

**Concours commun SA classe normale**  
**Option gestion des ressources humaines dans les organisations**

A l'aide des documents joints et de vos connaissances personnelles, vous répondrez aux questions suivantes :

**QUESTION 1**

**Définir le projet de transition professionnelle et préciser quelle est sa principale différence avec le congé individuel de formation ?**

*Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), supprimé depuis le 1er janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé. Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.*

*Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.*

*Réforme du **compte personnel de formation (CPF)** qui sera alimenté non plus en heures, mais en euros.*

**Question 2**

**Présenter les conditions pour le salarié pour bénéficier d'un PTP et la situation administrative du salarié pendant cette période**

*Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.*

*Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation), et pour les salariés intérimaires ou intermittents du spectacle.*

*La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :*

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;*
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.*

*Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la Sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment). Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.*

*Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste*

équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13<sup>e</sup> mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

### **Question 3**

#### **Identifier les avantages que présentent les projets de transition professionnelle pour les employeurs**

Limiter les licenciements et trouver des salariés qualifiés

On peut citer « Transitions collectives », aussi appelé « Transco », nouveau dispositif co-construit avec les partenaires sociaux dans le cadre du plan France Relance, permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconvertir de manière sereine, préparée et assumée. Il vise à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Tout en sécurisant leur rémunération pendant cette durée, il permet aux salariés d'accéder à une formation certifiante, ou à une validation des acquis vers le métier porteur de leur choix avant d'être recrutés dans une entreprise du territoire, sans passer par une période de chômage.

### **Question 4**

#### **Quels sont les enjeux de la formation professionnelle ?**

La formation professionnelle est un moyen efficace pour le travailleur d'accroître ses connaissances, d'améliorer ses performances et de progresser professionnellement. Pour le demandeur d'emploi, elle peut lui permettre d'intégrer une entreprise. Pour la société, la formation des collaborateurs est une solution adaptée lui offrant la possibilité d'anticiper, de gérer et de maîtriser l'évolution de son domaine d'activité.

La formation professionnelle est plus qu'indispensable afin que les salariés ou les demandeurs d'emploi puissent s'adapter aux besoins et à l'évolution constante du marché du travail.

- former : une nécessité pour s'adapter aux évolutions rapide des métiers, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

le marché de l'emploi et l'actualité des métiers, quels qu'ils soient, évoluent de plus en plus vite, des nouveaux outils digitaux qu'il serait avantageux de maîtriser...

- maintien des qualifications

- anticiper les reconversion professionnelle ou les reprise d'activité.

Forme des formations

- variété des possibilités : dans l'entreprise, en ligne, coatching... : des dispositifs de formation variées et des méthodes de formation innovantes

Le monde de la formation professionnelle étant en perpétuelle innovation, de nombreuses autres méthodes sont disponibles : apprendre avec et par les autres (social learning), jouer à des jeux sérieux (gamification), privilégier des apprentissages mixtes entre présentiel et digital (blended learning)...

## **Question 5**

### **Quels sont les avantages du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) ?**

*La validation des acquis de l'expérience, plus connue sous l'acronyme VAE, a été instituée en 2002 par la loi de modernisation sociale. Depuis près de 20 ans, elle est une troisième voie d'accès à la certification professionnelle, au même titre que les formations initiales et continues.*

*D'après l'ONISEP, la VAE « permet d'obtenir un diplôme correspondant à son expérience professionnelle. Les compétences acquises au fil des années sont ainsi valorisées au même titre que si vous les aviez acquises par une formation équivalente ». Il s'agit d'un droit individuel, inscrit dans le Code du travail mais également dans le Code de l'éducation.*

*La VAE est accessible à toutes et à tous, quel que soit l'âge, le statut professionnel ou encore le niveau de formation requis. Il suffit simplement d'attester d'au moins une année d'expérience professionnelle liée avec la certification ou le diplôme visé.*

## **ANNEXE 1**

### **De plus en plus de Français changent de carrière**

Par Manon Malhère

Publié sur lefigaro.fr le 10/06/2019 à 21:51, Mis à jour le 11/06/2019 à 08:35

C'est une bonne nouvelle, à première vue. En 2018, un actif sur trois a connu une transition professionnelle, c'est-à-dire des réorientations ou des évolutions majeures de carrière, notamment vers d'autres métiers. Ils étaient un sur quatre auparavant, selon la 4e édition de l'observatoire des trajectoires professionnelles créé par le groupe IGS, The Adecco Group et LHH Altedia, dévoilée par Le Figaro.

