

# Les Transitions Collectives



## Les enjeux et les points clés

# Un dispositif national de reconversion professionnelle



Co-construit entre le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et les partenaires sociaux (janvier 2021)

## Les enjeux



**Prévenir le risque de licenciement économique / de PSE**



**Accompagner les salarié.e.s dont l'emploi est fragilisé à se reconvertir vers un métier porteur sur le bassin d'emploi**

➔ Favoriser le dialogue social



# Une solution de reconversion professionnelle externe à l'entreprise

## Les 3 points clés

- Un **congé de formation** qualifiante ou certifiante (jusqu'à 2 ans) pour le.s **salarié.e.s volontaires** dont l'emploi est fragilisé
- Un **accompagnement du/de la salarié.e** tout au long de sa reconversion professionnelle vers un **métier porteur sur le bassin d'emploi**
- Une **prise en charge des coûts pédagogique et du salaire**, totale ou partielle selon la taille de l'entreprise



### Un congé de formation pour les salariés dont l'emploi est fragilisé

#### ■ Congé de formation :

- Suspension du contrat de travail (pas de rupture) et droit au retour du salarié sur un poste équivalent à l'issue de la formation
- Temps de formation assimilé à du temps de travail effectif
- Maintien des avantages sociaux (congrés payés, ancienneté...)



#### ■ Pour les salariés en CDI, en CDD ou intérimaires

#### ■ Emploi fragilisé :

- **Perspective de licenciement...**
- **Evolutions de métier** en raison des mutations économique, écologique, technologique, numérique.
- *Ex : Hôte.sse de caisse (caisses automatiques) - Technicien.ne moteur thermique (moteur électrique)*

### Un accompagnement du/de la salarié(e) tout au long de sa reconversion professionnelle

- **Obligatoire dans le cadre des Transitions collectives**

- **Par un.e conseiller.e en évolution professionnelle :**

- Pour faire le point sur sa situation professionnelle
- Elaborer son projet de reconversion et en vérifier la faisabilité
- Mettre en œuvre son projet concrètement



- **Une reconversion professionnelle**

- Via une formation certifiante ou qualifiante
- Préparant à un **métier porteur** (inscrit sur une liste régionale)
- D'une durée maximale de 24 mois

## Les 3 points clés en détail

### Une prise en charge des coûts par l'Etat

- La prise en charge des coûts, différente selon la taille de l'entreprise :

	Financement Etat	Reste à charge entreprise
Ent. de - de 300 salariés	100 %	Aucun reste à charge
Ent. de 300 à 1000 salariés	90 %	10 % - Reste à charge de l'employeur. L'entreprise d'accueil peut participer au financement du projet
Ent. de + de 1000 salariés	70 %	30 % - Reste à charge de l'employeur. L'entreprise d'accueil peut participer au financement du projet

- Et, selon le niveau de rémunération du / de la salarié.e
  - Salaire à 100 % jusqu'à 2 x le SMIC (3358 euros brut) / à 90 %, au-delà
- A noter : Coût pédagogique jusqu'à 36 000 euros / Le CPF n'est pas mobilisé

- Le financeur :

PARTENAIRE D'AVENIR  
**TRANSITIONS**  
PRO Île de France

(ex Fongecif)

## Les Transitions Collectives et le congé de mobilité

### Dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective

Accord portant **rupture conventionnelle collective** autorisant les salarié.e.s à se porter volontaire à l'entrée dans le dispositif TransCo-RCC, **prévoyant un congé de mobilité**

### Dans le cadre d'un accord GEPP

**Accord de GEPP** (gestion des emplois et des parcours Professionnels) autorisant les salarié.e.s à se porter volontaire à l'entrée dans le dispositif TransCo, **prévoyant un congé de mobilité**



