



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

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

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

<b>Référence</b>	NOR : MTRD2204269J (numéro interne : 2022/35)
<b>Date de signature</b>	07/02/2022
<b>Emetteurs</b>	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
<b>Objet</b>	Instruction relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance.
<b>Commande</b>	Déploiement du dispositif auprès des entreprises et mobilisation des acteurs territoriaux.
<b>Actions à réaliser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Informer les acteurs socio économiques du territoire, particulièrement les PME ;</li><li>- Repérer et accompagner les entreprises susceptibles de mobiliser « transitions collectives » ;</li><li>- Mobiliser les plateformes d'appui aux transitions professionnelles.</li></ul>
<b>Echéance</b>	Courant 2022.
<b>Contacts utiles</b>	Cheffe de projet « transitions collectives » auprès du Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle Martine KRAWCZAK Tél. : 01 44 38 28 57 Mél. : <a href="mailto:martine.krawczak@emploi.gouv.fr">martine.krawczak@emploi.gouv.fr</a> Sous-direction des mutations économiques et sécurisation de l'emploi Mission fonds national pour l'emploi Mathieu GUIBARD Tél : 01 44 38 32 72 Mél : <a href="mailto:mathieu.guibard@emploi.gouv.fr">mathieu.guibard@emploi.gouv.fr</a>

<b>Nombre de pages et annexes</b>	<p>26 pages + 7 annexes (15 pages)</p> <p>Annexe 1 - Elaboration des listes des métiers porteurs</p> <p>Annexe 2 - Modalités de négociation d'un accord collectif</p> <p>Annexe 3 - Modalités de négociation d'un accord collectif</p> <p>Annexe 4 - pièces constitutives du dossier salarié dans le cadre de Transitions collectives – Transco</p> <p>Annexe 5 - pièces constitutives du dossier salarié dans le cadre de Transco - Congé de mobilité</p> <p>Annexe 6 - Modèle de demande de prise en charge financière</p> <p>Annexe 7 - Modalités de mise en œuvre de la prise en charge des frais annexes dans le cadre de Transco - congé de mobilité</p>
<b>Catégorie</b>	Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs ou un calendrier d'exécution
<b>Résumé</b>	<p>La présente instruction abroge et remplace l'instruction du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance. Dans sa première partie, elle comprend des dispositions favorisant l'accès des petites et moyennes entreprises au dispositif Transitions collectives en ouvrant la possibilité aux entreprises de moins de 300 salariés d'intégrer ce dispositif 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).</p> <p>Dans sa deuxième partie, cette instruction prévoit un dispositif complémentaire, dénommé « Transco-congé de mobilité », ayant 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).</p> <p>Enfin, cette instruction précise 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.</p>
<b>Mention Outre-mer</b>	Le texte s'applique en l'état aux Outre-mer.
<b>Mots-clés</b>	Transitions collectives, reconversion professionnelle, projets de transition professionnelle, congés de mobilité, plateforme territoriale d'appui aux reconversions professionnelles, délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP)
<b>Classement thématique</b>	Formation professionnelle

<b>Circulaire / instruction abrogée</b>	Instruction n° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021 relative au déploiement du dispositif « Transitions collectives » prévu par France relance.
<b>Document opposable</b>	Oui
<b>Déposée sur le site Légifrance</b>	Oui
<b>Publiée au BO</b>	Non
<b>Date d'application</b>	Immédiate

Dans un contexte de fortes mutations économiques, l'ensemble des acteurs (entreprises, partenaires sociaux, institutionnels) s'accordent sur la nécessité à l'échelle des territoires de mieux sécuriser les transitions professionnelles et d'assurer le meilleur appariement possible entre l'offre et la demande de travail.

L'impact de ces transformations 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 « pack rebond » pour faire face à la crise.

Le Gouvernement avec les partenaires sociaux ont réfléchi aux mesures susceptibles de mieux organiser les transitions professionnelles, et de permettre ainsi 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 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 mais également de répondre efficacement aux besoins de recrutement dans tous les territoires. En ce sens, 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.

Il doit se construire en s'appuyant sur des plateformes d'appui aux transitions professionnelles qui visent à faciliter la mise en relation des entreprises ayant des salariés qui souhaitent se reconverter et des entreprises ayant des besoins de recrutement sur un même bassin d'emploi.

