

« Transitions collectives » : un dispositif de la Formation Professionnelle Continue à redynamiser

Fruit des négociations entre les partenaires sociaux et le Ministère du Travail pour contrer les effets de la crise sanitaire sur les emplois, le dispositif "Transitions Collectives" a vu le jour début 2021.

Dispositif expérimental, Transitions Collectives, très vite surnommé "Transco", a été reconduit jusqu'en 2024 pour s'adresser aux salariés dont l'emploi était menacé et qui se positionnaient vers un métier porteur localement.

Il visait donc le double objectif d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant un licenciement mais également de répondre efficacement aux besoins de recrutement en local.

A l'heure où la reconduction du dispositif pour 2025 n'a pas été encore confirmée par le Ministère du Travail, quel bilan l'association Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine, qui porte le dispositif en région, tire-t-elle de ces 4 années ?



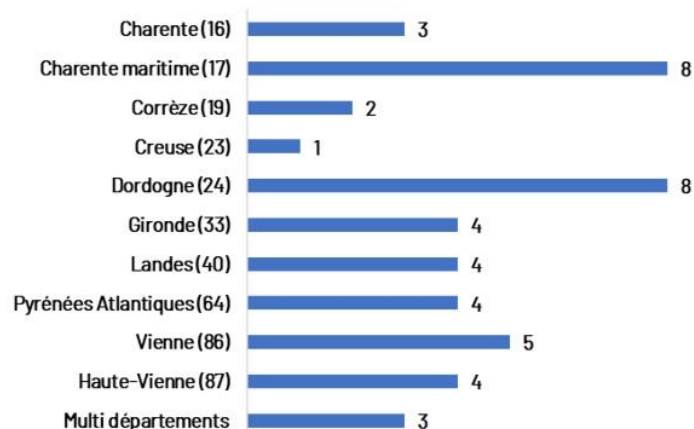
Un dispositif innovant conciliant les intérêts des employeurs et des salariés

"Transco" tenait son originalité du fait que, contrairement aux dispositifs classiques de reconversion (Projet de Transition Professionnelle, dispositif "démission-reconversion"...) où la mise en œuvre de la reconversion relève essentiellement de l'initiative individuelle du salarié, c'est l'employeur qui donne le coup d'envoi et non le salarié.

C'est donc un dispositif qui cherche à concilier les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés. L'objectif est ainsi côté employeur, d'anticiper les mutations économique, numérique, environnementale ou tout autre changement d'envergure et côté salarié, dans un deuxième temps, de réfléchir à son évolution professionnelle et ainsi anticiper la perte potentielle de son emploi.

Au total 2000 entreprises, sujettes à des difficultés ont été repérées en région. Toutes ont été contactées pour les sensibiliser au dispositif expérimental "Transco". Au fil du temps, ce sont les Délégués à l'Accompagnement des Reconversions Professionnelles (DARP), ces nouvelles figures créées par le Ministère du Travail et opérant au sein des DDETS (Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), qui en ont fait la promotion auprès des entreprises qu'ils rencontraient chaque mois. Pourtant seulement 46 employeurs ont fait les démarches entre 2021 et 2024 pour saisir cette opportunité.

Répartition par département des entreprises entrées dans le dispositif



Pourquoi si peu d'engouement ?

Bien que "Transco" ait bénéficié de financements permettant de prendre en charge l'intégralité des rémunérations des salariés en formation pendant deux ans en plus des coûts pédagogiques, le dispositif avait au départ une connotation trop négative pour les entreprises. Elles le percevaient comme un "red flag" cataloguant les entreprises rencontrant des signes de défaillance.

Un autre frein a été la difficulté des entreprises à anticiper. De fait, un certain nombre de celles qui n'ont pas recouru au dispositif, ont fini par licencier les salariés occupant des emplois fragilisés.

Par ailleurs, de nombreux employeurs, en donnant cette opportunité à leurs salariés, ont craint des départs en masse au sein de leurs effectifs, impactant de manière négative leurs capacités productives.

Parmi le millier de salariés à qui cette opportunité a été présentée lors des réunions d'information co-animées par les équipes de Transitions Pro, les Conseillers en Evolution Professionnelle (CEP) et les DARP, près de 200 salariés, soit 20%, ont pris l'initiative de rencontrer individuellement un CEP pour se faire accompagner et réfléchir à leur transition. Au final, une centaine ont mené à terme leurs démarches et ont déposé une demande de financement pour conserver leur salaire tout en se formant à un métier porteur en région.

