

PARTENAIRE D'AVENIR
TRANSITIONS
PRO Île de France

Transitions Collectives

Une opportunité pour
vos entreprises



Présentation du webinar

- 1/ Transitions Pro IDF : Qui sommes-nous ?**
- 2/ Transitions Collectives : A quoi ça sert ? Comment ça marche ?**
- 3/ Pourquoi s'emparer de ce dispositif ? Les intérêts pour vous ?**
- 4/ Quelles démarches pour vous employeurs ?**
- 5/ Quelles démarches pour vos salariés ?**
- 6/ Des acteurs spécialisés sont là pour vous appuyer dans ces démarches**
- 7/ Les étapes, en synthèse**
- 8/ Pour aller plus loin....**





T
PRO

1/ Transitions Pro IDF

Qui sommes-nous ?

Notre ADN



UNE EXPERTISE DE 36 ANS EN TANT QUE FONGECIF IDF

dont les missions étaient

- le financement du CIF
- la VAE
- le Bilan de Compétences
- l'Accompagnement du salarié via le CEP



UNE STRUCTURE PARITAIRE AGRÉÉE PAR L'ÉTAT

- administrée par les partenaires sociaux
(syndicats de salariés et organisations patronales)
- engagée en faveur
 - ◆ du Développement des Compétences,
 - ◆ de la Transition professionnelle
 - ◆ et de l'Emploi

Transitions Pro: quelques chiffres ...



1 réseau National
de **18** Transitions Pro



1 structure
nationale de
coordination



64 Commissaires et **38** Membres
du Conseil d'Administration (20
titulaires/18 suppléants)



90
collaborateurs



6.500 dossiers de
reconversion et
d'évolution
professionnelles
en 2020



250 M€
de budget en IDF

NOS MISSIONS

Les missions d'information, d'observation et de partenariats :

- **Double mission sur le CEP** : assurer l'information du public sur les 5 opérateurs du CEP et suivre sa mise en œuvre en région
- **Analyse des besoins en Emplois en IDF**: besoins en compétences et en qualifications sur le territoire et déployer les partenariats régionaux permettant l'élaboration et la mise en œuvre des parcours professionnels.
- Garant de la qualité des prestataires et des parcours de formations financés



Les missions relatives aux projets de transition et de reconversion professionnelles



PTP : examiner, autoriser et prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle (PTP) des salariés du secteur privé,



Transitions Collectives (Transco): Coordonner l'ensemble des acteurs, réceptionner, instruire, analyser les demandes de financement, financer les actions de formation

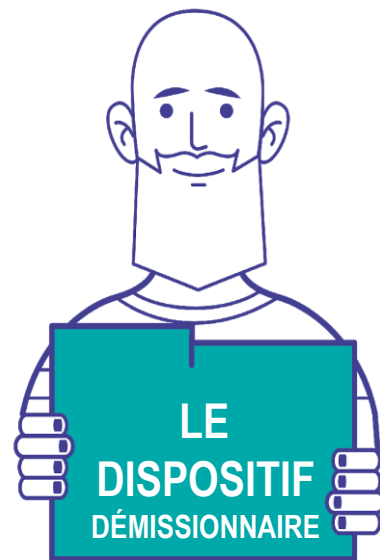


Dispositif Démissionnaire : examiner et vérifier le caractère réel et sérieux des projets de reconversion et de création ou reprise d'entreprise des salariés démissionnaires,



CléA : Promotion, déploiement, instruction et organisation des jurys de ce Certificat interprofessionnel, unique et reconnu au niveau national.

Nos 4 outils au service du développement des compétences et des reconversions des salariés





**TransCo //
Transitions
Collectives**

2/ A quoi ça sert ? Comment ça marche ?

**SELON LA TAILLE DE VOTRE ENTREPRISE,
L'ÉTAT PEUT PRENDRE EN CHARGE**

**[ET LE COÛT DE
SA FORMATION
JUSQU'À 24 MOIS !]**





Transitions Collectives



- Un dispositif nouveau co-construit avec les **partenaires sociaux**
- Financé dans le cadre de **France Relance**
- Pour redynamiser l'emploi dans nos territoires
- En **permettant aux entreprises d'aider leurs salariés**, dont l'emploi est fragilisé, à **se reconvertir** vers un **métier qui recrute**
- Et impliquant de **nombreux acteurs** qui travailleront ensemble au service des entreprises et de leurs salariés



Transitions Collectives

Pour faire quoi ?



Transitions Collectives permet à vos salariés :

- D'évoluer professionnellement ou de **se reconvertir**
- En direction d'un **métier porteur**
- En suivant une **formation certifiante**
- D'une durée pouvant aller jusqu'à **2 ans**

Pendant le temps de la formation, le contrat de travail du salarié est **suspendu**.

