

Transitions Collectives

Quel objectif ?



Anticiper l'impact des mutations économiques

- Transitions collectives est un dispositif récent, fruit d'un travail de co-construction entre l'Etat et les partenaires sociaux, basé sur un constat partagé :
 - ✓ Les mutations économiques et technologiques vont concerner de nombreuses entreprises, en lien avec la transition numérique, la crise climatique, les enjeux de résilience et d'indépendance économique....
 - ✓ Ces défis s'accroissent et auront un impact sur le volume des effectifs et la nature des emplois de nombre d'entreprises qui devront évoluer soit pour abandonner progressivement des activités, soit pour être en capacité de se doter de nouvelles compétences pour répondre aux besoins émergents.
- Emplois fragilisés d'un côté, secteurs offrant de nouveaux métiers et de nouveaux emplois de l'autre : c'est dans cet **effet de ciseau** que Transitions collectives se place.

Transitions Collectives

Quel objectif ?



Préparer les reconversions professionnelles

- Transitions collectives a pour ambition d'anticiper l'impact de ces mutations économiques pour permettre :
 - ✓ Aux salariés qui en subiraient les conséquences de s'orienter vers des secteurs porteurs d'avenir avec les compétences adéquates ;
 - ✓ Aux entreprises qui ont des emplois fragilisés par ces mutations d'accompagner leurs salariés dans cette transition en évitant des départs contraints;
 - ✓ Aux entreprises pourvoyeuses d'emplois d'avenir de recruter des salariés formés aux emplois porteurs dont elles ont besoin.
- Transitions collectives peut donc être la **passerelle** qui établira, de manière anticipée, le lien entre entreprises dont certaines activités sont fragilisées, salariés dont les emplois sont menacés et entreprises recruteuses.

Transitions Collectives

Présentation du dispositif



A quoi sert le dispositif Transitions collectives ?

« Transitions Collectives (« TransCo ») permet aux employeurs **d'anticiper les mutations économiques** de leur secteur et **d'accompagner les salariés à se reconverter** de manière sereine, préparée et assumée, dans leur bassin de vie.

À l'issue de son parcours de formation, le salarié s'oriente vers un métier porteur localisé sur son territoire et évite ainsi un éventuel départ contraint de l'entreprise



Transitions Collectives

Les principes du dispositif

Volontariat



L'entrée dans le dispositif est **une démarche volontaire du salarié** : le but est qu'il devienne acteur de sa reconversion.

C'est aussi une **démarche volontariste de l'entreprise, actrice de son avenir.**

Reconversion vers des métiers porteurs



Les parcours financés par TransCo assurent de **vrais débouchés professionnels grâce à leur focus sur des métiers porteurs**, c'est-à-dire des métiers relevant de secteurs qui peinent à recruter (notamment métiers en tension) ou des métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité

Ancrage territorial



TransCo est axé sur les reconversions à l'échelle d'un territoire, permettant ainsi aux salariés dont l'emploi est fragilisé de se reconverter dans un cadre sécurisé vers un emploi porteur **dans son propre bassin de vie**

Transitions Collectives

Un dispositif, deux volets

Transitions collectives - Transco

Déployé depuis le 11 janvier 2021, « **Transitions collectives – Transco** » permet aux entreprises d'aider leurs salarié(e)s volontaires à se reconvertir de manière sécurisée, tout en conservant leur contrat de travail et la possibilité de réintégrer l'entreprise d'origine à l'issue de la formation.

Ce volet est juridiquement basé sur le **Projet de transition professionnelle (PTP)** mis en œuvre à une échelle collective (entreprise).

Transco – Congé de mobilité

Le volet « **Transco – Congé de mobilité** » étend le soutien public aux reconversions de salariés bénéficiant d'un **congé de mobilité**, soit dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC), soit d'un accord de GEPP.

Il s'agit ainsi d'accompagner les entreprises et les salariés concernés par des restructurations à **plus court** terme que celles relevant du volet Transitions collectives-Transco. Comme son nom l'indique, ce volet est juridiquement basé sur le **congé de mobilité**, ce qui implique une rupture du contrat de travail à l'issue du parcours.

Transitions Collectives

Pour chaque type de transition, un volet adapté



Quel volet Transco choisir ?

Même si les deux volets Transco partagent les principes du volontariat, de la reconversion vers des métiers porteurs et de l'ancrage territorial, ces volets présentent des particularités pouvant les rendre plus attractifs à une entreprise selon sa taille ou ses priorités.

Ces particularités portent sur :

- ✓ **Les conditions d'accès au dispositif**
- ✓ **Le niveau d'accompagnement financier par l'Etat**
- ✓ **Les modalités de rupture à l'issue du parcours.**

Transitions Collectives

L'accord collectif, mode privilégié, adapté pour les PME/TPE

De façon générale, les entreprises souhaitant entrer dans Transco doivent conclure un accord collectif de gestion des emplois et des compétences (GEPP) ou un accord prévoyant une rupture conventionnelle collective (exclusivement pour le volet « Transco – Congé de mobilité »). Une modalité plus souple est ouverte aux PME/TPE.

