

Transitions collectives : accompagnement à la reconversion des salariés

DREETS

Présentation du dispositif

Transitions collectives est un dispositif d'accompagnement à la reconversion des salariés. Il favorise la mobilité des salariés positionnés sur des métiers fragilisés.

Il permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine, préparée et assumée.

Les salariés conservent leur rémunération (sous conditions) et leur contrat de travail pendant toute la durée de la formation. Ils bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur du territoire (métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou de métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter).

Conditions d'attribution

A qui s'adresse le dispositif ?

— Entreprises éligibles

Ce dispositif s'adresse aux entreprises en perspective de développement et aux entreprises en mutation (évolution de l'organisation du travail, transition technologique, etc.).

L'entreprise peut être une entreprise d'accueil pour les salariés souhaitant se reconvertir.

— Critères d'éligibilité

Peuvent bénéficier de ce dispositif les entreprises :

- qui font face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable,
- qui ont besoin d'anticiper sur l'avenir pour rester compétitif et qui souhaitent accompagner sereinement plusieurs salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations,
- qui ont des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, santé, soins, etc).

Comment mettre en place Transitions collectives ?

1ère étape : signer un accord collectif de gestion des emplois et des compétences.

Un accord prévoyant une rupture conventionnelle collective dans le cadre d'un congé de mobilité ou une décision unilatérale (pour les entreprises de moins de 300 salariés) qui établit la liste des métiers fragilisés de l'entreprise.

Pour rendre plus accessible ce dispositif aux entreprises de moins de 300 salariés, l'accord de type Gestion des

Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) peut être formalisé par le Comité Social et Economique (CSE) sur la liste des métiers menacés.

Dans le cadre d'un congé de mobilité, 2 possibilités :

- l'entreprise peut adopter un accord GEPP prévoyant la mise en œuvre du congé de mobilité et établissant la liste des métiers fragilisés qui donneront accès à Transitions collectives pour les salariés concernés,
- l'entreprise peut adopter un accord de rupture conventionnelle collective prévoyant la mise en œuvre du congé de mobilité et établissant la liste des métiers fragilisés.

2ème étape : informer les salariés susceptibles d'être éligibles.

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.

3ème étape : déposer le dossier de Transitions collectives.

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

Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent aussi bénéficier de [la prestation conseil en ressources humaines \(PCRH\)](#).

Quelles sont les particularités ?

— Entreprises inéligibles

Sont exclues de ce dispositif les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective.

Montant de l'aide

De quel type d'aide s'agit-il ?

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 est prise en charge par l'Etat :

- à 100% limitée à un plafond de 2 fois le Smic,
- à 90% au-delà de ce plafond.

L'entreprise doit s'engager à financer un reste à charge de la manière suivante :

- pour les entreprises de moins de 300 salariés, la prise en charge de l'Etat est de 100%, donc aucun reste à charge pour l'entreprise,
- pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, la prise en charge de l'Etat est de 75%, reste à charge 25% pour l'entreprise,
- pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, la prise en charge de l'Etat est de 40%, reste à charge 60% pour l'entreprise.

Dans le cadre du congé de mobilité, l'employeur prend en charge au moins 65% de la rémunération et l'Etat finance le complément permettant le maintien d'un niveau de rémunération presque équivalent au salaire net.

Informations pratiques

Quelle démarche à suivre ?

— Auprès de quel organisme

Le dossier de demande de prise en charge d'un parcours de Transitions collectives se fait auprès de [l'association Transitions Pro compétente de région](#), qui inclue l'accord signé.

L'OPCO accompagne dans l'entrée du dispositif et dans l'identification des emplois fragilisés et l'association Transitions Pro facilite le recours au dispositif et fluidifie l'organisation des parcours des salarié(e)s.

Pour toute information complémentaire, [les Délégués à l'Accompagnement des Reconversions Professionnelles \(DARP\)](#) de chaque département sont à disposition.

Des conseillers en évolution professionnelle (CEP) peuvent être mobilisés pour accompagner les salariés gratuitement dans la construction de leur parcours de reconversion en les contactant sur [mon-cep](#) ou [Apec](#) pour les cadres.

Organisme

DREETS

Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

- **Accès aux contacts locaux**
Web : dreets.gouv.fr

Liens

- [Identifier les interlocuteurs OPCO](#)