Les métiers porteurs en IDF

Secteur	Métier
Bâtiment, travaux publics	Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
	Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
	Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
	Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics
Électricité, électronique	Cadres du bâtiment et des travaux publics
	Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
Mécanique, travail des métaux	Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique
	Ouvriers qualifiés de la mécanique
	Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal
	Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal
Industries de process	Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques
	Ouvriers qualifiés des industries de process
Maintenance	Techniciens et agents de maîtrise des industries de process
	Ouvriers qualifiés de la maintenance
Transports, logistique et tourisme	Ouvriers qualifiés de la réparation automobile
	Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance
	Ouvriers qualifiés de la manutention

Gestion, administration des entreprises	Techniciens des services administratifs, comptables et financiers
Ingénieurs et cadres de l'industrie	Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie
Informatique et télécommunications	Techniciens de l'informatique
	Ingénieurs de l'informatique
Étude et recherche	Personnels d'études et de recherche
Hôtellerie, restauration, alimentation	Bouchers, charcutiers, boulangers
	Cuisiniers
Services aux particuliers et aux collectivités	Aides à domicile et aides ménagères
	Assistants maternelles
	Coffeurs, esthéticiens
	Agents de gardiennage et de sécurité
Santé, action sociale, culturelle et sportive	Agents d'entretien
	Infirmiers, sages-femmes
	Aides-soignants

Cette liste est évolutive et sera mise à jour régulièrement.

- ✓ **En tension** dans des secteurs qui peinent à recruter
- ✓ **Emergents** car issus d'activités en plein essor
- ✓ **A fortes perspectives** d'emploi



[Consulter cette liste évolutive et non exhaustive](#)



Transitions Collectives

Qui peut en bénéficier ?



- **TransCo, pour vos salariés :**
 - en **CDI**
 - en **CDD**
 - ou en contrat de **Travail Temporaire**
(sous condition d'ancienneté)
- Dont l'**emploi est identifié comme « fragilisé »** et ciblé dans un accord de type de GEPP (ou équivalent pour les entreprises de -300 salariés)
- Les salariés doivent être **volontaires** et être **accompagnés** dans l'élaboration de leur projet par un Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).



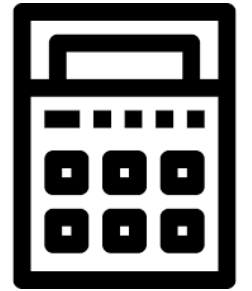
QU'ENTEND-ON PAR « EMPLOIS FRAGILISÉS » ?



- Il s'agit des emplois impactés par la **crise sanitaire** et économique actuelle ou par la **mutation** du marché du travail.
- Ils s'opposent aux **métiers « porteurs »** qui sont :
 - soit des **métiers émergents** issus de nouvelles activités professionnelles en plein essor
 - soit des **métiers en tension** dans des secteurs d'activité qui peinent à recruter
 - soit des métiers qui offrent continuellement de **fortes perspectives d'emploi**



TRANSITIONS COLLECTIVES



Comment l'état vous accompagne ?

Selon la taille de votre entreprise, l'État peut prendre en charge :

- La rémunération de votre salarié en reconversion,
- Le coût de sa formation jusqu'à 24 mois.

L'État, **via Transitions Pro IDF**, peut financer jusqu'à :

100%

pour une entreprise
de moins de 300 salariés

75%

pour les entreprises
de 300 à 1000 salariés

40%

pour les entreprises
de plus de 1000 salariés



3/

**Pourquoi s'emparer de ce
dispositif ? Les intérêts
pour vous ?**

TRANSITIONS COLLECTIVES



Une aide précieuse qui permet



DE FAIRE FACE À DES
MUTATIONS
ÉCONOMIQUES OU À DES
BAISSES D'ACTIVITÉ
DURABLES



A L'ENTREPRISE,
DE RETROUVER
DES PERSPECTIVES
ET DE LA TRÉSORERIE
POUR RESTER
COMPÉTITIF ET FAIRE DES
ÉCONOMIES
INTELLIGENTES



DE FAVORISER LE DIALOGUE
SOCIAL POUR CONTRIBUER
À LA PÉRENNISATION DE
L'ACTIVITÉ DES ENTREPRISES
ET DE L'EMPLOI



D'ÉVITER UN PLAN DE
SAUVEGARDE DE
L'EMPLOI OU DES
LICENCIEMENTS
ÉCONOMIQUES



DE PROTÉGER VOS
SALARIÉS DONT L'EMPLOI
EST MENACÉ TOUT EN
BÉNÉFICIANT D'UN CADRE
SÉCURISÉ



A VOS SALARIÉS
DE REDEVENIR ACTEURS
DE LEUR AVENIR
PROFESSIONNEL ET DE
MAINTENIR LEUR
EMPLOYABILITÉ



4/ Quelles démarches pour vous, employeur ?

COMMENT METTRE EN PLACE TRANSITIONS COLLECTIVES DANS VOTRE ENTREPRISE ?

1 Identifiez et listez les emplois fragilisés dans votre entreprise dans un accord GEPP

- En impliquant les instances représentatives du personnel, lorsqu'il y en a.
- Votre OPCO peut vous accompagner tout au long de la démarche.

