

« *Le dispositif Transitions collectives est une alternative aux PSE* », Ph. Debruyne

Publié le [8 février 2021](#)

Le président de Certif Pro, Philippe Debruyne, revient sur l'ambition du nouveau dispositif Transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et de former les salariés à des métiers d'avenir sur leur bassin d'emploi sans passer par la case chômage. La cible : les PME-PMI de moins de 300 salariés.

Quelle est l'ambition du nouveau dispositif Transitions collectives ?

L'ambition de TransCo est de proposer une alternative aux PSE. Avec la crise sanitaire actuelle, des entreprises doivent engager une réflexion stratégique et se reposer la question de leur modèle économique, pour l'adapter, absorber le choc de cette crise et continuer à exister demain. Cette réflexion sur le business model de l'entreprise peut fragiliser les emplois. Aujourd'hui, dans le meilleur des cas, l'entreprise propose aux salariés dont l'emploi est menacé une reconversion professionnelle en interne en utilisant par exemple la Pro-A. Mais **pour ceux à qui l'entreprise ne propose pas de perspective, la solution jusqu'ici c'était le PSE**. Le dispositif Transitions collectives c'est l'opportunité de repositionner des salariés sur des métiers porteurs dans leur bassin d'emploi en les formant, sans les faire passer par la case chômage.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Toutes les entreprises ont accès à TransCo mais il y a un axe fort sur les entreprises de moins de 300 salariés. Pour elles, le financement des Transitions collectives est intégralement pris en charge. L'une des conditions pour déployer le dispositif est de disposer d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (anciennement GPEC) dans lequel les emplois fragilisés sont clairement identifiés. Or les entreprises de moins de 300 salariés n'ont pas d'obligation de négocier sur ces sujets aujourd'hui. Pour permettre à ces entreprises de s'emparer rapidement de Transitions collectives, **un modèle d'accord de GEPP est proposé pour que leurs partenaires sociaux ne partent pas d'une feuille blanche**. De plus, les Opco et les Direccte ont pour mission d'apporter un appui technique aux entreprises sur le sujet. Ensuite tout l'enjeu sera d'articuler le dialogue social dans les entreprises et le dialogue social au niveau territorial.

Quelles sont les conditions de la réussite de ce dispositif ?

Pour qu'il fonctionne, les acteurs territoriaux doivent se parler, travailler ensemble : les entreprises dont les emplois sont fragilisés et celles en manque de compétences, mais aussi les opérateurs que sont les Opco, les CEP, les Transitions Pro, qui sont là pour accompagner les employeurs et les salariés dans ce dispositif. On casse la logique qui prédominait jusqu'ici selon laquelle, pour un public spécifique, on créait un dispositif que l'on confiait à un opérateur donné. **Avec Transitions collectives, il s'agit de mettre tout le monde autour de la table pour organiser un dialogue territorial**. Dans ce sens, les branches professionnelles et leurs observatoires, les Régions à travers leur Crefop ou encore les Carif-Oref ont aussi un rôle à jouer pour poser les bons diagnostics sur les besoins en compétences par bassin d'emplois, secteurs économiques...

Quel est le rôle de Certif Pro ?

Certif Pro est la tête de réseau des Transitions Pro et l'instrument des partenaires sociaux. Après la phase de concertation, Certif Pro assure le suivi du dispositif en lien avec la DGEFP mais aussi un rôle d'animation et d'appui au réseau. **Les Transitions Pro en région assurent avec les Direccte la coordination opérationnelle du dispositif** et de l'écosystème de ses acteurs territoriaux.

Des appels à manifestation d'intérêt ont été lancés dans les territoires pour développer des plateformes d'appui aux transitions professionnelles. Quels sont les premiers retours ?

Les plateformes territoriales ont vocation à faire le lien entre les entreprises en quête de compétences et les salariés prêts à apprendre un métier d'avenir. Car **le paradoxe de cette période, c'est que d'un côté nous observons une destruction massive d'emplois et de l'autre un volume toujours important d'emplois non pourvus** par manque de compétences. Elles ont aussi vocation à rendre lisible l'offre de service des différents acteurs des transitions professionnelles. Pour la première vague d'appel à manifestation, 98 dossiers ont été présentés. Certains sont portés par des Opco, des Transition Pro, voire directement par des partenaires sociaux ; d'autres concernent plus particulièrement les « Territoires d'industries » où l'on retrouve par exemple des agglomérations de communes comme pilotes du projet... **Une deuxième vague d'appel à manifestation d'intérêt est prévue fin février.** D'ici au mois de juin, nous ferons un premier bilan des projets de transitions collectives mis en œuvre.

Propos recueillis par Anne-Cécile Geoffroy
A savoir égal
Agence de digital learning en social-RH