Accord National Interprofessionnel du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles

***

Préambule

La question des mobilités professionnelles s'impose aujourd'hui comme un enjeu central pour améliorer le taux d'emploi en France. Qu'il s'agisse d'une progression au sein d'une même entreprise, d'un changement vers un emploi similaire dans une autre structure, ou d'une reconversion plus radicale, faciliter les transitions professionnelles est une préoccupation partagée des entreprises, des salariés et des acteurs publics.

France Stratégie définit les mobilités professionnelles comme des transitions de main-d'œuvre au sein du marché du travail. Elle distingue les mobilités internes, qui se déroulent à l'intérieur d'une même entreprise ou d'un groupe, par exemple à travers un changement de poste ou de service, des mobilités externes, qui impliquent un changement d'employeur et donc le passage d'une entreprise à une autre.

Les reconversions professionnelles, quant à elles, correspondent à des transformations plus profondes de parcours. Elles se caractérisent soit par le passage d'un métier à un autre sans lien direct en termes de compétences ou de secteur d'activité, soit par un changement modifiant en profondeur les conditions d'exercice du métier.

Du côté des entreprises, tant les évolutions démographiques que les nouveaux besoins en compétences et qualifications, liés notamment à l'accélération des mutations technologiques ou à la transition écologique, rendent aujourd'hui indispensable de mobiliser de manière optimale l'ensemble des viviers RH existants : montée en compétence des salariés à l'intérieur de l'entreprise, évolution professionnelle des salariés entre entreprises ou entre secteurs économiques, cette dernière supposant parfois une véritable reconversion. Dans ce contexte, anticiper l'évolution des métiers et des compétences devient une condition de pérennité et de compétitivité. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue à ce titre un outil stratégique.

Du côté des salariés, toutes les enquêtes montrent que leurs attentes essentielles portent sur la capacité des employeurs à leur offrir de véritables perspectives professionnelles. Certaines études montrent, en outre, que la mobilité professionnelle, en accroissant les opportunités de choix, est un levier important à la fois pour augmenter les rémunérations et plus généralement la satisfaction au travail.

Au regard de ces enjeux, force est de constater que notre système actuel d'orientation et de formation tout au long de la vie n'offre pas une réponse satisfaisante. De trop nombreux dispositifs existent, tantôt à l'initiative du salarié, tantôt à celle de l'employeur. Le salarié peine encore à s'orienter et à trouver le conseil et l'accompagnement adéquats malgré la montée en charge du conseil en évolution professionnelle. Il convient à présent d'optimiser les dispositifs existants et de dégager les marges de manœuvre financières nécessaires. Le but poursuivi est à la fois d'accroître l'efficience du système, de simplifier et d'améliorer la lisibilité des possibilités offertes aux entreprises et aux salariés, de mieux sécuriser les parcours de transition et de reconversion professionnelle, de faire progresser le nombre de bénéficiaires et de renforcer le lien entre formation et emploi, en cohérence avec les besoins des entreprises et des salariés

Au-delà des mesures qui relèvent purement de leur responsabilité au niveau interprofessionnel, les signataires de l'accord considèrent que les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans la GPEC à tous les niveaux, dans le respect de la responsabilité de chacun : au niveau de l'entreprise bien sûr, mais également au niveau territorial, du local au national. Ainsi, au niveau territorial et régional, aussi bien les OPCO que les associations Transitions Pro peuvent apporter une contribution précieuse, tant par leur connaissance approfondie des entreprises et de leurs besoins de formation que par leur capacité à instruire et financer des projets individuels ou collectifs au plus près du terrain. C'est pourquoi il est indispensable qu'une étroite coopération s'instaure entre d'une part ces opérateurs et de l'autre, avec l'Etat et ses propres opérateurs (en premier lieu, France Travail) mais aussi avec les Régions et cela, à toutes les échelles territoriales pertinentes.

Le présent accord matérialise ainsi l'engagement des partenaires sociaux à s'adapter aux nouveaux défis auxquels fait face le monde du travail en révisant notamment les dispositifs de mobilité professionnelle. Les signataires invitent le législateur à procéder aux modifications du cadre législatif et réglementaire nécessaires pour permettre sa pleine mise en œuvre, dans le strict respect de ses équilibres.