Un an après le lancement de ce dispositif, il est apparu nécessaire d'en faire évoluer certains paramètres pour en favoriser le déploiement. La présente instruction, dans sa première partie, vise à présenter les objectifs et caractéristiques, ainsi que les modalités de mise en œuvre opérationnelle des parcours effectués dans le cadre de Transitions collectives, intégrant des évolutions de nature à faciliter l'entrée des salariés d'entreprises de moins de 300 personnes et des salariés moins qualifiés.

Il est apparu également opportun de compléter le dispositif initial par un second volet pour soutenir les reconversions professionnelles de salariés optant pour un congé de mobilité dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective (RCC) ou d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Ce second volet s'inscrit également dans une logique d'anticipation de l'impact des mutations économiques.

La deuxième partie de cette instruction a pour objet de présenter les objectifs et caractéristiques, ainsi que les modalités de mise en œuvre opérationnelle de ce second volet, dénommé « Transco - Congé de mobilité ». La troisième partie est consacrée aux dispositions budgétaires afférentes au dispositif de Transitions collectives. La présente instruction précise les modalités d'une mobilisation accrue des plateformes d'appui aux transitions professionnelles (partie IV) ainsi que les modalités de pilotage et d'animation des deux volets de ce dispositif (partie V).

Je compte sur votre pleine mobilisation pour vous saisir de ces nouvelles possibilités, qui constituent une réponse à la fois aux tensions de recrutement mais également une solution pour faciliter les reconversions professionnelles dans un monde économique en pleine transformation.

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, slanted upwards to the right.

Elisabeth BORNE

## **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 reconvertir 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 réglementation<sup>1</sup> 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 ATPro, OPCO, aux CEP et publiées sur les sites des D(R)EETS et des préfectures.

---

<sup>1</sup> Réglementation mentionnée aux articles L.6323-17-1 et suivants du code du travail.

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.

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/> <sup>2</sup> .

Un récépissé est transmis à l'entreprise.

---

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

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.

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 ATPPro) 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 profession<sup>3</sup> : 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 ;

---

<sup>3</sup> 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.

- 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 ATPPro 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 travail<sup>4</sup>.

Selon la taille de l'entreprise d'origine, l'employeur devra s'engager à financer un reste à charge dans les conditions suivantes<sup>5</sup> :

---

<sup>4</sup>Article 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 1201<sup>e</sup> 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."

<sup>5</sup> 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

	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 %

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 réalisée 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 professionnelles<sup>6</sup>.

<sup>6</sup><https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F14018#:~:text=Lorsque%20le%20CPF%20de%20transition,d'une%20p%C3%A9riode%20de%20r%C3%A9%20C3%A9%20C3%A9rence>.

*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.

**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 mobilité<sup>7</sup>, soit dans le cadre d'une RCC<sup>8</sup> soit d'un accord de GEPP<sup>9</sup>. 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.

#### **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.

---

<sup>7</sup> Articles L. 1237-18 et suivants du code du travail

<sup>8</sup> Articles L. 1237-19-1 et suivants du code du travail

<sup>9</sup> Article L. 2242-20 du code du travail

*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 réalisée 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 AGORA<sup>10</sup>. 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..

