



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE

**CONCOURS EXTERNE ET INTERNE POUR LE RECRUTEMENT DE SECRETAIRES
ADMINISTRATIFS DE CLASSE SUPERIEURE RELEVANT DES MINISTERES
CHARGES DES AFFAIRES SOCIALES**

AU TITRE DE L'ANNEE 2022

de 13h00 à 16h00 (horaire de métropole)

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 3 heures – coefficient 2

Elle consiste, à une épreuve de cas pratique avec une mise en situation à partir d'un dossier documentaire remis au candidat pouvant comporter des graphiques ainsi que des données chiffrées. Le dossier doit relever d'une problématique relative aux politiques publiques et comporter plusieurs questions. Pour cette épreuve, le dossier documentaire ne peut excéder vingt-cinq pages.

SUJET A TRAITER :

Le nouveau Délégué à l'accompagnement aux reconversions professionnelles (DARP) est sollicité par le Préfet de Région qui lui demande de lui présenter le nouveau dispositif « Transitions Collectives » dans le cadre d'une réunion dédiée aux difficultés de recrutements.

En vue de cet entretien, celui-ci vous demande de rédiger une note qui indique la manière dont le dispositif TRANSCO et ses évolutions facilitent la reconversion des salariés et les principales conditions pour y recourir. Il souhaite également des précisions sur les rôles des « Associations Transition Pro », en lien avec les DARP, en matière d'animation et de mise en œuvre du dispositif.

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages

DOCUMENTS JOINTS

	Pages
<u>Document 1 :</u> INSTRUCTION N° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance	1 à 18
<u>Document 2 :</u> Convention financière relative au déploiement des projets de transitions collectives conclue entre l'Etat et la commission paritaire interprofessionnelle de la région Hauts de France	19 à 23
<u>Document 3 :</u> Communiqué de presse du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion du 02/02/2022	24
<u>Document 4 :</u> « transitions collectives : une nouvelle instruction détaille les évolutions du dispositif » 10 février 2022 par Fabienne Proux, JGP Média pour Localtis....	25

4 documents, (25 pages au total)

DOCUMENT 1

INSTRUCTION N° DGEFP/2022/35 du 7 février 2022 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance

Première partie : Transitions collectives - Transco

I. Objectifs du dispositif de Transitions collectives - Transco

La ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a engagé en 2020 une concertation avec les partenaires sociaux afin de créer les conditions de mobilisation des acteurs du territoire en matière de Transitions professionnelles, permettre aux entreprises d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconverter sur des métiers porteurs au sein de leur bassin de vie.

Ce dispositif appelé « Transitions collectives - Transco », co-construit avec les partenaires sociaux, s'adosse à la réglementation¹ relative au projet de transition professionnelle individuel, notamment concernant les règles d'éligibilité du projet de reconversion. Afin de financer les parcours de Transitions collectives – Transco, des crédits sont ouverts dans le cadre du Plan de relance.

Il a un double objectif : protéger les salariés dont l'emploi est fragilisé, en leur proposant de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle d'une durée maximale de 24 mois de formation certifiante les préparant à des métiers « porteurs » et permettre aux entreprises du bassin d'emploi qui recrutent de disposer de main d'œuvre qualifiée.

La durée des formations proposée aux salariés doit être calculée au plus juste pour tenir compte des compétences détenues par le salarié et du parcours de formation nécessaire en lien avec les métiers porteurs sur le territoire.

Tout en sécurisant leur rémunération pendant ce parcours avec un maintien de leur contrat de travail, le dispositif permet aux salariés d'accéder via une formation certifiante au métier porteur de leur choix. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Le dispositif « Transitions collectives - Transco » vient compléter les différents outils visant à accompagner les mutations économiques auxquelles sont confrontées les entreprises et les salariés.

II. Modalités de mise en œuvre des parcours de Transitions collectives - Transco

1. Elaboration de la liste des métiers « porteurs »

Dans le cadre du dispositif Transitions collectives - Transco, des listes doivent permettre d'identifier les métiers porteurs sur les territoires afin d'orienter prioritairement le financement des parcours de salariés entrés dans ce nouveau dispositif vers ces métiers. Il peut notamment s'agir des métiers en difficultés de recrutement sur les territoires. La liste des métiers porteurs doit permettre au salarié qui s'engage dans la démarche d'être sécurisé sur ses perspectives d'embauche à l'issue de la formation et à l'Etat de s'assurer que la formation financée permettra une embauche rapide.

Au niveau régional, les premières listes des métiers prioritaires ont été établies fin décembre 2020. Elles peuvent être déclinées à l'échelle des bassins d'emploi, le cas échéant, selon le choix des territoires. Ces listes sont communiquées aux ATPPro, OPCO, aux CEP et publiées sur les sites des D(R)EETS et des préfectures.

Les services de l'Etat en région s'appuient sur les CREFOP pour constituer et valider ces listes, ce qui permet par ailleurs de partager dans ce cadre quadripartite les enjeux stratégiques autour du déploiement de Transitions collectives - Transco. Les listes validées par le CREFOP permettent d'instruire les demandes de prise en charge de parcours de Transitions collectives – Transco par les partenaires sociaux dans le cadre de l'association Transition Pro.

¹ Réglementation mentionnée aux articles L.6323-17-1 et suivants du code du travail.

Ces listes ont vocation à être ajustées en fonction des besoins des entreprises et des salariés sur le territoire concerné. Il est recommandé de mettre en place au sein des CREFOP des modalités de fonctionnement agiles qui permettront d'ajuster les listes au fil de l'année en prenant en considération **les** projets des entreprises, des salariés et des territoires. **Vous veillerez à ce que cette actualisation soit régulièrement effectuée, à un rythme infra-annuel si nécessaire.**

Pour établir et actualiser les listes, il est recommandé de s'appuyer notamment sur les travaux existants (cf. annexe 1).

Le dispositif Transitions collectives - Transco est déployé sur l'ensemble du territoire depuis le 15 janvier 2021. Il est activé à l'initiative des entreprises et de leurs salariés dans les territoires. Avec l'appui des D(R)EETS, il mobilise pour son accompagnement les acteurs de l'emploi et de la formation et tout particulièrement : les opérateurs de compétences (OPCO), les opérateurs de conseil en évolution professionnelle habilités (CEP) et les associations Transitions Pro (ATPro).

2. Entreprises éligibles au dispositif et accompagnement à la construction du parcours

a. Signature d'un accord collectif ou d'une décision de l'employeur identifiant les emplois fragilisés au sein de l'entreprise

La mobilisation du dispositif Transitions collectives - Transco repose sur l'identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise.

L'objectif est d'engager le dialogue social au sein d'une entreprise sur les emplois fragilisés. Ainsi, pour que les salariés d'une entreprise puissent bénéficier d'une prise en charge d'un parcours de Transitions collectives - Transco, l'entreprise doit :

- Soit conclure un accord de type GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) prévoyant la possibilité pour les salariés occupant des emplois fragilisés au sein de l'entreprise de bénéficier du dispositif ;
- Soit, pour les seules entreprises de moins de 300 salariés, prendre une décision unilatérale de l'employeur après information-consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, dans les conditions prévues à l'article L.2312-17 du code du travail, prévoyant la possibilité pour les salariés occupant des emplois fragilisés au sein de l'entreprise de bénéficier du dispositif.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la liste des emplois fragilisés dans l'entreprise fait l'objet de la conclusion d'un accord GEPP ou d'un avenant à l'accord GEPP de l'entreprise. Si l'entreprise a déjà conclu un accord GEPP prévoyant une telle liste, il n'est pas besoin de renégocier sur le sujet. Pour autant, l'entreprise doit, dans ce dernier cas, par décision unilatérale prise après information-consultation du CSE lorsqu'il existe, exprimer son souhait de rendre éligibles à Transitions collectives – Transco, les salariés occupant les emplois fragilisés énumérés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP, l'accord pourra consister en la simple formalisation d'une liste des emplois fragilisés, sans nécessité de négocier sur l'ensemble des items énumérés à l'article L.2242-20 du code du travail. Si la voie d'accès privilégiée à Transitions collectives – Transco demeure celle de la négociation collective, l'employeur peut, dans **les entreprises de moins de 300 salariés**, prendre une décision unilatérale, après information-consultation du comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, en application de l'article L. 2312-17 du code du travail, afin d'énumérer ces emplois fragilisés. En l'absence de CSE, l'employeur informe, par tout moyen, tous les salariés de sa décision.

Les entreprises engagées dans des démarches de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont exclues du dispositif pour les emplois concernés par ces mesures. Les entreprises concernées par une démarche de rupture conventionnelle collective pourront mobiliser le volet prévu dans la partie II de la présente instruction si elles remplissent les conditions prévues pour y accéder.

b. Identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise

Afin d'établir cette liste des emplois fragilisés, l'entreprise qui souhaite s'engager dans une démarche de Transitions collectives -Transco peut solliciter l'appui technique de la D(R)EETS ou de l'opérateur de compétences (OPCO) dont elle dépend afin de l'accompagner dans la réalisation d'un diagnostic RH, la

construction d'une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et l'identification des emplois fragilisés au regard des mutations économiques du secteur d'activité.

Appui à la GEPP :

Les entreprises peuvent être accompagnées en matière de dialogue social, via l'offre de services des OPCO ou celle des Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent bénéficier de la prestation conseil en ressources humaines (PCRH). Cette prestation est également accessible aux collectifs d'entreprises appartenant à la catégorie des très petites ou moyennes entreprises (TPE-PME). Elle permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat.

Les OPCO dans leur rôle de conseil identifient les entreprises potentiellement concernées, leur présentent le dispositif et les accompagnent, tout particulièrement les petites et moyennes entreprises. Par ailleurs, ils mobilisent l'expertise dont ils disposent (en particulier au titre des observatoires de branche) pour aider :

- les entreprises en mutations à identifier les emplois fragilisés ;
- les entreprises qui recrutent pour identifier les compétences dont elles ont besoin.

