CONFÉDÉRATION DES PME

1er juillet 2025

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 25 JUIN 2025 EN FAVEUR DES TRANSITIONS ET RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES

Les organisations patronales et syndicales ont accepté de reprendre les discussions, à la demande des ministres du Travail Catherine Vautrin et Astrid Panosyan-Bouvet, sur les transitions et reconversions professionnelles.

Malgré un calendrier extrêmement contraint la négociation débutée le 20 mai s'est achevée le 25 juin 2025.

A l'issue de cette séance conclusive, un projet d'accord national interprofessionnel en faveur des transitions et reconversions professionnelles est ouvert à la signature.

LES PRINCIPALES MESURES FIGURANT DANS L'ACCORD

1. Pilotage

- **Création d'un espace stratégique national** entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat ayant pour objectif de définir les orientations et priorités nationales en matière d'orientation et de formation.

- **Pilotage au niveau national : renforcement de la gouvernance, des missions et du rôle de l'Association nationale Certif'Pro. Ses missions :**
  - Financer et réguler le dispositif « projet de transition professionnelle (PTP). Certif'Pro définira le plafond de prise en charge des PTP par les AT Pro avec une durée maximale des parcours de formation à hauteur de 950 heures. Au-delà de ce seuil, il reviendra aux AT Pro de rechercher des cofinancements complémentaires (Etat, branches, OPCO, fonds européens, …).
  - Assurer le pilotage stratégique et opérationnel des 18 associations Transitions Pro (AT Pro)
  - Etre associé étroitement au pilotage du service public « Mon conseil en évolution professionnel (CEP) ».

- **Pilotage au niveau régional : faire des Associations Transitions Pro (AT Pro) régionales et territoriales le guichet unique** pour les salariés souhaitant s'engager dans une transition ou reconversion professionnelle

2. Entretiens « parcours professionnel »

Transformation des actuels entretiens professionnels en entretiens parcours professionnel.

Le rythme de passage de ces entretiens change. **Ainsi, tout salarié dans l'entreprise bénéficie d'un premier entretien parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche, puis un entretien tous les 4 ans (dans la même entreprise) et un bilan à 8 ans.**

Possibilité adaptée par accord de branche la périodicité sans excéder une durée de 4 ans.

Dans les entreprises de moins 300 salariés, possibilité pour préparer cet entretien d'être appuyé :
- Pour le salarié : par le conseil en évolution professionnelle (CEP).
- Pour l'employeur : par l'OPCO.

3. Mobilisation du CPF dans une logique de co-construction

Le CPF du salarié qui demeure à sa main peut être mobilisé dans différents contextes :

- Lors d'une période de reconversion, qu'elle soit interne ou externe, le CPF est mobilisé, en tant que cofinancement des coûts pédagogiques, sous réserve de l'accord du salarié.

- Lors d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP), à l'initiative du salarié, le CPF du salarié est mobilisé en totalité, dans la limite des coûts pédagogiques, et intégré en tant que co-financement dans l'enveloppe financière dédiée au dispositif.

- Lors d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), lorsque le salarié bénéficie d'un accompagnement par un architecte de parcours ou d'une formation.

4. Maintien du PTP à l'initiative du salarié

Il est le dispositif unique de transition et de reconversion professionnelle à l'initiative du salarié.

Les évolutions apportées :

- **Accompagnement renforcé par le CEP** (sauf exceptions définies par les partenaires sociaux au sein de Certif'Pro).

- **Donner de la visibilité sur retour ou non du salarié dans l'entreprise à l'issue du congé**. Ainsi, l'employeur devra notifier au salarié 3 mois avant la fin de la formation, la possibilité de retrouver son emploi ou un emploi similaire ou de présenter sa démission prenant effet au terme du PTP. A compter de la notification, le salarié disposera d'1 mois pour faire connaitre sa décision. En l'absence de réponse, il est réputé souhaiter réintégrer l'entreprise.

5. Nouvelle Période de reconversion

- Période de reconversion à l'initiative de l'entreprise : dispositif qui fusionne les dispositifs Transitions collectives et Pro-A.

- Cette période de reconversion doit permettre de répondre à 3 types de situations :

  - **Mobilité externe du point de vue de l'entreprise d'accueil** : Recruter des salariés d'autres entreprises pour les former à occuper un emploi pour lequel ils ne disposent pas, au moment de leur embauche, des compétences et qualifications requises.

