



Transitions Collectives 2021

**DIRECCTE- Transitions PRO
- OPCO**

T
PRO



1/ Propos introductifs



Propos introductifs

- Un **dispositif nouveau**
- Co-construit avec les **partenaires sociaux**
- Financé dans le cadre de **France Relance**
- **500 M€** de FNE Formation,
- Un dispositif qui nécessite **l'implication de l'ensemble des acteurs** de l'écosystème emploi formation : DIRECCTE, OPCO, CEP, entreprises, Transitions Pro, plateformes...





Transitions Collectives

Cadre juridique - Instruction DGEFP

INSTRUCTION N° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance.

Ce nouveau dispositif vise :

- à protéger les **salariés** dont **l'emploi est menacé**
- en leur proposant **de se former et de s'engager dans une démarche de reconversion**
- pour exercer un **métier porteur** dans **leur bassin d'emploi**
- en évitant de passer **“par la case chômage”**



T
PRO

2/ Transitions Collectives Le dispositif

5



Transitions Collectives

Pour qui?



- **Pour les salariés** : CDI, CDD, intérimaires (NB : pas intermittents du spectacle)
- Dont l'**emploi est fragilisé** et ciblé dans un **accord de GEPP** ou **équivalent** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)
- Afin d'**anticiper une rupture** de parcours et un licenciement pour motif économique
- Les salariés doivent être **VOLONTAIRES** et être **accompagnés par un CEP**

Sous **condition d'ancienneté** (mêmes conditions d'accès que le PTP)

A NOTER : les salariés visés par un PSE ou une RCC ne sont pas éligibles



Transitions Collectives

Pour faire quoi ?

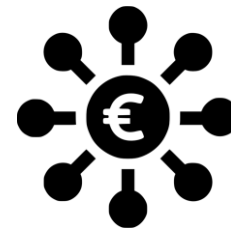


- Suivre une formation **certifiante** (une ou plusieurs actions) - (RNCP, RS, blocs ou VAE)
- D'une durée maximum de **24 mois ou 2400 h** (autorisation d'absence de l'employeur obligatoire)
- Après d'un OF certifié **DATADOCK** (positionnement préalable obligatoire)
- Pour **évoluer professionnellement ou se reconvertir** (changement code ROME, sinon NAF)
- En direction d'un **métier porteur dans la région** (liste étendue Transitions Pro IDF, incluant les 30 métiers porteurs liste Préfet)
- Sans mobiliser son **compteur CPF** (pas de décrémentation du compteur, dérogatoire par rapport au PTP)

*NB : pendant le temps de la formation, le contrat de travail est **suspendu mais non rompu.***

Transitions Collectives

Qui finance?



Transitions Pro , grâce aux fonds du FNE Formation accordés dans le cadre de France Relance :

- prend en charge les **coûts de la formation** (= coûts pédagogiques)
- **maintient le salaire** des stagiaires en formation (dont cotisations SS, charges)
- finance les **frais annexes**

A partir de 300 salariés, l'entreprise a une obligation de co-financement des projets de reconversion (aucun reste à charge pour les -300).

Seuils selon la taille de l'entreprise	FNE Formation - Etat	Reste à charge entreprises
Entreprises 1001 et plus salariés	40%	60%
Entreprises 300 à 1000 salariés	75%	25%
Entreprises 0 à 299 salariés	100%	0%