Enfin, dans le cadre de leurs compétences, les Conseils régionaux peuvent également soutenir les actions en amont et en aval du projet de reconversion dans une logique de complémentarité avec les dispositifs portés par l'Etat ou d'autres acteurs institutionnels afin d'accompagner les entreprises et leurs salariés.

La constitution de cette liste pourra s'appuyer sur les travaux de l'observatoire de la branche à laquelle appartient l'entreprise.

Lorsque l'accès au dispositif repose sur la conclusion d'un accord, ce dernier **est transmis à la D(R)EETS pour enregistrement dans le cadre d'une téléprocédure sur :**

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>².

Un récépissé est transmis à l'entreprise.

Les différentes modalités de conclusion d'un accord pour toutes les tailles d'entreprise sont récapitulées en annexe 2. Une proposition d'accord-type est annexée à la présente instruction (annexe 3).

3. Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise

a. Information et construction du parcours de Transitions collectives - Transco avec le/les salarié(s) volontaires

Les salariés occupant un emploi fragilisé identifié dans l'accord de type GEPP ou, pour les entreprises de moins de 300 salariés, dans la liste établie par l'employeur après information-consultation du CSE lorsqu'il existe, en sont informés par tout moyen, selon des modalités définies par l'entreprise et peuvent se voir proposer d'être formés à des métiers porteurs sur le territoire, dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives – Transco adossé à un projet de transition professionnelle.

Les salariés dont l'emploi est considéré comme fragilisé bénéficient d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'ATPro peut être également mobilisée pour présenter le dispositif Transitions collectives – Transco dans le cadre de cette information collective.

² Dans le cadre de cette télédéclaration, les entreprises ajouteront « transitions collectives » dans la case « Autre thème » de la téléprocédure.

La capacité des salariés à identifier de manière précise les débouchés possibles à l'issue d'un parcours de formation dans le cadre de Transitions Collectives - Transco constitue un élément-clé pour la réussite d'une reconversion professionnelle. A cet égard, l'association d'entreprises susceptibles d'offrir des emplois au processus d'entrée dans le dispositif doit être encouragée.

C'est pourquoi la participation à la réunion d'information collective de représentants de ces entreprises sera recherchée, sous réserve de l'accord de l'entreprise engagée dans le dispositif Transitions collectives - Transco, aux côtés des opérateurs du CEP et des AT Pro.

La signature de conventions de partenariat à l'échelle nationale entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et les groupes Manpower et Adecco, respectivement les 23 septembre et 14 décembre 2021, permet de systématiser la participation d'un représentant régional de ces entreprises à ces réunions d'information collective.

Un mode opératoire déclinant au plan opérationnel les engagements pris dans le cadre des conventions de partenariat précitées sera prochainement établi.

L'engagement définitif dans une démarche de Transitions collectives - Transco repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de l'entreprise. L'employeur s'engage par ailleurs à financer le reste à charge du parcours dont le montant varie selon la taille de l'entreprise.

Le ou les salariés volontaires au sein de l'entreprise bénéficient d'un service de conseil en évolution professionnelle auprès des opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, à l'exception de Pôle emploi et des Missions locales.

Le conseiller en évolution professionnelle informe, oriente et appuie le salarié volontaire dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi.

L'ATpro informe régulièrement l'entreprise de l'avancée des parcours de Transitions collectives - Transco pour les salariés concernés.

b. Salariés éligibles aux parcours de Transitions collectives - Transco

Pour pouvoir bénéficier du financement d'un parcours de Transitions collectives - Transco, le salarié volontaire doit remplir les conditions cumulatives suivantes, conformément à la réglementation applicable aux projets de transition professionnelle et à la présente instruction :

- **Condition liée à l'identification de l'emploi du salarié dans l'accord GEPP ou la décision de l'entreprise** : pour bénéficier d'un parcours de Transitions collectives - Transco, le salarié doit occuper un emploi fragilisé mentionné dans l'accord de type GEPP de l'entreprise ou dans la liste établie par l'employeur, après information- consultation du CSE lorsqu'il existe (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ;
- **Condition liée au statut de salarié** prévue à l'article L. 6323-17-1 du code du travail : les projets de transition professionnelle sont accessibles aux salariés titulaires d'un contrat de travail de droit français, dans les conditions suivantes : les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) non concernés par une décision de rupture, les salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de travail temporaire ;
- **Condition liée au respect d'une des conditions d'ancienneté** prévues aux articles L. 6323-17-2, R. 6323-9-1 et D. 6323-9 du code du travail ;
- **Condition liée à la formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié** pour s'engager dans une démarche de Transitions collectives - Transco et l'accord de l'employeur à financer le reste à charge le cas échéant ;
- **Condition liée à la réalisation d'un accompagnement auprès d'un opérateur de conseil en évolution professionnelle** : l'accompagnement du salarié par un CEP est obligatoire ;

- **Condition liée à l'autorisation d'absence de l'employeur** : pour bénéficier d'un parcours de Transitions collectives - Transco, le salarié doit obtenir un congé de transition professionnelle par son employeur dans le respect des règles de procédure prévues par les articles R. 6323-10 à R. 6323-10-4 du code du travail ;
- **Condition liée à la réalisation d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation** : pour bénéficier d'un parcours de Transitions collectives - Transco, le salarié doit réaliser un positionnement préalable au suivi de l'action de formation prévu aux articles L. 6323-17-1 et R. 6323-12 du code du travail.

En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le salarié ne pourra pas bénéficier d'une prise en charge d'un parcours de Transitions collectives - Transco.

c. Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transitions collectives - Transco

Pour pouvoir bénéficier d'un parcours de Transitions collectives - Transco, le projet de reconversion du salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes, conformément à la réglementation applicable aux projets de transitions professionnelles et à la présente instruction :

- **Condition liée à la nature certifiante de l'action ou des actions de formation visant à changer de métier ou de profession**, conformément à l'article L. 6323-17-1 du code du travail : le projet de reconversion doit permettre de financer **une ou plusieurs actions** de formation qui concourent à son parcours de reconversion aboutissant soit à :
 - une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
 - une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS),
 - la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

Une action de formation peut être associée à la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLEA) mentionné aux articles L. 6321-1, L. 6323-6 et D. 6113.30 du code du travail. Si de tels besoins sont identifiés, le CEP oriente le salarié pour lui permettre d'accomplir l'évaluation préalable prévue à l'article D. 6113-33 du même code.

Cette évaluation préalable est réalisée avant le dépôt éventuel d'un dossier de parcours de Transitions collectives - Transco. Lorsque le salarié bénéficie pendant son temps de travail de l'évaluation préalable réalisée en amont de la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLÉA) mentionnée à l'article D. 6113-30 du code du travail, l'employeur lui délivre une autorisation d'absence correspondant à la durée de l'évaluation préalable.

- **Condition liée à la reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région** : les listes validées par les CREFOP permettront d'éclairer l'examen des demandes de prise en charge de parcours de Transitions collectives - Transco à l'aune de cette condition ;
- **Condition liée à la durée de l'action de formation** : par dérogation à la réglementation applicable aux projets de transition professionnelle, l'action de formation financée dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives - Transco ne peut excéder 24 mois ou 2 400 heures. Il s'agit d'une durée maximale, les parcours de reconversions devant être ajustés au plus près des besoins de formation nécessaires pour obtenir la ou les certifications visées et tenir compte des compétences détenues par le salarié ;
- **Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité** : pour être finançable au titre d'un projet de transition professionnelle, la formation certifiante dispensée doit être assurée par un organisme de formation ayant la capacité à dispenser celle-ci dans le respect des conditions relatives à la qualité fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;

- **Condition liée à la nature de la ou des actions de formation** : le projet professionnel ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail au sens du 2° de l'article L. 6313-3 du code du travail.

En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le projet de reconversion ne pourra pas être financé dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives - Transco.

L'ensemble des parties prenantes (entreprises, CEP, OPCO et ATPro) sont invitées à favoriser les actions de découverte et d'immersion en entreprise, pour permettre au salarié de confirmer son projet. Cette immersion peut déboucher sur une promesse d'embauche, la plus à même garantir une sortie positive du parcours.

4. Dépôt, instruction et validation des parcours de Transitions collectives - Transco par les associations Transitions Pro

L'Association Transitions Pro (ATPro) instruit la demande de prise en charge financière du projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives - Transco, en autorise la réalisation et assure le financement et le suivi du projet, selon les mêmes modalités que les projets de transitions professionnelles de droit commun.

a. Dépôt du dossier de demande de prise en charge financière du parcours de Transitions collectives – Transco

L'entreprise constitue, avec le concours de l'OPCO le cas échéant, le dossier de demande de prise en charge de Transitions collectives - Transco pour ses salariés. Les pièces à fournir sont précisées en annexe 4.

L'entreprise dépose le dossier de Transitions collectives – Transco auprès de l'AT Pro compétente pour sa région. Lorsque l'entreprise intègre plusieurs de ses établissements au projet de Transitions collectives - Transco, un dossier distinct devra être déposé pour chaque établissement à l'ATPro de la région dont il relève.

Le dossier présenté par l'entreprise est ensuite complété par les éléments personnels transmis par chaque salarié volontaire pour la réalisation d'un parcours de Transitions collectives – Transco (cf. annexe 4). Si le salarié réalise l'évaluation préalable des compétences et des connaissances relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLEA) mentionné à l'article L.6321-1 du code du travail, il peut également déposer une demande de prise en charge spécifique (cf. annexe 4).

b. Instruction de la demande de prise en charge par l'Association Transitions Pro

L'instruction et la validation du parcours de Transitions collectives – Transco du salarié sont réalisées par l'ATPro dans les meilleurs délais. Les ATPRO sont chargées d'informer la D(R)EETS et les OPCO des entreprises qui sont entrées dans la démarche.