## **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

---

<sup>10</sup> 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

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

## Annexe 1 : Elaboration des listes des métiers porteurs

### L'élaboration des listes métiers peuvent s'appuyer sur les travaux suivants :

- Une liste nationale de familles de métiers établie par la DGEFP reposant sur les priorités France Relance en identifiant les familles professionnelles qui connaîtront des déséquilibres (à court et moyen terme). Les métiers ont été choisis à partir de la confrontation des travaux sur les tensions sur le marché du travail (enjeu de court terme) et les travaux conduits par la DARES et France Stratégie (moyen terme) qui analysent les créations nettes d'emploi, les départs en fin de carrière, les mobilités professionnelles anticipées et les flux d'entrée estimés de jeunes débutants dans la famille professionnelle sur la période. Parmi les secteurs particulièrement identifiés à une échelle nationale on peut citer les secteurs liés aux transitions numériques et écologiques (le bâtiment, les travaux publics et la rénovation énergétique, les filières de l'énergie et de la mobilité, de la biodiversité et de la protection des écosystèmes et de la dépollution, de l'agriculture et l'agroalimentaire), des métiers transverses à l'industrie et des métiers porteurs dans les filières aéronautique, automobile, pharmaceutique, mais également les métiers liés à la santé avec des enjeux tout particuliers liés au grand âge.
- Les listes régionales élaborées dans le cadre des PRIC puisqu'il a été demandé aux régions d'identifier 3 à 5 filières/secteurs stratégiques et porteurs qui ont vocation à être repris dans chaque PACTE ;
- Les listes élaborées et validées par les ATPro ;
- Les outils travaillés conjointement entre Pôle emploi et la DARES sur les métiers en tension (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2019>) ;
- Les travaux conduits par le service public de l'emploi et notamment les diagnostics territoriaux ;
- Les listes élaborées par certaines branches professionnelles ;
- Les travaux des observatoires de branches, des CARIF-OREF ;
- Les propositions issues des plateformes territoriales de transition professionnelle lorsqu'elles seront installées.

## Annexe 2 : Modalités de négociation d'un accord collectif

Dans le cas des entreprises dépourvues de délégué syndical, diverses modalités de négociation adaptées sont mises en place en tenant compte de la taille et de la structure de ces petites entreprises :

- ▶ Dans les entreprises comprenant moins de 11 salariés (L. 2232-21 du code du travail) : consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.
  
- ▶ Dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE :
  - soit consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés,
  - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté<sup>11</sup> : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.
  
- ▶ Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou de 20 à moins de 50 salariés (L. 2232-23-1) :
  - soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté\* ou non) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
  - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté\* : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.
  
- ▶ Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :
  - l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés\* (L. 2232-24) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;
  - à défaut d'élu mandaté\*, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint – que sur les accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif) (L. 2232-25) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
  - à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés\* (L. 2232- 26) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple.

---

<sup>11</sup> Mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel.

**Accord relatif à la mise en œuvre de Transitions collectives 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 numérique 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 reconverter de manière apaisée, préparée et sécurisée.

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont menacés ou fragilisés, notamment en activité partielle et/ou en activité partielle de longue durée, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation. Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs. Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise X et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident, par la signature du présent accord, d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise 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 fragilisés par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numérique et écologique. Les salariés qui exercent ces métiers pourront, sous réserve de l'accord de l'employeur et de l'acceptation de leur dossier par l'AT-pro, 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, entreprise, établissement, etc.]*

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

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

---

<sup>12</sup> Ce modèle peut également être utilisé à la rédaction d'un accord GEPP dans le cadre de Transco- Congé de mobilité. Il convient en tout état de cause de spécifier le volet mobilisé, soit Transitions collectives – Transco, soit Transco – Congé de mobilité.

**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/à 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.

**Article 11 (obligatoire) – Modification de la législation**

L'application du présent accord est conditionnée à l'existence du dispositif « Transitions collectives ».

Si, pendant la durée de l'accord, des modifications du dispositif « Transitions collectives » interviennent et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur son application, les parties se réunissent dans les trois mois suivant la publication de ces modifications pour examiner les suites à y donner.

**Article 12 (obligatoire) – Publicité et dépôt**

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

A XXXXX , le XXXXX

Pour La Société

xxxx

Pour l'organisation syndicale X

xxxx

Pour l'organisation syndicale Y

xxxx

## **Annexe 4 : pièces constitutives du dossier salarié dans le cadre de Transitions collectives - Transco**

### **I. Pièces à communiquer par l'entreprise**

Afin d'initier son dossier de demande de prise en charge, l'entreprise transmet :

- L'accord de type GEPP identifiant la liste des emplois fragilisés dans l'entreprise et le récépissé de dépôt de l'accord délivré par la D(R)EETS ou, pour les entreprises de moins de 300 salariés, la liste des emplois fragilisés établie par l'employeur après information-consultation du CSE, accompagné du procès-verbal de la réunion du CSE pour les entreprises qui en sont pourvues ;
- Le récépissé de dépôt de l'accord GEPP délivré par la DREETS ou de liste des emplois fragilisés établie par l'employeur,
- Son RIB.

