

Transitions collectives : pourquoi et comment s’emparer du dispositif Transco en tant qu’entreprise ?

Co-construit avec les partenaires sociaux, le dispositif “Transitions collectives” fait partie des différentes mesures d’aides dans le cadre du plan de relance. Il a été annoncé dans ses grandes lignes en octobre 2020 par la ministre du travail Elisabeth Borne. Opérationnel depuis le 15 janvier dernier, il sera progressivement étendu sur l’ensemble du territoire au cours de l’année 2021.

Basé sur le dialogue social, il permet de :

- Préparer et accompagner les entreprises et actifs confrontés à de fortes mutations économiques de leur secteur d’activité ;
- Créer, sur un même territoire, des passerelles entre les entreprises en difficulté et celles qui ont des besoins de recrutement ;
- Protéger les salariés dont l’emploi est fragilisé, en leur proposant de se reconvertir, dans un cadre sécurisé, vers des métiers porteurs au niveau local ;
- Rassurer les salariés dans la démarche en leur permettant de conserver toutes leurs garanties contractuelles jusqu’à la fin du processus de reconversion.

Les acteurs du dispositif :

- Le pilotage est assuré par les DREETS (ex-Directe) en lien avec l’association « **Transitions Pro** » (**AT Pro**). Celles-ci instruisent les demandes de prise en charge, vérifient l’éligibilité et apprécient la pertinence du projet de reconversion. Elles financent les parcours.
- Les **OPCO** participent aux réunions de cadrage organisées par les **DREETS (ex-Directe)**, informent sur le dispositif et sa complémentarité avec d’autres dispositifs, et le cas échéant, orientent vers les **AT Pro** de la région dans laquelle l’entreprise est implantée.
- Des **conseillers en évolution professionnelle (CEP)** accompagnent les salariés gratuitement dans la construction de leur parcours de reconversion. Les salariés cadres peuvent contacter apec.fr.
- Les **agences de Pôle emploi** sont également mobilisées, point d’entrée notamment pour les entreprises en besoin de recrutement.

Les outils pratiques :

- [L’instruction ministérielle du 11 janvier 2021](#) détaillant la mise en œuvre du projet
- [Q/R du Ministère du Travail sur les transitions collectives](#)
- [Modèle d’accord de type GEPP](#)
- [Trouver l’ATpro de votre région](#)
- Votre association Transitions Pro : transitionspro.fr
- Votre OPCO : transopco.info

On appelle ci-après l'entreprise d'origine celle qui souhaite reconverter ses salariés et l'entreprise d'accueil, celle qui forme les salariés aux métiers porteurs.

Vous êtes une entreprise au sein de laquelle des emplois sont fragilisés

Voici les étapes de mise en place de ce nouvel outil de mobilité professionnelle :

1. Un prérequis : disposer d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Pour engager un dispositif de transition collective, les entreprises doivent avoir identifié les emplois fragilisés au sein de leur organisation. Ce travail doit être mené avec les partenaires sociaux et formalisé dans un accord de GPEC, désormais appelée GEPP et qui, une fois conclu, sera transmis à la DREETS (ex-Direccte).

Si l'entreprise dispose déjà d'un accord GEPP, celui-ci pourra être pris en compte sans qu'il ait besoin d'engager une nouvelle négociation, à la condition qu'il comporte une liste des emplois fragilisés.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, cet accord peut consister en la « simple formalisation » de la liste des emplois fragilisés, explique le ministère du travail.

A noter : l'entreprise ne doit pas être engagée dans un PSE ou une démarche de rupture conventionnelle collective pour mettre en œuvre le dispositif de transitions collectives.

A noter : L'entreprise peut solliciter l'appui technique de la DREETS (ex-Direccte) ou de l'opérateur de compétences (OPCO) dont elle dépend pour l'aider à réaliser un diagnostic RH, construire un GEPP et identifier des emplois fragilisés.

2. Consulter le Comité Social et Économique

Lorsque l'entreprise engage une démarche de transitions collectives, le CSE est consulté (*c. trav. art. L. 2312-18*). Dans ce cadre, il est nécessaire de mettre à jour la BDES avec les informations nécessaires, notamment la liste des emplois identifiés comme fragilisés.

3. Déposer le dossier

Une fois l'accord GEPP transmis en ligne à votre DREETS (ex-Direccte), un dossier de Transitions collectives doit être déposé auprès de l'association Transitions Pro compétente de votre région.

4. Informer les salariés

L'entreprise doit informer par tout moyen les salariés dont l'emploi occupé est identifié comme fragilisé et leur proposer d'être formés à des métiers porteurs sur leur territoire. La formation de 24 mois maximum doit être certifiante.

A noter : Des listes de métiers dits « porteurs » sont construites au niveau régional. Elles sont à retrouver en cliquant [ICI](#).