Qu'est-ce qu'un « accord GEPP » ?

C'est un accord d'entreprise qui vise à lister les emplois fragilisés, afin que les salariés concernés puissent recourir au dispositif de Transitions Collectives.

2 Informez collectivement vos salariés des emplois fragilisés au sein de votre entreprise, avec le conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Pour organiser cette action: transco-idf@tingari.fr ou relationsentreprises-idf@apec.fr

3 Déposez votre accord GEPP sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail qui vous fournira un récépissé (DRIETS)

4 Transmettez votre dossier Transitions Collectives à l'association Transitions Pro de votre région





5/ Quelles démarches pour vos salariés ?

LES ÉTAPES CLÉS POUR VOS SALARIÉS

1 Votre salarié est informé qu'il peut bénéficier de Transitions Collectives. Il est convié à une **Information Collective** en présence d'un CEP. Il peut vérifier qu'il est éligible au dispositif au regard de la :

- Nature du contrat de travail
- Ancienneté dans l'entreprise



2 Il contacte et est **suivi individuellement** par un **Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP)**

- Pour être informé des métiers porteurs qui recrutent près de chez vous
- Pour être accompagné dans la définition de son propre projet de reconversion



3 Chaque salarié formalise et **dépose sa demande de financement de reconversion professionnelle** auprès de l'association **Transitions Pro IDF** (1 dossier individuel transCo, comprenant un volet employeur avec une autorisation d'absence)



4 Son projet est **examiné** par l'association **Transitions Pro**.
Si l'avis est favorable, la formation peut débuter.



5 Tout au long de la formation, le **CEP accompagne le salarié** jusqu'à l'aboutissement du projet.

A l'issue de sa formation, le salarié peut :

- SOIT réintégrer son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise
- SOIT rompre son contrat de travail (démission, rupture conv, licenciement) pour exercer son nouveau métier





**6/
Des acteurs spécialisés
sont là pour
vous appuyer
dans ces démarches ...**

LES ACTEURS DU DISPOSITIF



Identifie les secteurs et les entreprises qui décrochent et celles qui recrutent

Sensibilise et informe les entreprises au dispositif TransCo

Appuie les entreprises vers la signature d'**accords de GEPP** (via le **diag conseil RH**)

Identifie les **emplois fragilisés**

Formalise la liste via un **accord de GEPP**, consulte les IRP, dépose à la DIRECCTE

Informe les salariés impactés

Constitue et dépose le dossier collectif Transco

Information Collective aux salariés identifiés "fragilisés" avec ATPRO

Accompagne les salariés dans l'élaboration et la réalisation de leur projet

Garantit la **démarche volontaire** des salariés (CEP Obligatoire)

Assure le suivi pendant et après la formation

Coordonne les acteurs, avec la DIRECCTE

Informe OPCO, Entreprises, Direccte, salariés (info coll avec CEP)

Réceptionne, instruit, examine et analyse les dossiers TransCo

Accorde les financements via la CPI (enveloppe spécifique)

Paie les coûts liés à la formation

Ces **4 acteurs** collaborent en s'appuyant sur des **PLATEFORMES DE TRANSITIONS COLLECTIVES**

Pôle Emploi

Pôle Emploi

11 OPCO

pour vous accompagner sur TransCo



Employeur, vous ne connaissez pas votre OPCO ? RDV sur :

<https://www.transopco.info/>

Votre opérateur de compétences (OPCO):

- ❖ Il vous présente le dispositif Transitions Collectives
- ❖ Il peut vous accompagner dans l'identification des emplois fragilisés
- ❖ Au besoin, il peut vous proposer une prestation Conseil en Ressources Humaines finançable par l'OPCO ou l'Etat
- ❖ Il peut vous accompagner dans la mise en œuvre du dispositif

Le Conseil en Evolution Professionnelle pour accompagner vos salariés

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Un dispositif **individuel, gratuit et confidentiel** qui permet à vos salariés de faire le point sur leur situation professionnelle, de construire leur projet de reconversion professionnelle, de vérifier la faisabilité de leur projet et de les accompagner dans leurs démarches.

Pour identifier le bon CEP ?
<https://mon-cep.org/>

3 OPERATEURS CEP POUR ACCOMPAGNER VOS SALARIES DANS LEUR PROJET DE RECONVERSION



Pour les salariés
Cadres



Pour les salariés de droit
privé, **non cadres**



Pour les salariés dont le
**handicap constitue un
frein à l'emploi**

Transitions Pro IDF : 1 seul acteur régional aux côtés des entreprises et des salariés

Un rôle de coordination et d'information

Transitions Pro IDF :

- **Coordonne** aux côtés des services de l'Etat l'ensemble des acteurs
- **Communique** et contribue à faire connaître Transitions Collectives.