**Rupture du contrat de travail d'un commun accord à la fin du congé mobilité**



# Comparaison Transitions Collectives et Transitions Collectives congé de mobilité

Modalités	Transitions Collectives	Transitions Collectives - Congé de mobilité
Dialogue social	Accord de GEPP ou pour les entreprises de moins de 300 salariés, accord de GEPP ou décision unilatérale d'adhésion aux transitions collectives par l'employeur	Adossé à accord de GEPP ou à rupture conventionnelle collective
Droit du travail	Congé de formation pour une mobilité externe	Idem
Statut du salarié et éligibilité	<b>Pour les salariés en CDI, CDD, intérimaires</b>	<b>Pour les salariés en CDI</b>
Phase d'information collective des salariés volontaires	<b>Obligatoire</b>	<b>Non obligatoire</b>
Prise en charge des coûts pédagogiques	A 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés	Idem
Prise en charge des coûts salariaux	<b>Par l'Etat</b> : à 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés	<b>Principalement par l'employeur et par l'Etat.</b> Rémunération perçue pendant 24 mois au maximum, exonérée de cotisations et de contributions sociales.
Prise en charge des frais annexes	Non	Oui
Formation	Jusqu'à 24 mois au maximum	Idem. Le parcours de formation ne peut être d'une durée supérieure à la durée du congé mobilité prévue par l'accord de RCC ou de GEPP. La durée de la formation peut être inférieure à la durée du congé mobilité.
Issue du congé de formation	<b>Droit au retour du salarié sur un poste équivalent à l'issue de la formation.</b> Rupture du contrat de travail selon les modalités de droit commun	<b>L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé</b>



**La plateforme territoriale d'appui  
aux Transitions Collectives  
Paris - Hauts-de-Seine  
de l'EPEC**

# Plateforme territoriale d'appui aux Transitions Collectives - Paris - Hauts-de-Seine



- **Convention EPEC - DRIEETS Île-de-France 2021-2023**
- **Plateforme d'appui à la mise en œuvre des Transitions Collectives au service des entreprises d'un territoire**
  - Plutôt des TPE / PME
  - Situées à Paris et dans les Hauts-de-Seine
  - Quel que soit le secteur économique
- **En coopération avec les acteurs de l'entreprise et les acteurs emploi / formation**

# Plateforme territoriale d'appui aux Transitions Collectives - Paris - Hauts-de-Seine : l'organisation

## Pour qui ?

Les entreprises impactées par la crise ou en mutation économique, écologique, technologique, numérique

## Avec qui ?

Les partenaires sociaux, les OPCO, les acteurs de la reconversion professionnelle et Pôle Emploi

## Pour qui ?

Les entreprises des secteurs d'activité porteurs et en tension de recrutement

Tout secteur d'activité

### Les partenaires sociaux

### Les opérateurs CEP



### Le financeur

PARTENAIRE D'AVENIR  
**TRANSITIONS**  
PRO Île de France

### Les OPCO



Numérique



Agriculture urbaine



Services de l'aide à la personne



Mobilités douces

Et tout autre secteur porteur

Identifier et appuyer les entreprises impactées par la crise/les mutations et les entreprises qui recrutent pour sécuriser le retour à l'emploi des salarié.e.s en reconversion vers des secteurs porteurs

# Plateforme territoriale d'appui aux Transitions Collectives - Paris - Hauts-de-Seine : notre intervention

Pour les entreprises des secteurs d'activité impactés par la crise sanitaire ou en mutation économique, écologique et/ou technologique

Prospecter les entreprises pour identifier les emplois fragilisés ou en évolution

- **Appui individuel aux dirigeants**
  - Identifier les emplois fragilisés
  - Mettre en place une décision unilatérale ou un accord GEPP
- **Appui collectif aux dirigeants**
  - Sessions d'information TransCo
  - Ateliers thématiques (accords GEPP)

Avec les partenaires sociaux, les acteurs de la reconversion professionnelle, les OPCO et Pôle Emploi