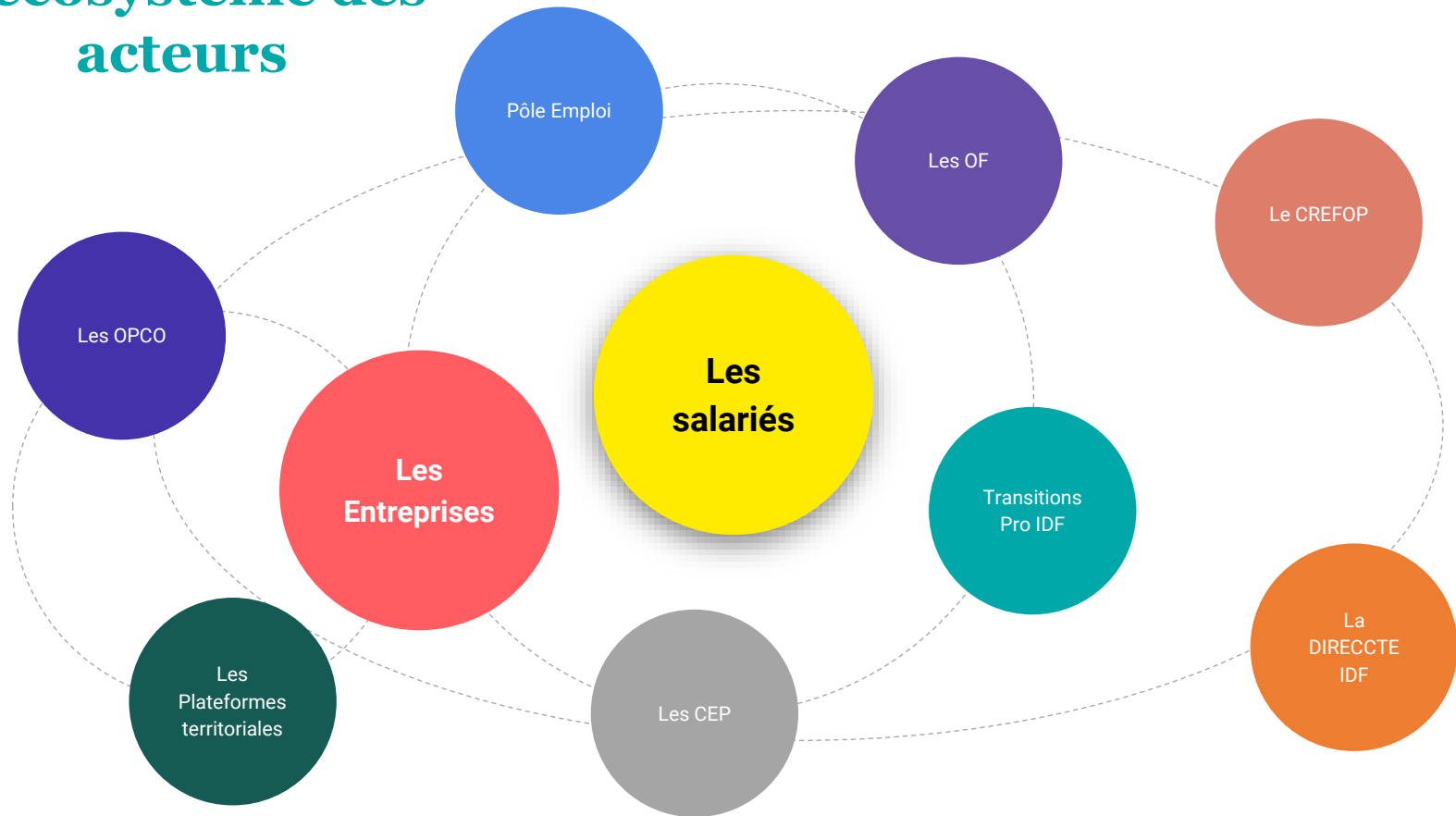
NB : L'entreprise de destination peut contribuer au financement du reste à charge (page 10)



3/
Les acteurs
Qui fait quoi?



L'écosystème des acteurs



Les acteurs du dispositif

SALARIES VOLONTAIRES

OPCO

ENTREPRISE / IRP

CEP

TRANSITIONS PRO

Identifie les secteurs et les entreprises qui décrochent et celles qui recrutent

Sensibilise et informe les entreprises au dispositif TransCo

Appuie les entreprises vers la signature d'**accords de GEPP** (via le **diag conseil RH**)

Identifie les **emplois fragilisés**

Formalise la liste via un **accord de GEPP**, consulte les IRP, dépose à la DIRECCTE

Informe les salariés impactés

Constitue et dépose le dossier collectif TransCo

Information Collective aux salariés identifiés "fragilisés" avec ATPRO

Accompagne les salariés dans l'élaboration et la réalisation de leur projet

Garantit la **démarche volontaire** des salariés (CEP Obligatoire)

Assure le suivi pendant et après la formation

Coordonne les acteurs, avec la DIRECCTE

Informe OPCO, Entreprises, Direccte, salariés (info coll avec CEP)