### **II. Pièces à communiquer par le salarié**

Les pièces à transmettre par le salarié sont prévues par l'article R. 6323-13 du code du travail, l'article 1<sup>er</sup> et les paragraphes I, II et IV de l'article 2<sup>nd</sup> de l'arrêté du 17 mars 2021 fixant la composition du dossier de demande de prise en charge financière d'un projet de transition professionnelle par une commission paritaire régionale interprofessionnelle, à l'exception des 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 7°, 10°, 11°, 12° et 16° du I de l'article 1<sup>er</sup>.

Le dossier du salarié comprend également un document attestant de la réalisation d'un accompagnement par un opérateur de conseil en évolution professionnelle, ainsi qu'un document formalisant l'accord du salarié pour mobiliser un parcours de Transitions collectives – Transco et l'accord de l'employeur à financer l'éventuel reste à charge. La formalisation de l'accord du salarié pour mobiliser un parcours de Transitions collectives – Transco et celle de l'accord de l'employeur à financer l'éventuel reste à charge font l'objet d'un document unique.

Pour les salariés réalisant une évaluation préalable des compétences et des connaissances relatives à l'accès au socle de connaissances et de compétences (CLEA), les pièces suivantes sont également à fournir :

- Une demande de prise en charge financière de l'évaluation préalable prévue à l'article D. 6113-33 du même code ;
- Une autorisation d'absence de l'employeur permettant au salarié de bénéficier de l'évaluation préalable, si l'évaluation préalable est effectuée pendant le temps de travail du salarié ;
- La fiche de salaire du mois précédent la demande, si la demande de prise en charge de l'évaluation préalable n'est pas déposée en même temps qu'une demande de prise en charge de Transitions collectives – Transco

### **III. Pièces à transmettre par le ou les organismes de formation**

Le dossier présenté par l'entreprise est également complété par les éléments suivants transmis par le ou les organismes de formation mobilisés pour la réalisation du parcours de formation :

- Le bilan de positionnement préalable à l'action de formation établi par le prestataire de formation, dans le respect des conditions prévues dans les conditions d'éligibilité de la présente partie. Le bilan de positionnement préalable tient compte, le cas échéant, des spécificités et des besoins en compensation liées à la situation de handicap du demandeur ;
- Le devis correspondant aux prestations prévues dans le cadre du parcours de formation qui fait l'objet de la demande de prise en charge ;
- Le relevé d'identité bancaire du prestataire de formation ;
- Le programme de formation ;



- Le référentiel de formation ;
- Le calendrier de la formation.

Il appartient aux prestataires de formation susceptibles d'intervenir dans le parcours de reconversion du salarié de communiquer les éléments mentionnés dans la demande de prise en charge financière prévue en annexe 6 de la présente instruction relevant de leur compétence.

<b>Annexe 5 : pièces constitutives du dossier salarié dans le cadre de Transco - Congé de mobilité</b>
--

### **I. Pièces à transmettre par l'entreprise**

Dans le cadre d'un parcours Transco - Congé de mobilité, la composition du dossier de demande de prise en charge présenté par l'entreprise comprend :

- L'accord de RCC ou de GEPP conclu au sein de l'entreprise prévoyant la possibilité pour les salariés occupant des métiers fragilisés et faisant le choix de quitter l'entreprise dans le cadre d'un congé de mobilité, de bénéficier du dispositif Transco - Congé de mobilité ;
- Le récépissé de dépôt de l'accord GEPP délivré par la D(R)EETS ou, pour un accord RCC, la décision de validation de l'accord par la DREETS ;
- Son RIB.

### **II. Pièces à transmettre par le salarié**

Le salarié transmet les pièces suivantes :

- Une demande de prise en charge financière intégrant notamment les éléments fournis dans l'annexe 6 de la présente instruction ;
- Le contrat de travail du salarié ;
- Le cas échéant, la copie du courrier d'admission en formation ;
- Le cas échéant, la copie de l'avis d'inaptitude au poste actuel établi par un médecin du travail et/ou de la démarche engagée ;
- Le relevé d'identité bancaire du salarié lorsque le salarié demande la prise en charge de frais annexes mentionnés au II-3. de la deuxième partie de la présente instruction ;
- La copie des douze derniers bulletins de salaire du salarié pour le calcul du montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-18-3, du 3° de l'article L. 5123-2 et de l'article R. 5123-2 du code du travail ;
- Le cas échéant, l'accord de la caisse mentionnée aux articles L. 323-3-1 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale et L. 732-4 et L. 752-4 du code rural et de la pêche maritime lorsque le projet de reconversion professionnelle est réalisé pendant un arrêt de travail.