Les partenaires sociaux

Les opérateurs CEP



Le financeur



Les OPCO



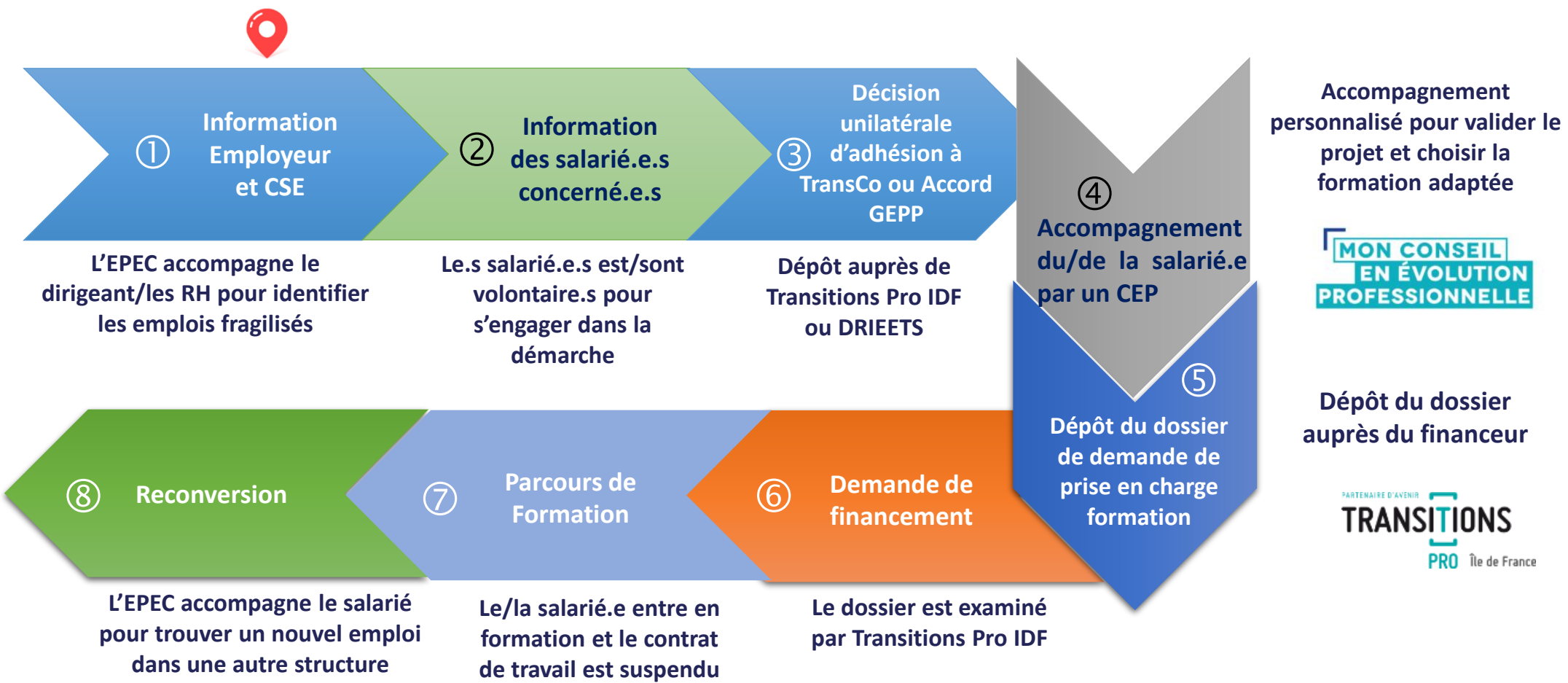
Pour les entreprises des secteurs d'activité porteurs et en tension de recrutement

Prospecter les entreprises pour identifier leurs besoins en recrutement sur des métiers porteurs

- **Appui individuel aux dirigeants**
  - Identifier les métiers porteurs et les compétences stratégiques
- **Appui collectif aux salariés**
  - Sessions d'information secteurs / métiers / entreprises qui recrutent
- **Actions de recrutement**
  - Développement et animation d'une candidathèque salarié.e.s reconverti.e.s et entreprises qui recrutent
  - Organisation de Job Dating...

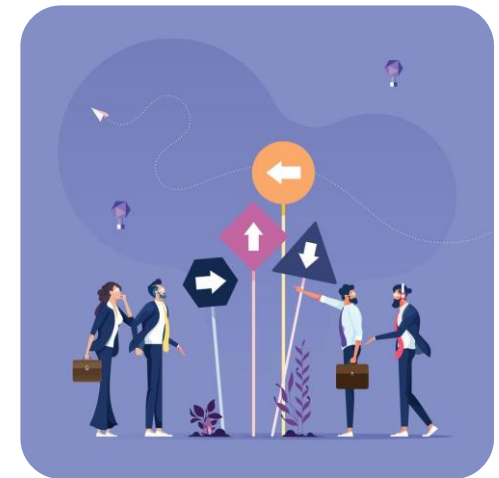
Organiser la mise en relation des salarié.e.s en reconversion avec les entreprises qui recrutent