L'ATPro examine la demande de prise en charge selon les mêmes critères qu'un projet de transition professionnelle de droit commun, dans les conditions fixées à l'article R. 6323-14 du code du travail et le 3.b et 3.c du II de la première partie de la présente instruction (s'agissant des critères d'éligibilité des salariés et des projets de reconversion aux parcours de Transitions collectives - Transco).

L'ATPro veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

L'ATPro apprécie la pertinence du projet professionnel du salarié engagé dans un parcours de Transitions collectives - Transco au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet de transition professionnelle destiné à permettre de changer de métier ou de profession³ : l'ATPro est seule compétente pour apprécier si le projet est probant ou non au regard du critère de changement de métier ou de profession ; elle devra être attentive à la durée du parcours de formation qui doit être adaptée à la réalité du besoin du salarié ;
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable qui est notamment appréciée au regard du coût pédagogique de la formation pour laquelle la demande de prise en charge est effectuée. Celui-ci doit être en adéquation avec le besoin de formation, l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, l'innovation des moyens mobilisés et les tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations sur la région ;
- Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région : l'association Transitions Pro procède à cette analyse en tenant notamment compte de la liste des métiers « porteurs » établie au niveau régional. Le salarié qui souhaite se reconvertir dans un territoire autre que celui sur lequel il dépose sa demande de prise en charge doit le justifier au regard de son projet et de la liste régionale établie sur le territoire concerné.

c. Refus de prise en charge d'un parcours de Transitions collectives - Transco

L'association Transitions Pro applique les règles prévues aux articles R. 6323-15 à R. 6323-17 du code du travail en cas de refus de prise en charge d'un parcours de transitions collectives. Le salarié peut déposer un recours gracieux auprès de l'ATPro et/ou solliciter une médiation auprès de la DREETS ou de la DEETS.

5. Financement du parcours de Transitions collectives - Transco

Les parcours de Transitions collectives - Transco sont pris en charge financièrement par les ATPro via des fonds dédiés au sein des structures paritaires, abondés par des financements dédiés de l'Etat et d'un éventuel cofinancement de l'employeur selon la taille de l'entreprise d'origine.

L'ATPro prend en charge les coûts pédagogiques des formations de reconversion, les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, les frais annexes dans le cadre du projet de formation, la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération, selon les mêmes modalités que les projets de transition professionnelle de droit commun et dans le respect du I de l'article R. 6323-14-3 et des articles D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 du code du travail⁴.

Selon la taille de l'entreprise d'origine, l'employeur devra s'engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes⁵ :

	Financement Etat (FNE)	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100%	Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1000 salariés	75 %	25 %
Entreprises de plus de 1000 salariés	40 %	60 %

³ Le changement de métier ou de profession est attesté par le changement de code ROME entre le métier occupé par la personne au moment de la demande de financement et le métier ciblé après la formation. A défaut de changement de code ROME, le changement de métier est caractérisé par un changement de groupe au sein de la nomenclature d'activité française (NAF rev2 diffusée par l'INSEE) – source : recommandation de France compétences.

⁵Article D. 6323-18-4 du code du travail : "I.-Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à deux fois le salaire minimum de croissance, la rémunération perçue au titre du projet de transition professionnelle est égale à 100 % du salaire moyen de référence.

II.-Lorsque le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à deux fois le salaire minimum de croissance, la rémunération est égale à :

1° 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;

2° 90 % du salaire moyen de référence pour la première année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1201e heure.

Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire excède deux fois le salaire minimum de croissance, le montant de la rémunération perçue au titre d'un projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à deux fois le salaire minimum de croissance."

⁵ Les taux de prise en charge et de reste à charge indiqués sont calculés dans la limite des plafonds de prise en charge prévus à l'article D.6323-18-4 du CT

La contribution financière de l'entreprise au parcours de Transitions collectives - Transco de son salarié est assimilée à un complément de financement au projet de transition professionnelle du salarié, prévu par le second alinéa de l'article R. 6323-14-4 du code du travail. Les modalités opérationnelles de versement de ce complément de financement par l'entreprise à l'ATPro sont définies par l'accord de prise en charge et peuvent tenir compte d'une déduction des remboursements dus par l'ATPro à l'entreprise au titre de la rémunération du salarié.

Lorsqu'une évaluation préalable à une action de formation associée à la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CléA) a été réalisée, son coût et le coût afférent à la rémunération du salarié concerné, incluant les charges sociales légales et conventionnelles assises sur cette dernière sont pris en charge par l'AT PRO, y compris si le salarié n'a pas déposé son dossier ou que ce dernier fait l'objet d'un refus par la commission d'instruction de l'ATPRO. Un bilan de la mise en œuvre de cette mesure sera réalisé en juillet 2022.

Un cofinancement par l'OPCO peut être sollicité. Une entreprise d'accueil peut également participer au cofinancement de parcours de Transitions collectives - Transco.

Par dérogation aux articles L. 6323-17-1 et R. 6323-14-4 du code du travail, les droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ne sont pas mobilisés dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives - Transco.

6. Mise en œuvre et fin du parcours de Transitions collectives- Transco

a. Statut et rémunération du salarié pendant le parcours Transitions collectives – Transco

Les salariés s'inscrivant dans Transitions collectives - Transco sont stagiaires de la formation professionnelle et peuvent réaliser, conformément à l'article L. 6312-1 du code du travail, une partie de leur parcours de formation en situation de travail dans une autre entreprise que leur entreprise d'origine, dans les conditions prévues à l'article D. 6313-3-2 du code du travail. Cette action de formation en situation de travail peut être effectuée dans l'entreprise qui a adressé une promesse d'embauche au salarié en Transitions collectives - Transco ou qui souhaiterait l'embaucher à l'issue de son parcours de formation.

En application des dispositions relatives au projet de transitions professionnelles, le contrat de travail du salarié est suspendu durant la durée de la formation. A l'issue de celle-ci, le salarié réintègre son poste ou un poste équivalent sauf s'il intègre une nouvelle entreprise dans le cadre de modalités de rupture existantes dans le code du travail (démission, rupture conventionnelle, licenciement...).

La rémunération du salarié est maintenue dans les conditions applicables au projet de transitions professionnelles⁶.

b. Interlocuteur du salarié dans la construction et le suivi du parcours de formation

La lisibilité du dispositif passe par l'identification des interlocuteurs référents pour l'entreprise et le salarié pendant l'élaboration du parcours de Transitions collectives - Transco et la période de formation du salarié.

Dans chaque entreprise, il importe de maintenir le lien entre les salariés entrant dans le dispositif et l'entreprise. Le cas échéant, un référent pourra être désigné pour suivre la mise en œuvre des parcours de Transitions collectives - Transco engagés par les salariés d'une entreprise.

Le conseiller en évolution professionnelle assure le suivi du salarié pendant toute la durée de réalisation de son projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives - Transco (appui, aléas, prévention des ruptures de parcours de reconversion, appui à la préparation, si besoin, de sa recherche d'emploi).

Ce suivi est formalisé dans un document qui permet de consigner les différentes actions réalisées au cours de ce parcours (entretien, nom du référent...) et qui est remis au salarié.

⁶<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F14018#:~:text=Lorsque%20le%20CPF%20de%20transition,d'une%20p%C3%A9riode%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence.>

7. Fin du parcours de Transitions collectives - Transco

L'objectif du dispositif est qu'à l'issue de sa formation, le salarié trouve un emploi correspondant à son parcours de reconversion. La mise en relation d'entreprises sur le territoire, notamment dans le cadre des plateformes d'appui aux transitions professionnelles, est à ce titre essentielle.

A l'issue de sa formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise. Il peut alors choisir de rester dans son entreprise d'origine ou s'orienter vers le métier ou secteur professionnel liés à sa reconversion selon les modalités de rupture du contrat de travail existantes (démission, rupture conventionnelle, licenciement économique ...). S'il choisit de quitter son entreprise, il pourra bénéficier des offres de services de Pôle emploi, de plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles ou encore de tout autre acteur mobilisé au niveau des territoires pour repérer des emplois disponibles.

Pôle emploi pourra notamment contribuer à la mise en réseau entre les entreprises confrontées aux mutations et les entreprises qui ont des besoins en recrutement afin de favoriser les mobilités professionnelles. Par ailleurs, de façon plus individuelle, les services de Pôle emploi pourront proposer au salarié, à l'issue de son parcours, les offres d'emploi correspondant aux nouvelles compétences acquises sur les métiers porteurs. De même, les conseillers pourront sensibiliser les entreprises qui recrutent sur des emplois correspondant aux métiers porteurs au dispositif Transitions collectives – Transco et leur faire part des profils des salariés formés à leurs métiers, sous réserve du consentement de ces derniers.

Enfin, lorsque le salarié s'engage dans un nouvel emploi, il peut bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement du CEP.

Deuxième partie : « Transco - Congé de mobilité »

I. Objectifs du dispositif de Transco –Congé de mobilité

Après un premier bilan de l'application du premier volet de Transitions collectives mis en œuvre à compter de janvier 2021, et à la suite d'une phase de concertation avec les partenaires sociaux, il est apparu opportun d'étendre le soutien public aux reconversions professionnelles au bénéfice des salariés occupant des emplois fragilisés, ayant la volonté de se former à un métier porteur au sein de leur bassin de vie et bénéficiant d'un congé de mobilité⁷, soit dans le cadre d'une RCC⁸ soit d'un accord de GEPP⁹. Il s'agit ainsi d'accompagner les entreprises et les salariés concernés par des restructurations à plus court terme que celles relevant du volet exposé dans la première partie de la présente instruction.

A l'instar du volet « Transitions collectives - Transco », ce volet, dénommé « Transco - congé de mobilité » mobilise des crédits ouverts dans le cadre du Plan de relance.