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires, représentatives au niveau national et interprofessionnel, conviennent ainsi des dispositions suivantes :

***

Chapitre I. Elaborer et piloter une stratégie nationale relative aux transitions et reconversions professionnelles

Article 1. Création d'un espace stratégique national

Les parties signataires conviennent d'instaurer un espace stratégique entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat pour définir les orientations et priorités nationales en matière, d'orientation et de formation. Cet espace est étroitement articulé avec les Observatoires de branche, aux niveaux national et régional, ainsi qu'avec les CREFOP, afin de tenir compte des spécificités sectorielles et territoriales. Le secrétariat permanent de ce nouvel espace stratégique sera assuré par Certif Pro. Le fonctionnement interne de cet espace stratégique sera déterminé par les statuts, qui prévoiront une répartition équilibrée des votes entre les quatre collèges.

Cet espace stratégique a pour objectif de mettre à disposition des branches professionnelles, des entreprises, des salariés et de leurs représentants, ainsi que de l'ensemble des organismes paritaires, des analyses, indicateurs et données utiles pour éclairer et appuyer leurs actions. Les données produites par les organismes paritaires pourront également être partagées au sein de cet espace, soit sous leur forme brute par les producteurs, soit sous forme analysée par les partenaires sociaux.

En s'appuyant sur les travaux de France Compétences, des Observatoires de branches, des CREFOP et des Carif-Oref, cet espace permettra aussi de définir des orientations et de fixer des priorités en matière de développement des compétences, d'orientation et de formation professionnelle, dans le respect des prérogatives des branches professionnelles. Ces acteurs ambitionnent notamment de concevoir des indicateurs qualitatifs et évolutifs afin d'évaluer l'impact des dispositifs de formation et d'apprentissage sur la sécurisation des parcours professionnels, l'évolution des compétences des actifs et la compétitivité des entreprises.

Enfin, cet espace vise à renforcer, sur la base de données partagées, la coopération entre les partenaires sociaux et les services de l'État dans les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'orientation.

Article 2. Rendre plus efficient le pilotage des dispositifs et des opérateurs des transitions et reconversions professionnelles

Article 2.1. Pilotage au niveau national

Les parties signataires conviennent du renforcement de la gouvernance, des missions et du rôle de l'association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle, dénommée « Certif Pro », qui est l'interlocuteur paritaire principal de l'Etat et de ses opérateurs**,** dans le champ des transitions et reconversions professionnelles.

Ses principales missions sont les suivantes :

- Financer et réguler le dispositif « Projet de transition professionnelle (PTP) », en définissant les règles, critères et priorités de prise en charge, et en procédant à la répartition des fonds aux associations Transitions Pro régionales (AT PRO) ;
    - **Plafonnement de la prise en charge, par les associations Transitions Pro, des parcours de formation à une durée maximale de 950 heures**. Au-delà de ce seuil, il appartiendra aux associations Transitions Pro de rechercher des cofinancements complémentaires (État, Régions, Branches, OPCO, fonds européens, Certif Pro etc.), et en particulier pour prendre en charge les dossiers concernés ;

- Assurer le pilotage stratégique et opérationnel des 18 associations Transitions Pro (AT PRO). Cette évolution implique la mise en place d'une gouvernance paritaire unifiée. Par conséquent, les conseils d'administration des AT PRO auront une mission de représentation et de mise en œuvre des orientations de CERTIF PRO.

    - ✓ Ce pilotage s'appuie sur :

        - une feuille de route nationale, conçue pour structurer un cadre commun, tout en permettant des adaptations ancrées dans les réalités régionales et nourries par les initiatives territoriales ;

        - l'octroi d'un agrément national, dans le cadre d'une modification des dispositions prévues à l'article L.6323-17-6 du Code du travail à l'issue d'une période de transition allant jusqu'au 1er janvier 2027 ;

        - un système d'information, garantissant la cohérence, la transparence et la traçabilité des actions à l'échelle nationale ;

        - un Observatoire des Transitions Professionnelles (OTP), outil d'analyse des mobilités professionnelles, destiné à éclairer les décisions et orientations ;

        - la poursuite de la politique paritaire de certification interprofessionnelle, en lien avec l'ensemble des autres acteurs ;

        - l'organisation d'une réunion des associations Transitions Pro régionales (AT Pro) 4 fois par an à minima.

