

Webinaire : Accompagner les transitions et reconversions professionnelles

Pôle compétences formation jeunesse du MEDEF

23 février 2025

Transitions/reconversions : des enjeux majeurs au centre du dialogue social

- ▶ Des transitions professionnelles devenues une réalité durable du marché du travail
 - > Les carrières se sont allongées et transformées... Au cours d'une vie professionnelle, il est désormais fréquent de changer d'entreprise, et de plus en plus souvent de métier, en réponse à des aspirations nouvelles mais aussi aux mutations économiques.
 - > Dans le même temps, les entreprises font face à des transformations rapides, à des besoins en compétences croissants et à une offre de dispositifs jugée peu lisible et complexe à mobiliser.
- ▶ Un système d'accompagnement confronté à ces nouvelles réalités
 - > Face à cette évolution, l'accompagnement des transitions apparaît insuffisamment structuré.
 - > Pour les salariés, l'accès à l'information et aux parcours de reconversion demeure difficile à appréhender. En 2024, seuls 60 000 actifs ont bénéficié d'un dispositif de transition professionnelle.
 - > Pour les entreprises, notamment les PME, les outils existants apparaissent fragmentés et insuffisamment adaptés à leurs besoins d'anticipation des compétences.
 - > Les temps formalisés de dialogue entre l'entreprise et le salarié – notamment l'entretien professionnel – ne jouent pas toujours pleinement leur rôle d'anticipation et de projection.
 - > Dans ce contexte, adapter et simplifier les dispositifs apparaissait indispensable pour soutenir la compétitivité des entreprises et sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Négociation flash sur les transitions professionnelles lancée en mai 2025

- ▶ À l'initiative des ministres C. Vautrin et A. Panosyan-Bouvet, lancement d'une négociation « flash », avec une échéance fixée au 16 juin 2025.
 - > Objectif : permettre l'intégration d'un éventuel accord dans le projet de loi portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.
- ▶ Les priorités portées par le MEDEF :
 - > Permettre aux entreprises de disposer d'un outil simple, lisible et facilement mobilisable, au service de leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
 - > Améliorer significativement l'insertion dans l'emploi à l'issue des parcours de transition ou de reconversion, en recherchant une mobilité effective.
 - > Clarifier le pilotage des dispositifs, en repositionnant les partenaires sociaux au cœur des enjeux de formation et de compétences, dans un paritarisme de gestion et de projets
- ▶ Un aboutissement rapide et structurant
 - > Un accord majoritaire historique sur la formation professionnelle : 3 organisations patronales et 4 organisations syndicales unies pour la première fois depuis la loi de 2018.
 - > Après un parcours législatif dense, une transposition fidèle dans la loi.
 - > Promulgation le 24 octobre 2025.



Renforcement du pilotage et de la gouvernance paritaire de la formation professionnelle 1/2

- ▶ Création d'un Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences
 - > Cette instance quadripartite associant l'État, les Régions et les partenaires sociaux constitue un espace dédié aux orientations stratégiques en matière de compétences.
 - > Elle permet d'organiser une concertation structurée, d'anticiper les besoins à moyen et long terme et d'articuler plus étroitement politiques d'emploi et politiques de formation.
 - > Débat et avis sur les priorités nationales
 - > Prospective partagée des besoins en compétences
 - > Coordination entre acteurs nationaux et territoriaux
 - > Une instance équilibrée dépassant la seule logique d'ajustement budgétaire.

Renforcement du pilotage et de la gouvernance paritaire de la formation professionnelle 2/2

- ▶ **Certif Pro : un pilotage renforcé dans un nouveau paritarisme**
 - > La loi confie à Certif Pro un rôle central dans le pilotage du Projet de Transition Professionnelle, consolidant un paritarisme de gestion stabilisé et reconnu.
 - > Certif Pro assure désormais :
 - > Le pilotage du PTP : définition des critères ; gestion de la dotation financière et sa ventilation aux AT Pro régionales
 - > La reprise et le pilotage du système d'information commun
 - > L'harmonisation des pratiques et de l'offre de service au plus près des bassins d'emploi des AT PRO
- ▶ **Vers un paritarisme de gestion et de projets**
 - > L'enjeu est désormais d'aller au-delà de la seule gestion des dispositifs pour renforcer la capacité d'action collective sur les territoires.
 - > Porter des projets territoriaux structurants et anticiper les mutations économiques
 - > Connecter reconversions et besoins en emploi
 - > Mutualiser les compétences du réseau.
 - > **Il ne s'agit pas d'une rupture, mais d'une évolution progressive et maîtrisée, au service des salariés, des entreprises et des territoires.**



L'entretien de parcours professionnel remplace l'entretien professionnel 1/2

- ▶ Un rythme des entretiens revu à compter du 26 octobre 2025 :
 - > Dans la 1^{ère} année suivant l'embauche : Tout nouveau salarié bénéficie d'un 1^{er} entretien de parcours professionnel, l'année suivant son embauche.
 - > L'entretien de parcours professionnel a désormais lieu tous les 4 ans (contre 2 ans auparavant).
 - > Tous les 8 ans (contre 6 ans auparavant) : cet entretien prend la forme du bilan du parcours professionnel du salarié
 - > A noter : le passage de l'ancien rythme au nouveau s'applique à compter du dernier entretien réalisé.
 - > Par exemple : un entretien professionnel a été réalisé en décembre 2023. L'entretien suivant, initialement prévu en décembre 2025, pourra être organisé en décembre 2027.
- ▶ Un contenu enrichi afin de faire le lien entre les besoins de l'entreprise et les compétences du salarié:
 - > ses compétences et qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ;
 - > sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
 - > ses souhaits d'évolution professionnelle ;
 - > l'activation de son CPF, le conseil en évolution professionnelle, etc.