Il est ainsi proposé aux salariés concernés de développer leurs compétences dans le cadre d'un cycle d'une durée maximale de 24 mois de formation certifiante les préparant à des métiers porteurs. La durée des formations proposée doit être calculée au plus juste pour tenir compte des compétences détenues par le salarié et du parcours de formation nécessaire en lien avec les métiers porteurs sur le territoire. Le dispositif sécurise, au cours du parcours de formation, le maintien de la rémunération des salariés concernés. Celle-ci est financée par leur employeur d'origine, dans le cadre du congé de mobilité prévu par l'accord de RCC ou de GEPP conclu au sein de l'entreprise et par l'Etat via les crédits du FNE-Formation.

II. Modalités de mise en œuvre des parcours de Transco –Congé de mobilité

1. Elaboration de la liste des métiers « porteurs »

L'élaboration de la liste des métiers « porteurs » est réalisée dans les mêmes conditions que celles prévues dans la première partie de la présente instruction pour Transitions collectives – Transco.

— ⁷ Articles L. 1237-18 et suivants du code du travail

— ⁸ Articles L. 1237-19-1 et suivants du code du travail

— ⁹ Article L. 2242-20 du code du travail

2. Entreprises éligibles au dispositif et accompagnement à la construction du parcours

a. Signature d'un accord collectif identifiant les emplois fragilisés au sein de l'entreprise

Pour permettre à ses salariés de bénéficier du dispositif Transco - Congé de mobilité, une entreprise, quel que soit son effectif, doit avoir conclu :

- soit un accord portant rupture conventionnelle collective (RCC) dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19-1 et suivants du code du travail ;
- soit un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans les conditions prévues à l'article L. 1237-28 du code du travail.

Ces accords doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- autoriser les salariés à se porter volontaires à l'entrée dans le dispositif Transco - Congé de mobilité ;
- prévoir un congé de mobilité, notamment au bénéfice des salariés qui feraient le choix de s'inscrire dans le dispositif Transco - Congé de mobilité ;
- énumérer les emplois fragilisés au sein de l'entreprise.
-

b. Identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise

L'identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise est réalisée dans les mêmes conditions que celles prévues dans la première partie de la présente instruction pour Transitions collectives – Transco.

3. Conditions d'élaboration du dossier de demande de prise en charge de l'entreprise

a. Information et construction du parcours de Transco – Congé de mobilité avec le/les salarié(s) volontaires

Le salarié volontaire au départ à la suite de la conclusion d'un accord de RCC ou de GEPP dans son entreprise peut se porter volontaire à un parcours Transco - Congé de mobilité.

Les salariés occupant un emploi fragilisé identifié dans l'accord de RCC ou dans l'accord de type GEPP en sont informés par tout moyen, selon des modalités définies par l'entreprise et peuvent se voir proposer d'être formés à des métiers porteurs sur le territoire.

Ces salariés peuvent bénéficier d'une réunion d'information collective assurée par l'un des opérateurs de conseil en évolution professionnelle mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'ATPro concernée peut également être mobilisée pour présenter le dispositif Transco - Congé de mobilité dans le cadre de cette information collective.

La capacité des salariés à identifier de manière précise les débouchés possibles à l'issue d'un parcours de formation dans le cadre de Transco – Congé de mobilité constitue un élément-clé pour la réussite d'une reconversion professionnelle. A cet égard, l'association d'entreprises susceptibles d'offrir des emplois au processus d'entrée dans le dispositif doit être encouragée.

C'est pourquoi la participation à la réunion d'information collective de représentants de ces entreprises sera recherchée, sous réserve de l'accord de l'entreprise engagée dans le dispositif Transco – Congé de mobilité, aux côtés des opérateurs du CEP et des AT Pro.

La signature de conventions de partenariat à l'échelle nationale entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et les groupes Manpower et Adecco, respectivement les 23 septembre et 13 décembre 2021, permet de systématiser la participation d'un représentant régional de ces entreprises à ces réunions d'information collective.

Un mode opératoire déclinant au plan opérationnel les engagements pris dans le cadre des conventions de partenariat précitées sera prochainement établi.

Les salariés volontaires au sein de l'entreprise peuvent par ailleurs bénéficier d'un service de conseil en évolution professionnelle auprès des opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail, à l'exception de Pôle emploi et des Missions locales. Celui-ci informe, oriente et appuie le salarié volontaire

dans la construction et la formalisation de son projet de reconversion vers un métier porteur sur le bassin d'emploi.

L'engagement définitif dans une démarche de Transco – Congé de mobilité repose sur le volontariat du salarié et suppose l'accord de l'entreprise. L'employeur s'engage par ailleurs à financer le reste à charge du parcours dont le montant varie selon la taille de l'entreprise.

L'ensemble des parties prenantes (entreprises, ATPro, CEP le cas échéant) sont invitées à favoriser les actions de découverte et d'immersion en entreprise, pour permettre au salarié de confirmer son projet, cette immersion pouvant déboucher sur une promesse d'embauche, la plus à même garantir une sortie positive du parcours.

b. Salariés éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité

Pour bénéficier du dispositif Transco - Congé de mobilité, les salariés des entreprises remplissant les conditions prévues au 2.a du II de la présente partie doivent remplir, de manière cumulative, les six critères suivants :

- **Condition liée à l'identification de l'emploi du salarié dans l'accord RCC ou GEPP**: pour bénéficier d'un parcours de Transco - Congé de mobilité, le salarié doit occuper un emploi fragilisé mentionné dans l'accord RCC ou de type GEPP de l'entreprise mentionnés au point 1.1. ;
- **Condition liée au statut de salarié** : seuls les salariés en contrat à durée indéterminée sont éligibles au dispositif Transco - Congé de mobilité ;
- **Condition liée à la formalisation d'un accord entre l'employeur et le salarié** : le salarié doit se porter volontaire pour un départ de son entreprise. Conformément à l'article L. 1237-18-2 du code du travail, l'accord RCC ou de GEPP doit prévoir les conditions d'expression du consentement écrit du salarié ;
- **Condition liée au choix du mode d'accompagnement dans l'accord RCC ou GEPP** : le salarié doit choisir le congé de mobilité prévu par l'accord de RCC ou de GEPP conclu au sein de l'entreprise parmi les mesures proposées par ces accords ;
- **Condition liée au choix de s'engager dans un parcours de formation de reconversion professionnelle vers un métier porteur dans leur bassin d'emploi** : la liste des métiers porteurs est établie dans les conditions prévues au 1. du II de la première partie de la présente instruction ;
- **Condition liée à la réalisation d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation** : pour bénéficier d'un parcours de –Transco – Congé de mobilité, le salarié doit réaliser un positionnement préalable au suivi de l'action de formation prévu aux articles L. 6323-17-1 et R. 6323-12 du code du travail.

En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le salarié ne pourra pas bénéficier d'une prise en charge d'un parcours de Transco – Congé de mobilité.

c. Projets de reconversion éligibles aux parcours de Transco – Congé de mobilité

Pour pouvoir bénéficier d'un parcours Transco - Congé de mobilité, le projet de reconversion du salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Le projet de reconversion doit permettre de **financer une ou plusieurs actions de formation qui concourent à son parcours de reconversion** aboutissant soit à :
 - une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
 - l'acquisition d'un ou plusieurs bloc(s) de compétences d'une certification enregistrée,
 - une certification enregistrée au répertoire spécifique (RS),
 - la valorisation de l'acquis et de l'expérience (VAE).

Une action de formation peut être associée à la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLEA) mentionné aux articles L. 6321-1, L. 6323-6 et D. 6113.30 du code du travail. Si de tels besoins sont identifiés, l'accomplissement de l'évaluation préalable prévue à l'article D. 6113-33 du même code peut être proposée au salarié,

Cette évaluation préalable est réalisée avant le dépôt éventuel d'un dossier de parcours de Transco – Congé de mobilité. Lorsque le salarié bénéficie pendant son temps de travail de l'évaluation préalable réalisée en amont de la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLÉA) mentionnée à l'article D. 6113-30 du code du travail, l'employeur lui délivre une autorisation d'absence correspondant à la durée de l'évaluation préalable.

- **Condition liée à la reconversion vers un métier dit « porteur » dans la région** : les listes validées par les CREFOP permettront d'éclairer l'examen des demandes de prise en charge de parcours de –Transco – Congé de mobilité à l'aune de cette condition ;
- **Condition liée à la capacité du prestataire de formation à délivrer une formation de qualité** : la formation certifiante dispensée doit être assurée par un organisme de formation ayant la capacité à dispenser celle-ci dans le respect des conditions relatives à la qualité fixées aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;
- **Condition liée à la nature de l'action de formation** : le projet professionnel ne peut pas avoir pour objectif d'appuyer l'employeur dans l'exercice de sa responsabilité d'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ni participer au développement de leurs compétences en lien avec leur poste de travail au sens du 2° de l'article L. 6313-3 du code du travail.
- **Condition liée à la durée de la formation** : le parcours Transco - Congé de mobilité peut être proposé pour une durée maximale de vingt-quatre mois. Le cycle de formation ne peut pas avoir une durée plus importante que la durée du congé de mobilité prévue dans l'accord de type GEPP ou dans l'accord portant rupture conventionnelle collective conclus dans l'entreprise. .

En cas de non-respect de ces conditions d'éligibilité, le projet de reconversion ne pourra pas être financé dans le cadre d'un parcours de Transco - Congé de mobilité.

4. Dépôt, instruction et validation des parcours de Transco – Congé de mobilité par les associations Transitions Pro

L'ATPro instruit la demande de prise en charge financière des coûts pédagogiques du parcours de reconversion dans le cadre de Transco - Congé de mobilité, en autorise la réalisation et assure le cofinancement et le suivi du projet.

a. Dépôt du dossier de demande de prise en charge financière du parcours de Transco – Congé de mobilité

L'entreprise constitue avec le concours de l'OPCO le cas échéant, le dossier de demande de prise en charge pour ses salariés. L'AT PRO peut également apporter son appui à l'entreprise comme au salarié pour tout élément relatif à la constitution administrative du dossier.