- Être associé étroitement au pilotage du service public « Mon conseil en évolution professionnelle » (CEP), à destination des actifs occupés et des travailleurs indépendants, aux côtés de France Compétences. Dans le cadre de la mission de suivi des opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle, exercée par France Compétences en vertu de l'article L.6123-5 du Code du travail, il est créé une commission « Transition professionnelle », en remplacement du groupe de travail « Transitions ». Co-animée par Certif Pro, cette commission a pour missions d'éclairer :

- ✓ les décisions du conseil d'administration de France Compétences relatives au financement des actions de formation contribuant aux transitions professionnelles ;
- ✓ l'organisation et le financement du service « Mon Conseil en Évolution Professionnelle » pour les salariés et les travailleurs indépendants (hors agents publics).

Article 2.2. Pilotage au niveau régional

Les parties signataires conviennent de :

- Développer un dialogue social de proximité à travers les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) dénommées associations « Transition Pro » (AT PRO) instances décisionnelles avec personnalité morale, composées de représentants régionaux des partenaires sociaux ;

- Renforcer la lisibilité des associations « Transitions Pro » régionales, afin d'en faire, à l'échelle régionale et territoriale, le guichet unique pour les salariés qui souhaitent s'engager dans une transition ou une reconversion professionnelle.

    - Les missions des associations « Transitions Pro », sont de :
        - ✓ relayer et garantir la déclinaison des politiques de transitions et de reconversions professionnelles auprès des partenaires institutionnels territoriaux ;
        - ✓ mettre en œuvre les partenariats politiques, financiers et techniques, notamment avec les opérateurs du CEP, les OPCO et France Travail, au niveau régional et territorial, et ce, conformément aux stratégies définies par Certif Pro;
        - ✓ devenir membre de droit du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) ;
        - ✓ poursuivre l'instruction et renforcer l'analyse de la pertinence du projet et du caractère réel et sérieux des demandes de parcours d'évolution professionnelle, selon les règles définies au niveau national, que ce soit dans le cadre du dispositif PTP ou du dispositif « démissionnaire » ;
        - ✓ poursuivre l'instruction des demandes de parcours VAE ;
        - ✓ contribuer à l'étude et à la détection des besoins de formation et de qualification dans les territoires ;
        - ✓ contribuer au déploiement du certificat CléA, dans le cadre de la politique paritaire de certification interprofessionnelle, par délégation de Certif Pro.

Les dispositions prévues au présent article, relatives à la transformation des associations Transitions Pro régionales (AT Pro), sont applicables après une période de transition, afin de garantir le bon traitement des dossiers en cours et de consolider la nouvelle organisation. Elles seront mises en place **au plus tard au 1er janvier 2027**.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent le renforcement des CREFOP en tant qu'instances de décision et d'influence, en articulation avec l'État et les Régions, sur les enjeux d'emploi, de formation

et d'orientation. Cette transformation vise à dépasser son rôle consultatif actuel, en renforçant sa capacité à coordonner les acteurs locaux selon les besoins en compétences des territoires et des branches professionnelles. Cela implique, lorsqu'elles n'existent pas, la création de trois commissions aux missions complémentaires :

- Une commission « Emploi », intégrant les missions du Comité Régional pour l'Emploi,
- Une commission « Orientation-Formation »,
- Une commission « Anticipation et prospective des besoins en emplois et compétence », présidée par les partenaires sociaux.

Chapitre II. Anticiper et accompagner les parcours professionnels des salariés tout au long de leur carrière

Article 3. Faire de l'entretien professionnel un outil de gestion de carrière

L'allongement de la durée des carrières professionnelles appelle un suivi qui couvre l'ensemble du parcours, dès l'entrée dans la vie active. Il s'agit à la fois de permettre au salarié de se projeter dans une logique de progression professionnelle et à l'employeur d'anticiper les adaptations nécessaires, en matière d'emploi, de poste de travail ou de compétences.

