

Dispositif « Transitions collectives » (TRANSCO) Note descriptive

Objectif

Permettre à des salariés dont l'emploi est menacé de pouvoir se former et s'orienter vers un métier d'avenir ou en tension de recrutement, en priorité sur un même bassin d'emploi. A la différence du CPF de transition professionnelle, TRANSCO est pensé dans une logique de projet collectif dans lequel les entreprises de départ et d'accueil sont pleinement parties prenantes.

- **TRANSCO vient compléter les différents outils visant à accompagner les mutations économiques auxquelles sont confrontés les entreprises et leurs salariés.**

Mise en place du dispositif en entreprise

- **Un préalable : un accord d'entreprise de type GEPP**

Pour s'inscrire dans la démarche collective TRANSCO, les entreprises doivent au préalable conclure un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) qui devra identifier les « emplois fragilisés au sein de l'entreprise ». Pour cela, elles pourront s'appuyer sur l'accord type proposé par le Ministère du Travail (annexe 3 de l'instruction) **ou** s'appuyer sur un accord GPEC déjà existant au sein de leur structure sous réserve que cet accord identifie la liste des emplois fragilisés au sein de l'entreprise. Une fois conclu, l'entreprise transmet à sa DIRECCTE l'accord pour enregistrement.

- **Un appui à la signature d'un accord de type GEPP**

Toutes les entreprises pourront solliciter l'appui technique de leur DIRECCTE ou de leur OPCO pour réaliser un diagnostic RH, définir une stratégie de GEPP et identifier les emplois menacés au regard des mutations économiques et techniques du secteur d'activité.

Le financement de ces prestations facultatives pourra être pris en charge :

- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés** : intégralement par leur OPCO au titre de l'enveloppe « Plan de développement des compétences des moins de 50 salariés » ;
- **Pour les entreprises de 50 à 250 salariés** : par leur DIRECCTE (ou leur OPCO en cas de délégation) au titre de l'enveloppe « Prestation conseils en ressources humaines » (PCRH) ;
- **Pour les entreprises de 250 salariés et plus** : éventuellement par leur OPCO via les fonds conventionnels ou des versements volontaires.

- **Information et suivi des salariés concernés**

Une fois l'étape d'identification des emplois menacés finalisée et l'accord GEPP enregistré auprès de la DIRECCTE, les salariés susceptibles d'être concernés par TRANSCO doivent être informés selon des modalités à définir par l'entreprise ;

- Ils peuvent alors se voir proposer, sur la base du volontariat, d'être formés à des métiers identifiés comme « porteurs » localement (cf. liste arrêtée par le CREFOP) ;
- L'entreprise doit recueillir l'accord écrit des salariés volontaires et donner son accord afin qu'ils puissent s'engager officiellement dans une démarche TRANSCO et un parcours de formation ;
- L'entreprise, si elle le souhaite, peut désigner parmi ses effectifs un référent pour suivre la mise en œuvre des démarches TRANSCO engagées par ses salariés ;
- L'entreprise est ensuite régulièrement informée de l'avancée des démarches et parcours TRANSCO de ses salariés par l'association paritaire Transitions Pros en charge de l'instruction et du suivi des dossiers.

Mise en place du dispositif pour les salariés

- **Conditions d'éligibilité des salariés**

Tout salarié est éligible à TRANSCO, sous réserve de remplir les conditions cumulatives suivantes :

1. Être en CDI et non concerné par une décision de rupture, être en CDD ou titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire ;
2. Respecter les conditions d'ancienneté prévues aux articles L.6323-17-2, R.6323-9-1 et D.6323-9 du Code du travail, à savoir justifier d'une activité salariée d'au moins deux ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs ; pour les titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, justifier d'une ancienneté de 1 600 heures travaillées dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire... ;
3. Être accompagné par un opérateur du CEP (hors Pôle emploi et les Missions locales) ;
4. Bénéficiaire de l'autorisation d'absence de l'employeur au titre du congé de transition professionnelle ;
5. Avoir formalisé un accord avec son employeur pour s'engager dans une démarche TRANSCO, accord accompagné de l'engagement de l'employeur à financer un éventuel reste à charge ;
6. Avoir été identifié dans l'accord de type GEPP comme occupant un emploi fragilisé dans l'entreprise ;
7. Avoir réalisé une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et d'adapter la durée du parcours de formation.