Ces transitions ont même visé près de 80 % des jeunes âgés de 18 à 26 ans. « Cette évolution est liée aux mutations extrêmement profondes sur le marché du travail qui entraînent une évolution nécessaire des compétences. Par ailleurs, le cycle économique donne des perspectives: on enregistre 3,5 millions d'intentions de recrutement pour 2019! », analyse François Moreau, le président de LHH Altedia.

Toutefois, cette accélération ne signifie pas que tous les individus améliorent leur employabilité. Ces transitions peuvent aussi répondre à des besoins de très court terme des entreprises qui font face à des pénuries de main-d'œuvre. D'ailleurs, peu d'actifs ont conscience que 50 % des métiers devraient être transformés d'ici à 2030. Seuls 20 % des individus interrogés estiment que les évolutions technologiques auront un impact sur leur activité professionnelle, selon l'observatoire. « C'est très préoccupant. Il faut une sensibilisation des individus, et surtout des moins qualifiés, qui seront les premiers touchés, avertit François Moreau. Comme on ne connaît pas les métiers de demain, les individus doivent se former tout au long de leur vie. »

La simplification, en 2019, du compte personnel de formation (CPF, compte en ligne alimenté en euros pour se former) doit faciliter l'accès à la formation. Il reste à voir si cette réforme aura les effets escomptés...

## **ANNEXE 2**

### **Les atouts des « Transitions collectives »**

Par Catherine Quignon

Publié lemonde.fr 16 septembre 2021 à 06h30 - Mis à jour le 10 décembre 2021 à 17h37

« TransCo » : encore méconnu, ce dispositif de transition collective créé récemment a pour but de faciliter la reconversion de salariés dont les emplois sont menacés vers des métiers porteurs, sans passer par la case « licenciement ».

#### L'objectif du dispositif

Déployé depuis janvier 2021, en pleine crise sanitaire, dans le cadre du plan de relance, le dispositif de « transition collective » (appelé communément « TransCo ») vise à favoriser la reconversion de salariés dont les emplois sont menacés vers des métiers porteurs « de manière sereine, préparée et assumée », pour reprendre le descriptif officiel du site du ministère de l'économie. Il se veut une réponse au double défi de révolution industrielle et de pénurie de certains métiers.

Contrairement au projet de transition professionnelle (PTP), dispositif assez similaire mais qui reste à l'initiative du salarié, « TransCo » repose sur une évaluation globale des ressources humaines au sein de l'entreprise et du territoire. Il n'a pas pour objectif un reclassement en interne, mais bien une reconversion en externe. A travers TransCo, les employeurs sont invités à anticiper les mutations structurelles de leur activité, de façon à éviter la casse humaine d'un plan de licenciement.

#### Le fonctionnement

L'argument du gouvernement pour convaincre les entreprises de l'intérêt de ce dispositif, doté de 500 millions d'euros sur deux ans est que, dans le cadre de TransCo, l'Etat prend en charge tout ou partie de la formation et du salaire des collaborateurs concernés.

Côté salariés, le dispositif se veut sécurisant : le salarié – volontaire – suit une formation, prise en charge pendant vingt-quatre mois maximum, sur un métier émergent ou dans un secteur qui peine à recruter. Pendant cette période, sa rémunération est maintenue. Ensuite, deux solutions s'offrent à lui : soit il choisit de quitter son entreprise à la suite de sa reconversion, soit il demande à revenir. L'employeur doit alors le réintégrer au même poste ou à un poste équivalent. Ce dispositif suppose donc une démarche volontaire du salarié : le but est qu'il devienne acteur de son « reclassement ».

## **ANNEXE 3**

### **Brochure « Projet de transition professionnelle » © Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion . Conception et réalisation : DGEFP/Mission communication octobre 2021**

#### Qui peut en bénéficier ?

→ Le salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition, pendant, ou à l'issue de leur CDD (conditions similaires à l'ancien congé individuel de formation).

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

→ Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;

→ Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le projet de transition professionnelle (PTP) est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation et permet au salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet. Cette formation peut être réalisée sur ou en dehors du temps de travail. Le salarié bénéficie d'un congé spécifique et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation sous certaines conditions.

## PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Quelles sont les étapes d'une demande de PTP ?

Élaboration de votre projet de formation. Pour faire le point sur votre situation professionnelle, il est possible de bénéficier de l'accompagnement gratuit et personnalisé d'un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

<https://mon-cep.org/>

Envoi d'une demande d'autorisation d'absence écrite à votre employeur :

- au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation pour une absence de plus de 6 mois ;
- au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation pour une absence de moins de 6 mois.

Examen des dossiers éligibles par la commission paritaire régionale nommée association de Transition pro de la région. Les demandes sont étudiées au regard des critères suivants :

- Cohérence du projet (par rapport au profil, au parcours, à la formation initiale du porteur du projet) ;
- Pertinence du parcours de formation (choix de la formation, coût, individualisation et personnalisation) ;
- Perspectives d'emploi (débouchés au niveau régional, notamment).

À qui s'adresser ?

Pour déposer une demande de prise en charge de votre projet de transition professionnelle, contactez l'association Transitions Pro (Atpro) agréée sur votre lieu de résidence principale ou votre lieu de travail, pendant l'exécution de votre contrat de travail.

Pendant la formation, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie, du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation. À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre (primes, etc.). Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

## ANNEXE IV

**Obtenir un diplôme grâce aux compétences acquises sur le tas ? Séduisant mais complexe.**

**lemonde.fr par Jean-Claude Lewandowski**

**Publié le 28 avril 2017 à 10h09 - Mis à jour le 28 avril 2017 à 10h09**

L'idée a tout pour plaire : permettre à chacun de faire reconnaître les compétences acquises dans l'exercice de son métier, et obtenir ainsi un diplôme ou un certificat, à l'égal d'une formation classique. C'est la logique de la validation des acquis de l'expérience (VAE), lancée en 2002, et qui permet de décrocher une licence, un master, voire un doctorat. Besoin de reconnaissance, recherche d'emploi, sécurisation de son parcours... Les motivations des candidats sont variées. Quant au coût

(2 000 à 3 000 euros, le plus souvent), il peut être financé par l'entreprise, le Fongecif ou par le compte personnel de formation.

Lire aussi Salariés ou demandeurs d'emploi : financer sa formation, mode d'emploi

Et pourtant, avec quelques milliers de diplômes délivrés chaque année, la VAE peine à s'imposer. Elle connaît même un relatif tassement. Principal frein : la lourdeur du processus. Le candidat doit d'abord présenter au responsable de la formation son projet professionnel et un référentiel de ses compétences afin d'obtenir la « recevabilité » de son parcours.

« Facteur d'employabilité »

Vient ensuite l'étape la plus complexe : élaborer un dossier complet. « Il s'agit de faire le point sur les compétences acquises, et de rédiger un texte qui les expose en détail, indique Laure Jeuneu, - directrice adjointe formation continue et VAE à l'université de Cergy-Pontoise. Il faut parfois remonter très loin dans son parcours. Il faut compter de 6 à 12 mois. » En général, le candidat bénéficie d'un accompagnement et échange avec son responsable pédagogique. « C'est un gros investissement personnel, car il faut justifier de ses compétences avec une grande précision », confirme Gilles Poulin, directeur général adjoint de l'Institut de gestion sociale, acteur très engagé dans la VAE.

Lire aussi « Se prouver à soi-même qu'on est capable de relever le défi de reprendre des études »

Enfin, le candidat se présente devant un jury, composé notamment du responsable du diplôme et de professionnels. On peut aussi recourir à une VAE « partielle », qui ne reconnaît qu'une partie des compétences requises, le reste étant obtenu grâce à un module de formation classique. « C'est une excellente formule, juge Caroline Diard, enseignant-chercheur et référente VAE à l'Ecole de management de Normandie. La VAE permet de progresser dans l'entreprise. C'est une reconnaissance du travail accompli – en général avec une revalorisation du salaire – et un facteur d'employabilité. » A l'EM Normandie, on peut ainsi décrocher le diplôme « grande école », mais aussi un MBA, un bachelor, un master spécialisé...

De récentes dispositions ouvrent l'accès à la VAE après une seule année d'expérience. « Cela permettra de développer les VAE hybrides, mêlant pratique professionnelle et acquis théoriques », explique Laure Jeuneu. « On va pouvoir acquérir, au besoin en e-learning, les compétences qui manquent pour bâtir un cursus complet », commente Jean Dondi, coordonnateur des services formation continue de l'université de Bordeaux. De quoi faciliter le processus.