



LE LAB' DES DÉCIDEURS | RESSOURCES HUMAINES

32

TRANSITIONS COLLECTIVES 5 ÉTAPES POUR METTRE EN PLACE LE DISPOSITIF

Lancé le 15 janvier 2021 par le gouvernement, le dispositif "transitions collectives" devrait permettre aux entreprises de réorienter les salariés occupant des emplois fragilisés vers des métiers "porteurs". Un outil intéressant, à condition de bien accompagner les personnes concernées. Par Ève Mennesson.

1 SE RENSEIGNER SUR LE DISPOSITIF

Avant d'instaurer le dispositif "Transitions Collectives" (Transco), il est nécessaire de le comprendre pour s'assurer qu'il convient à la situation de son entreprise. Avec Transco, le gouvernement souhaite permettre aux entreprises d'anticiper les mutations sectorielles en proposant des solutions de mobilité aux personnes occupant des emplois dit "fragilisés" pour les orienter vers des métiers

"porteurs". C'est un dispositif complémentaire à la reconversion individuelle et qui se positionne bien en amont d'un PSE pour proposer aux salariés une transition douce. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, il n'est pas réservé aux entreprises en difficultés : "Il peut également intéresser des entreprises qui s'orientent vers de nouvelles options stratégiques et qui doivent pour cela se séparer de compétences", pointe Jean-Marie Bastiani, directeur général de





►►► Transitions Pro Centre-Val de Loire. Il y a donc des subtilités à cerner. Ne pas hésiter, donc, à se renseigner auprès de différents organismes : OPCO, Direccte, Transitions Pro ou encore des organismes comme le Medef.

2 IDENTIFIER LES EMPLOIS "FRAGILISÉS"

Deuxième étape : identifier dans son entreprise les emplois "fragilisés". Cela veut dire non seulement repérer les emplois menacés par les métamorphoses de son environnement (modes de consommation notamment) mais aussi déterminer les compétences dont l'entreprise n'aura plus besoin en fonction de son évolution stratégique. Bonne nouvelle, cette analyse peut être accompagnée par les OPCO, Transitions Pro ou la Direccte.

3 FAVORISER LE DIALOGUE

L'identification des emplois "fragilisés" doit conduire, quelle que soit la taille de l'entreprise, à un accord de type Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), mais allégé. Un dialogue sur le sujet doit donc être engagé avec les partenaires sociaux. *"Même si les entreprises ont déjà mis en place des accords de GEPP, ces derniers doivent être remis sur la table pour intégrer la notion d'emplois fragilisés et de transitions collectives. Les partenaires sociaux doivent donc être réinvités pour, derrière, aboutir à un accord*

34



collectif", souligne Jean-Marie Thuillier, directeur au sein de BPI Group. Il conseille d'aller vers des accords opérationnels afin qu'ils soient véritablement utiles à l'entreprise. Au-delà des partenaires sociaux, il est intéressant de mettre en place un dialogue autour des "transitions collectives" avec l'ensemble des salariés, afin de réellement identifier les compétences de chacun. Marie-Liesse Morgaut, directrice générale du cabinet Nexmove, recommande quant à elle d'échanger avec d'autres entreprises sur le dispositif, afin de réfléchir ensemble à en faire quelque chose d'efficace.

4 INFORMER ET RASSURER LES SALARIÉS

Ces dialogues et échanges sont nécessaires pour informer et rassurer les salariés concernés par le dispositif. Il est d'ailleurs obligatoire d'organiser une réunion d'information faisant intervenir un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour expliquer le dispositif plus longuement aux salariés. Pour Jean-Marie Thuillier, cette réunion doit avant tout rassurer les salariés et leur donner envie d'intégrer le dispositif. *"Il y a un dialogue à avoir avec les différents acteurs de l'emploi autour des métiers porteurs pour être en mesure d'apporter cette information aux salariés"*, insiste-t-il. Il invite également à mettre en place des actions de découverte, voire d'immersion en entreprise.

5 DÉPOSER LE DOSSIER DE TRANSITIONS COLLECTIVES

Une fois ces efforts de communication menés, il est temps de déposer un dossier "Transitions collectives" auprès de l'association Transitions Pro compétente de la région. Ceci permet notamment de traiter les demandes de financement de formations individuelles (l'Etat prend en charge 100 % du financement pour les entreprises de moins de 300 salariés). ■

EN CAS DE PROBLÉMATIQUES DE RECRUTEMENT

Le dispositif "transitions collectives" s'adresse aux entreprises qui ont identifié des emplois "fragilisés" en leur sein mais aussi à celles qui ont des problématiques de recrutement sur des métiers dits "porteurs". Si votre entreprise est dans le deuxième cas, il s'agit de se faire connaître auprès des OPCO afin de pouvoir accueillir des salariés passés par le dispositif Transco.