



## Fiche n°1 - Le **congé de reclassement**, un dispositif sécurisant réservé aux grosses entreprises

### Depuis quand ?

Le congé de reclassement a été créé en 2002.

### Quel est le principe ?

Lorsqu'une entreprise **d'au moins 1 000 salariés** envisage un licenciement pour motif économique, elle doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement. Ce congé est d'une durée variable, généralement entre 4 et 12 mois, durant laquelle le contrat de travail du salarié est suspendu. Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et de l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. Ce dispositif est **obligatoire dans le cadre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi**. Les actions de reclassement et la rémunération du salarié en congé sont à la charge de l'employeur.

### Quelle application aujourd'hui ?

Depuis mai 2021, le gouvernement a décidé que la durée du congé de reclassement dont bénéficient les salariés d'une entreprise d'au moins 1 000 salariés menacés par un licenciement économique peut être **portée à 24 mois** (au lieu de 12 maximum habituellement) si les salariés concernés suivent une formation en vue d'une reconversion professionnelle.



## Fiche n°2 - Le **contrat de sécurisation professionnelle**, piloté par Pôle emploi

### Depuis quand ?

Le contrat de sécurisation professionnelle, sous sa forme actuelle, existe depuis 2011.

### Quel est le principe ?

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés **licenciés pour motif économique** dans les entreprises de moins de 1000 salariés. Il est proposé par l'employeur au salarié, mais piloté par Pôle emploi, et cofinancé par l'entreprise et l'Unedic.

La rupture du contrat de travail est actée au terme du contrat de sécurisation professionnelle et les droits au chômage du travailleur sont entamés. L'objectif du contrat de sécurisation professionnelle est d'organiser un parcours de **retour à l'emploi** (via une reconversion ou une création d'entreprise). Comparés aux autres demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi, les adhérents au CSP bénéficient d'un **accompagnement renforcé et personnalisé**, et d'une allocation spécifique égale à 80% de leur ancien salaire. Le coût annuel moyen du CSP est de **1,7 milliard d'euros**, selon des chiffres avancés par la Cour des comptes dans un rapport paru en 2020<sup>1</sup>.

### Quelle application aujourd'hui ?

Ce sont 53% des 135 000 salariés licenciés pour motif économique inscrits à Pôle emploi qui ont adhéré au Contrat de sécurisation professionnelle en 2018. La Cour des comptes relève deux raisons principales de non-recours au dispositif : le **défaut d'information des salariés éligibles**, et l'éligibilité au dispositif alternatif qui est le congé de reclassement. Le rapport souligne également que ce dispositif "fait figure d'exception dans le paysage des dispositifs d'accompagnement des licenciés pour motif économique des pays de l'OCDE" si l'on tient compte des conditions avantageuses et des salariés éligibles. La Cour des comptes note également que la **pérennité du retour à l'emploi** pour les personnes ayant bénéficié du congé de sécurisation professionnelle est **très peu documentée**. Enfin, le CESE recommande d'intégrer au CSP les moyens d'une reconversion vers un autre métier lorsque celle-ci s'impose en mobilisant toutes les possibilités de financement, dans un calendrier accéléré.

---

<sup>1</sup> Les dispositifs de l'Etat en faveur des salariés des entreprises en difficulté, juillet 2020.  
<https://www.ccomptes.fr/system/files/2020-07/20200722-rapport-Etat-et-salaries-entreprises-en-difficulte.pdf>

## Fiche n°3 - Le **congé de mobilité**, surtout mobilisé lors des ruptures conventionnelles

### Depuis quand ?

Le congé de mobilité existe depuis 2006.

### Quel est le principe ?

Le principe du congé de mobilité est sensiblement le même que celui du congé de reclassement, mais il s'applique en dehors du cadre d'un Plan de sauvegarde de l'emploi. Pour autant, la **rupture du contrat de travail** est actée au terme de la période de congé de mobilité. Pendant toute la durée de son congé, le salarié alterne des périodes d'accompagnement, de formation ou de travail, et perçoit la même rémunération que pour un congé de reclassement.

Le congé de mobilité est la plupart du temps proposé dans le cadre d'accords de rupture conventionnelle collective, en général à des salariés dont les emplois dans l'entreprise semblent menacés. Le comité d'évaluation des ordonnances travail relève que les congés de mobilité sont présents dans environ la moitié des accords.

### Quelle application aujourd'hui ?

Bien que le congé de mobilité soit mentionné dans plusieurs études de la DARES (le service statistique du ministère du Travail), très peu de données sont mises à disposition, qui ne permettent pas une appréciation qualitative du dispositif.



## Fiche n°4 : Le **projet de transition professionnelle**, remplaçant mal doté du congé individuel de formation

### Depuis quand ?

Le projet de transition professionnelle fait partie de ces dispositifs remaniés dans le cadre de la loi “Liberté de choisir son avenir professionnel” de **2018**. Initialement et historiquement, il s’agissait du congé individuel de formation. Depuis la mise en application de la réforme, on a dénombré 18 359 projets de transition professionnelle en 2019 ; 15 768 en 2020 ; environ 17 503 en 2021.

