

Le CPF Projet de Transition Professionnelle (PTP)

A l'initiative du salarié, le CPF Projet de Transition Professionnelle est un dispositif qui permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une action de formation certifiante pour changer de métier ou de profession. Ce dispositif remplace le CIF (congé individuel de formation) depuis le 1er janvier 2019.

L'action de formation engagée par le salarié doit lui permettre de se qualifier pour se reconvertir. Le Projet de Transition Professionnelle ouvre donc une large palette de choix de formation inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou Répertoire spécifique.

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Le PTP étant à la libre initiative du salarié, une autorisation d'absence est à demander à son employeur pour bénéficier du congé qui lui est associé. L'employeur ne peut s'opposer à ce départ en formation. En revanche, il lui est possible de le différer ou de le reporter.

TRANSITIONS PRO depuis le 1er janvier 2020 est l'organisme qui prend en charge financièrement les frais pédagogiques et la rémunération.

Pendant la durée du PTP, le salarié a droit au maintien de sa protection sociale.

Enfin, l'accès au projet de transition professionnelle est réservé aux salariés ayant une certaine ancienneté variable selon leur contrat de travail CDI ou CDD.

	PTP CDI	PTP CDD	PTP INTERIMAIRE
Conditions d'activité antérieure et d'ancienneté	24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle que soit la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié. Pas d'ancienneté exigée pour les salariés en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi ni pour les salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou d'inaptitude et qui n'ont pas suivi de formation entre licenciement et ré-emploi.	24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années dont 4 mois (hors CDD particuliers*) consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois <i>*Les CDD n'ouvrant pas droit :: Contrat d'accompagnement dans l'emploi - Contrat d'apprentissage - Contrat de Professionnalisation - Contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire - CDD qui se poursuit par un CDI</i>	1600 heures travaillées dans la branche dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans lequel est déposé la demande de congé. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation en tenant compte de l'ensemble des missions réalisées pendant une période de référence de 18 mois.
Délai dépôt de la demande d'autorisation d'absence	<ul style="list-style-type: none"> • 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus en continu, à plein temps • 60 jours avant le début de la formation si elle dure moins de 6 mois ou si la formation s'effectue en plusieurs périodes ou à temps partiel Vous devez toujours être en CDI au moment du dépôt de votre demande	Une demande d'autorisation d'absence auprès de l'employeur doit être réalisé si l'action de formation débute pendant l'exécution du contrat CDD en respectant les mêmes délais que pour un CDI. La formation doit débiter dans les 6 mois suivant la fin de votre dernier contrat ayant ouvert vos droits. Vous devez toujours être en CDD au moment du dépôt de votre demande de prise en charge financière doit être réalisée pendant l'exécution du CDD.	La formation peut débiter pendant votre contrat avec autorisation d'absence de l'employeur dans les mêmes conditions que le CDI. La formation doit débiter maximum dans les 6 mois suivant la fin de votre dernière mission. Demande d'autorisation écrite au maximum 12 mois avant le début du congé. Demande de prise en charge financière possible jusqu'à 3 mois après la fin du dernier contrat de mission.



Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?

- Le salarié présente à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

EXEMPLE DE LETTRE DE DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE

Nom / Prénom
Adresse
Entreprise XXX
Adresse XXX
A, le X/X/X

A l'attention de Madame, Monsieur XXX

Objet : demande d'autorisation d'absence dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence pour suivre, dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (art L.6323-17-1 et suivants du Code du Travail de la Loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel), la formation suivante : « XXX » (intitulé de la formation), dispensée par l'organisme « XXX » (nom et adresse de l'organisme de formation).

Cette formation se déroulera du « X/X/X » au « X/X/X » (début et fin de formation), pour une durée totale de « XXX » heures, à raison de « XXX » heures par semaine (ou par mois).

Je formule cette demande sous réserve (rayer les mentions inutiles) :

- du financement de mon projet par TRANSITIONS PRO,
- d'admission en formation / de réussite au concours d'entrée,
- que la session de formation soit maintenue,
- de pouvoir assumer les coûts restant à ma charge,
- autres.

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au PTP (ancienneté, délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié. Il peut cependant en reporter la date pour l'un des deux motifs suivants.