  - **Mobilité interne** : Accompagner la reconversion ou la promotion interne de salariés, en réponse aux évolutions des métiers et compétences au sein de l'entreprise.

- **Mobilité externe du point de vue de l'entreprise d'origine** : Accompagner la reconversion externe de salariés, dans une logique d'anticipation des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles, liées à un projet de transformation de l'entreprise.

- La période de reconversion prend la forme d'un contrat de travail de droit commun à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée.

- Possibilité pour le salarié en période de reconversion de bénéficier d'un accompagnement par un CEP sur le temps de travail.

- La durée de formation lors de la période de reconversion est de 150 heures minimum et 450 heures maximum, réparties sur 12 mois maximum. Possibilité de déroger par accord d'entreprise ou de branche professionnelle sans toutefois excéder 36 mois et 2100 heures de formation.

- Possibilité de mobiliser, avec son accord, le CPF du salarié (co-construction), sans dépasser le seuil de 50 % dans le cadre du période de reconversion interne.

- **Impacts sur le contrat de travail :**

  - **Dans le cadre d'une mobilité interne,** y compris en cas de promotion, la période de reconversion fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. **Le contrat de travail est maintenu sans modification**, notamment en ce qui concerne la rémunération. À l'issue de la formation, un avenant peut être signé, si changement de poste.

  - **Dans le cadre d'une mobilité externe engagée par l'entreprise** et acceptée par le salarié**, le contrat de travail du salarié est suspendu** pendant la période de formation **et un nouveau contrat est signé avec l'entreprise d'accueil**.

  - A l'issue de la période d'essai au sein de la nouvelle entreprise :

    - **Si la période d'essai est concluante,** le contrat de travail avec l'entreprise initiale est rompu d'un commun accord. La rupture du contrat de travail est exclue du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.
    - **Si la période d'essai n'est pas concluante :**
      - ✓ le salarié peut réintégrer l'entreprise initiale, sur l'emploi initial ou équivalent ;
      - ✓ en cas de refus du salarié de réintégrer l'entreprise initiale, le contrat de travail avec l'entreprise initiale est rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

- **Place du dialogue social dans la mise en œuvre du dispositif :**

  - **Dans les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de 50 à 299 salariés dépourvues d'un délégué syndical,** les périodes de reconversion externe peuvent être mises en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, lorsqu'il existe.

  - **Dans les entreprises de 50 à 299 salariés, pourvues d'un délégué syndical et dont au moins 10% de l'effectif sur une période de douze mois peut être concerné par une période de reconversion externe,** l'employeur a l'obligation d'ouvrir une négociation. A défaut d'accord dans un délai de trois mois à compter de l'ouverture de la négociation, l'entreprise peut instaurer unilatéralement la période de reconversion externe.

- **Dans les entreprises de 300 salariés et plus,** un accord collectif d'entreprise relatif à la GEPP, ou portant rupture conventionnelle collective, fixe les modalités d'organisation des périodes de reconversion externe. Ces accords portent notamment sur le niveau des indemnités de rupture, la prise en charge de l'écart éventuel de rémunération pendant la période de reconversion ainsi que les conditions de co-financement du parcours par le CPF du salarié.

6. Financement

Concernant l'accompagnement des entreprises. La CPME a obtenu que soit inscrit dans l'accord que les TPE/PME doivent être soutenues dans leur effort de formation. Pour ce faire, plusieurs leviers sont proposés :

- mettre en place une ligne budgétaire mutualisée dans les OPCO, destinée à accompagner les entreprises de 50 à 299 salariés, pour soutenir l'ingénierie de formation. Cela devra être fait à contribution inchangée et sans obérer la ligne réservée au financement des plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

- renforcer les missions d'accompagnement des OPCO dans les entreprises de moins de 300 salariés, notamment à travers le développement des diagnostics RH, afin de mieux outiller les entreprises dans leur stratégie de ressources humaines et gestion des compétences.

Par ailleurs, les parties signataires appellent à une reconnaissance comptable de la formation comme un investissement à part entière, et non comme une simple charge, pour mieux valoriser l'effort de montée en compétences et en qualification dans les comptes des entreprises.