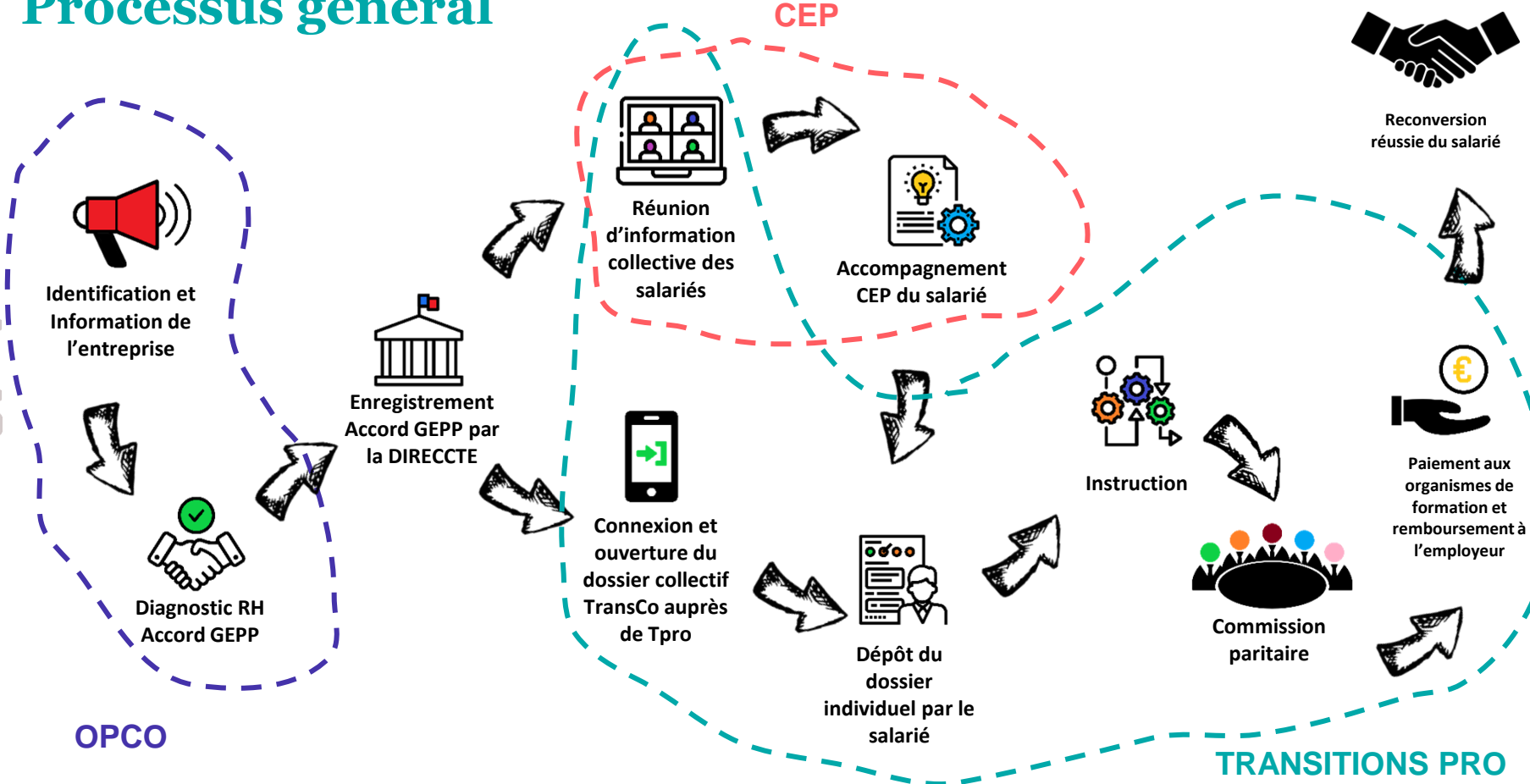
Réceptionne, instruit, examine et analyse les dossiers TransCo

Accorde les financements via la CPI (enveloppe spécifique)

Paie les coûts liés à la formation

Ces 4 acteurs collaborent en s'appuyant sur des **PLATEFORMES DE TRANSITIONS COLLECTIVES**