L'employeur informe de sa réponse, par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

Le motif de report d'une durée maximale de 9 mois ne peut être invoqué par l'employeur que dans les conditions suivantes :

• Motif de service

Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut reporter la date de départ en formation qui lui a été présentée.

• Effectifs simultanément absents

Le PTP ne peut bénéficier qu'à un salarié à la fois pour un établissement de - de 100 salariés.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du PTP ne peut pas dépasser 2 % de l'effectif total pour un établissement de 100 salariés et plus.

Les demandes de congé qui ne peuvent pas toutes être satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissant suivant :

- demandes déjà présentées qui ont été différées
- demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour motifs légitimes
- demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 (bac)
- demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté
- demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé au titre d'un projet de transition professionnelle

Délai de franchise entre deux PTP

Le délai est exprimé en mois. Il est égal à dix fois la durée du PTP précédemment suivi, exprimée en mois. Il ne peut être inférieur à 6 mois et supérieur à 6 ans.

Quels frais peuvent être pris en charge ?

TRANSITION PRO est susceptible de prendre en charge, dans l'ordre de priorité :

- la rémunération ;
- le coût de la formation ;
- les frais de transport ;
- les frais d'hébergement.

1.

Le CPF Projet de Transition Professionnelle (PTP)

Décision de rejet

En cas de rejet de la part de TRANSITIONS PRO, le salarié à 2 mois pour réaliser une demande de recours.

Quelle rémunération durant le PTP ?

La rémunération durant le PTP se base sur les salaires antérieurs moyens des salariés (au cours des 12 mois précédents la formation pour les salariés en CDI et au cours des 4 derniers mois pour les CDD)

Calcul de Rémunération :

- 100 % pour un salaire antérieur inférieur ou égal à 2 fois le Smic
- 90 % à 60 % pour un salaire antérieur supérieur à 2 fois le Smic (selon la durée de la formation) :

Formation inférieure à un an ou 1200 heures : rémunération à 90 % du salaire moyen, sans être inférieure à 2 fois le Smic

Formation supérieure à un an ou 1200 heures :

- 90 % du salaire moyen pour la première année de formation ou au cours des premières 1200 heures
- 60 % du salaire pour les années suivantes ou à partir de la 1201^{ème} heure.

Le PTP peut se réaliser en dehors du temps de travail. Dans ce cas, aucune demande d'autorisation d'absence n'est à faire à l'employeur et TRANSITIONS PRO ne prendra pas en charge de rémunération.

L'autorisation d'absence donnée par l'employeur n'entraîne pas automatiquement le maintien de la rémunération, ni la prise en charge des frais afférents à la formation.

Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de TRANSITIONS PRO.

Quelles sont les incidences sur le contrat de travail ?

Pendant la formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise.

Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Il en va de même pour les droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13^e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

Le salarié en PTP conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles. À son retour, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Mobiliser parallèlement son Compte Personnel de Formation (CPF) avec le Projet de Transition Professionnelle :

Pour changer de métier ou de profession, le salarié qui choisit de se former par le PTP contribue au financement de l'action de formation choisie. Il mobilise alors les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Critères et priorités pris en compte par Transitions Pro lors de l'examen de la demande :

Votre dossier est examiné au regard de 3 critères :

- la cohérence du projet permettant de changer de métier ou de profession
- la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement
- les perspectives d'emploi à l'issue de la formation notamment dans la région

En 2026, les projets sont analysés selon

des priorités nationales :

- priorité aux salariés les moins qualifiés
- priorité aux salariés confrontés à une problématique de santé
- priorité aux petites entreprises
- priorités aux formations courtes
- priorité aux formations modulaires facilitant l'individualisation de l'action de formation (bloc de compétences)

et des priorités régionales : en Auvergne Rhône Alpes :

- priorité aux actions de formation qui proposent une innovation de parcours ou de formation (formations en présentiel et distanciel)
- priorité aux actions qui mobilisent un ou plusieurs financements complémentaires à Transitions Pro
- priorité aux métiers porteurs (forte perspective d'emploi ou émergent)
- priorité aux salariés issus de familles professionnelles où le taux d'emploi diminue
- priorité aux salariés en contrat court ou à temps partiel.



Source : fiches pratiques de la formation continue Centre Inffo 2026