Un rôle de gestion et d'analyse des dossiers

TransCo

Transitions Pro IDF :

- réceptionne les dossiers
- Instruit et analyse
- puis **valide les demandes de financement** TransCo

Un rôle de financeur

Transitions Pro IDF :

- paie les **coûts pédagogiques** de la formation auprès de l'OF
- vous **rembourse la rémunération** des salariés qui se forment

Pour en savoir plus :

<https://www.transitionspro-idf.fr/>

AMI : 7 plateformes de Transitions Collectives en IDF

Elles permettent:

- d'identifier les **entreprises qui “décrutent” et celles qui recrutent**
- de **mettre en relation** les salariés en reconversion avec les entreprises qui cherchent à recruter
- de **“consolider l’offre de service”** et de **“rendre lisible”** TransCo
- de **favoriser le déploiement du dispositif TransCo**

AMI n°1 : En décembre 2021

AMI n°2 : à venir

AMI : 7 plateformes de Transitions Collectives en IDF



2 plateformes portées par un acteur national, présentes en IDF

PSA & OPCO EP



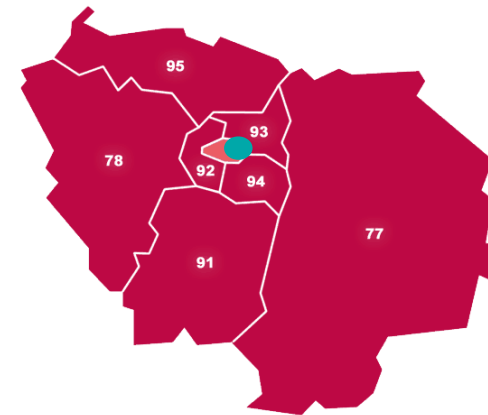
2 plateformes “Territoires d’industrie”

CDG Alliance & GOSB



1 plateforme de dimension régionale

S2H



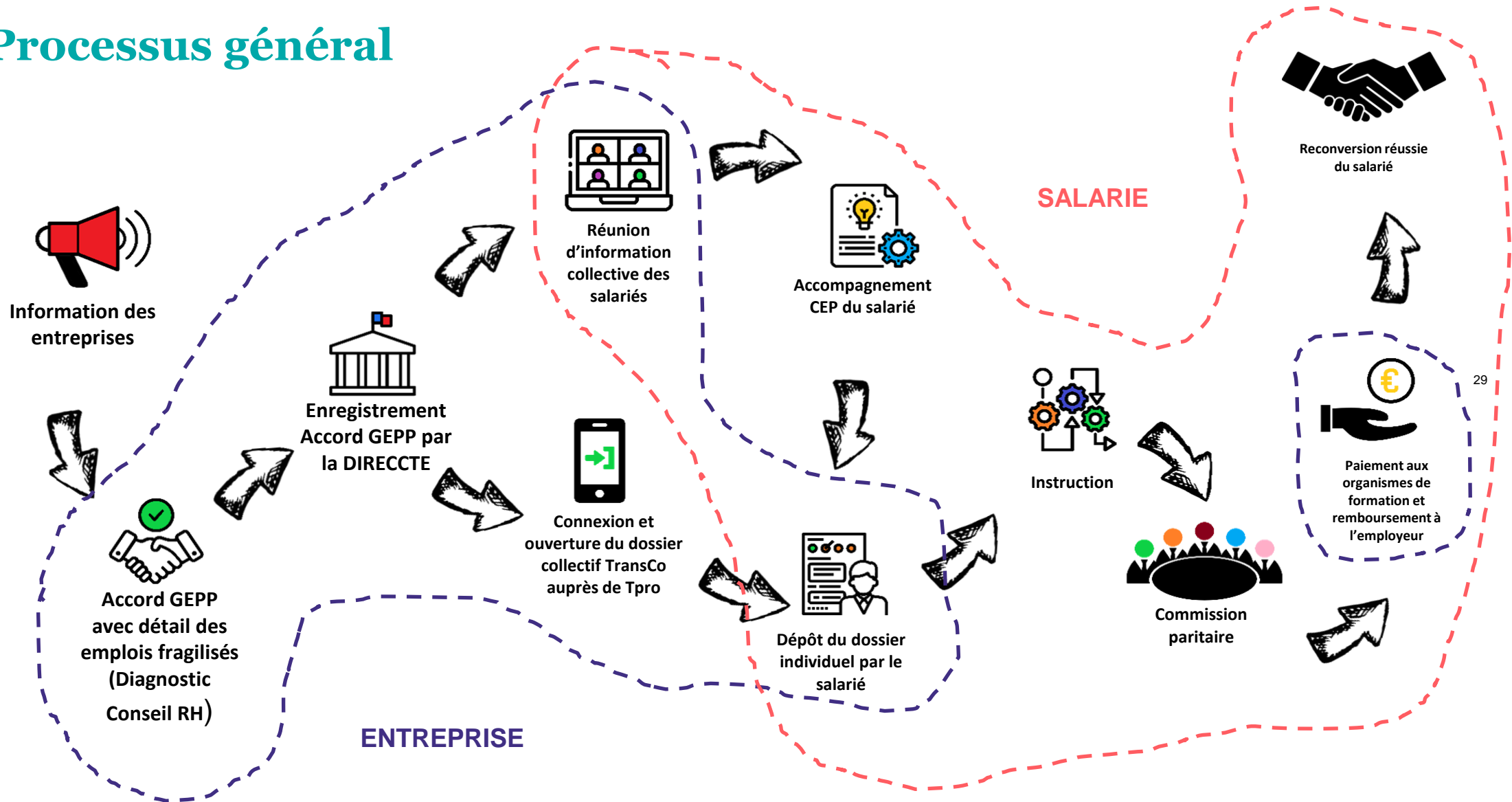
2 plateforme infra départementales

*EPEC
Saint Quentin en Yvelines*



7/
**Les étapes,
en synthèse...**

Processus général



Les délais de dépôt de dossier

En amont

Employeur

- Liste les emplois « fragilisés » et négocie avec ses IRP
- Dépose l'accord GEPP à la DRIEETS
- Sollicite une information collective animée par le CEP et Transitions Pro
- Dépose le dossier « chapeau » sur le site de Transitions Pro Île-de-France



- Assiste à la réunion d'information collective
- Définit son projet avec le CEP
- Réalise le positionnement avec l'organisme de formation
- Sollicite une autorisation d'absence auprès de son employeur

Salarié(e)

3 à 6 mois

avant le début de formation



- Dépose son dossier au plus tard à cette date auprès de Transitions Pro Île-de-France
- Reçoit au moins 1 mois avant son départ en formation la réponse de la commission paritaire

Salarié(e)

3 mois

avant le début de formation

Pendant la formation

Employeur

- Est remboursé chaque mois par Transitions Pro de la rémunération de son salarié (niveau de prise en charge selon taille de l'entreprise)



- Suit son parcours de formation entre 12 et 24 mois (2400h maximum)

Salarié(e)



- Demande la rupture de son contrat de travail
- OU
- Réintègre son entreprise

Salarié(e)

Après la formation



**8/
Pour aller plus loin et en
parler autour de vous...**

Employeurs, vous voulez en savoir plus et partager autour de vous ?

Plus d'information
sur notre page web :

<https://www.transitionspro-idf.fr/accueil-employeur/transitions-collectives-transco-employeur-tout-savoir/>

T
PRO

SELON LA TAILLE DE VOTRE ENTREPRISE,
L'ÉTAT PEUT PRENDRE EN CHARGE
[ET LE COÛT DE SA FORMATION
JUSQU'À 24 MOIS !]

TRANSITIONS
PRO Partenaire
d'avenir

AVEC [TRANSITIONS COLLECTIVES]
J'AIDE MES SALARIÉS À SE RECONVERTIR

Transitions collectives, une aide précieuse qui permet :

- 1 À VOS SALARIÉS DONT L'EMPLOI EST FRAGILE ET DE SE RECONVERTIR
- 2 DE RETROUVER DES PERSPECTIVES ET DE LA PROGRESER
- 3 DE FAVORISER LE BILANCIER SOCIAL POUR CONTRIBUER À LA RÉINTEGRATION DE L'ACTIVITÉ ET DES EMPLOIS

Comment l'État accompagne les entreprises ?

Selon la taille de votre entreprise, l'État peut prendre en charge la réinsertion de votre salarié en reconversion et le coût de sa formation jusqu'à 24 mois.

L'ÉTAT PEUT FINANCER JUSQU'À :

- 100% pour une entreprise de moins de 300 salariés
- 75% pour les entreprises de 300 à 1000 salariés
- 40% pour les entreprises de plus de 1000 salariés

Comment mettre en place Transitions collectives dans votre entreprise ?

- 1 Vous listez les emplois fragiles au sein de votre entreprise dans un accord DEPP, en impliquant, lorsqu'il y en a, les instances représentatives du personnel. Votre DPCO peut vous accompagner tout au long de la démarche.
- 2 Vous informez collectivement vos salariés des emplois fragiles au sein de l'entreprise, avec le Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP).
- 3 Vous déposez votre accord DEPP sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail. (vous recevez un récépissé).
- 4 Vous transmettez votre dossier - contenant votre accord DEPP - le récépissé du Ministère - à l'association Transitions Pro de votre région.

Après, c'est à vos salariés de jouer avec l'aide du CEP !

À quel sert mon DPCO ?

L'OPCO (OPérateur de Compétences) vous accompagne dans la mise en place du dispositif et sur l'identification des emplois fragiles.

Qu'est-ce qu'un emploi fragilisé ?

Il s'agit des emplois impactés par la crise sanitaire et économique actuelle, ou par la mutation du marché du travail. Ils concernent des métiers + porteurs + qui sont soit des métiers émergents issus de nouvelles activités professionnelles en plein essor, soit des métiers en tension dans des secteurs d'activité qui traditionnellement peinent à recruter.

C'est quel un accord DEPP ?

C'est un accord d'entreprise qui vise à protéger les emplois fragiles, afin que les salariés concernés puissent recourir au dispositif de Transitions collectives.

Modèle en téléchargement ici : https://travail-emploi.gouv.fr/OPCO/docs/modèle_accord_type_depp.docx

Et pour les entreprises de moins de 11 salariés ?

La consultation des salariés est directe - l'employeur présente la liste des emplois fragiles au sein et l'approuvant est obtenu à la majorité des deux tiers des salariés.

Quelle que soit la taille de votre entreprise, une information collective de dispositif peut être délivrée (préalablement à vos salariés par le Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP)).

Vous voulez informer vos **salariés**, vos représentants du personnel ?

Plus d'information
sur notre page web :

<https://www.transitionspro-idf.fr/accueil-particulier/transitions-collectives-tout-savoir-salarie/>

T
PRO



TRANSITIONS PRO Partenaire d'avenir

[TRANSITIONS COLLECTIVES]
VOTRE RECONVERSION PROFESSIONNELLE DANS UN MÉTIER QUI RECRUTE

Financé par
GOUVERNEMENT

La crise sanitaire accélère les mutations d'ordre économique et technologique : les entreprises doivent s'adapter. Pour disposer des compétences nécessaires à ces transformations, elles peuvent permettre à leurs salariés, dont les emplois sont fragilisés, de se reconverter vers des métiers porteurs dans leur bassin d'emploi, en mettant en place le dispositif Transitions collectives.

Pour vous, salarié, c'est la garantie d'une reconversion professionnelle sécurisée :

- VOUS ÊTES ACTEUR DE VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL ET ÊTES ACCOMPAGNÉ POUR CHANGER DE MÉTIER
- VOUS DÉVELOPPEZ VOS COMPÉTENCES DANS UN NOUVEAU MÉTIER
- VOUS CONSTRUISEZ UN NOUVEAU PROJET DE VIE DANS VOTRE RÉGION
- VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL EST MAINTENU PENDANT TOUTE LA DURÉE DE LA FORMATION

AVEC TRANSITIONS COLLECTIVES, VOUS REPRENEZ VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL EN MAIN !

Pour bénéficier du dispositif Transitions collectives :

- 1 Votre entreprise vous a présenté la liste des emplois fragilisés au cours d'une information collective. Vous savez que votre emploi est concerné.
- 2 Vous prenez contact avec votre Conseiller en Évolution Professionnelle (CEP) pour qu'il vous écoute et éclaire vos choix tout au long de la mise en œuvre de votre projet de reconversion. Il vous informera des métiers qui recrutent autour de chez vous.
- 3 Vous formalisez votre demande de financement de reconversion professionnelle auprès de l'association Transitions Pro de votre région.
- 4 Votre projet sera examiné par l'association Transitions Pro. Si l'avis est favorable, votre formation pourra débuter.
- 5 Après la décision de Transitions Pro, le CEP vous accompagne tout au long de votre parcours de formation et jusqu'à l'aboutissement de votre projet.

C'est quoi un « métier porteur » ?
Ce sont soit des métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité en plein essor, soit des métiers en tension dans des secteurs d'activité qui, traditionnellement, peinent à recruter. Retrouvez la liste des métiers porteurs sur le site internet de votre Préfecture de Région.

Rendez-vous sur : <https://mon-cep.org> pour trouver votre CEP

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE



9/ Annexes

Dépôt de l'Accord de GEPP auprès de la DRIEETS

Afin d'être valide et de permettre d'enclencher le dispositif TransCo, l'entreprise doit obligatoirement déposer son **Accord GEPP signé auprès des services de la DRIEETS** (ex: DIRECCTE).



Lien vers la plateforme :

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

- ✓ Ce dépôt s'effectue via une **plateforme de téléprocédure** du Ministère du travail.
- ✓ Un **récépissé** sera transmis en retour et demandé par Transitions Pro.

Choix du thème déclaré-niveau 1
« **Autres thèmes** (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail, etc.) », lors de la saisie dans l'onglet thèmes, accompagné de la mention « **TRANSCO** ».

Modèle d'accord de GEPP

Un **Accord de type GEPP** (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) est un accord collectif signé entre l'entreprise et des représentants des salariés à l'issue d'une négociation. Il a pour objectif d'anticiper et de prévoir l'évolution des ressources humaines.

 https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/docx/modele_accord-type-gepp.docx

Pour connaître les modalités de négociation de l'Accord selon la taille de votre entreprise : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-transitions_collectives.pdf

Modèle d'accord DE type GEPP

Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif « Transitions collectives » / la gestion prévisionnelle des transitions professionnelles au sein de l'entreprise X

ENTRE
La Société
au capital de euros,
immatriculée au... sous le numéro
dont le siège social est situé
représentée par

Et les organisations syndicales :
- XX représentée par
- XX représentée par
- XX représentée par

Ci-après dénommées ensemble « les parties »

Préambule

Les compétences sont au centre des enjeux des entreprises. L'un des enjeux de la crise est l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de 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 numériques et écologique apparaissent indispensables, maintien des compétences à l'échelle des territoires. Cette crise inédite est aussi une occasion pour renforcer encore les compétences dans la perspective de la reprise de l'activité.

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

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés de métiers menacés ou fragilisés, notamment en activité partielle et/ou en activité partielle qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation qui s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet des parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et de l'employeur. Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise X et des mutations auxquelles elle est confrontée, les parties décident, par la signature du présent accord, de recourir à « Transitions collectives ».

Article 1 (obligatoire) – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objectif la mise en œuvre du dispositif « Transitions collectives ». Par cet accord, les parties souhaitent identifier les métiers de l'entreprise X qui sont susceptibles d'évoluer économiquement, technologiquement ou par les transitions numériques et par les transitions numériques salariés qui exercent ces métiers pourront, sous réserve de l'accord de l'employeur, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».

Article 2 (obligatoire) – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à : [Décrire le champ d'application : groupe, entre etc.]

Article 3 (facultatif) – Présentation de la situation économique de l'entreprise

[Description/analyse d'éventuelles difficultés actuelles de l'entreprise]

Article 4 (facultatif) – Perspectives d'activité de l'entreprise à moyen-terme et stratégie de l'entreprise

[Description/analyse des évolutions anticipées de l'activité dans les deux ou trois prochaines années liées aux évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles ainsi qu'aux choix stratégiques de l'entreprise]

Article 5 (facultatif) – Perspectives de l'emploi de l'entreprise à moyen-terme

[Description/analyse de l'impact des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles et des choix stratégiques de l'entreprise sur l'emploi et les compétences dans l'entreprise]

Article 6 (obligatoire) – Identification des métiers fragilisés à moyen terme dont les salariés qui les exercent pourront bénéficier du dispositif « Transitions collectives »

Les salariés de l'entreprise qui exercent les métiers mentionnés au présent article l'annexe 1 pourront, sur la base du volontariat, après accord de l'employeur et acceptation de leur dossier par l'AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ». L'inscription dans ce parcours permettra à tous les salariés concernés qui le souhaitent de se former à des métiers porteurs et d'envisager une mobilité externe à l'entreprise.

Liste des métiers fragilisés à moyen terme au sein de l'entreprise [si elle ne fait pas l'objet d'une annexe 1]

Article 7 (obligatoire) – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour suivant le dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée de X ans. Il cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme.

Article 8 (obligatoire) – Suivi de l'accord

[Dans les entreprises d'au moins 50 salariés] le suivi de l'accord aura lieu lors de la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, prévue à l'article L. 2312-24 du code du travail.

[Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés] le suivi de l'accord aura lieu, au moins une fois par an, dans le cadre de la réunion du CSE.

[Dans les entreprises de moins de 11 salariés] l'employeur informe, au moins une fois par an, les salariés de la mise en œuvre du présent accord.

A l'issue de l'accord, un bilan sera présenté aux organisations syndicales/aux délégués du personnel/aux salariés à la date d'expiration de celui-ci.

Par la suite, une information sur ce bilan sera faite au CSE ou aux salariés.

Article 9 (obligatoire) – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

Article 10 (obligatoire) – Révision de l'accord

La révision de tout ou partie du présent accord peut être demandée : jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, par chaque partie signataire ou adhérente ; à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de conclusion d'un nouvel accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors de plein droit aux anciennes dispositions dont il est demandé la révision.

Un outil ludique pour vous aider



Vous devez négocier un accord de GEPP. Pour cela, vous devez **identifier vos interlocuteurs**, et respecter les procédures qui permettront de négocier et valider votre accord.



Des **délégués syndicaux** sont-ils présents dans votre entreprise ?



Vous devez obligatoirement négocier avec les délégués syndicaux. Votre accord sera validé s'il est signé par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) **majoritaire(s)**.



En l'absence de délégué syndical, les modalités de négociation et de validité des accords diffèrent selon la taille de votre entreprise.

Moins de 11 salariés

11 à 49 salariés

Plus de 50 salariés

Cliquez sur l'image correspondant à votre effectif pour découvrir celles qui s'appliquent à vous !

<https://view.genial.ly/60c0c65e8c15ec0d4f3b3000>

Accord collectif: Quelles modalités?

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-transitions_collectives.pdf

Moins de 11 salariés

- Consultation directe des salariés approuvé à la majorité des 2 tiers

De 11 à 20 salariés en l'absence d'un membre élu du CSE:

- Soit consultation directe des salariés et approuvé à la majorité des 2 tiers
- Soit accord négocié, signé avec un salarié mandaté (d'une organisation syndicale représentative) puis approuvé par les salariés à la majorité simple

Entreprise de 11 à 20 ou de 20 à 49 salariés avec représentants Elus:

- Soit accord négocié avec un Elu du CSE (mandaté ou non) et signé par les membres élus du CSE
- Soit accord négocié et signé par un salarié mandaté et approuvé par les salariés à la majorité simple

Au moins égal à 50 salariés

- Soit accord négocié, signé avec les élus du CSE mandatés et approuvé par les salariés à la majorité simple
- A défaut d'élus mandatés, accord négocié avec les Elus du CSE non mandatés puis signé par les membres élus du CSE
- A défaut d'élus souhaitant négocier, accord signé avec des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité simple

<https://www.aactidf.org/qualite-de-vie-au-travail/ressources/webinaire-laccord-de-gepp-dans-le-dispositif-transco>

Le dossier Employeur TRANSCO 1/2

Afin d'ouvrir les droits des salariés de l'entreprise à TransCo, l'entreprise doit **déposer un dossier « Chapeau » auprès de Transitions Pro IDF.**

L'entreprise a déjà un espace « client »

(a déjà eu un salarié en PTP ou VAE)

<https://atnet.transitionspro-idf.fr/?inscription>



L'entreprise n'a pas d'espace « client »/ n'a plus ses identifiants/ les codes ne fonctionnent pas



➤ Nous contacter: via le formulaire disponible sur <https://www.transitionspro-idf.fr/accueil-employeur/transitions-collectives-transco-employeur-tout-savoir/>

➤ Il vous sera demandé les éléments suivants:

- - SIRET,
- - adresse du SIRET,
- - coordonnées du contact (nom, prénom, fonction, tél, mail),
- - effectif national de la société,
- - Nom de l'OPCO de rattachement

Le dossier Employeur TRANSCO 2/3

Dans votre espace, vous aurez la possibilité de déposer ou de consulter votre dossier de Transition Collective

The screenshot displays the TRANSCO PRO user interface. On the left, a vertical navigation menu includes: Tableau de bord, Utilisateurs, Mes échanges, Votre identité, Mes dossiers, PTP en cours, Transitions Collectives, and Règlements. The main content area is divided into two panels. The top panel, titled 'Tableau de bord', features a welcome message and a 'Dispositif Transitions Collectives' section with a button labeled 'Je souhaite déposer mon dossier Transitions Collectives'. The bottom panel, titled 'Liste des dossiers Transco', shows a message 'Aucun dossier trouvé' (No dossier found).

Le dossier Employeur TRANSCO 3/3

Ce dossier au format numérique est notamment composé :

- Des éléments **d'identification de l'entreprise** (raison sociale, SIRET, effectif, personne contact...)
- De **l'accord de GEPP** + Récepissé fourni par la DRIEETS

[LIEN VERS TUTOS](#)



DOSSIER TRANSITIONS COLLECTIVES

ENTREPRISE

SIRET :

Raison sociale :

Estimation du nombre de salarié concernés par l'accord dans l'entreprise :

Effectif de l'entreprise :

NACE :

OPCO de rattachement :

Date prévisionnelle ou réelle de la réunion d'information :

Êtes-vous en lien avec un CEP : Opérateur :

Liste des métiers menacés :

CONTACT DÉDIÉ AU DISPOSITIF TRANSITIONS COLLECTIVES

Nom prénom :

E-mail :

Téléphone :

Fonction :

DOCUMENTS

- Liste des métiers menacés (entreprise de moins de 300 salariés) ou accord GEPP
- Récepissé de dépôt à la DIRECCTE

REPRESENTANT DE L'EMPLOYEUR

Je soussigné(e), Nom
En qualité d'employeur
.....
.....
.....

Date Rinn# à partir de l'adresse IP :



Faire le point tous les jours en continu

1. À notre Espace conseil de 9 h à 17 h 30 du lundi au jeudi et le vendredi de 11 h à 17 h 30
2. Au téléphone au 01 44 10 58 58 de 9 h à 17 h 30
3. Via votre espace personnel sur www.transitionspro-idf.fr



Vidéos / Chatbot

1. Sur notre chaine Youtube, découvrez nos capsules vidéos sur nos prestations
2. Echangez avec notre assistant virtuel disponible sur www.transitionspro-idf.fr 7/7 et 24 h / 24

PRO



Des réunions d'informations collectives (Webinaires)

POUR LES SALARIES : <https://www.transitionspro-idf.fr/accueil-particulier/webinar/>



Espace Ressources

1. Consultation de notre fond documentaire
2. Découverte d'univers professionnels et de métiers avec l'Explorateur des métiers
3. Orientation sur le logiciel Inforizon



Espace conseil
Place Johann Strauss
75010 PARIS
01 44 10 58 58
contact@transitionspro-idf.fr
www.transitionspro-idf.fr

Nous contacter :

Responsable Pôle Partenariats

Mona DEMARCHELIER

m.demarchelier@transitionspro-idf.fr

Analyse des besoins en emplois

Rémi CHEVET

r.chevet@transitionspro-idf.fr

Déploiement CléA

Françoise GOMES

f.gomes@transitionspro-idf.fr

Suivi du CEP

Laetitia GAMRASNI

l.gamrasni@transitionspro-idf.fr

OPCO/Entreprises

Aurélia PLOQUIN

a.ploquin@transitionspro-idf.fr

Retrouvez nous sur nos réseaux sociaux

