d'heures sans toutefois pouvoir excéder 36 mois et 2 100 heures de formation.

RÉMUNÉRATION ET FINANCEMENT DE LA PÉRIODE DE RECONVERSION

► Dans le cas d'une reconversion interne :

- La période de reconversion fait l'objet d'un accord écrit entre le-la salarié-e et l'employeur-euse. Le contrat de travail est maintenu sans modification, notamment concernant la rémunération.
- Le CPF du-de la salarié-e peut être mobilisé dans une logique de cofinancement, sous réserve de son accord. Il ne peut être utilisé au delà de 50% dans le cadre d'une période de reconversion interne.

► Dans le cas d'une reconversion externe :

- La prise en charge de l'écart éventuel entre la rémunération antérieure et celle de la période de reconversion, le montant des indemnités versées en cas de rupture de contrat et les conditions de mobilisation du CPF seront définies au sein de l'entreprise par négociations (entreprises de + de 50 salarié-es) ou par décision unilatérale de l'entreprise après consultation du CSE.

L'AVIS DE L'UNSA :

L'UNSA constate plusieurs avancées dans le nouveau dispositif.

Tout d'abord, le maintien du contrat de travail pendant la période de formation constitue une garantie pour le-la salarié-e, ainsi qu'une sécurité pour le retour dans son emploi. L'accord prévoit également qu'en cas de réussite de la formation, le-la salarié-e bénéficie automatiquement du niveau de classification correspondant au nouveau niveau de qualification dans la branche dont dépend l'entreprise. De plus, l'introduction de l'obligation de consultation du CSE renforce le dialogue social et la transparence du processus.

Cependant, pour l'UNSA, la suppression de la Pro-A met fin à un système de fléchage en faveur des salarié-es les moins qualifié-es, ce qui risque de les laisser sans dispositif spécifique pour les accompagner dans leur montée en compétences.

NOTES



 @UNSAecoformpro

 UNSAecoformpro

 @unsaecoformpro.bsky.social

 unsa@unsa.org