### Quel est le principe ?

Le projet de transition professionnelle est aussi appelé le “CPF de Transition pro” : il permet à un salarié de s’absenter pour suivre une formation certifiante de longue durée afin de changer de métier ou de profession. C’est un **droit individuel** dérivé du CPF (Compte personnel de formation) qui relève donc de l’initiative individuelle et non pas d’une négociation collective impliquant les partenaires sociaux. Si le suivi de la formation nécessite une interruption de travail, il y a besoin d’une **validation de l’employeur**. La durée du projet de transition professionnelle est donc variable selon la durée requise par la formation. Durant cette période, le salarié conserve les prestations sociales de son poste et touche un salaire correspondant à la moyenne des sommes perçues sur les douze derniers mois.

### Quelle application aujourd’hui ?

Les retours sur le Projet de transition professionnelle font état du **manque de moyens** qui y sont dédiés : les associations Transitions Pro qui pilotent la mise en place de ce dispositif déplorent devoir **refuser des dossiers** faute de moyens. Par exemple, l’association Transitions Pro d’Île-de-France reçoit 10 % de dossiers supplémentaires mais se trouve contrainte de baisser son taux d’acceptation, faute de financement suffisant. A titre de comparaison, le projet de loi de finances pour 2022 engage un montant de **502 millions d’euros** pour les projets de transitions professionnelles tandis que **819 millions d’euros** étaient destinés au financement du congé individuel de formation pour l’année 2016. Les partenaires sociaux demandent un doublement du financement dédié.

Dans sa portée, le dispositif souffre également de la comparaison avec son prédécesseur, le congé individuel de formation : on relevait 50 000 congés par an avant la réforme ; alors qu’on en recense autour de 18 000 pour l’année 2021.

Enfin, un ultime frein à son recours peut relever de la complexité de sa mise au point : il faut à la fois obtenir l’accord de l’employeur, puis faire valider son dossier par les associations Transition Pro précédemment mentionnées.

## Les dispositifs de reconversion professionnelle – Etat des lieux

Le bilan du projet de transition professionnelle trois ans après sa refonte est assez mitigé, d'autant qu'il **reste peu connu** et souffre de ce manque de visibilité.

## Fiche n°5 - **Transitions collectives**, le petit dernier né de la crise sanitaire

### Depuis quand ?

Le dispositif Transitions collectives a été pensé par les partenaires sociaux et a vu définitivement le jour **au début de l'année 2021**<sup>2</sup>. Il est donc probable que l'on manque de recul à son égard, bien que certaines conclusions concernant son appropriation par les entreprises aient déjà été tirées (en 2021, 68 dossiers d'établissement ont été déposés, qui concernent au total 113 salariés<sup>3</sup>, ce qui est très faible.)

### Quel est le principe ?

La **philosophie** du dispositif est excellente : il s'agit de permettre aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir sur des métiers porteurs **au sein de leur bassin d'emploi**. Il est proposé aux salariés dont l'emploi est fragilisé de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle maximum de 24 mois de formation certifiante. Tout en sécurisant leur rémunération pendant ce parcours avec un **maintien de leur contrat de travail**, le dispositif permet aux salariés d'accéder via cette formation certifiante au métier porteur de leur choix. La liste des métiers "menacés" et "porteurs" est définie par les autorités régionales et varie donc selon les spécificités du marché du travail dans chacune des régions.

Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier **intersectorielle**, et les reconversions à l'échelle d'un territoire. Cette introduction de la dimension géographique dans un dispositif est tout à fait intéressante en ce qu'elle prend en compte l'un des facteurs potentiellement bloquants de la reconversion professionnelle à l'échelle de l'individu : le déracinement provoqué par le fait de devoir quitter une région, un bassin d'emploi où le travailleur et sa famille peuvent être implantés parfois depuis plusieurs générations.

### Quelle application aujourd'hui ?

Pensé comme une réponse dans l'urgence à une situation de crise, ancré dans un contexte bien particulier -éviter aux entreprises fortement touchées par la crise sanitaire de passer par des Plans de sauvegarde de l'emploi-, la pérennité du dispositif Transco n'est pas assurée. De plus, les métiers "en tension" et "porteurs" identifiés dans chacune des régions relèvent souvent des secteurs de la restauration, de l'aide à domicile...qui connaissent des

<sup>2</sup> La circulaire de déploiement date du 11 janvier 2021 : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45160>

<sup>3</sup> [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-soc/115b4922\\_rapport-information#\\_Toc256000040](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion-soc/115b4922_rapport-information#_Toc256000040)

## Les dispositifs de reconversion professionnelle – Etat des lieux

problématiques de recrutement dans l'immédiat ; une réflexion sur le temps long et notamment sur les métiers menacés et porteurs dans le cadre de la transition écologique n'est pour l'instant pas intégrée à la démarche.

Le CESE préconise d'ailleurs, dans son avis de mars 2021, une évaluation précise du dispositif puis sa pérennisation avec une vigilance accrue envers son accessibilité pour les PME.

Pour l'instant, le gouvernement affirme vouloir en 2022 renforcer les capacités d'animation des **plateformes territoriales** qui sont chargés de mettre en musique le dispositif TransCo, et continuer à déployer des **délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles** nommés auprès des DREETS et des DDETS pour accompagner les entreprises et faciliter le dialogue entre l'ensemble des partenaires du champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le Réseau Action Climat fédère les associations impliquées dans la lutte contre le dérèglement climatique

