

Faire bénéficier aux salariés dont l'emploi est fragilisé, d'une action de formation d'aide à la reconversion professionnelle, prise en charge dans le cadre du FNE (Fonds Nationale de l'Emploi). Le salarié conserve son emploi et sa rémunération durant la période de formation.

S'adresse aux entreprises à mutation sectorielle, quelle que soit leur taille

Identification des métiers fragilisés > signature d'un accord-type GEPP à déposer et enregistrer

Accompagnement de l'OPCO dont l'entreprise dépend

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Prise en charge de l'action de formation pour les entreprises de moins de 300 salariés à 100%

Déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion sereine, préparée et assumée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État, dans le but d'accéder à un métier porteur* dans le même bassin de vie.

** Il s'agit de métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou de métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter.*

Qui est concerné ?

Votre entreprise fait face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable. **Vous avez besoin d'anticiper sur l'avenir pour rester compétitif** et vous souhaitez accompagner sereinement plusieurs salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations.

Votre entreprise a des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, santé, soins, etc). Vous pouvez être une entreprise d'accueil pour les salariés souhaitant se reconvertir.

3 étapes pour mettre en place Transitions collectives dans votre entreprise

1/ Identifier les métiers fragilisés au sein de l'entreprise

Quelle que soit sa taille, l'entreprise doit inscrire la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord-type [gestion des emplois et des parcours professionnels \(GEPP\)](#) qui permet à la direction des ressources humaines d'avoir une vision de

l'évolution des métiers de l'entreprise. L'entreprise dépose ensuite cet accord et l'enregistrer [en ligne](#).

[DOCX Télécharger le modèle d'accord de type GEPP \(format word Téléchargement \(16.8 ko\)\)](#)

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

2/ Informer les salariés susceptibles d'être éligibles à ce parcours de formation.

Une réunion d'information est assurée par l'un des opérateurs du Conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation de leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion.

3/ Déposer le dossier de Transitions collectives

Le dossier est déposé auprès de l'association Transitions Pro compétente de votre région, avec l'appui de l'OPCO, le cas échéant.

→ [Identifier les interlocuteurs OPCO](#)

→ [Trouvez l'ATPro de votre région](#)

Quel accompagnement pour votre entreprise ?

Plusieurs acteurs sont à votre écoute et à celle de vos salariés : votre opérateur de compétences (OPCO), votre association Transitions Pro, et bien entendu les services de l'État ([Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités \(DREETS-DDETS\)](#) de votre territoire). Votre OPCO vous accompagne dans l'entrée du dispositif et dans l'identification des emplois fragilisés et votre association Transitions Pro pour faciliter le recours au dispositif et fluidifier l'organisation des parcours de vos salarié(e)s.

Des conseillers en évolution professionnelle (CEP) seront mobilisés pour **accompagner vos salariés gratuitement** dans la construction de leur parcours de reconversion. Vous pouvez recommander à vos salarié(e)s de les contacter sur [mon-cep.org](#) ou [apec.fr](#) pour les cadres.

Quelle prise en charge ?

L'État prend en charge la rémunération des salariés (y compris les charges sociales légales et conventionnelles) et le **coût pédagogique des formations certifiantes** d'une durée maximale de 24 mois. La prise en charge des salaires à 100 % est limitée à un plafond de 2 fois le Smic, 90 % au-delà de ce plafond.

Selon la taille de votre entreprise, vous devrez vous engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes :

	Financement FNE Relance	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 %

En savoir plus :

PDF Dépliant : Transitions collectives pour les employeurs [Téléchargement \(504.9 ko\)](#)

PDF Questions-réponses sur les transitions collectives [Téléchargement \(934.7 ko\)](#)