Un dispositif de sécurisation des parcours professionnels

Néanmoins, pour les quelques dizaines de salariés ayant bénéficié du dispositif pendant ces 4 ans, "Transco" aura été une occasion unique de rebondir en évitant la case chômage. C'est le cas en premier lieu de cet animateur sportif, seul salarié d'une association corrézienne fortement impactée par la crise sanitaire, qui fin 2021, a pu se former tour à tour à l'électricité et à la plomberie pendant près de 18 mois.

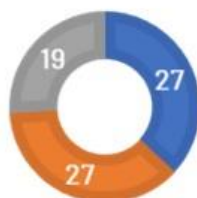
Anticiper : telle a été également la capacité de cette entreprise impactée par la transition énergétique et contrainte à réduire progressivement son activité d'extraction de carbohydrates. En proposant Transco à ses 16 salariés occupant des emplois fragilisés, cette entreprise charentaise a favorisé le dialogue social et 2 de ses salariés ont choisi de se former à un nouveau métier.

Autre exemple de réussite : les salariés de ce groupe immobilier en Dordogne, dont 80 emplois ont été impactés par la crise récente du secteur. Un quart d'entre eux en ont profité pour être accompagnés par un Conseiller en Evolution Professionnelle. Ils ont pu faire leurs choix en toute connaissance de cause et 5 ont pu ainsi se reconverter.

Au final, le dispositif aura permis de sécuriser les parcours de salariés, non seulement fragilisés dans leur emploi mais également vulnérables du fait de leur parcours antérieur. Ouvriers pour plus de 40% d'entre eux, ils étaient également plus d'un tiers à avoir plus de 45 ans et à ne pas avoir le bac avant d'adhérer au dispositif.

Niveau d'études avant Transco

■ Infra Bac ■ Niveau 4 et 5 ■ Niveau 6 et plus



L'obtention d'une nouvelle certification vers des métiers aussi variés que soudeur industriel, comptable, accompagnant éducatif et social ou conducteur de marchandises sur porteur, leur a permis un atterrissage en douceur vers une nouvelle vie professionnelle.

Nouvel élan ou fin du dispositif Transco ?

A l'heure où la poursuite du dispositif n'a pas encore été confirmée, les défaillances d'entreprises augmentent fortement. Ainsi, près de 16 000 ont été enregistrées en France au 2ème trimestre 2024 : une hausse de 15,9% par rapport au 2ème trimestre 2023 et de 57,1% par rapport au deuxième trimestre 2022. Le niveau de défaillances continue de dépasser les standards qui précédaient la crise sanitaire en 2018 et 2019 (respectivement 13 552 et 13 220).

La reconduction du dispositif TransCo semble donc entièrement légitime, afin de permettre aux employeurs d'engager le dialogue social avec leurs salariés occupant un emploi fragilisé. Il sera ensuite de la responsabilité de ces derniers de s'en saisir pour préparer leur reconversion professionnelle avec l'aide d'un CEP et de Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine.

Quel que soit leur choix, les salariés à qui "Transco" aura été proposé, auront été libres de décider de leur avenir professionnel.

A propos de Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine

Depuis le 1er janvier 2020, Transitions Pro a pris la relève du Fongecif pour accompagner les salariés du secteur privé dans le financement de leur projet de mobilité professionnelle.

Membre du réseau Transitions Pro, Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine œuvre au quotidien en collaboration avec l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation en région pour favoriser la mobilité professionnelle tout en répondant aux besoins en emploi du territoire.

Chaque année Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine accompagne ainsi près de 5 000 salariés dans la réalisation de leur projet de mobilité ou d'évolution professionnelle.

Plus d'informations : www.transitionspro-na.fr

Espace presse : <https://www.transitionspro-na.fr/espace-presse>

Contact presse

Philippe Berneau, Responsable Analyse et Développement
Tel : 05 56 69 28 84 / 06 28 48 06 50
Email : pberneau@transitionspro-na.fr

Céline Beauchamp, Responsable Communication
Tel : 05 56 69 35 67
Email : cbeauchamp@transitionspro-na.fr