L'entretien de parcours professionnel remplace l'entretien professionnel 2/2

- ▶ Votre entreprise ou votre branche professionnelle a conclu un accord collectif fixant une périodicité différente (plus courte ou plus longue). Que faire ?
 - > Si l'accord collectif prévoit une périodicité ≤ 4 ans
 - > L'accord préexistant reste conforme, sans obligation de renégociation
 - > Si l'accord collectif prévoit une périodicité > 4 ans
 - > Ouverture obligatoire d'une négociation (sans obligation de conclure).
 - > À défaut de nouvel accord ou en l'absence de renégociation, la périodicité prévue dans l'accord préexistant devient caduque au 1er octobre 2026 et la règle légale s'applique (entretien tous les 4 ans et bilan tous les 8 ans).
- ▶ Par qui cet entretien doit-il être mené ?
 - > Obligatoirement par le chef d'entreprise ou un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction.
 - > Appui possible de l'OPCO (méthode, trame, outils, bonnes pratiques) pour les entreprises de – 300 salariés
 - > Accompagnement externe possible si prévu par un accord, sans se substituer au menant de l'entretien
 - > Le salarié peut préparer l'entretien, sur son temps de travail, avec un CEP



La période reconversion 1/3

- ▶ Depuis le 1^{er} janvier 2026, la période de reconversion remplace les dispositifs Pro-A et Transco. À l'initiative de l'entreprise, elle permet d'accompagner les reconversions internes ou externes des salariés.
 - > Avec l'appui de l'OPCO, la formalisation d'un parcours de formation adapté aux besoins liés à l'exercice d'une nouvelle fonction ou d'un nouveau métier, d'une durée comprise entre 150 et 450 heures sur 12 mois, pouvant combiner formation en alternance, validation des acquis de l'expérience (VAE) et mise en situation professionnelle, et conduire à une certification ou qualification reconnue (titre ou diplôme inscrit au RNCP, CQP, blocs de compétences ou certification CléA).
 - > Les frais pédagogiques peuvent être pris en charge par l'OPCO, selon les niveaux fixés par la branche professionnelle (coût moyen indicatif d'environ 5 000 €), avec la possibilité de mobiliser le CPF du salarié, avec son accord, en co-financement à hauteur de 50 % de ses droits pour une reconversion interne et jusqu'à 100 % pour une reconversion externe.
 - > Plusieurs cas de figures :
- 1. Dans le cadre d'une reconversion ou une promotion interne :
 - Le contrat de travail est maintenu et la rémunération reste inchangé. Cette période de reconversion est formalisée par un accord écrit entre l'entreprise et le salarié.



La période reconversion 2/3

2. **Anticiper les évolutions de l'entreprise et organiser une reconversion externe.** Les différentes étapes :
 1. L'entreprise engage la discussion avec votre salarié lors d'un entretien de parcours pro
 2. Elle identifie une entreprise d'accueil avec l'appui de votre OPCO ou de France Travail. *Pour rappel, la période de reconversion externe se met en œuvre obligatoirement au sein d'une entreprise dite d'accueil.*
 3. Le salarié signe un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois dans l'entreprise d'accueil, avec une période d'essai obligatoire. **La signature du nouveau contrat de travail implique la suspension du contrat de travail du salarié dans l'entreprise d'origine.**
 - a) **Si la période d'essai est validée dans l'entreprise d'accueil :**
 - > Le contrat de travail entre l'entreprise d'origine et le salarié est rompu via une rupture conventionnel individuelle, ou d'un commun accord si c'est un CDD ;
 - b) **Si la période d'essai n'est pas validée dans l'entreprise d'accueil :**
 - > Si le salarié souhaite réintégrer l'entreprise d'origine. Il retrouve alors son poste initial ou un poste équivalent, avec une rémunération au moins équivalente
 - > Si le salarié refuse de réintégrer l'entreprise d'origine. Le contrat initial est rompu (via une rupture conventionnelle individuelle ou d'un commun accord si c'est un CDD).

La période reconversion 3/3

▶ Quelles sont les modalités de mise en place des périodes de reconversion externe ?

- > Obligatoirement dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou rupture conventionnelle collective (RCC). Toutefois, la loi prévoit des modalités adaptées, selon les effectifs de votre entreprise et la présence ou non d'un délégué syndical (DS) :
 - > Entreprises de < 50 salariés et entreprises 50 à 299 salariés **sans délégué syndical** : l'employeur peut fixer unilatéralement la période de reconversion externe. Si un CSE existe, il est obligatoirement consulté
 - > Entreprises 50 à 300 salariés **avec délégué syndical** : l'employeur engage une négociation dès lors qu'au moins 10 % sur 12 mois (à compter du début de la négociation) de l'effectif a vocation à bénéficier d'une reconversion externe. Si au bout de 3 mois aucun accord n'est conclu : établissement d'un PV de désaccord et l'employeur peut fixer unilatéralement les modalités
 - > Entreprises ≥ 300 : l'employeur engage obligatoirement une négociation sur la définition des modalités d'organisation des reconversions externes