

SOMMAIRE

Les modalités du dispositif

Les conditions d'élaboration du dossier

Focus sur l'appel à manifestation d'intérêt

01 FÉVRIER 2021

LA TRANSITION COLLECTIVE " TRANSCO "

UN DISPOSITIF DE RECONVERSION

LA TRANSITION COLLECTIVE

Ce dispositif s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés et qui se positionnent sur une formation vers un métier porteur localement pour les entreprises.

Les salariés éligibles peuvent bénéficier d'une formation via un cycle long jusqu'à 24 mois les préparant à des métiers d'avenir et/ou des métiers dans des secteurs qui peinent à recruter sur leur bassin d'emploi.

L'État finance tout ou partie du projet de reconversion en fonction de la taille de l'entreprise.

Objectifs du dispositif :

Organiser

Créer des passerelles entre les entreprises en difficulté et les secteurs et entreprises qui ont des besoins de recrutements dans les bassins d'emploi.

Financer

Obtenir le financement afin de les accompagner dans une reconversion professionnelle.

Rassurer

Les salariés dans la démarche, ils conservent toutes leurs garanties contractuelles jusqu'à la fin du processus de reconversion.

Mobiliser

Favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

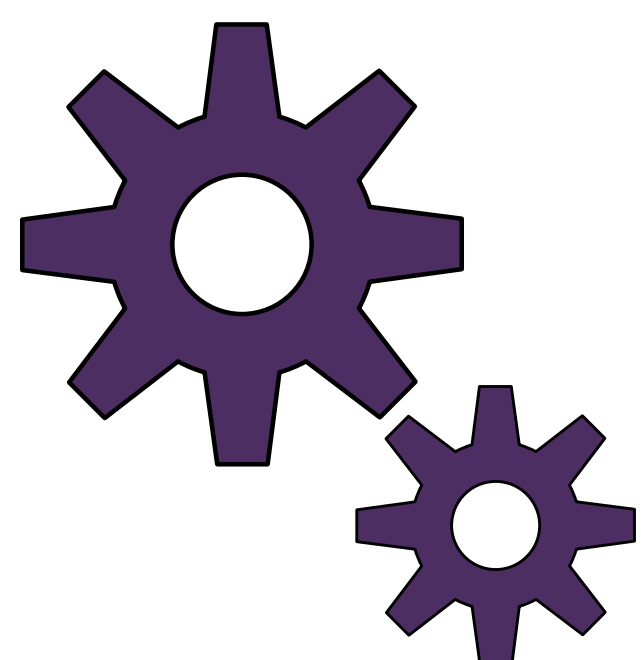


Appel à manifestation d'intérêt afin de déployer le dispositif « Transitions collectives » - Ministère du Travail

« Transitions collectives » : un nouveau parcours de reconversion pour changer de métier - Ministère du Travail

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES PARCOURS DE TRANSCO

LES PARTIES PRENANTES



- Entreprises.
- Salariés volontaires.
- Les opérateurs de compétences (OPCO).
- Les opérateurs de conseil en évolution professionnelle habilités (CEP).
- Les associations Transitions Pro (ATpro) : garantes de la qualité des parcours de reconversion et de son financement.
- Les DIRECCTE chargées de l'animation du dispositif.

LES SALARIÉS CONCERNÉS



Repose uniquement sur le volontariat du salarié.

Condition liée au respect d'une des conditions d'ancienneté prévues aux articles L. 6323-17-2, R. 6323-9-1 et D. 6323-9 du code du travail.

- Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ayant 24 mois d'ancienneté.
- Les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD).
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire.
- Les salariés identifiés dans un accord type GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

DANS L'ENTREPRISE



Identification des métiers fragilisés au sein de l'entreprise par un dialogue social.

L'entreprise doit inscrire la liste des métiers identifiés comme fragilisés au sein de l'organisation dans un accord de type GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels).

Cette liste doit être validée par le CREFOF (Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles), pour ensuite être remontée par la Direccte à la DGEFP.

LA DURÉE



Action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation.

Formation jusqu'à 24 mois.

La durée des formations proposées doit être calculée au plus juste par les CEP (conseil en évolution professionnelle).