Le dossier du salarié comprend également un document écrit du salarié volontaire exprimant son choix de bénéficier du congé de mobilité dans le cadre du parcours Transitions collectives – Congé de mobilité, dans les conditions prévues par l'accord RCC ou GEPP, ainsi qu'un document de l'employeur exprimant son accord de prise en charge des frais pédagogiques non pris en charge par le FNE-formation. La formalisation de l'accord du salarié pour mobiliser un parcours de Transitions collectives – Congé de mobilité et celle de l'accord de l'employeur à financer l'éventuel reste à charge font l'objet d'un document unique.

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 composée des pièces suivantes :

- Une demande de prise en charge financière de l'évaluation préalable prévue à l'article D6113-33 du même code ;
- Une autorisation d'absence de l'employeur permettant au salarié de bénéficier de l'évaluation préalable, si l'évaluation préalable est effectuée pendant le temps de travail du salarié ;
- La fiche de salaire du mois précédent la demande, si la demande de prise en charge de l'évaluation préalable n'est pas déposée en même temps qu'une demande de prise en charge de Transco – Congé de mobilité.

### **III. Pièces à transmettre par le ou les organismes de formation**

Le dossier présenté par l'entreprise est également complété par les éléments suivants transmis par le ou les organismes de formation mobilisés pour la réalisation du parcours de formation :

- Le bilan de positionnement préalable à l'action de formation établi par le prestataire de formation, dans le respect des conditions prévues dans les conditions d'éligibilité de la présente partie. Le bilan de positionnement préalable tient compte, le cas échéant, des spécificités et des besoins en compensation liées à la situation de handicap du demandeur ;
- Le devis correspondant aux prestations prévues dans le cadre du parcours de formation qui fait l'objet de la demande de prise en charge ;
- Le relevé d'identité bancaire du prestataire de formation ;
- Le programme de formation ;
- Le référentiel de formation ;
- Le calendrier de la formation.

Il appartient aux prestataires de formation susceptibles d'intervenir dans le parcours de reconversion du salarié de communiquer les éléments mentionnés dans la demande de prise en charge financière prévue en annexe 6 de la présente instruction relevant de leur compétence.

## Annexe 6 : Modèle de demande de prise en charge financière

### I. PRESTATAIRE DE FORMATION

- Dénomination sociale du prestataire ;
- Adresse postale et courriel du prestataire ;
- Téléphone(s) du prestataire ;
- Numéro de déclaration d'activité et numéro SIRET du prestataire ;
- Date et nom de l'organisme certificateur ou de l'instance de labellisation ayant délivré la certification mentionnée à l'article L. 6316-1 du code du travail ;
- Dans le cas d'une formation en tout ou partie à distance rémunérée, l'identification par le prestataire de formation de la nature des pièces à conserver pour justifier de l'assiduité du bénéficiaire du projet de transition professionnelle.

### II. DEMANDEUR

- Nom de naissance, nom d'usage, nom marital, prénoms, sexe, date et lieu de naissance du demandeur ;
- Numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques (NIR) ;
- Le cas échéant, indication d'une situation de handicap ou du statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi du demandeur ; – Adresse postale de la résidence principale et courriel du demandeur ;
- Téléphone(s) du demandeur ;
- Présentation du parcours professionnel du demandeur (parcours professionnel et parcours de formation) ;
- Identification de la situation professionnelle du demandeur lors du projet de transition professionnelle (statut pendant le parcours de formation, temps mobilisé pour se former, temps exercice d'une activité salarié) ;
- Le cas échéant, souscription d'une assurance volontaire individuelle contre le risque des accidents du travail et maladies professionnelles lorsque la formation se réalise en totalité hors temps de travail.

### III. EMPLOYEUR

- Dénomination sociale de l'employeur actuel du demandeur ;
- Adresse postale et courriel de l'employeur actuel du demandeur ;
- Téléphone(s) de l'employeur actuel du demandeur ;
- Numéro SIRET de l'employeur actuel du demandeur ;
- Adresse postale du lieu de travail du demandeur ;
- Pour les employeurs publics, l'opérateur de compétences ayant reçu la contribution mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 6323-20-1 du code du travail.

