

Transitions collectives : déploiement officiel du nouveau dispositif Transco

Publié le 20 janvier 2021

Le nouveau dispositif Transco, qui vient compléter les différents outils visant à accompagner les mutations économiques auxquelles sont confrontés entreprises et salariés vient d'être officiellement lancé. Il vise à permettre à des salariés dont l'emploi est menacé de pouvoir se former et s'orienter vers un métier d'avenir ou en tension de recrutement, en priorité sur un même bassin d'emploi. Le MEDEF a activement contribué à la construction et au déploiement de Transco.

TRANSITIONS COLLECTIVES NOTRE DÉCRYPTAGE

TRANSCO ? QU'EST-CE QUE C'EST ?

 Fruit d'une concertation menée entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux, à l'initiative du MEDEF, le dispositif « Transitions collectives » (TRANSCO) est déployé sur l'ensemble des territoires depuis le 15 janvier 2021.

 Ce dispositif « clés en main » pour votre entreprise permet d'accompagner les mutations économiques auxquelles vous êtes confrontés en préservant les compétences disponibles sur les territoires.

 Les salariés dont l'emploi est menacé peuvent ainsi suivre un parcours de formation certifiant et s'orienter vers un métier d'avenir ou en tension de recrutement, en priorité sur un même bassin d'emploi.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

QUELLES ÉTAPES À SUIVRE ?

1. **Identifiez les emplois fragilisés** : pour vous inscrire dans la démarche Transco, vous devez recenser les emplois concernés dans un accord GEPP (Gestion des emplois et des parcours professionnels). Pour cela, vous pouvez vous appuyer sur l'**accord type proposé par le ministère du Travail** ou sur un accord GPEC déjà existant au sein de votre entreprise.
2. Transmettez l'accord GEPP à votre Direccte.
3. Informez les salariés concernés par Transco et recueillez leur accord pour entrer dans le dispositif.
4. Adressez votre dossier à l'association Transitions pro (ATPro) de votre région.

QUELS OUTILS À MA DISPOSITION ?

Votre OPCO peut vous accompagner pour réaliser et financer un diagnostic RH, définir une stratégie de GEPP et identifier les emplois menacés au regard des mutations économiques ou techniques de votre secteur d'activité.

Ces prestations d'accompagnement peuvent être prises en charge par votre OPCO.

➡ **Accédez au service en ligne.**

➡ Chaque salarié est accompagné par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP). Il est ainsi orienté et appuyé dans la définition et la construction de son parcours de reconversion vers un métier porteur de son territoire.

➡ Votre OPCO est l'interlocuteur idéal pour vous accompagner dans ce processus. **Trouvez l'ATPro de votre région.**

PENDANT LA FORMATION ?

 La formation peut durer jusqu'à 2 ans.

 Le contrat de travail du salarié et sa rémunération sont maintenus pendant la durée de son parcours de formation.

TRANSITIONS COLLECTIVES NOTRE DÉCRYPTAGE

ET APRES LE PARCOURS DE FORMATION ?

 Le salarié peut réintégrer son poste ou un poste équivalent sur un métier lié à sa reconversion dans son entreprise d'origine.

 Il peut aussi intégrer une nouvelle entreprise (dans le cadre des modalités de ruptures de contrat de droit commun existantes dans le Code du travail) et s'orienter vers le métier ou secteur professionnel lié à sa reconversion. Il pourra bénéficier de l'aide de Pôle emploi, des plateformes de transitions professionnelles ou de tout autre acteur mobilisé au niveau des territoires pour repérer des emplois disponibles.

QUEL FINANCEMENT ?

Dans le cadre du plan de relance, le FNE-Formation finance tout ou partie du projet de reconversion (frais pédagogiques + rémunération du salarié) en fonction de la taille de votre entreprise.

Taille de l'entreprise	Part prise en charge par le FNE-Formation	Reste à charge pour l'entreprise
Moins de 300 salariés	100 %	aucun reste à charge
300 à 999 salariés	75 %	25 %
1 000 salariés et plus	40 %	60 %

À noter : l'éventuel reste à charge incombe à l'entreprise de départ. Si une entreprise d'accueil est identifiée, elle peut aussi participer au financement selon des modalités à définir.

QUI IDENTIFIE LES MÉTIERS PORTEURS ?

 Les métiers porteurs sont identifiés au sein de chaque territoire par les **partenaires sociaux et les acteurs institutionnels de l'emploi** (Pôle emploi, Direccte, observatoires de branches, Conseil régional...).

 La liste est alimentée et revue régulièrement.

 **POUR PLUS D'INFORMATIONS, RENDEZ-VOUS SUR [TRANSCO.MEDEF.COM](https://transco.medef.com)**



Révisé graphiquement - Mars 2021

[>> Télécharger l'infographie \(pdf\)](#)

A la différence du CPF de transition professionnelle, Transco est pensé dans une logique de projet collectif dans lequel les entreprises de départ et d'accueil sont pleinement parties prenantes. Pour s'inscrire dans la démarche, les entreprises doivent au préalable conclure un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) qui devra identifier les emplois fragilisés au sein de l'entreprise. Pour cela, elles pourront s'appuyer sur [l'accord type proposé par le ministère du Travail](#) ou s'appuyer sur un accord déjà existant au sein de leur structure. Cet accord qui devra ensuite être transmis à la Direccte pour enregistrement.

Une fois l'étape d'identification des emplois menacés finalisée et l'accord GEPP enregistré, les salariés susceptibles d'être concernés par Transco doivent être informés. Ils peuvent alors se voir proposer, sur la base du volontariat, d'être formés à des métiers identifiés comme « *porteurs* » localement. L'entreprise, si elle le souhaite, peut désigner parmi ses effectifs un référent pour suivre la mise en œuvre des démarches Transco engagées par ses salariés.

Conditions d'éligibilité pour les salariés

Tout salarié est éligible à Transco, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être en CDI et non concerné par une décision de rupture, être en CDD ou être titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire ;
- justifier d'une activité salariée d'au moins deux ans consécutifs ou non, dont un an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs; pour les titulaires d'un contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire, justifier d'une ancienneté de 1600 heures travaillées dans la branche, dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire
- être accompagné par un opérateur du CEP (hors Pôle emploi et les Missions locales) ;
- bénéficier de l'autorisation d'absence de l'employeur au titre du congé de transition professionnelle ;
- avoir formalisé un accord avec son employeur pour s'engager dans une démarche Transco, accord accompagné de l'engagement de l'employeur à financer un éventuel reste à charge ;
- avoir été identifié comme occupant un emploi fragilisé dans l'entreprise ;
- avoir réalisé une action de positionnement préalable auprès d'un prestataire de formation afin d'identifier ses acquis professionnels et d'adapter la durée du parcours de formation.

Avant de s'engager dans un parcours de formation, les salariés pourront tester un ou plusieurs métier(s) dans le cadre d'immersions professionnelles encadrées.

Transco sera financé via le FNE-Formation, à hauteur de 500 millions € en 2021. L'éventuel reste à charge incombe à l'entreprise de départ.

[>>Accéder aux coordonnées du responsable emploi-formation de votre territoire](#)

[>>Télécharger le modèle d'accord type GEPP](#)

[>>Accéder à la carte des plateformes territoriales](#)

[>>Accéder à la page dédiée du ministère du Travail](#)