BON À SAVOIR

Les entreprises engagées dans des démarches de PSE ou de RCC sont exclues du dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

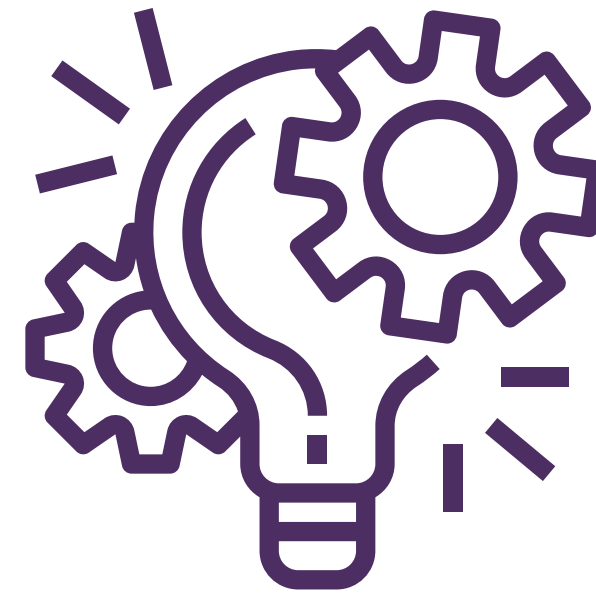
CONDITIONS D'ÉLABORATION DU DOSSIER DE TRANSCO DE L'ENTREPRISE

INFORMER



- Réunion d'information collective assurée par un opérateur de conseil en évolution professionnelle qui informe, oriente et appuie le salarié dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion.

LES PRÉREQUIS



- L'accompagnement par un CEP (conseil en évolution professionnelle) est obligatoire.
- Le salarié doit obtenir un congé de transition professionnelle.
- Repose uniquement sur le volontariat du salarié.

FINANCEMENT



CPF non mobilisable

Financement par les crédits attribués au FNE-Formation dans le cadre de France Relance.

[Article R. 6323-14-3 et des articles D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 du code du travail.](#)

Les associations Transitions Pro (ATpro) sont garantes du financement de la transition collective.

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

- 100 % de prise en charge pour les entreprises de moins de 300 salariés.
- Entreprises de 300 à 1000 salariés : 75 %.
- Entreprises de plus de 1000 salariés 40 %.

COMPOSITION DU DOSSIER

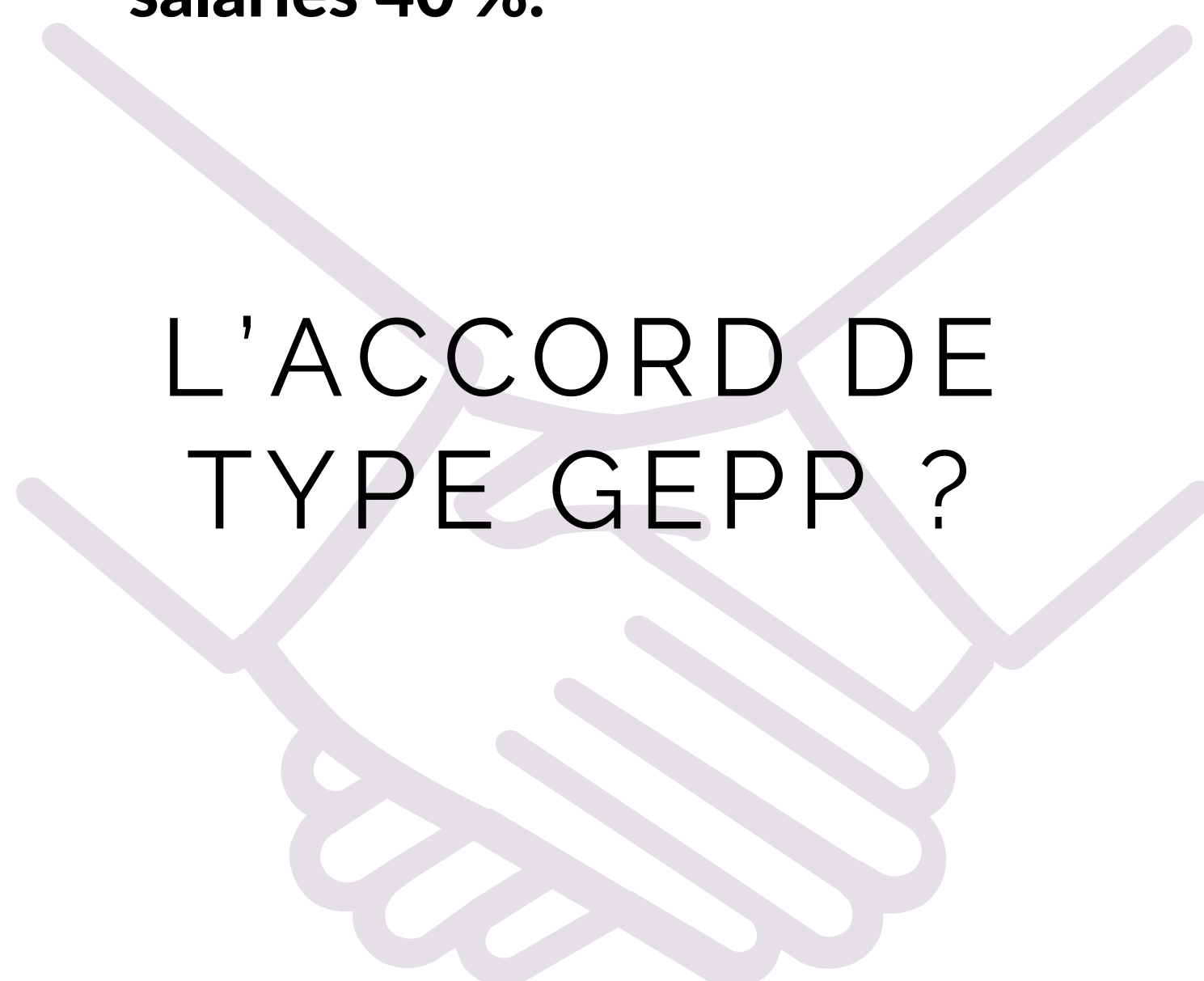


- L'accord de type GEPP
- Le document formalisant l'accord du salarié pour mobiliser un parcours de Transco et l'accord de l'employeur à financer l'éventuel reste à charge.
- Un document attestant de la réalisation d'un accompagnement avec un opérateur de conseil en évolution professionnelle.

Une GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) permet :

- D'effectuer un état des lieux de tous les métiers, les émergents mais aussi ceux qui sont sur le déclin.
- Garantir une employabilité plus adaptée au contexte professionnel des personnels et de l'entreprise.

L'ACCORD DE TYPE GEPP ?



FOCUS SUR L'APPEL À MANIFESTATION D'INTÉRÊT (AMI)

98 territoires pilotes ont été identifiés suite à l'AMI lancé par le gouvernement en novembre dernier, en fonction des territoires et des projets, les têtes de réseaux varient.

Les projets se construisent autour de plateformes de transitions professionnelles dans lesquelles vont se mettre en relation des salariés souhaitant approfondir certaines compétences et des entreprises ayant des besoins de recrutement.

On se rend compte que ces projets se tournent généralement vers les secteurs de l'industrie et vers la transition numérique qui est indéniablement un secteur avec un fort potentiel de recrutement dans les années à venir.

Parmi les 98 projets reçus, 9 projets sont d'envergure nationale ou interrégionale et 46 sont ciblés sur les « Territoires d'industrie ». Les projets montrent un dynamisme partenarial et une volonté de « faire ensemble » au sein des territoires d'après le Ministère du Travail.

[Retrouvez la synthèse de l'AMI et les 98 projets ici](#)

LES SOURCES

[Déploiement de la transition collective - Ministère du Travail](#)

POUR ALLER PLUS LOIN

[FRANCE RELANCE : PRIORITÉ À L'EMPLOI](#)

[COVID-19 & RH - RECOURIR AU FNE-FORMATION | MÉMO ANDRH](#)