### IV. PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE DANS LE CADRE DE TRANSITIONS COLLECTIVES

- Présentation du projet de transition professionnelle du demandeur précisant le volet mobilité (Transitions collectives - Transco ou Transco - Congé de mobilité) ;
- Passage devant un conseiller en évolution professionnelle : O/N ;
- Mobilités envisagées à l'issue de l'action de formation (mobilité géographique notamment) ;

- Formation sollicitée : programme et calendrier détaillés de l'action de formation en entreprise comprenant, au regard de leur durée, une répartition mensuelle sur la base de laquelle est délivrée l'autorisation d'absence du salarié établie par l'employeur. Dans le cas d'une formation en tout ou partie à distance rémunérée, le programme et calendrier détaillé de l'action de formation comprend une répartition mensuelle de la durée moyenne de l'action de formation sur la base de laquelle est délivrée l'autorisation d'absence du salarié établie par l'employeur ;
- Formation sollicitée : lieux d'accueil de la formation en présentielle ;
- Formation sollicitée : montant des frais pédagogiques et des frais d'inscription à l'action de formation ;
- Formation sollicitée : pour le stage pratique en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le projet de transition professionnelle, l'extrait et la référence du texte issu du ministère ou de l'organisme certificateur au sens de l'article L. 6113-2 du code du travail fixant la durée de celui-ci.

## **Annexe 7 : Modalités de mise en œuvre de la prise en charge des frais annexes dans le cadre de Transco - congé de mobilité**

Conditions d'attribution des aides

Le suivi de la formation par le bénéficiaire d'un projet de formation dans le cadre de Transco - Congé de mobilité peut occasionner des frais annexes, composés des frais de transport, de repas et d'hébergement.

L'autorisation de réalisation du projet délivrée par Transitions Pro peut être accompagnée par un accord de prise en charge octroyant une aide à la mobilité et, pour les territoires d'Outre-Mer, une aide spécifique complémentaire pour les bénéficiaires relevant des Transitions Pro Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et Réunion.

Les conditions d'attribution et de versement de ces aides sont les suivantes :

### ➤ **Conditions applicables à l'octroi de l'aide à la mobilité et des aides spécifiques**

Le bénéfice d'une aide (aide à la mobilité ou aide spécifique complémentaire) est conditionné :

- à une demande du salarié au titre de son dossier de demande de prise en charge. Son octroi est systématique dès lors que le projet de formation sollicitant cette aide est autorisé par Transitions Pro.
- à l'absence de la prise en charge de ces frais par un autre financeur.

Transitions Pro ne peut réduire le montant prévu au titre du barème présent au 2. de la présente annexe ou supprimer le principe de l'octroi d'une aide.

### ➤ **Condition complémentaire applicable à l'octroi de l'aide à la mobilité : un trajet minimum**

L'aide à la mobilité est disponible auprès de toutes les Transitions Pro.

Outre le respect des conditions mentionnées au 1. de la présente annexe, son octroi est conditionné au respect d'une condition complémentaire, celle d'une différence minimum par rapport au trajet lieu de domicile principal<sup>13</sup> et lieu de travail :

- Pour la période en organisme de formation, pour un organisme de formation établi dans la région du domicile du salarié ou hors de cette région : le demandeur peut bénéficier d'une aide à la mobilité dès lors que la différence entre la distance du trajet (aller) entre le domicile et le lieu de travail et celle entre le domicile et lieu de formation est égale ou supérieure à 20 kms ;
- Pour la période de stage en entreprise : le demandeur peut bénéficier d'une aide à la mobilité dès lors que la différence entre la distance du trajet (aller) entre le domicile et le lieu de travail et celle entre le domicile et le lieu de stage est égale ou supérieure à 20 kms.

Le calcul du nombre de kilomètres s'effectue sur le site <https://fr.mappy.com/> avec l'option « itinéraire le plus court » et de ville à ville.

**Cette condition complémentaire liée au trajet minimum est aménagée pour deux publics spécifiques selon les modalités suivantes :**

---

<sup>13</sup> Lieu de résidence figurant dans le dossier (contrat de travail, bulletin de salaire) au jour de la transmission de la demande.