L'entreprise, avec l'appui de l'OPCO le cas échéant, dépose le dossier de Transco – Congé de mobilité auprès de l'ATPro compétente pour sa région. Lorsque l'entreprise intègre plusieurs de ses établissements au projet de Transco – Congé de mobilité, un dossier distinct devra être déposé pour chaque établissement à l'ATPro de la région dont il relève.

Les pièces constitutives d'un dossier Transco-Congé de mobilité sont précisées à l'annexe 5.

Lorsque l'entreprise intègre plusieurs de ses établissements au parcours Transco - Congé de mobilité, un dossier distinct devra être déposé pour chaque établissement auprès de la délégation régionale de l'ATPro dont il relève.

b. Instruction de la demande de prise en charge par l'Association Transitions Pro

L'instruction et la validation du parcours Transco - Congé de mobilité du salarié sont réalisées par l'ATPro dans les meilleurs délais. Les ATPro sont chargées d'informer la D(R)EETS et les OPCO des entreprises qui sont entrées dans la démarche.

L'ATPro vérifie que le salarié respecte les critères d'éligibilité au 3.b et 3.c du II de la deuxième partie de la présente instruction et valide la formation souhaitée par le salarié.

L'ATPro veille à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

L'ATPro apprécie la pertinence du projet professionnel du salarié engagé dans un parcours de Transco - Congé de mobilité au regard des critères cumulatifs suivants :

- La cohérence du projet destiné à permettre de changer de métier ou de profession : l'ATPro devra être attentive à la durée du parcours de formation qui doit être adaptée à la réalité du besoin du salarié ;
- La pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagés à l'issue de l'action de positionnement préalable qui est notamment appréciée au regard du coût pédagogique de la formation pour laquelle la demande de prise en charge est effectuée ;
 - Les perspectives d'emploi à l'issue de l'action de formation, notamment dans la région : l'ATPro procède à cette analyse en tenant notamment compte de la liste des métiers « porteurs » établie au niveau régional ou infra-régional le cas échéant. Le salarié qui souhaite se reconvertir dans un territoire autre que celui sur lequel il dépose sa demande de prise en charge doit le justifier au regard de son projet et de la liste régionale établie sur le territoire concerné.

c. Refus de prise en charge d'un parcours de Transco – Congé de mobilité

Le refus de prise en charge d'un parcours de Transco – Congé de mobilité est appliqué dans les mêmes conditions que celles prévues dans la première partie de la présente instruction pour Transitions collectives – Transco.

5. Financement du parcours de Transco – Congé de mobilité

Les crédits dédiés à Transco – Congé de mobilité seront mobilisés pour :

- Financer les coûts pédagogiques des formations de reconversion et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation. Le taux de financement de ces dépenses est égal à :
 - 40% dans les entreprises de plus de 1 000 salariés ;
 - 75% dans les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
 - 100% dans les entreprises de moins de 300 salariés.

S'y ajoutent les frais annexes des salariés s'engageant dans Transco - Congé de mobilité dans les conditions prévues en annexe 7 de la présente instruction

- Financer la part de l'allocation de congé de mobilité mentionnée ci-dessus et équivalente à la différence entre 79,15% de la rémunération brute antérieure du salarié et la part prise en charge par l'employeur (65% de la rémunération brute antérieure au minimum, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-3).

L'ATPro assure le versement des coûts pédagogiques et frais annexes dans les mêmes conditions que celles prévues pour la mise en œuvre de Transitions collectives – Transco. A ce titre, l'AT Pro assure à l'organisme de formation qui accompagne le salarié le versement des coûts pédagogiques. L'ATPro assure par ailleurs au salarié le versement des frais annexes auprès du bénéficiaire de Transco - Congé de mobilité, dans les conditions prévues à l'annexe 7 de la présente instruction.

La rémunération du salarié représente 79,15% de la rémunération brute antérieure mensuelle du salarié versée par l'employeur. La part prise en charge par l'Etat est remboursée par l'AT Pro dans le délai maximum d'un mois à compter de la réception par cette dernière d'une copie du bulletin de salaire et des justificatifs prouvant l'assiduité du bénéficiaire à l'action de formation ou au stage en entreprise.

Lorsqu'une évaluation préalable à une action de formation associée à la certification relative à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CléA) a été réalisée, son coût et le coût afférent à la rémunération du salarié concerné, incluant les charges sociales légales et conventionnelles assises sur cette dernière sont pris en charge par l'AT PRO, y compris si le salarié n'a pas déposé son dossier ou que ce dernier fait l'objet d'un refus par la commission d'instruction de l'AT PRO. Un bilan de la mise en œuvre de cette mesure sera réalisé en juillet 2022.

Un cofinancement par l'OPCO peut être sollicité. Une entreprise d'accueil peut également participer au cofinancement de parcours de Transco – Congé de mobilité.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ne sont pas mobilisés dans le cadre d'un parcours de Transco - Congé de mobilité.

6. Mise en œuvre et fin du parcours de Transco – Congé de mobilité

a. Statut et rémunération du salarié pendant le parcours Transco – Congé de mobilité

Le salarié inscrit dans un parcours Transco - Congé de mobilité se voit appliquer les règles relatives au congé de mobilité, prévues aux articles L.1237-18 et suivants du code du travail.

Son contrat de travail est suspendu pendant la durée de ce congé.

Le salarié est rémunéré par son employeur dans les conditions prévues par l'article L. 1237-18-3 du code du travail.

Il perçoit une allocation de congé de mobilité égale à 79,15% de sa rémunération brute antérieure.

La rémunération du salarié en congé de mobilité dans le cadre de Transco - Congé de mobilité est financée de la manière suivante :

- La part correspondant à 65% minimum de sa rémunération brute antérieure est entièrement à la charge de l'employeur, comme le prévoit l'article L. 1237-18-3 du code du travail ;
- La différence entre 79,15% de la rémunération brute antérieure du salarié et la part prise en charge par l'employeur (65% de la rémunération brute antérieure au minimum) est financée par l'Etat. Cette prise en charge par l'Etat ne peut dépasser 14,15% de la rémunération brute antérieure du salarié.

La rémunération qu'il perçoit bénéficie, pendant vingt-quatre mois maximum, d'un régime social spécifique, en application de l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 : elle est notamment exonérée de cotisations et de contributions sociales mais est assujettie à la CSG au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,5 % après abattement de 1,75 %.

b. Interlocuteur du salarié dans la construction et le suivi du parcours de formation

La lisibilité du dispositif passe par l'identification des interlocuteurs référents pour l'entreprise et le salarié pendant l'élaboration du parcours et le départ du salarié en formation de reconversion.

Dans chaque entreprise, il importe de maintenir le lien entre les salariés entrant dans le dispositif et l'entreprise. Le cas échéant un référent pourra être désigné pour suivre la mise en œuvre des parcours

Transco - Congé de mobilité engagés par les salariés d'une entreprise.

Le conseiller en évolution professionnelle peut également assurer le suivi du salarié pendant toute la durée de construction et de réalisation de son projet de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours Transco - Congé de mobilité (appui, aléas, prévention des ruptures de parcours de reconversion, appui à la préparation, si besoin, de sa recherche d'emploi).

Ce suivi est formalisé dans un document qui permet de consigner les différentes actions réalisées au cours de ce parcours (entretien, nom du référent...) et qui est remis au salarié.

7. Fin du parcours de Transco – Congé de mobilité

L'objectif du dispositif est qu'à l'issue de sa formation, le salarié trouve un emploi correspondant à son parcours de reconversion. La mise en relation d'entreprises sur le territoire, notamment dans le cadre des plateformes d'appui aux transitions professionnelles, est à ce titre essentielle.

Le congé de mobilité du salarié inscrit dans un parcours Transco - Congé de mobilité prend fin à l'issue de la formation. Conformément à l'article L. 1237-18-4 du code du travail, la fin du congé de mobilité donne lieu à la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Pôle emploi pourra contribuer à la mise en réseau entre les entreprises confrontées aux mutations et les entreprises qui ont des besoins en recrutement afin de favoriser les mobilités professionnelles. Par ailleurs, de façon plus individuelle, Pôle emploi pourra proposer au salarié, à l'issue de son parcours, les offres d'emploi correspondant aux nouvelles compétences acquises sur les métiers porteurs. De même, les conseillers peuvent sensibiliser les entreprises qui recrutent à la démarche et leur faire part, avec leur consentement, des profils des salariés formés à leurs métiers.

Lorsque le salarié s'engage dans un nouvel emploi, il peut bénéficier s'il le souhaite d'un accompagnement du CEP.

Troisième partie : budget alloué au financement des parcours Transitions collectives

Les parcours « Transitions collectives – Transco » et « Transco - Congé de mobilité » sont financés par un abondement de l'Etat. Les crédits alloués aux parcours de Transitions collectives sont délégués, dans leur gestion, aux associations Transitions Pro. La répartition initiale des fonds entre chaque région tient compte de la masse salariale des établissements par région.

La D(R)EETS et l'AT Pro concluent un avenant aux conventions financières relatives au déploiement des projets de transitions collectives conclues entre l'Etat et les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour prendre en compte l'évolution du dispositif Transitions collectives prévu par la présente instruction. Un modèle de convention financière amendée sera transmis aux D(R)EETS.

La convention financière fixe le montant et le rythme de versement des crédits alloués aux ATPro et prévoit un taux de frais de gestion pouvant être mobilisé par les associations pour mettre en œuvre le financement des parcours de transitions collectives.

Les crédits délégués aux ATPro pour financer les parcours de « Transitions collectives – Transco » et « Transco - Congé de mobilité » s'inscrivant dans la présente instruction ne sont pas fongibles avec les fonds affectés au financement des projets de transition professionnelle, versés par France compétences en application du 2° de l'article R. 6123-26 du code du travail.

Quatrième partie : mobilisation des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles

Les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles doivent permettre de favoriser le déploiement du dispositif Transitions collectives – Transco et de Transco - congé de mobilité.

