

Transitions collectives

Bâti en collaboration avec les partenaires sociaux et déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires vers une **reconversion sereine et préparée**. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État dans le but d'accéder à un **métier porteur** (métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter) **dans leur bassin de vie**.

Qui est concerné ?

- **Les entreprises qui font face à des mutations ou à une baisse d'activité durable** peuvent recourir au dispositif Transitions collectives afin de rester compétitives et d'accompagner sereinement les salariés dont les métiers sont affectés par ces transformations.
- **Les entreprises qui ont des besoins de recrutement** sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, santé, soins, etc.) pourront accueillir les salariés souhaitant se reconverter.

3 étapes pour mettre en place Transitions collectives dans une entreprise

1/ Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise

Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit inscrire la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord-type gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), ou réaliser une information et consultation du Comité social et économique (CSE) sur la liste des métiers menacés.

Les entreprises qui en ont besoin peuvent être accompagnées par leur OPCO pour identifier les métiers fragilisés.

2/ Informer les salariés susceptibles d'être éligibles à ce parcours de formation.

Une réunion d'information est assurée par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion.

3/ Déposer le dossier de Transitions collectives

Le dossier est déposé auprès de l'association Transitions Pro compétente de la région, avec l'appui de l'OPCO, le cas échéant.

Quel financement ?

L'État prend en charge la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le **coût pédagogique des formations certifiantes** d'une durée maximale de 24 mois, à hauteur de :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.

Pour en savoir plus sur Transitions collectives, les entreprises peuvent s'adresser à leur OPCO ou à l'association Transitions Pro de leur région.

Afin de faciliter les transitions professionnelles des salariés, le Plan de réduction des tensions de recrutement a simplifié le recours au dispositif pour le rendre plus accessible aux petites et moyennes entreprises :

- l'adoption d'un accord de type Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pourra être remplacée par une information et consultation du Comité social et économique (CSE) sur la liste des métiers menacés.
- Les reconversions peuvent désormais être financées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un accord de GEPP.
- Un réseau local de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles est créé et les moyens mis à disposition des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles sont renforcés.