- Pour les demandeurs dont la rémunération prise en charge au titre du congé de mobilité est inférieure à 1000 € brut, une règle spécifique d'octroi est prévue :
  - o Le versement de l'aide à la mobilité est systématique et sans condition de distance minimale sur la base de la première tranche prévue au titre du barème (soit 8€/jour de présence) ;
  - o A compter de 50 kms, il se voit appliquer la tranche correspondante à son kilométrage et au lieu de formation ou de stage.
- Pour les demandeurs relevant de la compétence de Transitions Pro Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte ou Réunion souhaitant se former en dehors de leur territoire, il sera appliqué la tranche correspondante à la distance entre le domicile secondaire (lieu faisant l'objet d'un justificatif d'hébergement) et le lieu de formation (ou de stage) sans comparaison avec le trajet entre lieu du domicile principal et le lieu de travail.

1. Forme, barème et conditions de versement de l'aide à la mobilité et des aides spécifiques.

L'aide à la mobilité correspond à un forfait global de prise en charge des frais de déplacement, de repas et d'hébergement. Elle prend la forme d'un forfait journalier. Le versement mensuel de ce forfait est conditionné à la présence effective du bénéficiaire en formation et/ou en stage en entreprise attestée par la transmission du certificat de réalisation établi par l'organisme de formation. Une même journée cumulant formation et stage en entreprise ne peut faire l'objet que d'une seule aide forfaitaire.

Le barème de l'aide à la mobilité prévoit différentes tranches au regard de la distance obtenue au titre de la recherche et, le cas échéant, le nombre d'habitants de la ville du lieu de formation ou du lieu de stage en entreprise. Au regard de la spécificité de son territoire couvert par un même réseau de transport en commun, un barème dédié est prévu au titre de l'aide à la mobilité des demandeurs relevant de Transitions Pro Ile-de-France.

Dès lors que le dossier relève de la compétence de Transitions Pro Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte ou Réunion, une aide spécifique complémentaire est prévue afin de prendre en compte la particularité des frais de transport et/ou d'hébergement des bénéficiaires relevant de ces territoires. Cette aide spécifique est versée sous la forme d'un remboursement aux frais réels plafonnés et selon une fréquence spécifique (mensuelle ou à la fin de la formation selon son objet) et sous réserves de la présence effective du bénéficiaire en formation et/ou en stage en entreprise attestée par la transmission du certificat de réalisation établi par l'organisme de formation et de la production des factures liées aux dépenses afférentes.

Aucune aide à la mobilité ou aide spécifique n'est versée dans les cas suivants :

- pour les journées de formation suivie à distance ;
- pour les journées de stage en entreprise, se déroulant au sein de l'entreprise du salarié (appréciée au niveau du n° SIREN) ;

Sous réserve de l'application de la modalité spécifique d'octroi de l'aide à la mobilité prévue pour les demandeurs dont la rémunération prise en charge au titre du congé PTP est inférieure à 1000 € brut, le barème applicable et les conditions de versement de l'aide à la mobilité et des aides spécifiques sont les suivantes :