- **Conditions d'éligibilité des parcours de formation**

Tout parcours de formation est éligible à TRANSCO à condition de remplir les conditions suivantes :

1. L'action de formation visant à changer de métier ou de profession doit viser une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée, une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS), la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) (article L. 6323-17-1 du Code du travail) ;
2. Le projet doit viser la reconversion vers un métier « porteur » dans la région : les associations paritaires Transitions Pros examinent les demandes de prise en charge sur la base des listes validées par les CREFOP ;
3. L'action de formation financée ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures ;
4. L'action de formation doit être assurée par un organisme de formation qui respectent les conditions relatives à la qualité (article L.6316-1 du Code du travail) ;
5. Le projet ne peut pas s'inscrire dans l'obligation de l'employeur s'agissant de l'adaptation des salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, au maintien dans l'emploi ni du développement des compétences (article L. 6313-3 du Code du travail).

- **Entrée et accompagnement des salariés dans le dispositif**

Tous les salariés concernés bénéficieront d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs du CEP. Le rôle de cet opérateur sera d'informer, orienter et appuyer obligatoirement les salariés volontaires dans la construction, la formalisation et la réalisation de leur projet de transition/reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi et de les accompagner au retour à l'emploi. Ce suivi sera formalisé dans un document qui permet de consigner les différentes actions réalisées au cours de ce parcours (entretiens, nom du référent...) et qui sera remis aux salariés.

Avant de s'engager dans un parcours de formation, les salariés pourront tester un ou plusieurs métier(s) dans le cadre d'immersions professionnelles encadrées.

- **Situation du salarié pendant le parcours de formation**

Durant la durée de la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. Sa rémunération (y compris les charges sociales légales et conventionnelles), est maintenue et versée par l'employeur de départ qui sera ensuite remboursé dans un délai d'un mois par l'association paritaire Transitions Pro en charge de l'instruction du dossier. La contribution financière éventuelle de l'entreprise au parcours de son salarié (au titre d'un reste à charge) est assimilée à un complément de financement à un projet de transition professionnelle, prévu par le second alinéa de l'article R.6323-14-4 du Code du travail.

- **Situation du salarié à l'issue du parcours de formation**

A l'issue de son parcours de formation, le salarié cherche un emploi correspondant à son parcours de transition/reconversion, prioritairement sur le même bassin d'emploi. A cet effet, il peut réintégrer son poste ou un poste équivalent sur un métier lié à sa reconversion dans son entreprise d'origine ; **ou** intégrer une nouvelle entreprise (dans le cadre des modalités de ruptures existantes dans le Code du travail) et s'orienter vers le métier ou secteur professionnel lié à sa reconversion. Dans ce cas, il pourra bénéficier des offres de service de Pôle emploi, des plateformes de transitions professionnelles ou encore de tout autre acteur mobilisé au niveau des territoires pour repérer des emplois disponibles.

Déploiement de TRANSCO : exemple

Une entreprise de 75 salariés est confrontée à une baisse durable d'activité en raison des mutations économiques récentes. A l'aide de son OPCO, dans le cadre d'une PCRH, elle ajuste sa gestion des emplois et des parcours professionnels à la situation et identifie des emplois « menacés ». Elle consigne ces éléments dans un accord ad hoc, à partir du modèle fourni par le Ministère du Travail.

Une fois l'accord enregistré auprès de la DIRECCTE, l'entreprise informe les salariés occupant un emploi « menacé » de la possibilité pour eux de s'engager dans une démarche TRANSCO et donc d'être formés à un métier identifié comme « porteur » localement. 5 salariés se portent volontaires.

Ces salariés donnent leur accord écrit à l'entreprise qui s'engage en retour à financer un éventuel reste à charge. Dans ce cas précis, il n'y aura de toute manière aucun reste à charge pour l'entreprise, puisqu'elle compte moins de 300 salariés (voir ci-dessous).