Les D(R)EETS et les DDETS, notamment grâce au réseau des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP), mobiliseront les acteurs impliqués dans le déploiement des

plateformes existantes et, le cas échéant, la constitution de nouvelles plateformes. Les plateformes doivent permettre :

- De mieux coordonner les actions portées par les différents acteurs à l'échelle des territoires et les rendre plus lisibles pour les entreprises et leurs salariés dans une logique de guichet unique ;
- De mettre en relation les entreprises dont les emplois sont menacés et les entreprises en besoin de main d'oeuvre.

En effet, parce que l'anticipation des reconversions constitue un objectif ambitieux et repose sur la volonté des salariés et des entreprises qui les accompagnent, l'ensemble des actions qui permettent une mise en mouvement de ces acteurs sont particulièrement utiles et doivent être coordonnées dans le cadre de ces plateformes territoriales.

Les capacités d'animation territoriale des plateformes sont renforcées par la mobilisation d'un appui externe pour assurer une coordination et une action plus efficiente des acteurs territoriaux. Cet appui est mobilisé par les D(R)EETS dans le cadre de marchés publics permettant le recours à des prestations de service permettant de renforcer les capacités d'action de ces plateformes.

A cet effet, une enveloppe budgétaire spécifique est allouée aux D(R)EETS.

Cinquième partie : modalités d'animation, de pilotage et de suivi

Le volet Transitions collectives - Transco et le volet Transco - Congé de mobilité contribuent à la stratégie de développement de l'emploi et des compétences sur les territoires, à son dynamisme économique et à son attractivité. Ils promeuvent une gouvernance partagée et des dynamiques collaboratives, à l'échelle du bassin d'emploi, entre les entreprises, les acteurs emploi-formation, les services de l'Etat et les collectivités territoriales.

1. Rôle des CREFOP et des D(R)EETS

Les CREFOP constituent un lieu de dialogue quadripartite. A ce titre, ils sont chargés du pilotage régional stratégique du dispositif, selon des modalités qu'ils peuvent définir. Ils identifient les bonnes pratiques et les éventuelles difficultés qui se présentent sur le territoire, qu'ils peuvent faire remonter au niveau national en vue de leur essaimage.

Les CREFOP sont notamment chargés de l'élaboration des listes de métiers porteurs et participent à la promotion du dispositif.

2. Rôle des D(R)EETS et DDETS

L'échelon régional a un rôle d'animation opérationnelle de la démarche. A ce titre, les DREETS coordonnent les actions des acteurs impliqués dans le dispositif Transitions collectives - Transco et Transco - congé de mobilité (ATPro, CEP, plateformes, OPCO, Pôle emploi) :

- Consolidation des informations ;
- Identification du pilote de chaque action ;
- Mise en relation des acteurs ;
- Suivi du déploiement du dispositif.

Lieux de dialogue, elles assurent en outre la coordination des actions à l'échelle des départements ou des bassins d'emploi afin de suivre la déclinaison opérationnelle des actions.

Les D(R)EETS sont chargées du pilotage opérationnel du dispositif en lien avec les ATPro.

Au sein des D(R)EETS et des DDETS, les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) sont notamment chargés de faciliter l'accès des entreprises à transitions collectives (Transitions collectives – Transco et Transco – Congé de mobilité) et de coordonner tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du dispositif (OPCO, ATPro, CEP, etc.). A ce titre, les DARP ont notamment une démarche proactive vis-à-vis des entreprises qui font face à des besoins de recrutement

afin de faire le lien avec les entreprises dont certains emplois sont fragilisés.

3. Rôle des AT PRO

Les AT Pro sont garantes de la fluidité du parcours du salarié et de la bonne articulation entre les acteurs (OPCO, CEP) qui interviennent dans ce parcours. Elles sont responsables de la qualité des données renseignées dans le système d'information dédié au dispositif de transitions collectives (Transitions collectives – Transco et Transco – Congé de mobilité).

4. Rôle des CEP

Le CEP accompagne le salarié dans l'ingénierie de son parcours de reconversion :

- aide à la définition de son parcours : aide à la caractérisation et précision de son projet, prise en compte de ses acquis, de sa situation professionnelle et personnelle, appui à une information personnalisée, pertinente compréhensible...
- accompagnement dans la construction de son parcours comprenant les étapes et les objectifs intermédiaires pour la réalisation de projet.

Les CEP veillent à la transmission et à la mise à jour des données dans le système d'information dédié.

5. Rôle de Pôle emploi

Pôle emploi pourra être mobilisé pour proposer son offre de service visant à :

- identifier les métiers et les compétences attendues par les entreprises qui ont des projets de recrutement ;
- faire participer les salariés en transition professionnelle aux actions collectives #TousMobilisés « découverte des métiers » afin de leur permettre de conforter leur projet professionnel ;
- mettre à disposition l'ensemble des services digitaux qui peuvent faciliter la construction de ces parcours, qu'il s'agisse d'informations sur le marché du travail, de MOOC pour construire un projet professionnel...

6. Evaluation et suivi

Au niveau national, le suivi du dispositif sera partagé de manière régulière avec les partenaires sociaux. En s'appuyant sur Certif pro et les remontées d'information, la DGEFP compile les informations, données et alertes remontées par les CREFOP pour identifier les éventuelles difficultés et proposer des évolutions.

Les opérateurs de compétences, les opérateurs de conseil en évolution professionnelle, les associations Transitions Pro et, le cas échéant, les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles, transmettent mensuellement à la D(R)EETS des données permettant le suivi de la mesure.

Un bilan qualitatif et quantitatif du dispositif de transitions collectives sera réalisé par la D(R)EETS et transmis deux fois par an à la DGEFP selon les indicateurs fixés au niveau national.

L'évaluation et le pilotage s'appuieront à terme sur la plateforme AGORA¹⁰. La plateforme ne se substitue pas aux systèmes d'information des différents acteurs, mais s'interface avec eux pour leur permettre de mettre en œuvre leur obligation de déclaration des données relevant de leur compétence, mais aussi de recueillir les données disponibles déjà déposées par d'autres acteurs ou issues de référentiels : SNGI, DSN ... Cela permettra ainsi d'améliorer le suivi et l'accompagnement dans le parcours des personnes à travers ces échanges systématiques d'informations entre les opérateurs en charge de l'accompagnement et ceux en charge de la formation.

Au vu de la richesse du dispositif et du caractère innovant de son déploiement, une évaluation sur le deuxième semestre 2022 sera mise en œuvre. Elle permettra de vérifier si les besoins sont toujours présents, si la gestion du programme se déroule comme prévu ou s'il nécessite une évolution..

¹⁰ Plateforme issue de l'article 81 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a consacré une obligation de partage de données entre les financeurs, les opérateurs du conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation

7. Communication

En qualité d'animateur de la mise en œuvre et du déploiement des parcours de transitions collectives, la DGEFP et les D(R)EETS, et en leur sein, les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles, en lien avec Certif pro et les ATpro, s'assurent d'une large communication sur le dispositif auprès des partenaires nationaux et locaux et des entreprises du territoire. Les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles relayent la communication réalisée sur le dispositif auprès de l'ensemble des acteurs emploi-formation du territoire régional et peuvent définir une stratégie de communication spécifique pour le territoire concerné.

Les D(R)EETS organisent notamment des rencontres avec les représentants des branches professionnelles au niveau territorial. Une rencontre avec l'ordre des experts-comptables pourra également utilement être initiée. Enfin, les D(R)EETS mobiliseront l'ensemble des informations dont disposent les différents services qui la composent pour mieux identifier les entreprises en situation de fragilité qui pourraient utilement bénéficier d'une information dédiée sur l'un ou l'autre volet du dispositif (notamment entreprises ayant recours à un accord APLD, entreprises ayant engagé un ou plusieurs PSE au cours des années précédentes....).

Les OPCO communiquent sur les deux volets du dispositif auprès de leurs entreprises adhérentes et identifient les entreprises et salariés susceptibles de bénéficier d'une démarche s'inscrivant dans transitions collectives – Transco ou Transco - Congé de mobilité.

Par ailleurs, les opérateurs de conseil en évolution professionnelle délivrent une information complète aux salariés souhaitant s'engager dans un parcours de transitions collectives, dans le cadre de leur mission d'accompagnement, et peuvent réaliser des actions d'information collective auprès des entreprises qui les sollicitent.

Enfin, les associations Transitions Pro et Certif pro contribuent à la diffusion de la communication relative aux parcours de transitions collectives sur le territoire national et régional.

Des outils de communication permettant de mieux faire connaître le dispositif seront élaborés et mis à disposition des différentes parties prenantes.

DOCUMENT 2

CONVENTION FINANCIERE RELATIVE AU DEPLOIEMENT DES PROJETS DE TRANSITIONS COLLECTIVES n°E-TRA-32-21-01 AT Pro de la région X

CONCLUE ENTRE

L'Etat représenté par le préfet de la région X

ET

La COMMISSION PARITAIRE INTERPROFESSIONNELLE REGIONALE, nommée association Transitions Pro de la région X

Ci-après dénommée « L'association Transitions Pro »,

VISAS

Vu loi de finances pour 2021 n°2020-1721 du 29 décembre 2020 ;

Vu les articles L. 6323-17-6, D. 6323-9 à D.6323-18-3 et D. 6323-20-4 du code du travail ;

Vu le décret n° 2005-1429 du 18 novembre 2005 modifié relatif aux missions, à l'organisation et aux emplois de direction des services de contrôle budgétaire et comptable ministériel ;

Vu le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique modifié par décret n° 2017-61 du 23 janvier 2017

Vu le décret n° 2012-1247 du 7 novembre 2012 portant adaptation de divers textes aux nouvelles règles de la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu le décret n° 2018-803 du 24 septembre 2018 modifiant le décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et autorisant diverses expérimentations.