Petites entreprises



Pour accéder au volet Transitions collectives – Transco, l'entreprise peut soit conclure un accord collectif de gestion des emplois et des compétences (GEPP), soit prendre une **décision unilatérale après information-consultation du CSE (exclusivement pour les entreprises de moins de 300 salariés) en respectant l'esprit de dialogue social du dispositif**. Il n'y a pas de modalités d'accès simplifiées concernant le volet Transco - Congé de mobilité.

Moyennes & Grandes entreprises



Le recours à une décision unilatérale n'est pas possible pour les entreprises de plus de 300 salariés souhaitant accéder au volet Transitions collectives - Transco. Il n'y a pas de modalités d'accès simplifiées concernant le volet Transco - Congé de mobilité.



Les entreprises pourront conclure soit un accord GEPP (possible pour les 2 volets), soit un accord de RCC (possible pour Transco-congé de mobilité).

L'accord ou la décision unilatérale doit énumérer les catégories d'emplois fragilisés et mentionner la volonté de mobiliser Transco.

Transitions Collectives

Un accompagnement financier différencié : prise en charge des coûts de formation

La prise en charge des coûts de formation est identique dans les deux volets du dispositif

Petites entreprises



L'État prend en charge **100% des coûts de formation** pour les entreprises de moins de 300 salariés.

0 € de reste à charge

Moyennes entreprises



L'État prend en charge **75% des coûts de formation** pour les entreprises de 300 à 1000 salariés.

25% de reste à charge

Grandes entreprises



L'État prend en charge **40% des coûts de formation** pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

60% de reste à charge

Transitions Collectives

Un accompagnement financier différencié : prise en charge des coûts de rémunération

La prise en charge des coûts liés aux rémunérations peut varier selon la taille de l'entreprise ou le volet mobilisé

Petites entreprises



Pour **Transitions collectives - Transco**, l'État prend en charge **100% de la rémunération** pour les entreprises de moins de 300 salariés*. **0 € de reste à charge.**

Moyennes entreprises



Pour **Transitions collectives - Transco**, l'État prend en charge **75% de la rémunération** pour les entreprises de 300 à 1000 salariés. **25% de reste à charge.**

Grandes entreprises



Pour **Transitions collectives - Transco**, l'État prend en charge **40% de la rémunération** pour les entreprises de plus de 1000 salariés. **60% de reste à charge.**

Dans le cadre du volet « **Transco – Congé de mobilité** », l'employeur doit prendre en charge **au minimum 65% de la rémunération** du salarié concerné indépendamment de la taille de l'entreprise. L'État prend en charge la différence entre 79,15% de la rémunération brute antérieure et la part prise en charge par l'employeur afin d'assurer un quasi-maintien de la rémunération nette du salarié.

Transitions Collectives

Un devenir post formation des salariés différent pour les deux volets

Pour les entreprises de toute taille

L'objectif des parcours de reconversion Transitions collectives est de permettre au salarié de trouver un emploi en rapport avec la formation qu'il a suivie. Si tel n'est pas le cas, la possibilité de retour dans l'entreprise dépend du volet Transco choisi par l'entreprise.

Dans le volet Transitions collectives - Transco, **le salarié garde la possibilité de réintégrer son poste de travail ou un poste équivalent dans son entreprise** d'origine à l'issue de son parcours de reconversion, car son contrat de travail ne s'arrête pas à la fin de la formation.

En revanche, dans le cadre de Transco - Congé de mobilité, la fin du congé de mobilité donne lieu automatiquement à **la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.**



Transitions Collectives

Transitions Collectives - Transco



Accord de type GEPP listant les catégories d'emploi fragilisés/décision unilatérale, si PME/TPE < 300 salariés

Cadre : Projet de Transition professionnelle (PTP)



Statut : Stagiaire de la formation professionnelle



Rémunération : reste à charge progressif selon la taille de l'entreprise et/ou la durée de la formation

Coûts pédagogiques : identiques avec un RAC progressif selon la taille de l'entreprise et/ou la durée de la formation

Droit au retour sur poste d'origine ou poste équivalent

Fin de formation

Transco – Congé de mobilité



Accord de type GEPP prévoyant un congé de mobilité + liste des emplois fragilisés



RCC prévoyant un congé de mobilité + liste des emplois fragilisés

Cadre : Congé de mobilité



Statut : Salarié en congé de mobilité



Rémunération : reste à charge de 65% de la rémunération au minimum indépendamment de la taille de l'entreprise

Pas de droit au retour. Rupture du contrat de commun accord des parties