MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

# TRANSITIONS COLLECTIVES

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS PRO Normandie

# Enjeux du dispositif

- **Permettre aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner leurs salariés** afin d'organiser les transitions professionnelles de manière sécurisée

- **Le dispositif s'adresse à des salariés dont l'emploi est fragilisé**, et 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 et en privilégiant un parcours de reconversion

- **Il prend appui sur un ensemble d'acteurs**, les opérateurs de compétences, les opérateurs de conseil en évolution professionnelle et Transitions PRO et sa mise en œuvre peut être accompagnée par des plateformes territoriales facilitant la mise en relation des entreprises

# Des  plateformes déjà identifiées sur le territoire normand

L'AMI lancé fin 2020 avait pour objet d'identifier les initiatives déjà existantes sur les territoires ou à venir et qui pourraient rapidement mobiliser des moyens et un partenariat (y compris avec des entreprises sur un territoire ou sur un secteur) pour favoriser le déploiement du dispositif.

**5 plateformes territoriales retenues en Normandie** :

- ❑ CA Lisieux-Normandie
- ❑ Caux Seine Agglo
- ❑ Le Havre Seine Métropole
- ❑ UIMM de Rouen
- ❑ UIMM de l'Eure

**2 projets nationaux ayant des impacts sur notre territoire:** Groupe PSA et OPCO EP

**Un nouvel AMI** en préparation centré sur les territoires non déjà couverts

# Un budget spécifique consacré au dispositif

- **Une enveloppe de 500 M€** consacrée au dispositif dans le cadre de France relance et via le FNE Formation

- **Une enveloppe régionale** calculée à partir de la masse salariale des établissements de la Région qui et donnera lieu à une contractualisation entre l'ETAT (DIRECCTE) et l'association Transitions PRO régionale

- **Une prise en charge par l'ETAT de tout ou partie du parcours de reconversion** des salariés en fonction de la taille de l'entreprise

# Un dispositif qui prend appui sur une liste de métiers porteurs établie en Région

- **Identification des métiers porteurs sur les territoires** afin d'orienter prioritairement des parcours de salariés, entrés dans ce nouveau dispositif, vers ces métiers.
- Premières listes établies à fin décembre 2020, validée par le CREFOP
- Liste susceptible d'être complétée/amendée en 2021 à une maille territoriale plus fine
- Liste qui constituera une référence lors de l'examen des projets de reconversion

# Un dispositif qui se décline en plusieurs étapes

**Avec un préalable: le repérage des entreprises potentiellement concernées**

- **Identification des emplois fragilisés au sein de l'entreprise dans un accord de type GEPP** (Gestion des emplois et de parcours professionnels) avec l'appui technique de l'OPCO qui pourra mobiliser les outils dont ils disposent pour accompagner l'entreprise

- Information par l'entreprise des salariés susceptibles d'être concernés et organisation de **réunions d'information collective** permettant d'éclairer les salariés sur les modalités d'accompagnement

# Un dispositif qui se décline en plusieurs étapes (suite)

- **Accompagnement obligatoire du salarié volontaire** par un opérateur CEP pour la construction de son projet de reconversion (définition du parcours, aide à la caractérisation et précision du projet, prise en compte des acquis, de la situation professionnelle et personnelle, appui à une information personnalisé…).
- **Demande de financement** déposée par l'entreprise et le salarié auprès de Transitions Pro
- **Instruction de la demande** au regard des critères définis par le dispositif et décision de prise en charge
- **Suivi du parcours** de formation
- **Accompagnement du salarié en fin de formation** par le CEP

# Précisions sur les salariés ciblés par le dispositif

- **Avoir été identifié dans l'accord de type GEPP** comme occupant un métier fragilisé.
- **Etre volontaire** pour engager un parcours de reconversion
- Etre en CDI et non concerné par une décision de rupture, en CDD ou titulaire d'un contrat de travail avec une entreprise temporaire.
- Respecter les conditions d'ancienneté prévues aux articles du code de travail.

# Précisions sur les projets éligibles au dispositif

- **Condition liée à la nature certifiante** de l'action de formation visant à changer de métier ou de profession.
- **Condition liée à la reconversion** vers un métier dit « porteur » dans la région.
- **Condition liée à la durée** de l'action de formation.
- **Condition liée à la capacité du prestataire de formation** à délivrer une formation de qualité .
- **Condition liée à la nature de l'action de formation**

# Précisions sur les critères à prendre en compte lors de l'instruction

- **Cohérence du projet** de transition professionnelle destiné à permettre le changement de métier ou de profession
- **Pertinence du parcours** de formation et des modalités de financement envisagés à l'action de positionnement préalable
- **Perspectives d'emploi** à l'issue de l'action de formation (notamment au regard de la liste des métiers porteurs dans la région)
- Transitions PRO veillera à **l'ingénierie pédagogique** déployée par le prestataire de formation, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues.

# Modalités de financement du dispositif

- **Prise en charge par l'ETAT des coûts de formation** (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes) **différenciée selon la taille de l'entreprise**
  - 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés
  - 75% pour les entreprises de 300 à 1000 salariés
  - 40% pour les entreprises de plus de 1000 salariés
- Le salarié n'aura pas à engager son CPF dans le cadre de son parcours TRANSCO.
- Le coût résiduel sera pris en charge par l'entreprise qui devra s'engager à ce cofinancement au moment du dépôt du projet
- Une entreprise d'accueil peut participer au financement

# Suivi du dispositif et clés de sa réussite

- Capacité collective à relayer l'information auprès des entreprises et à les orienter vers le bon interlocuteur (outils de communication en préparation)
- Mobilisation des partenaires sociaux et des acteurs chargés de la mise en œuvre du dispositif et capacité à bien se coordonner dans le respect du rôle de chacun
- Capacité à agir rapidement en réponse aux sollicitations des entreprises tout en veillant à bien sécuriser le projet des salariés concernés

→ Le dispositif fera l'objet d'un suivi précis par le Ministère qui s'appuiera sur les données recueillies par la DIRECCTE en lien avec les acteurs impliqués dans son déploiement