Vu l'arrêté du 26 décembre 2013 relatif au cadre de la gestion budgétaire et au contrôle budgétaire des services du Premier ministre pris en application de l'article 105 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique ;

Vu l'instruction n° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance ;

Vu la demande de subvention en date du 25/05/2021

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

France Relance, doté de 100 milliards d'euros, est déployé par le gouvernement autour de 3 volets principaux: l'écologie pour accompagner la transition vers une économie plus verte et plus durable, la compétitivité pour donner aux entreprises les conditions les plus favorables pour développer leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés, et la cohésion pour garantir la solidarité entre les générations, entre les territoires, et entre tous les Français. Il s'inscrit dans la continuité du plan de soutien aux entreprises et aux salariés pour faire face à la crise sanitaire du Coronavirus COVID-19.

L'un des enjeux concerne l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à des fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables. A l'échelle des territoires, l'ensemble des acteurs (entreprises, partenaires sociaux, institutionnels) s'accordent sur la nécessité de maintenir les compétences des actifs et de faciliter leur mobilité afin de mieux sécuriser les transitions professionnelles.

L'impact de la crise n'est pas le même en fonction des secteurs d'activité et des bassins d'emplois. Dans un même bassin d'emploi, des entreprises ayant des besoins de recrutement côtoient ainsi des entreprises contraintes de mettre en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi ou envisageant de le faire. La question des transitions professionnelles apparaît de plus en plus prégnante. Cette ambition s'inscrit également en cohérence avec les enjeux du programme Territoires d'industrie, et son récent « pack rebond » pour faire face à la crise.

Le Gouvernement a engagé des travaux avec les partenaires sociaux afin d'organiser les transitions professionnelles, permettre aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconverter de manière apaisée, préparée et sécurisée.

« Transitions collectives » est un dispositif co-construit avec les partenaires sociaux qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé, qui se positionnent vers un métier porteur localement. Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement.

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objectif de définir les conditions et modalités de mobilisation d'une aide à la formation du Fonds National de l'Emploi pour le financement des parcours de Transitions collectives des salariés dont l'emploi est fragilisé par la crise sanitaire et plus largement par les mutations économiques en leur proposant une reconversion dans un métier« porteur» peinant à recruter, notamment sur leur bassin d'emploi.

Tout en sécurisant leur rémunération pendant ce parcours avec un maintien de leur contrat de travail, le parcours de Transitions collectives permet aux salariés d'accéder via une formation certifiante vers le métier porteur de leur choix, à un emploi dans une autre entreprise sans passer par une période de chômage. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Les listes régionales de métiers porteurs sont définies au niveau régional après avis du CREFOP afin d'orienter prioritairement le financement des parcours de salariés entrés dans ce nouveau dispositif vers ces métiers.

Conformément à l'instruction du 11 janvier 2021 susvisée, les associations Transitions Pro de chaque région sont chargées d'instruire les demandes de prise en charge financière des projets de transition professionnelle dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives dans les meilleurs délais, d'en autoriser la réalisation et d'assurer le financement des projets, selon les mêmes modalités que les projets de transition professionnelle de droit commun et dans le respect des règles spécifiques prévues par l'instruction.

Les associations Transitions Pro jouent un rôle essentiel dans l'animation du dispositif en lien avec les DREETS. La présente convention a pour objectif:

1. La définition des conditions et des modalités de versement de l'aide spécifique du Fonds National de l'Emploi aux associations Transitions Pro, pour le financement des parcours de Transitions collectives,
2. La définition des engagements stratégiques et opérationnels des parties signataires pour déployer les parcours de transitions collectives.

Article 2 : Description des actions mises en œuvre dans le cadre de la convention

Information sur le parcours de Transitions collectives :

L'association Transitions Pro peut, en appui de l'opérateur de conseil en évolution professionnelle, être mobilisée pour présenter le dispositif Transitions collectives dans le cadre d'une information collective auprès des salariés de l'entreprise souhaitant s'engager dans un parcours de Transitions collectives.

Instruction, validation et financement des parcours de transitions collectives par l'association Transitions Pro:

L'entrée dans la démarche d'un parcours de transitions collectives nécessite la conclusion, au sein de l'entreprise, d'un accord de type GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), listant les emplois identifiés comme fragilisés au sein de l'entreprise pour bénéficier du parcours de Transitions collectives, le ou les salariés volontaires au sein d'une entreprise doivent par ailleurs bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle auprès des opérateurs mentionnés à l'article L. 6111-6 du code du travail.

L'entreprise avec l'appui de l'OPCO le cas échéant, dépose le dossier de Transitions collectives auprès de l'ATPro compétente pour sa région. Lorsque l'entreprise intègre plusieurs de ses établissements au projet de Transitions collectives, un dossier distinct devra être déposé pour chaque établissement à l'ATPro de la région dont il relève.

Le dossier présenté par l'entreprise est ensuite complété par les éléments personnels transmis par chaque salarié volontaire pour la réalisation d'un parcours de Transitions collectives. Les pièces à transmettre par le salarié sont prévues par l'article R. 6323-13 du code du travail et l'arrêté du 28 décembre 2018 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition par une ATPro. Le dossier du salarié comprend également un document attestant de la réalisation d'un accompagnement avec un opérateur de conseil en évolution professionnelle et un document formalisant l'accord du salarié pour mobiliser un parcours de Transitions collectives et l'accord de l'employeur à financer l'éventuel reste à charge.

L'association Transitions Pro destinataire de la demande de prise en charge instruit la demande, en autorise

la réalisation et finance le projet de transitions collectives. L'instruction et la validation du parcours de Transitions collectives du salarié sont réalisées par l'association Transitions Pro dans des délais rapides. L'Association Transitions Pro examine la demande de prise en charge selon les mêmes critères qu'un projet de transition professionnelle de droit commun, dans les conditions fixées à l'article R. 6323-14 du code du travail et l'instruction du 11 janvier 2021 susvisée.

L'association Transitions Pro prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, les frais annexes, la rémunération du salarié, les cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération, selon les mêmes modalités que les projets de transition professionnelle de droit commun et dans le respect de l'article R. 6323-14-3 et des articles D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 du code du travail.

Selon la taille de l'entreprise d'origine, l'employeur s'engage à prendre en charge un reste à charge financier dans les conditions suivantes :

	Financement Relance	FNE	Reste à charge entreprise
Entreprises de moins de 300 salariés	100 %		Aucun reste à charge
Entreprises de 300 à 1000 salariés	75 %		25 %
Entreprises de plus de 1000 salariés	40%		60%

La contribution financière de l'entreprise au parcours de Transitions collectives de son salarié est assimilée à un complément de financement au projet de transition professionnelle du salarié, prévu par le second alinéa de l'article R. 6323-14-4 du code du travail. Les modalités opérationnelles de versement de ce complément de financement par l'entreprise à l'association Transitions pro sont définies par l'accord de prise en charge.

En cas de refus de prise en charge d'un parcours de Transitions collectives, le salarié peut déposer un recours gracieux auprès de l'association Transitions Pro et/ou solliciter une médiation auprès de la DREETS. Les parcours de transitions collectives devront être engagés par l'association Transitions Pro au plus tard au 1^{er} mai 2022.

Participation à l'animation régionale du déploiement des parcours de Transitions collectives par l'association Transitions Pro :

L'association Transitions Pro s'assure du bon déroulement des parcours de Transitions collectives. Elle participe, avec les autres acteurs du territoire engagés sur ce dispositif, au déploiement du dispositif transitions collectives sur le territoire régional en bonne coordination avec l'ensemble des parties prenantes du dispositif.

Les DREETS sont chargées du pilotage opérationnel du dispositif Transitions collectives en lien avec les associations Transitions Pro qui contribuent: à l'appui au déploiement et aux actions qui permettent la montée en charge du dispositif ainsi qu'à son animation, notamment dans le cadre des plateformes territoriales de transitions professionnelles. Elles veillent à la bonne articulation de leurs actions avec les acteurs dans les territoires.

Les parties prenantes du dispositif (ATPro, OPCO, CEP), sous l'animation des associations Transitions Pro sont chargées de prévoir le mode opératoire de coordination et de répartition des rôles de chacun qui sera formalisé dans un document de cadrage (référents dans chaque structure, modalités de communications et périodicité ...).

Cette coordination permettra d'assurer la fluidité des parcours de Transitions collectives et en amont, de mettre en place en appui de la DREETS et des OPCO des actions visant à identifier des entreprises ayant des emplois fragilisés et les entreprises porteuses d'emplois, en articulation avec les autres acteurs institutionnels dans les territoires (Pôle emploi, branches professionnelles, CT ...)

L'association Transitions Pro s'engage à diffuser, et à participer aux actions de communication sur le dispositif permettant de mieux faire connaître le dispositif aux acteurs du territoire et notamment aux entreprises, conformément à la stratégie définie avec l'association Certif pro, les services de l'Etat, et en concertation avec les OPCO et opérateurs de CEP, et, le cas échéant, par la plateforme territoriale lorsqu'elle existe.

L'association Transition Pro participe par ailleurs à l'évaluation du dispositif.

Article 3 : Montant de l'aide accordée :

L'Etat décide d'attribuer une subvention de **13 738 660 € (Treize-millions Sept-cent-trente-huit-mille Six-cent-soixante euros)** à l'association Transitions Pro afin de lui permettre de prendre en charge financièrement les dépenses liées aux frais pédagogiques, aux frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation de l'action de formation, aux frais annexes, à la rémunération du salarié, aux cotisations de sécurité sociale et les charges légales et conventionnelles assises sur cette rémunération, selon les mêmes modalités que les projets de transition professionnelle de droit commun et dans le respect du lde l'article R. 6323-14-3 et des articles D. 6323-18-1 à D. 6323-18-4 du code du travail.

Le montant définitif accordé à l'association Transitions Pro sera calculé au prorata des dépenses effectivement réalisées et justifiées.

Le montant des frais de gestion s'élève à **3%** de la subvention de l'Etat et sont compris dans l'enveloppe globale. Lors de chaque versement de l'Etat vers l'association Transition pro, un taux de **3%** sera appliqué sur le montant total de la somme versée. Le montant versé au titre des frais de gestion ne pourra pas être inférieur à 2% du montant maximum mentionné dans le premier paragraphe du présent article.