Ces moyens s'appuient sur deux dynamiques complémentaires :

- Un accompagnement structuré du salarié tout au long de sa carrière, à travers des dispositifs comme le conseil en évolution professionnelle (CEP), accessible à tous, et des temps d'échange réguliers avec l'employeur, en particulier l'entretien professionnel, qui permet de faire le point sur les compétences et qualifications mobilisées et acquises, les souhaits d'évolution et les opportunités de développement ;

- Une traçabilité progressive des compétences acquises et des qualifications, permettant de capitaliser les expériences professionnelles tout au long du parcours. Des outils personnels, tels que le passeport de compétences, facilitent cette historisation. Le salarié peut, s'il le souhaite, en partager une partie avec son employeur afin d'éclairer les échanges sur ses perspectives d'évolution.

Ces leviers conjugués renforcent l'employabilité des salariés et soutiennent une gestion active et partagée des parcours professionnels.

Dans cette perspective, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires du présent accord conviennent d'adapter les dispositions du Code du travail, notamment les articles L.6315-1 et suivants, relatifs à l'entretien professionnel, comme suit :

Article 3.1. Les entretiens « parcours professionnel »

L'entretien « parcours professionnel » s'inscrit dans un parcours global, de l'entrée dans l'emploi à la liquidation des droits à retraite. Il constitue un levier de dialogue entre le salarié et l'employeur sur la trajectoire professionnelle, les compétences et qualifications mobilisées et les perspectives d'évolution.

Tout salarié bénéficie d'un entretien parcours professionnel tous les quatre ans dans la même entreprise. Tout nouveau salarié dans l'entreprise bénéficie d'un premier entretien parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche puis tous les 4 ans dans la même entreprise. Il est organisé par l'employeur, et réalisé par un supérieur hiérarchique ou le management de l'entreprise, sur son temps de travail. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la préparation de cet entretien peut être appuyé pour le salarié par le Conseil en évolution professionnelle (CEP) de proximité et pour l'employeur par l'OPCO. Il peut également être accompagné par un organisme externe lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, dans le respect des objectifs et de la périodicité définis ci-dessous.

Cet entretien est destiné à faire le point sur :

- les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel, ainsi que leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers, des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise, ou à un projet personnel ;
- ses souhaits d'évolution professionnelle, pouvant ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, un projet de transition professionnelle (PTP), un bilan de compétences ou une VAE.

La périodicité de l'entretien « parcours professionnel » peut être adaptée par accord de branche, dans le respect des objectifs mentionnés ci-dessus, sans excéder une durée de quatre ans.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, 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, dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien « parcours professionnel » dans les 12 derniers mois précédant sa reprise.

Par ailleurs, conformément à l'ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés, une attention particulière est portée à la deuxième partie de carrière. L'entretien « parcours professionnel » est notamment renforcé :

- dans les deux années qui précèdent ou qui suivent le 45e anniversaire du salarié, quelle que soit son ancienneté ;
- dans les deux années précédant le 60e anniversaire, afin d'anticiper les évolutions de fin de carrière et les opportunités de transition professionnelle.

Article 3.2. Révision des dispositions légales et réglementaires en vigueur

Cet entretien « parcours professionnel » fait l'objet d'un compte-rendu contenant les préconisations éventuelles. Une copie de ce document est remise au salarié, qui peut l'annexer à son passeport compétences. Le salarié peut, s'il le souhaite, autoriser l'accès partiel de son passeport de compétences à l'employeur afin d'éclairer les échanges sur son parcours et ses perspectives d'évolution.

Les conclusions de ces entretiens alimentent l'élaboration du plan de développement des compétences par l'entreprise. La consultation du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, prévue à l'article L.2312-17 du Code du travail, est l'occasion de dresser un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue de ces entretiens ou la mise en œuvre de périodes de reconversion.

Cet entretien « parcours professionnel » dans ses nouvelles modalités susvisées reste distinct des entretiens d'évaluation mis en place éventuellement par l'employeur, et se substitue aux entretiens professionnels actuellement en vigueur, qui ont lieu tous les 2 ans, ainsi qu'aux entretiens bilan qui ont lieu tous les 6 ans.