Pour ce faire, ces salariés bénéficient d'une réunion d'information collective de présentation du dispositif assurée par l'entreprise d'accueil, les opérateurs de conseil en évolution professionnelle (CEP) ou les associations de transition professionnelle (ATPro)

Attention : Ce n'est pas parce qu'un salarié occupe un emploi fragilisé qu'il pourra entrer dans un parcours de transitions collectives. Des conditions liées à son statut (CDI, CDD, contrat d'intérim) et à son ancienneté appréciée à la date du départ en formation sont à prendre en compte.

5. Accompagner les salariés volontaires

L'engagement définitif dans cette démarche repose sur le **volontariat du salarié** et suppose obligatoirement **l'accord de l'employeur**. Durant toute la durée de sa formation, la rémunération du salarié est maintenue et son contrat de travail, suspendu.

Par ailleurs un accompagnement des salariés doit se mettre en place :

Dans l'entreprise : en nommant par exemple **un référent chargé de maintenir le lien avec le salarié en formation** de reconversion et avec les ATpro et le CEP pour suivre l'avancée des parcours de transitions collectives des salariés concernés.

Hors de l'entreprise : les salariés sont accompagnés par **un service de conseil en évolution professionnelle**. Le conseiller informe, oriente, aide la personne dans la construction de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi. Les différents acteurs du système (les CEP, les Opco, les ATpro) doivent pouvoir proposer aux salariés volontaires des actions d'immersion et de découverte des métiers porteurs en entreprise.

6. Et après la formation ?

Au terme de la formation, le salarié réintègre son poste dans l'entreprise ou un poste équivalent.

Deux possibilités s'offrent à lui :

- Rester dans l'entreprise ;

- Quitter l'entreprise selon les modalités de rupture du contrat classiques, pour s'orienter vers le métier ou le secteur concerné par sa reconversion.

Néanmoins, l'objectif du parcours est bien de faciliter la mise en relation entre des entreprises qui ont des salariés à reconvertir et des entreprises en besoin de recrutement. Dans cet esprit, des plateformes seront créées pour faciliter cette mise en relation entre les entreprises.

Point financement :

L'État prend en charge :

- La rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles. La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le smic, 90 % au-delà de ce plafond ;
- le coût pédagogique des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois.

Selon la taille de votre entreprise, l'employeur doit s'engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes :

	Financement FNE	Reste à charge entreprise
Moins de 300 salariés	100 %	0
De 300 à 1000 salariés	75 %	25 %
Plus de 1000 salariés	40 %	60 %

Pour ce dispositif, l'État a d'ores et déjà débloqué une enveloppe de 500 millions d'euros dans le cadre du budget de France Relance.

Vous êtes une entreprise ayant des besoins de recrutement

Voici les étapes de mise en place de ce nouvel outil de mobilité professionnelle :

1. Se faire connaître auprès de Pôle Emploi et de votre DREETS

Vos interlocuteurs principaux sont Pôle Emploi à qui vous devez faire part de vos besoins de recrutement, et la DREETS (ex-Direccte) qui facilitera les mises en relation avec les salariés qui envisagent de se reconvertir et qui pourront être recrutés à l'issue de leur formation.

A noter : Des listes de métiers dits « porteurs » sont construites au niveau régional. Elles sont à retrouver en cliquant [ICI](#).

2. Présenter la démarche aux IRP

Bien que cela ne soit pas une obligation légale pour la structure d'accueil, il est conseillé de tenir régulièrement informé, les IRP, de l'évolution du projet. Une présentation de la démarche, par la structure d'accueil, devant les IRP de l'entreprise d'origine peut également être envisagée.

3. Planifier une réunion avec les salariés de l'entreprise d'origine

En lien avec les associations « transitions pro » (AT Pro), l'entreprise d'accueil fait une présentation de ses métiers, des perspectives d'évolution et de son contrat social lors d'une réunion collective au sein de l'entreprise d'origine.

4. Organiser des actions d'immersion

Bien que non obligatoire, il est important d'organiser, pour les salariés intéressés, un sas d'orientation leur permettant de découvrir l'entreprise d'accueil, le métier, la manière de s'y former.

C'est également l'occasion, pour l'entreprise d'accueil, de rencontrer les candidats et de valider avec eux le parcours à entreprendre.

5. Commencer la formation

Le salarié démarre sa formation, dans l'entreprise d'accueil selon des modalités adaptées à sa situation. La formation de 24 mois maximum doit être certifiante.

7. Et après la formation ?

Au terme de la formation, deux possibilités s'offrent au salarié :

- Retourner dans son entreprise d'origine
- Quitter son entreprise d'origine selon les modalités de rupture du contrat classiques, pour s'orienter vers le métier ou le secteur concerné par sa reconversion.