

## DISPOSITIF « TRANSITIONS COLLECTIVES » (Transco)

### Objectifs

Le dispositif de reconversion appelé transitions collectives dit « transco » a pour objectifs :

- De permettre aux entreprises d'anticiper les mutations économiques,
- Et de permettre à des salariés dont les emplois sont menacés de pouvoir s'orienter et se former vers des métiers d'avenir ou en tension de recrutement, en priorité sur leur bassin d'emploi.

Le dispositif est applicable depuis le 15 janvier 2021.

### Entreprises éligibles et mise en place du dispositif

Transco s'adresse à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, qu'elles soient ou non soumises à l'obligation de négocier un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)<sup>1</sup>.

**Pour s'inscrire dans la démarche collective Transco, les employeurs doivent au préalable engager un dialogue social afin d'identifier les emplois fragilisés dans leur entreprise et les inscrire dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), qui sera à déposer auprès de la DIRECCTE<sup>2</sup>.**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, non soumises à l'obligation de négocier sur la GPEC, l'accord pourra consister en la simple formalisation de la liste des emplois concernés. Le comité social et économique doit par ailleurs être consulté.

Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective en sont exclues pour les emplois concernés par ces mesures.

#### À noter :

- Une fois conclu, l'accord type GEPP doit être télétransmis à la Direccte, sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> Un récépissé est remis à l'entreprise.
- Dans le cadre de cette télédéclaration, les entreprises doivent ajouter « Transitions collectives » dans la case « Autre thème » de la téléprocédure.
- L'instruction du Ministère du Travail comporte en annexe une proposition d'accord type à destination des entreprises non dotées d'un accord de GEPP (annexe 3).

<sup>1</sup> Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

<sup>2</sup> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte en Outre-mer)

## > Un appui à la signature d'un accord de type GEPP

Toutes les entreprises pourront solliciter l'appui technique de leur DIRECCTE ou de l'Opco<sup>3</sup> 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.

Uniformation accompagne les entreprises dans cette démarche de GEPP via le dispositif « diagnostic RH ».

## > 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 <sup>4</sup> » localement (cf. liste arrêtée par les CREFOP<sup>5</sup>) ;
- 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 des parcours Transco de ses salariés par l'Association Transition Pro <sup>6</sup> en charge de l'instruction, du financement et du suivi des dossiers.

## Salariés éligibles et accompagnement

---

### > Salariés éligibles

Le salarié volontaire pour entrer dans le dispositif doit remplir certaines conditions, notamment <sup>7</sup>:

- Pour les salariés en CDI : 12 mois d'ancienneté chez l'employeur actuel et 24 mois d'activité professionnelle,
- Pour les salariés en CDD : 24 mois d'ancienneté en qualité de salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année. De plus, ils doivent être toujours en poste au moment du dépôt du dossier et la formation doit commencer au maximum 6 mois après la fin du contrat,
- Avoir été identifié dans l'accord de type GEPP comme occupant un emploi fragilisé dans l'entreprise,
- Être accompagné par un opérateur du CEP<sup>8</sup> (hors Pôle emploi et les Missions locales),
- 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,

---

<sup>3</sup> Opérateur de compétences

<sup>4</sup> Un métier porteur est un métier avec un fort potentiel de recrutement : il fait partie des métiers qui sont recherchés par les entreprises et/ou qui ont vocation à se développer dans les années à venir

<sup>5</sup> Comités Régionaux de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

<sup>6</sup> Ex-Fongecif

<sup>7</sup> Articles D6323-9 et R6323-9-1 du Code du travail

<sup>8</sup> conseil en évolution professionnelle

- 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,
- Bénéficiaire de l'autorisation d'absence de l'employeur au titre du congé de transition professionnelle.

### > Conditions d'éligibilité des parcours de formation

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

- L'action de formation doit aboutir à :
  - des certifications professionnelles enregistrées au RNCP<sup>9</sup>,
  - un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
  - des certifications enregistrées au répertoire spécifique,
  - ou des actions de VAE <sup>10</sup>.
- L'action de formation financée ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures ;
- L'action de formation doit être assurée par un organisme de formation qui respectent les critères relatifs à la qualité ;
- 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<sup>11</sup> ;
- Le projet ne peut pas s'inscrire dans l'obligation de l'employeur s'agissant de l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, au maintien dans l'emploi.

### > 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 est 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 dans le retour à l'emploi.

### > Situation du salarié pendant le parcours de formation

Durant 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 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.

<sup>9</sup> Répertoire national des certifications professionnelles

<sup>10</sup> Validation des acquis d'expérience

<sup>11</sup> Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

## > **Situation du salarié à l'issue du parcours de formation**

À l'issue du parcours, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent à sa qualification, sauf s'il est recruté par une nouvelle entreprise dans le cadre des modalités de rupture de son contrat prévues par le code du travail.

Il peut :

- choisir de rester dans son entreprise,
- ou s'orienter vers le métier 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.

## **Financement**

---

La prise en charge de la formation est réalisée dans la limite de 24 mois de formation.

Elle couvre tout ou partie des coûts pédagogiques, des salaires et charges et éventuels autres frais annexes, selon la taille de l'entreprise.

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

- 100% pour les salariés d'entreprises de moins de 300 salariés,
- 75% pour les salariés d'entreprises de 300 à moins de 1000 salariés
- 40% pour les salariés d'entreprises de 1000 salariés et plus

L'entreprise devra s'engager sur le financement de l'éventuel reste à charge. En revanche, le CPF du salarié ne peut être mobilisé.

## **Demande de formation**

---

La demande de prise en charge devra être adressée à l'Association Transition Pro régional.

La demande est instruite au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet quant au critère de changement de métier ou de profession,
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement,
- Le coût pédagogique doit être en adéquation avec le besoin de formation, l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, l'innovation des moyens mobilisés et les tarifs pratiqués par d'autres prestataires,
- Les perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

### **Pour aller plus loin**

#### **Retrouvez :**

- > Les coordonnées de l'Association Transition Pro de votre région : <https://www.transitionspro.fr>
- > L'instruction du Ministère du Travail, en date du 11 janvier 2021, relative au déploiement de TRANSCO : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction\\_transitions\\_collectives\\_11012021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_transitions_collectives_11012021.pdf)

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).