Dans ce cadre, les dispositions visées au sixième alinéa du II de l'article L.6315-1 et à l'article L.6323-13 du Code du travail qui prévoient l'abondement du compte personnel de formation (CPF) du salarié par l'employeur en cas de manquement par ce dernier à ses obligations relatives aux entretiens et à la formation sont modifiées sur la base des principes suivants : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours des 8 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié de deux entretiens parcours professionnels visés à l'article 3.1 du présent accord, et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L.6321-2 du Code du travail, son compte personnel de formation est abondé selon les modalités définies à l'article L.6323-13 du Code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord.

Article 4. Mieux accompagner les transitions et reconversions professionnelles, en mettant en place des parcours sécurisés adaptés aux aspirations des salariés et aux besoins en compétences et qualifications des entreprises

Seulement 60 000 parcours de transitions et reconversions sont financés par an au regard des 1,4 millions de mobilités pouvant s'apparenter à des reconversions/transitions. Pour davantage répondre aux besoins des salariés et des entreprises, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires soulignent l'importance de l'accompagnement par les acteurs en charge des parcours de transitions et reconversions professionnelles afin d'identifier finement les écarts de compétences et de qualifications par rapport aux besoins des entreprises et ainsi proposer ***les parcours les plus adaptés possibles****.*

Article 4.1. Mobilisation du CPF dans une logique de co-construction

Le CPF est un droit individuel déterminant pour la capacité de chaque individu à développer ses compétences et à accéder à des qualifications. Afin de prioriser l'accès et le financement de certaines formations, les branches professionnelles et les entreprises peuvent abonder le compte des salariés. Sans préjudice des obligations de l'employeur en matière de formation et d'adaptation au poste de travail, lors des entretiens « parcours professionnels » mentionnés, le salarié et l'entreprise peuvent notamment cibler certains parcours de formation coconstruits faisant l'objet d'un financement partagé. Il peut être mobilisé dans différents contextes, en lien avec les dynamiques d'évolution professionnelle :

- 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.

Article 4.2. Un projet de transition professionnelle à l'initiative du salarié

Les parties signataires conviennent de faire du « Projet de Transition Professionnelle » un dispositif unique de transition et de reconversion professionnelle, à l'initiative des salariés. Ce dispositif peut être financé, selon les situations, par le FIPU ou par le C2P, pour les salariés répondant aux critères propres à chacun de ces fonds en matière d'usure professionnelle.

Ainsi, le PTP est mis en œuvre selon les principes suivants :

- **Accompagnement renforcé par un conseiller en évolution professionnelle (CEP**), conformément aux dispositions en vigueur, sauf exceptions définies par les partenaires sociaux au sein de Certif Pro ;

- **Financement de parcours de formation construits sur mesure, pouvant combiner différentes modalités pédagogiques**, notamment alternant entre formation en entreprise et enseignement théorique, pour favoriser l'ancrage des compétences dans la réalité professionnelle. Ces parcours peuvent s'appuyer, sur :
  - La possibilité de validation de blocs de compétences via la VAE,
  - La certification CléA, pour renforcer les socles de compétences de base.

- **Définition par Certif Pro des critères d'éligibilité,** afin d'identifier les publics prioritaires et d'élargir l'accès au dispositif, notamment aux salariés expérimentés, aux cadres et à d'autres profils aujourd'hui moins représentés**.** Par ailleurs, les priorités ainsi définies peuvent s'appuyer les travaux des Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) des branches professionnelles, et la liste des métiers en tension afin de faire le lien entre les besoins en emploi et compétences des entreprises et du marché du travail ;

- **Donner de la visibilité sur le retour ou non du salarié dans l'entreprise à l'issue du congé :** afin de confirmer ou non la volonté du salarié de réintégrer l'entreprise, l'employeur lui notifie, trois 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. À compter de cette notification, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. En l'absence de réponse dans ce délai, il est réputé souhaiter réintégrer l'entreprise à l'issue de son projet de transition professionnelle (PTP).