Article 4 : Modalités de mise en œuvre et de suivi de la convention :

a) Suivi des actions mises en œuvre

Des indicateurs seront établis au niveau national afin d'assurer un suivi harmonisé du dispositif.

Un modèle de tableau de suivi est transmis à l'association Transitions Pro en début d'année 2021.

Les associations Transitions Pro transmettent *a minima* mensuellement à la DREETS les données permettant le suivi des parcours de Transitions collectives déposés et financés par la structure. Au démarrage du dispositif des points plus réguliers seront demandés .

Elles seront chargées de l'élaboration d'un bilan annuel permettant de suivre quantitativement et qualitativement les actions réalisées dans le champ de la convention.

b) Suivi en termes de formation

L'association Transitions Pro recueille mensuellement auprès de chaque entreprise bénéficiaire ou directement auprès du prestataire de formation :

- le certificat de réalisation de l'action de formation émise par le prestataire de formation, prouvant l'assiduité du salarié à l'action de formation à la fin de chaque mois;
- le cas échéant, la copie du bulletin de paie et les justificatifs relatifs aux cotisations sociales légales et conventionnelles à la charge de l'employeur assises sur les rémunérations dans l'entreprise concernée.

Ces documents serviront de support aux contrôles de l'administration.

c) Information de l'administration et publication

Durant la période de validité de la convention, l'association Transitions Pro s'engage à faire application de toute règle communiquée par la DREETS dans le cadre de la mobilisation de la subvention relative au déploiement des parcours de transitions collectives.

L'association Transitions Pro s'engage à ce qu'il soit fait mention de la prise en charge des parcours de Transitions collectives par les fonds issus de France Relance, accompagné du logo du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion sur les différents documents produits dans le cadre de la réalisation des actions (Communications, outils pédagogiques, etc.).

Article 5 : Paiement de l'aide:

L'aide de l'Etat fera l'objet de trois versements :

- une avance de 50% après la signature de la convention,
- un paiement représentant un acompte complémentaire de 30% du montant prévisionnel de l'aide totale accordée sur la base du bilan intermédiaire faisant état d'une réalisation à hauteur de 80% du montant prévu,
- le solde sur la base du contrôle de service fait final et au regard du respect des engagements pris par l'association Transitions Pro. L'Organisme transmet à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités un bilan final d'exécution au terme de l'opération.

Ce bilan comportera à minima le bilan final d'exécution, accompagné d'un état détaillé des dépenses intervenues au titre de la convention.

Dans le cas où les demandes de paiement adressées par l'association Transition pro à l'Etat ne permettent pas d'atteindre le montant plancher de 2% prévu à l'article 3, une régularisation permettant d'atteindre ce montant plancher sera effectuée lors de la demande de versement du solde.

Dès lors, la formalisation de chaque appel de fonds devra distinctement faire apparaître :

- le sous-montant consacré aux actions réalisées ;
- le sous-montant consacré aux frais de gestion ;
- la somme totale des deux sous-montants.

Article 6: Renseignements d'ordre comptable:

L'Etat se libèrera des sommes dues en application de la présente convention, par mandat de paiement au compte suivant:

Titulaire : TRANSITIONS PRO de la région X COMMISSION TRANSCO

L'ordonnateur de la dépense est le Préfet de la Région X.

Le comptable assignataire est la Direction Départementale des Finances Publiques du département Y.

La dépense prévue pour la participation du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion est imputable sur les crédits du programme 103, action 1, sous action 1, activité 010300000114.

L'axe ministériel devra être imputé 36 - PLAN DE RELANCE COVID.

Article 7 : Responsabilité de l'administration

L'aide financière apportée par l'Etat à cette opération ne peut entraîner sa responsabilité à aucun titre que ce soit, pour un quelconque fait ou risque, préjudiciable au prestataire ou à un tiers, pouvant survenir en cours d'exécution.

Article 8 : Contrôle et suivi

L'association Transitions Pro doit se soumettre aux contrôles effectués au cours ou à l'expiration des actions, soit par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, soit par l'expert mandaté.

Le cas échéant un comité de suivi est mis en place.

Un bilan intermédiaire sera effectué au milieu du cycle du programme.

Article 9 : Récupération des trop perçus

En cas de sous-réalisation des actions prévues à l'article 2, ou de non-respect des engagements prévus à l'article 3 de la convention, le directeur régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, émet un titre de perception sur le comptable du trésor assignataire pour le montant trop perçu constaté dans le cadre du contrôle de service fait effectué au terme de la présente convention.

Le montant minimum de 2% prévu à l'article 3 n'aura pas à être reversé en cas de sous-réalisation.

La récupération du trop-perçu s'effectue selon la procédure des rétablissements de crédits sur le budget du Ministère chargé de l'emploi.

Article 10 : Résiliation de la convention

La présente convention peut être résiliée par chaque signataire avec un préavis de deux mois.

Article 11 : Recours

Tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du tribunal administratif territorialement compétent.

Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyen » accessible sur le site Internet www.telerecours.fr

Article 12 : Durée de la convention

La présente convention prend effet à compter du 1er mars 2021 et se terminera au 30 avril 2022.

Article 13 : Révision de la convention

Toute modification des termes de la présente convention sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties avant la fin de validité de la présente convention.



COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 02/02/2022

**Mutations des entreprises : lancement du
réseau de délégués à l'accompagnement
des reconversions professionnelles**

Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, a installé le nouveau réseau de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles au cours d'un webinaire organisé en début de semaine. Constitué de 120 personnes, ce réseau inédit au niveau départemental et régional aura pour mission d'accompagner les entreprises et les salariés face aux mutations économiques, sociales et technologiques qu'elles rencontrent.

Face aux transitions en cours dans la société – numérique, écologique, etc. –, le Gouvernement a mis en place un ensemble d'outils pour accompagner les entreprises et leur permettre d'anticiper leurs besoins, de former ou de reconverter leurs salariés.

Pour leur permettre de s'en saisir et afin de répondre aux plus près à leurs besoins, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion met en place un réseau inédit de délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles.

Outre le dispositif « Transitions collectives » dont ils seront les ambassadeurs, ils mobiliseront la boîte à outil du ministère du Travail pour l'accompagnement des transitions professionnelles (prestation de conseil en ressources humaines, FNE-Formation, Pro A) auprès des entreprises et feront intervenir tout acteur pertinent pour permettre des transitions fluides, répondre aux besoins de recrutement locaux et ainsi préserver les emplois et les compétences dans les territoires.

Pour cela, ils s'appuieront sur les plateformes territoriales mises en place en 2021 dans la quasi-totalité des départements à travers un appel à manifestation d'intérêt.

« Il est possible de penser et de conduire les transitions autrement que par des plans de restructurations, pour peu que l'on aide les entreprises à anticiper, à former et à reconverter leurs salariés. Pour être efficace, l'action de l'Etat doit être proactive et territorialisée. C'est dans les entreprises que les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles seront à l'écoute des difficultés rencontrées et mettront à profit la large palette d'outils dont nous disposons pour accompagner les mutations » déclare Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

Contact presse :
Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion

Cabinet d'Elisabeth Borne

Tél : 01 49 55 32 21

Mél : sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr

127, rue de Grenelle
75007 PARIS

Transitions collectives : une nouvelle instruction détaille les évolutions du dispositif

Publié le 10 février 2022 par Fabienne Proux, JGP Média pour Localtis.

Développement économique, Emploi, Jeunesse, éducation et formation

Un an après le lancement poussif du dispositif visant à faciliter les reconversions professionnelles des salariés dont les métiers sont fragilisés vers les entreprises qui peinent à recruter, le gouvernement a réajusté le tir en simplifiant l'accès de "Transco" aux PME et en le rendant accessible aux salariés en congé de mobilité. Une instruction en fixe les conditions.

"Transitions collectives est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé, qui se positionnent vers un métier porteur localement", rappelle [l'instruction du 7 février 2022](#). "Il a pour objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement mais également de répondre efficacement aux besoins de recrutement dans tous les territoires". "En ce sens, poursuit le texte qui abroge et remplace l'instruction du 11 janvier 2021, ce dispositif a vocation à concourir à la résorption des tensions de recrutement observées sur certains métiers et territoires et la présente instruction s'inscrit en complémentarité avec l'instruction N° DGEFP/2021/217 du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement".

Ainsi, cette nouvelle instruction comprend des dispositions permettant aux entreprises de moins de 300 salariés (non soumises à l'obligation de négocier sur la GEPP – gestion des emplois et des parcours professionnels) d'intégrer "Transco", "soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur après information-consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, ainsi que des dispositions sécurisant le parcours de formation des salariés les moins qualifiés grâce à la prise en charge plus complète de l'accès à la certification relative au socle de connaissances et de compétences (CléA)". L'accord pourra consister en la simple formalisation d'une liste des emplois fragilisés.

"Transco-congé de mobilité"

La deuxième évolution majeure du dispositif initial consiste à son extension aux salariés en congé de mobilité. Une formule complémentaire dénommée "Transco-congé de mobilité", a pour objectif de soutenir les reconversions professionnelles des salariés optant pour un congé de mobilité, soit dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC), soit dans celui d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)".

Les salariés éligibles doivent remplir "de manière cumulative" six critères : occuper un emploi fragilisé, être en CDI, être volontaire pour quitter son entreprise, choisir le congé de mobilité prévu par l'accord, s'engager un parcours de formation de reconversion vers un métier porteur et réaliser un positionnement préalable au suivi de l'action de formation.

Les conditions de financement sont identiques avec celles prévues dans le cadre de "Tranco" classique, avec un reste à charge de 40% pour les entreprises de plus de 1.000 salariés et 75% pour celles de 300 à 1.000 salariés. La prise en charge est totale pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Cette instruction rappelle enfin les dispositions budgétaires afférentes au dispositif et le rôle des plateformes d'appui aux transitions professionnelles et les modalités d'animation et de pilotage du dispositif, faisant intervenir les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles.