

Services d'Appui RH

Les dispositifs d'accompagnement de l'évolution professionnelle ou de la reconversion des salariés

Présentation du CEP et des dispositifs gérés par l'association Transitions pro Île-de-France

6 février 2025

L'entretien professionnel : obligatoire quelle que soit la taille de l'entreprise (article L6315-1 du code du travail)

Au cours de cet entretien, l'employeur doit aborder les perspectives d'évolution professionnelle de son salarié :

- ✓ Organisé **tous les deux ans** (et au retour de certains congés tels le congé de maternité, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical etc ...).
- ✓ Cet entretien **ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié**.
- ✓ **Tous les six ans**, l'entretien professionnel fait **un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié**. Il est formalisé par écrit et partagé avec le salarié qui en reçoit une copie. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :
 - Suivi au moins une action de formation ;
 - Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

SANCTION

dans les entreprises d'au moins cinquante salariés : lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires, le compte personnel est abondé (3000 €).

dans les entreprises de moins de 50 salariés : l'employeur reste responsable de l'adaptation du salarié à son poste de travail et maintien de son employabilité. En cas de contentieux, il pourrait être sanctionné en cas de non-respect de ces obligations. Cette sanction peut se traduire par le versement au profit du salarié de dommages et intérêts.

Objectif de cette session : Enrichir « la boîte à outils » des SARH pour informer les entreprises et faciliter les échanges entre employeurs et salariés sur les sujets de l'évolution professionnelle ou de la reconversion.

Ordre du jour : Le conseil en évolution professionnelle / Les dispositifs de reconversion à la main du salarié mis en œuvre par l'association Transitions pro Île-de-France

Le conseil en évolution professionnel destinés aux actifs occupés :

- ✓ Permet au salarié de réfléchir sur son évolution professionnelle
- ✓ Fait partie des informations qui doivent être données au salarié lors de l'entretien professionnel
- ✓ Assuré par trois opérateurs : Avenir actif, l'APEC, Cap Emploi

Les dispositifs de reconversion mis en œuvre par l'association Transitions pro Île-de-France et mobilisés à l'initiative du salarié :

- ✓ Le projet de transition professionnelle (PTP)
- ✓ Le dispositif « Démission reconversion »
- ✓ Deux dispositifs de reconversion **récents** destinés à **prévenir les risques d'usure professionnelle** :
 - risques pris en charge par le Compte personnel de prévention (C2P) : Prévention usure Reconversion
 - risques ergonomiques : le PTP « Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle » (*dont la mise en œuvre suppose une participation de l'entreprise*)



Le « paysage » de la reconversion est vaste : d'autres outils peuvent être mobilisés, en fonction de l'initiateur de la démarche :

- Ce zoom sur les actions mobilisables par le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ou de reconversion ne doit pas faire oublier **les actions à la main de l'employeur** (ou coconstruites avec le salarié) : **plan de développement des compétences, Pro-A.**

L'OPCO reste l'interlocuteur principal de l'entreprise (cf. possibilité de faire appel aux fonds mutualisés de l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés).

L'entreprise est également responsable du déclenchement du parcours de reconversion du salarié dans le cadre du **dispositif Transco**, financé par l'Association Transitions pro.

- Autre dispositif mobilisable à l'initiative du salarié** : le compte personnel de formation (CPF), géré par la caisse des dépôts et consignation.

CléA : une mission spécifique de l'association Transitions pro Île-de-France

- ✓ CléA (**Certification socle de compétences et de connaissances professionnelles**) est une certification inscrite au répertoire spécifique (dernier renouvellement pour 5 ans publié au JO 19 février 2025)
- ✓ CléA permet d'attester que la personne (salarié ou demandeur d'emploi) **maîtrise les savoirs de base**.
- ✓ Créée par les partenaires sociaux, elle est délivrée par l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle (Certif'Pro)
→ D'où les missions confiées aux associations Transitions pro.