# Les Transitions Collectives en étapes : qui fait quoi ?



## Notre appui : différent selon la configuration de l'entreprise

- **Si TPE/PME sans personnel RH** : L'EPEC appuie en direct le dirigeant ou la personne désignée par ce dernier
- **Si service RH** : L'EPEC appuie en direct le responsable RH ou la personne désignée par ce dernier
- **Si CSE** : L'EPEC appuie en direct le CSE dans la mise en œuvre des Transitions Collectives



## Notre appui « pas à pas » de l'entreprise

- **Entretien sur la situation économique et RH, sur les métiers en mutation** comme point d'appui pour identifier les emplois fragilisés
- **Présentation des points clés de Transitions Collectives**
- **Présentation de notre appui « fil rouge »** et envoi des documents : schéma d'étapes, liste des métiers porteurs, modèle de décision unilatérale,...





## Notre appui « pas à pas » de l'entreprise

### Si emploi(s) fragilisé(s) et engagement du dirigeant et de salariés dans les Transitions collectives

- **Appui à la rédaction** de la décision unilatérale d'adhésion aux Transitions Collectives (liste du ou des emplois fragilisés) ou de l'accord de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) pour les entreprises de + de 300 salarié.e.s
- **Appui au dépôt du dossier** de demande de financement auprès de Transitions Pro Île-de-France
- **Animation d'une réunion de mise en relation** entre le **dirigeant/gérant**, le **financeur**, les **structures d'accompagnement des salariés** (APEC, Groupement Evolution ou Cap Emploi), voire le.s salarié.s concernés

### Appui au.x salarié.s

- **Appui à l'information des salarié.e.s** dont l'emploi est concerné par TransCo (voire de **l'organisme de formation** choisi par le/la salarié.e, une fois l'accompagnement enclenché)
- **Recherche d'entreprises** ayant des besoins de recrutement **pour devenir entreprise d'accueil** des salarié.e.s en reconversion professionnelle
- Mise en relation des salarié.e.s avec les entreprises



**Les Transitions Collectives,  
les représentants du personnel  
et la Plateforme territoriale d'appui aux  
Transitions Collectives  
Paris - Hauts-de-Seine de l'EPEC**

## Les Transitions Collectives : un enjeu de dialogue social

- **Pour mémoire, Transitions Collectives** : un **enjeu de dialogue social** dans les entreprises ayant des emplois fragilisés et **une voie d'accès privilégiée par la négociation collective** pour les identifier
- **D'où l'importance des représentants du personnel** dans l'information sur les Transitions Collectives et la sensibilisation des salariés et des employeurs à l'enjeu d'en faire un outil RH au service de l'entreprise.

## Le rôle du représentant du personnel

➤ **Appui à l'identification des emplois fragilisés dans l'entreprise**

➤ **Participation à la définition globale de l'accord et à la négociation (GEPP, RCC) :**

nombre de salarié.e.s identifié.e.s, établissements concernés, temporalité, conditions d'éligibilité...



## Le rôle du représentant du personnel

En aval, une fois l'accord (GEPP ou RCC) validé par la DRIETS :

- Veiller au **respect de l'accord signé**
- Répondre aux **sollicitations éventuelles des salarié.e.s** concerné.e.s
- S'enquérir de **l'évolution des dossiers Transitions Collectives**
- Remonter les éventuelles problématiques à l'EPEC



## Représentants du personnel et Plateforme territoriale d'appui aux Transitions Collectives Paris - Hauts-de-Seine de l'EPEC : quelle collaboration opérationnelle ?

- **A l'attention des participants à la formation : échange sur la situation de votre entreprise et collaboration ?**
- **A l'attention de la CFTC : organiser d'autres présentations des Transitions Collectives aux syndicats sectoriels parisiens et des Hauts-de-Seine ?**

## Quizz

- **Quels sont les 3 points clés des Transitions Collectives ?**
- **Qu'en est-il de la prise en charge financière par l'Etat ?**
- **Quelle est l'issue pour le salarié reconverti bénéficiaire des Transitions Collectives « classiques » et le salarié bénéficiaire des Transitions Collectives - congé de mobilité ?**
- **Quel est le rôle d'une Plateforme territoriale d'appui aux Transitions Collectives ?**
- **Comment un représentant du personnel et une Plateforme peuvent-ils collaborer au service de l'entreprise ?**



## Votre contact EPEC

**Merci de votre attention.  
Restant à votre écoute !**

**Nathalie Roux**

Responsable du Pôle mutations économiques

[nathalie.roux@epec.paris](mailto:nathalie.roux@epec.paris)

07 56 00 94 37





## Annexes

## Les Transitions Collectives : conditions pour en bénéficier

Conditions appréciées à la date de départ en formation



### Pour les CDI

- **Avoir été salarié.e 24 mois** (consécutifs ou non) au cours de votre vie
- Justifier de 12 mois d'ancienneté dans votre entreprise

### Pour les CDD

- **Avoir été salarié.e 24 mois** (consécutifs ou non) **sur les 5 dernières années dont 4 mois en CDD** (consécutifs ou non) **au cours des 12 derniers mois**

### Pour les intérimaires

- **Avoir travaillé 1600 heures** dans sa profession au cours des 18 derniers mois dont 600h effectuées dans l'entreprise de travail temporaire ou groupe d'ETT où s'effectue la demande

**La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :**

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

## Les formations certifiantes ou qualifiantes

- Diplôme d'Etat (CAP, BTS, DUT, Licence, Master)
- Titre professionnel ou Certificat de Qualification Professionnelle inscrits au RNCP
- Blocs de compétences des certifications inscrites au RNCP
- Formations inscrites au RS, soit les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles. Ex : CACES, habilitation électrique, certification Microsoft ...



# Comparaison Transitions Collectives et Projet de transition professionnelle

Modalités	Transitions Collectives	Projet de transition professionnelle
Objectif	<b>Changer de métier, d'entreprise, de secteur</b>	<b>Changer de métier, de profession</b>
Droit du travail	Congé de formation pour une mobilité externe	Idem
Eligibilité	<b>Emploi fragilisé</b>	<b>Sans objet</b>
Statut du salarié et éligibilité	Pour les salariés en CDI, CDD, intérimaires	Pour les salariés en CDI, CDD, intérimaires, intermittents
Phase d'information collective des salariés volontaires	<b>Obligatoire</b>	<b>Sans objet. A l'initiative du salarié</b>
Projet de reconversion professionnelle	Reconversion professionnelle vers un métier porteur sur le bassin d'emploi. Formation qualifiante, certifiante	Cohérence du projet de reconversion professionnelle. Priorités de financement. Formation certifiante éligible au CPF
Prise en charge des coûts pédagogiques	A 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés. Le CPF ne sera pas utilisé	Prise en charge des coûts pédagogiques. Le CPF sera utilisé
Prise en charge des coûts salariaux	A 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés	Maintien de la rémunération
Formation	Jusqu'à 24 mois au maximum	<i>Non précisé</i>
Issue du congé de formation	Droit au retour du salarié sur un poste équivalent à l'issue de la formation. Rupture du contrat de travail selon les modalités de droit commun	<i>Non précisé</i>

# Ensemble Paris Emploi Compétences + de 65 salarié.e.s

**Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC)**, association créée le 1er janvier 2016. Fusion Plan local pour l'insertion et l'emploi de Paris Nord - Est et Maison de l'emploi de Paris. **Activité depuis 2005.**

## Activité 2023

- **Informier et orienter**
  - Points d'accueil, d'information et d'orientation Paris Emploi (10<sup>ème</sup> et 18<sup>ème</sup> arrondissements), labellisés Centre associé de la Cité des Métiers Paris Villette
- **Faire accéder à l'emploi par le levier de la commande publique et des marchés privés**
  - Pôle clauses sociales de Paris
- **Accompagner les parisien(ienne)s** pour accéder à la formation et à l'emploi
  - Plan local pour l'insertion et l'emploi de Paris
  - Public réfugié et accès à l'emploi dans le cadre du PIC Intégration des réfugiés
  - Aller vers l'emploi dans les quartiers - AVEQ
  - Groupement de Créateurs
- **Accompagner les entreprises**
  - Service d'appui RH aux TPE PME parisiennes
  - **Plateforme d'appui aux transitions collectives Paris - Hauts-de-Seine**
- **Organisme intermédiaire du Fonds social européen**

### Votre contact EPEC

**Nathalie Roux**

Responsable du Pôle mutations économiques

[nathalie.roux@epec.paris](mailto:nathalie.roux@epec.paris)

07 56 00 94 37