Tranches	Nombre de kilomètres obtenus au titre de la recherche ou lieu de formation ou stage	Type d'aide et montant pendant la formation et/ou le stage en entreprise	Fréquence du versement et justificatif(s)
Tranche 1	Entre 20 et 49 kms (inclus)	<b>Aide à la mobilité</b> : forfait de 8 €/jour de présence	Paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation
Tranche 2	Entre 50 et 299 kms (inclus)	<b>Aide à la mobilité</b> : forfait de 16 €/jour de présence	
Tranche 3 : Villes de moins de 200 000 habitants	A partir de 300 kms	<b>Aide à la mobilité</b> : forfait de 19 €/jour de présence	
Tranche 3 bis : Villes à partir de 200 000 habitants	A partir de 300 kms	<b>Aide à la mobilité</b> : forfait de 25 €/jour de présence	
Bénéficiaires relevant de Transitions Pro Île-de-France	Lieu de formation (ou stage) en Ile-de-France	<b>Aide à la mobilité</b> : remboursement de 50% de l'abonnement du titre de transport (Navigo) au regard du nombre de zones nécessaires	Paiement mensuel sous réserves : - de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation - du justificatif de paiement Navigo
	Lieu de formation (ou stage) en dehors de l'Île de France	<b>Aide à la mobilité</b> : forfait journalier octroyé dans le respect des tranches 1 à 3 bis	Paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation
Bénéficiaires relevant de Transitions Pro Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte ou Réunion	Lieu de formation (ou de stage) dans la région d'intervention de Transitions Pro	<p><b>Aide à la mobilité</b> : forfait journalier octroyé dans le respect des tranches 1 à 3 bis</p> <p><b>Aide spécifique « Transports fluviaux ou liaisons archipel »</b> (réservée aux bénéficiaires relevant des Transitions Pro Guyane et Guadeloupe) : frais réels pour un aller/retour (pirogue/bateau/avion) du domicile principal (lieu de la commune de l'intérieur pour la Guyane ; île de l'archipel pour la Guadeloupe) au lieu de formation ou de stage (situé au littoral pour la Guyane ; situé sur une autre île de l'archipel pour la Guadeloupe)</p> <p><b>Aide spécifique hébergement</b> (chambre/Studio/hôtel) : (réservée aux bénéficiaires relevant de Transitions Pro Guyane) : : remboursement aux frais réels plafonnés (plafond de 300€ par mois applicable à défaut de plafond inférieur fixé par Transitions Pro)</p>	<p><b>Aide à la mobilité</b> : paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation</p> <p><b>Aide spécifique « Transports fluviaux ou liaisons archipel »</b> : paiement mensuel sur présentation de factures relatives aux déplacements pour les frais fluviaux</p> <p><b>Aide spécifique « hébergement »</b> : paiement mensuel sous réserve : - de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation - de la présentation des copies des quittances de loyer et du bail (chambre/studio) ou des factures (hôtel)</p>



	<p>Lieu de formation (ou de stage) hors de la région d'intervention de Transitions Pro</p>	<p>Aide à la mobilité : forfait journalier octroyé dans le respect des tranches 1 à 3 bis (4) –</p> <p><b>Aide spécifique « Transports »</b> : remboursement aux frais réels plafonnés (plafond de 1000€ applicable à défaut de plafond inférieur fixé par Transitions Pro) d'un seul trajet aller-retour en classe économique ou équivalente (3) ainsi que des frais liés à ce trajet de l'aéroport au domicile secondaire, en transport en commun (RER/Métro/Bus/Tram), en entreprise de transport (taxi ou VTC) (2).</p> <p><b>Aide spécifique hébergement</b> (chambre/studio/hôtel) (réservée aux bénéficiaires du PTP dont la rémunération durant le congé est inférieure ou égale à 1,5 SMIC) : remboursement aux frais réels plafonnés (plafond de 300€ par mois applicable à défaut de plafond inférieur fixé par Transitions Pro</p>	<p><b>Aide à la mobilité</b> : paiement mensuel sous réserve de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation</p> <p><b>Aide spécifique « Transports »</b> : paiement à l'issue de la formation sous réserves</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation,</li> <li>- de la présentation de factures.</li> </ul> <p><b>Aide spécifique « hébergement »</b> : paiement mensuel sous réserves :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de l'assiduité attestée par le certificat de réalisation</li> <li>- de la présentation des copies des quittances de loyer et du bail (chambre/studio) ou des factures (hôtel)</li> </ul>
<p>(1) Selon l'INSEE : Paris, Lyon, Marseille, Toulouse, Nice, Nantes, Strasbourg, Montpellier, Bordeaux, Lille, Rennes.</p> <p>(2) Ne sont pas pris en compte les frais liés aux déplacements liés à la location de véhicule ou vélo.</p> <p>(3) La classe économique doit être privilégiée. Cependant, la prise en charge d'un voyage dans une autre classe est possible sur remise d'un justificatif démontrant que les conditions tarifaires sont les mêmes ou sont plus avantageuses que celles d'un voyage en classe économique</p> <p>(4) Pour le bénéficiaire d'un PTP domicilié en Outre-Mer se formant dans un autre territoire, il sera retenu la tranche correspondante à la distance entre le domicile secondaire ((lieu faisant l'objet d'un justificatif d'hébergement) et le lieu de formation (ou de stage) sans comparaison avec le trajet entre lieu du domicile principal et le lieu de travail.</p>			