

## Les transitions collectives, c'est quoi ?

C'est un dispositif de reconversion professionnelle pour les salariés dont l'emploi est fragilisé. Il trouve son origine dans le plan

de relance établi par le gouvernement pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19.

## Les transitions collectives, pour qui ?

Les entreprises qui ont identifié des emplois fragilisés par les mutations économiques peuvent proposer aux salariés une

formation pour préparer une reconversion vers un métier identifié comme porteur dans leur territoire.

## Les transitions collectives, ça se passe comment ?

Le salarié concerné peut se porter volontaire pour suivre une action de formation longue et certifiante, le préparant au métier porteur de son choix. L'objectif pour lui est

d'éviter un licenciement et une période de chômage. Il bénéficie du maintien de sa rémunération pendant la formation.

### **Le dispositif contient deux volets :**

- Un premier volet, appelé **Transco**, est accessible aux salariés dont l'emploi a été reconnu comme fragilisé soit dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), soit, pour les entreprises de moins de 300 salariés n'ayant pas conclu un tel accord, par l'em-

ployeur après consultation du comité social et économique (CSE) ;

- Le deuxième volet, appelé **Transco-Congé de mobilité**, concerne les salariés ayant opté pour un congé de mobilité dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ou d'un accord de GEPP.

Pour l'entreprise, la mise en place de Transitions collectives est organisée en 3 étapes :

• **Signer un accord collectif de gestion des emplois et des compétences**, ou un accord prévoyant une rupture conventionnelle collective dans le cadre d'un congé de mobilité ou encore prendre une décision unilatérale (pour les entreprises de moins de 300 salariés) qui établit la liste des métiers fragilisés de l'entreprise.

• **Informers les salariés dont le métier est identifié comme fragilisé** : une information collective peut être organisée avec les salariés concernés. Elle est réalisée par un conseiller en évolution professionnelle (CEP) lors d'une réunion organisée dans votre entreprise.

• **Déposer un dossier de demande de prise en charge d'un parcours de Transitions**

**collectives** auprès de l'association Transitions Pro, qui inclut l'accord signé.

### **Comment est financé le dispositif Transco ?**

L'Etat prend en charge la rémunération (prise en charge à 100 % dans la limite de 2 fois le SMIC, 90 % au delà) et le coût pédagogique des formations certifiantes d'une durée maximale de 24 mois. La prise en charge par l'Etat dépend de la taille des entreprises : 100 % pour les entreprises de moins de 300 ; 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 ; 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Par ailleurs, les OPCO ou une entreprise qui prévoit d'embaucher le salarié à l'issue du parcours de formation, peuvent dans certaines conditions participer au cofinancement de parcours de Transitions collectives.

### **Pour aller plus loin**

#### **Les textes de référence**

- Conditions d'accès à la reconversion ou
- Liste des formations autorisées : Code du travail : article L6313-1.
- Bilan de compétence : Code du travail : article L6313-4 à R6313-8.
- Bilan de compétence dans le cadre du CPF : Code du travail : articles L6323-1 à L6323-9.

#### **Les documents consultables**

- La loi, les accords de branche, d'entreprise, de groupe, le plan de développement des compétences (PDC), la BDES, le rapport annuel ou le bilan social.

- Ceux de l'OPCO, de Certif.Pro, de Transition.Pro, de la CPNE, de l'Observatoire des métiers de la branche, de celui du territoire, de la CPNE, des organismes spécialisés sur la FP et l'apprentissage comme CentreInffo, du CEP...

- Ceux de la CFDT (Confédération, URI, FNCFB...).

#### **Les acteurs à contacter**

- Les institutionnels (OPCO, CEP, CPNEFP, Certif.Pro, Transition.Pro...).

- Les organismes spécialisés sur la FP.

- Le syndicat, L'URCB, la FNCFB, l'URI, la Confédération.