Article 4.3. Une période de reconversion à l'initiative de l'entreprise

Le présent accord vise à créer un nouveau dispositif de transition, promotion et reconversion professionnelle, simple et efficace, intitulé « période de reconversion », qui fusionne les dispositifs «Transitions collectives» et « Pro-A ». Le Congé de Mobilité demeure en vigueur et continue de s'appliquer selon les modalités prévues. Cette période de reconversion prend la forme d'un contrat de travail de droit commun à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 6 mois, selon les modalités définies par le présent accord. Il doit contribuer à répondre, de façon effective, aux besoins en compétences et en qualifications des entreprises, et sécuriser les parcours des salariés. Ce dispositif est également conçu pour répondre aux spécificités des TPE et des PME.

Du point de vue des entreprises, il répond à trois types de situation :

1. 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 ;

2. Accompagner la reconversion ou la promotion interne de salariés, en réponse aux évolutions des métiers et compétences au sein de l'entreprise ;

3. 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.

Du point de vue des salariés, il répond également à trois types de situation :

1. Postuler à un emploi pour lequel le salarié ne dispose pas immédiatement des compétences et qualifications demandées, mais qu'il entend acquérir au sein de l'entreprise ;

2. Evoluer professionnellement au sein de l'entreprise ou du groupe, y compris lorsque son poste est transformé ou supprimé ;

3. S'engager dans une reconversion externe anticipée, vers un autre emploi ou un autre secteur, dans le cadre d'un accompagnement structuré, afin d'éviter une inscription en tant que demandeur d'emploi. Cette période de reconversion s'effectue nécessairement dans une entreprise d'accueil et prend la forme d'un contrat de travail de droit commun (CDD d'au moins 6 mois ou CDI).

Du point de vue de l'intérêt général, il apporte au moins 4 contributions :

1. Favoriser l'ascenseur social par la reconversion et la promotion interne, en offrant aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle au sein de leur entreprise.

2. Permettre à des salariés de se reconvertir professionnellement sans passer par une période de chômage ;

3. Permettre aux entreprises d'élargir leur vivier de recrutement et de réduire ainsi leurs difficultés de recrutement ;

4. Accélérer la nécessaire reconversion des salariés vers les compétences et qualifications requises par les transitions (écologiques, numériques, …).

Article 4.4. Mise en œuvre des périodes de reconversion

Principes généraux :

- **La période de reconversion est ouverte à toute personne,** quelle que soit sa situation professionnelle antérieure, son âge et son niveau de qualification ;

- **Un accompagnement du salarié peut être réalisé par un Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP) sur le temps de travail** ;

- **Un accord de branche professionnelle peut préciser les modalités de mise en œuvre du dispositif,** notamment la durée, les certifications éligibles – dont la liste peut être déterminée par la CPNE -, ainsi que les publics prioritaires ;

- **Dans le cadre de la consultation annuelle relative à la politique sociale, le CSE, lorsqu'il existe, est consulté** sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur et les périodes de reconversion dans l'entreprise ;

- **La période de reconversion peut s'effectuer selon différentes modalités pédagogiques** : période d'immersion, action de formation en situation de travail, alternance, formation théorique soit à distance soit en présentiel, et tout ou partie au sein de l'entreprise ;

- **La période de reconversion est qualifiante ou certifiante,** et peut permettre d'obtenir un ou plusieurs blocs de compétences d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- **La durée de formation lors de la période de reconversion est de 150 heures minimum et de 450 heures maximum, réparties sur 12 mois maximum.** Cette durée minimale n'est pas opposable en cas de recours à la VAE ou si la certification visée est CléA. Un accord d'entreprise ou de branche professionnelle peut augmenter la durée et le nombre d'heures en fonction du projet visé sans toutefois pouvoir excéder 36 mois et 2 100 heures de formation.

Le financement de la période de reconversion :

- Dans le cadre d'une enveloppe budgétaire fermée, France Compétences attribue à chaque OPCO une dotation. Les OPCO prennent en charge les périodes de reconversion comprenant des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Le niveau de prise

en charge est fixé par les branches professionnelles, dans le respect d'une prise en charge moyenne de 5 000 € par OPCO, sur l'enveloppe « période de reconversion » ;

- Le CPF du salarié est mobilisé dans une logique de cofinancement, sous réserve de son accord. Cette mobilisation ne peut dépasser le seuil de 50% dans le cadre d'une période de reconversion interne.