Les salariés concernés sont pris en charge et accompagnés par un opérateur du CEP qui les aide à définir leur projet et construire leur parcours de formation. Les salariés réalisent un positionnement préalable afin d'adapter leur parcours de formation à leurs acquis. A l'issue de cet accompagnement, les dossiers des salariés, détaillant leur projet, sont transmis par l'entreprise à l'association paritaire Transitions Pro de sa région, qui les instruit selon les modalités prévues (cf. ci-dessus).

Les contrats de travail des salariés concernés sont suspendus pendant la durée de leur parcours de formation. Les coûts pédagogiques sont pris en charge par l'association paritaire Transitions Pro, qui rembourse également la rémunération que l'entreprise continue de verser aux salariés en question.

A l'issue de leur parcours de formation (plus ou moins long), les 5 salariés choisissent de quitter leur entreprise parce qu'ils ont trouvé un emploi correspondant au métier pour lequel ils ont été formés. Ils sont accompagnés en cela par un opérateur du CEP.

Financement

TRANSCO sera financé via le FNE-Formation, à hauteur de 500 millions € en 2021 (prévisionnels), qui pourra être sollicité par l'entreprise de départ pour prendre en charge les coûts pédagogiques et la rémunération des salariés volontaires dans les conditions suivantes :

- 100 % des coûts pédagogiques et de la rémunération pour les entreprises de -300 salariés ;
- 100 % des coûts pédagogiques et 75 % de la rémunération pour les 300 à 999 salariés ;
- 100 % des coûts pédagogiques et 40 % de la rémunération pour les 1 000 salariés et plus ;

A noter : si TRANSCO s'adosse réglementairement au cadre des projets de transition professionnelle, les salariés engagés dans TRANSCO n'auront pour autant pas à mobiliser leur CPF. L'éventuel reste à charge incombe à l'entreprise de départ (si une entreprise d'accueil est identifiée, elle peut aussi participer au financement selon des modalités à définir).

Déploiement et acteurs mobilisés

Une [instruction officielle](#) relative au déploiement de TRANSCO a été adressée le 15 janvier 2021 par le **Ministère du Travail aux DIRECCTE**. Cette instruction comporte trois annexes qui détaillent les modalités d'élaboration des listes des métiers porteurs et de négociation d'un accord collectif. Est également proposé un modèle d'accord de type GEPP (annexe 3).

Le déploiement de TRANSCO s'appuie sur plusieurs acteurs dont la coordination sera indispensable à la réussite du projet :

- Les **CREFOP** sont identifiés comme des lieux de dialogue quadripartite au sein desquels doivent être élaborées et validées « les listes de métiers porteurs localement » ;
- Les **DIRECCTE** sont chargées de l'animation du dispositif, mission pour laquelle elles pourront mobiliser l'outil collaboratif intitulé « La Place », mis en place pour faciliter les échanges entre les acteurs des différents projets développés dans le cadre du PIC ;
- Les **associations paritaires Transitions Pro (AT-Pro, ex-Fongecif)** assurent l'instruction des dossiers et la bonne articulation entre les acteurs (OPCO, opérateurs du CEP) qui participent au parcours d'accompagnement ainsi qu'à la mise en œuvre du dispositif ;
- Les **OPCO** sont chargés de l'accompagnement des entreprises (principalement les TPE-PME) de départ et d'accueil engagées dans le dispositif ;
- Les **opérateurs du CEP** (à l'exception de Pôle emploi et des Missions locales) sont en charge de l'accompagnement des salariés engagés dans le dispositif.

TRANSCO s'appuiera sur des « plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles », déjà existantes ou à créer, dont l'objet pourra être ajusté pour correspondre aux attendus du dispositif. Ces plateformes doivent permettre de mieux coordonner l'offre de services territoriale des acteurs et la rendre plus lisible pour les entreprises et leurs salariés. Leur composition pourra être variable et inclure des acteurs du dispositif comme d'autres intervenants (collectivités, entreprises, branches...).

Des territoires déjà prêts à déployer ce nouveau dispositif se sont positionnés dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) ouvert en décembre par le Ministère du Travail. Un second appel à manifestation d'intérêt sera publié au printemps pour susciter le développement de nouvelles plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles.