

TRANSITIONS COLLECTIVES - TRANSCO

CONTEXTE

Dans le cadre de France Relance, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a engagé avec les partenaires sociaux une concertation afin de mettre en place un nouveau dispositif appelé « Transitions collectives – TRANSCO ». Ce dispositif a pour objectif de faciliter les reconversions professionnelles des salariés dont l'emploi est menacé.

Le dispositif s'appuie sur le projet de transition professionnelle et propose un cycle maximum de 24 mois de formation visant une certification et préparant les salariés à des métiers « porteurs ». Il vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

LE DISPOSITIF

Ce nouveau dispositif « Transitions Collectives » s'adosse sur la réglementation⁽¹⁾ relative au projet de transition professionnelle individuel, notamment sur les règles d'éligibilité du projet de reconversion.

Le financement se fait dans le cadre de France relance via le FNE-formation.

LE CIRCUIT DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Etape 1 - l'entrée de l'entreprise et des salariés dans le dispositif :

1. L'entreprise qui souhaite rentrer dans un parcours de « Transitions collectives » peut se rapprocher de son OPCO afin de solliciter un conseil et un accompagnement GPEC.
2. L'entreprise identifie et formalise une liste des métiers fragilisés dans l'entreprise, ces métiers sont repris dans un accord d'entreprise du type accord de GPEC.

⁽¹⁾ Réglementation mentionnée aux articles L. 6323-17-1 et suivants du Code du travail.

3. Les salariés de l'entreprise susceptibles d'être concernés par ce parcours de formation en sont informés **selon des modalités à définir par l'entreprise**.

Etape 2 - Construction du parcours de « transitions collectives » avec le(s) salarié(s) volontaire(s) :

1. Une information collective par un opérateur CEP auprès des salariés pré-identifiés dans l'entreprise. Les salariés volontaires peuvent prendre un rendez-vous individuel avec un CEP afin d'entrer dans le dispositif et s'engager dans un parcours de « transitions collectives ». Ils en informent en parallèle leur service RH. L'opérateur CEP appuiera les salariés dans la construction et la validation de leurs projets. L'entreprise peut également proposer à ses salariés ses propres mesures d'accompagnement.
2. La demande de prise en charge du parcours de transitions collectives du salarié doit répondre aux **mêmes règles que celles applicables aux projets de transition professionnelle** (conditions d'ancienneté minimales, procédure de demande de congé de transition professionnelle, positionnement préalable auprès de l'organisme de formation).
3. Les projets de reconversion éligibles aux parcours de « transitions collectives » doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :
 - Condition liée à la nature certifiante de l'action de formation visant à changer de métier ou de profession ;
 - Condition liée à la reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région ;
 - Condition liée à la durée de l'action de formation ;
 - Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité ;
 - Condition liée à la nature de l'action de formation.

L'ensemble de ces conditions sont détaillées dans [l'instruction jointe](#).

Etape 3 – Instruction, validation et financement des parcours de « transitions collectives » par les associations transitions Pro, via une convention avec la DIRECCTE :

1. L'entreprise constitue, avec le concours de l'OPCO le cas échéant, le dossier de demande de prise en charge de « transitions collectives » pour ses salariés. L'entreprise, avec l'appui de l'OPCO le cas échéant, dépose le dossier de « transitions collectives » auprès de l'ATPro compétente pour sa région.
2. L'instruction et la validation du parcours de « transitions collectives » du salarié sont réalisées par l'ATPro. Les ATPro sont chargées d'informer la DIRECCTE et les OPCO des entreprises qui sont entrées dans la démarche. L'ATPro examine la demande de prise en charge selon les mêmes critères qu'un projet de transition professionnelle de droit commun.

LE FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Les parcours bénéficient d'un financement via l'enveloppe FNE-formation et d'un éventuel cofinancement de l'employeur selon la taille de l'entreprise d'origine :

	Financement FNE-formation	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100 %	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1 000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de plus de 1 000 salariés	40 %	60 %

Le dispositif « transitions collectives » est déployé sur l'ensemble du territoire à compter du 15 janvier 2021. Il est activé à l'initiative des entreprises et de ses salariés dans les territoires. Avec l'appui des DIRECCTE, il mobilise pour son accompagnement les acteurs de l'emploi et de la formation et tout particulièrement :

- les OPCO (opérateurs de compétences) ;
- les CEP (opérateurs de conseil en évolution professionnelle) ;
- les ATPro (associations Transitions Pro).

Pour plus de détails sur cette mise en œuvre. [Consulter l'instruction n°DGEFP/SDPFC/MDFP/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « transitions collective » prévu par France relance.](#)