Les impacts sur le contrat de travail du salarié sont les suivants :

- **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. France Travail, en lien avec les OPCO et les AT PRO s'agissant de l'identification des besoins en compétences et des opportunités d'emploi, peut accompagner le salarié et l'employeur dans sa recherche d'une nouvelle entreprise ;

- À l'issue de la période d'essai, plusieurs situations peuvent se présenter :
  - **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.

- Les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises de 50 à 299 salariés dépourvues d'un délégué syndical, peuvent mettre en œuvre des périodes de reconversion externe 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.

Article 5. Des financements dédiés aux transitions et reconversions professionnelles

Les propositions de simplification des outils existant en matière de transition et reconversion professionnelles vont conduire à la suppression de certains dispositifs et à la réduction des coûts des parcours. Elles nécessitent d'être soutenues par les moyens budgétaires adéquats. Les moyens de Certif Pro devront évoluer afin de rendre opérationnel l'évolution de ses missions.

Les organisations signataires demandent les ajustements suivants au profit du financement des mesures du présent accord.

Concernant le projet de transition professionnelle (PTP) :

- assurer la mobilisation effective des droits inscrits sur le Compte personnel de formation (CPF) des salariés, dont le projet de transition professionnelle (PTP) mené à leur initiative a été validé, et intégrer ce cofinancement dans l'enveloppe actuelle dédiée au dispositif ;

- mobiliser les moyens financiers du FIPU et du C2P pour les parcours de reconversion des salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité liées à la reconnaissance d'une situation d'usure ou de désinsertion professionnelle. Le salarié reste libre de mobiliser ses points C2P, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- assurer dans une logique de cofinancement la mobilisation du Fonds social européen (FSE) et du Fonds de Transition Juste (FTJ) par Certif Pro, en appui au financement des projets de transition professionnelle (PTP), en complément des ressources nationales.

Concernant la période de reconversion :

- réaffecter les lignes budgétaires des dispositifs supprimés (Pro-A et Transco) ;

- réaffecter une partie des moyens financiers alloués au Plan d'investissement dans les compétences (PIC) par France Compétences ;

- permettre des conventions avec les Régions dans le cadre de leur politique de formation ;

- assurer la mobilisation effective des droits inscrits sur le Compte personnel de formation (CPF) et intégrer ce cofinancement dans l'enveloppe actuelle dédiée au dispositif, avec l'accord des salariés ;

- intégrer une partie des fonds relatifs à la politique contractuelle avec l'Etat sur l'enjeu compétences pour les transitions démographiques, écologiques et numériques (FNE Formation).

Concernant l'accompagnement des entreprises. 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.

Article 6. Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics

Les parties signataires s'engagent à demander la transposition législative et réglementaire de l'accord et à défendre son respect fidèle dans le cadre de cette transposition.

A cet effet, un comité de suivi de la transposition du présent accord par les pouvoirs publics est constitué jusqu'à publication de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires relatifs au présent accord.

Son rôle est :

- d'examiner la transposition fidèle de l'esprit du présent accord et de ses dispositions par les pouvoirs publics, s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires nécessaires à son application ;

- le cas échéant, de définir une position commune sur les principaux projets d'amendements dans le cadre des débats parlementaires, et des projets de décrets une fois le texte de loi voté et promulgué.

Il s'assure, dans le cadre de la transposition législative et/ou réglementaire, que des délais raisonnables de mise en œuvre soient prévus afin de permettre, le cas échéant, l'adaptation des accords collectifs en vigueur.

Il est composé des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires du présent accord. Il se réunira dans des délais raisonnables à l'initiative d'au moins une organisation syndicale ou patronale signataire.

Article 7. Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord est subordonnée à sa transposition législative et réglementaire, puis à son extension par le Ministère du Travail.

***

Fait à Paris le 25 juin 2025,

Pour la CPME,

Pour le MEDEF,

Pour l'U2P,

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,