Processus général





ZOOM 1

Rôle des OPCO

Le rôle des OPCO : les étapes



- 1. Identifie les secteurs et les entreprises “potentiellement concernés”:**
 - celles qui “décrutent”
 - celles qui recrutent
- 2. Communique, informe et présente aux entreprises le dispositif TransCO**
 - Le dispositif
 - Les étapes
 - les modalités de prise en charge
- 3. Préconise et finance avec la DIRECCTE un diagnostic RH en vue d’un accord (page 5) :**
 - Prise en charge par l’OPCO pour entreprises entre 1 à 50 salariés
 - Prise en charge par l’Etat au titre de la prestation conseil en ressources humaines pour les entreprises entre 50 et 250 salariés
 - Prise en charge éventuelle par les fonds conventionnels ou volontaires versés à l’OPCO
- 4. Accompagne les entreprises dans la demande de prise en charge des Transitions Collectives (pages 6+8) : notamment les TPE-PME -50**





ZOOM 2

Le Rôle des entreprises

Le rôle de l'entreprise : les étapes

1. **Identifier les emplois fragilisés** au sein de l'entreprise
2. **Réaliser un diagnostic RH** : au besoin, avec le soutien des OPCO et/ou de la DIRECCTE
3. **Formaliser la liste des emplois fragilisés** :
 - Pour les 300 et + : dans un accord de GEPP
 - Pour les 0-299 : pas de formalisme imposé (trame accord type DGEFP)
4. **Consulter le CSE**
5. **Dépose l'accord à la DIRECCTE** dans le cadre d'une téléprocédure (avec Récépissé)
6. **Information aux salariés** que leur emploi est considéré comme fragilisé : modalités définies par l'entreprise



Le rôle de l'entreprise : les étapes



7. Présente le dispositif TransCO : organisation d'une Information Collective avec les opérateurs CEP + Transitions Pro IDF

8. Constitue le dossier de TransCO : peut être accompagnée par son OPCO (TPE-PME)

9. Dépose son dossier TransCO auprès de Transitions Pro :

1 dossier par région et par établissement pour les groupes (page 9)

10. L'entreprise donne son accord de financement du reste à charge (+300)

11. Délivre une autorisation d'absence à son salarié (pour son départ en formation)

12. Désigne un référent TransCO au sein de l'entreprise qui maintient le lien entre les salariés engagés dans le dispositif et Transitions Pro, l'OPCO... (page 10)

13. Cofinance le parcours de formation de son salarié (si 300 +)





ANNEXE 1

PROJETS PLAQUETTES COMMUNICATION

UNE PLAQUETTE EMPLOYEURS

Quelle prise en charge ?

L'État prend en charge la rémunération de votre salarié (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le coût pédagogique des formations certifiantes.

Selon la taille de votre entreprise, vous devrez vous engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes :

À noter

- Vous continuez à verser la rémunération de votre salarié et vous serez remboursé dans un délai d'un mois par l'ATPro.
- L'entreprise qui accueille votre salarié formé peut aussi participer au financement de son parcours de formation.

	Financement FNE Relance	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 %

Qui contacter ?

Votre opérateur de compétences
(OPCO)



PROJET

UNE PLAQUETTE SALARIÉS

Les conditions d'accès

POUR S'INSCRIRE DANS LE DISPOSITIF VOUS DEVEZ :

- **Être en CDI** (et non concerné par une décision de rupture de contrat de travail), **en CDD** ou **être titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire**.
- **Respecter les conditions d'ancienneté dans l'entreprise** :
 - > avoir au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise ;
 - > être titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, justifiant d'une ancienneté de 1 600 heures travaillées dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire.
 - > être titulaire d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, justifiant d'une ancienneté de 1 600 heures travaillées dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire.
- Avoir **formalisé un accord avec votre employeur** afin de vous engager dans une démarche de Transitions collectives et **bénéficier de son autorisation d'absence** au titre du congé de transition professionnelle.
- Être concerné par **un métier identifié comme fragilisé**, dans l'entreprise **et choisir de vous tourner vers un métier porteur sur votre territoire**.
- Avoir pris contact avec un **organisme de formation** afin d'identifier vos **acquis professionnels** permettant d'adapter la durée de votre parcours de formation.
- **Être accompagné** dans votre projet par un conseiller en évolution professionnelle.

Qui contacter ?

Le service des ressources humaines de votre entreprise.



TRANSITIONS
COLLECTIVES

SALARIÉ(E)S

Transitions collectives

Le nouveau parcours de reconversion pour s'orienter
vers un métier porteur