

Réponses aux questions du Webinaire « Transitions Collectives » du 09 juillet 2021

« Bonjour, concrètement pour un salarié en transition pro/collective, le salaire est-il maintenu en totalité le temps de la formation même si celle-ci est à temps partiel (24 /30h semaine) ? »

Question de Anne T.

En partant du principe que le salarié en question travaille à temps plein (35h/semaine) :

- Si la durée hebdomadaire de la formation est égale ou supérieure à 30h : prise en charge du salaire moyen de référence (ex : 30h de formation = 35h de prise en charge)
- Si la durée hebdomadaire de la formation est inférieure à 30h : prise en charge du salaire sur la base du nombre réel d'heures réalisées (24h de formation = 24h de prise en charge)

A noter que tout salarié bénéficie d'un accompagnement personnalisé par son Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) et Transitions Pro afin de trouver la meilleure ingénierie de parcours, et éviter au maximum des situations pouvant entraîner une perte de salaire durant le parcours de formation.

« Après plusieurs semaines de démarrage de l'action TRANSCO sur notre territoire, nous constatons la grande difficulté à mobiliser les entreprises qui sont en difficultés du fait de la période de crise ou pas, du fait d'une évolution du marché de l'entreprise et la nécessité d'une adaptation en interne. Ces entreprises n'osent pas se faire connaître ou ne connaissent pas le dispositif qui reste méconnu et pas facile d'accès notamment pour les petites entreprises. Nous travaillons à la communication vers ces entreprises (salariés ou gérant). Pouvez-vous expliquer davantage le dispositif pour ces entreprises en difficultés pour qu'elles fassent la démarche en toute sérénité. » Question de Philippe Morand, porteur de la plateforme TransCo Moselle Sud.

L'ensemble des étapes pour inscrire son entreprise dans une démarche de transitions collectives est consultable sur notre site internet : <https://www.transitionspro-grandest.fr/transitions-collectives/>

Transitions Pro est un acteur central. A ce titre, l'entreprise peut nous contacter au 03 26 03 782 782. Nous lui apporterons des informations complémentaires et l'orienterons, le cas échéant, vers le bon interlocuteur (OPCO, plateforme).

« Si embauche d'un salarié sans qualification, sa formation peut-elle rentrer dans ce système ? »
Question de Hervé P.

Le dispositif Transitions Collectives vise à financer les reconversions de salariés dont le poste est identifié comme « fragilisé », vers un métier porteur sur leur bassin de vie.

Dans le cas évoqué, l'objet du dispositif aurait pu être de combler le besoin en compétence en amont du recrutement ; que le salarié arrive dans l'entreprise avec sa qualification acquise dans le cadre d'un parcours « Transitions Collectives ».

Ici, il conviendrait peut-être plutôt de s'orienter vers d'autres dispositifs : plan de développement des compétences, AFEST, ProA, FNE formation, etc. Un rapprochement avec l'OPCO à laquelle l'entreprise adhère permettrait certainement d'approfondir ces différentes pistes.

**« Quelle quantification par métiers porteurs ? Quelle modalité d'actualisation des listes ? »
Question de Eric G.**

La liste des métiers porteurs a été créée par la fusion des données régionales de la DARES, la DIRECCTE, Pôle Emploi, l'association Transitions Pro Grand Est ainsi que celles du Plan de relance. Elle permet de définir les besoins du territoire de la Région Grand Est et a été validée par les membres du CREFOP (Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle). Cette liste sera amenée à se territorialiser et s'étoffer en fonction des besoins qui seront remontés par les entreprises, les plateformes territoriales et les OPCO.

« Si je reste sur la question de l'identification des métiers fragilisés et métiers porteurs : quid de deux implantations sur des territoires différents ? Ex : Alsace et Territoire de Belfort, l'une étant un établissement secondaire de l'autre, quelles seront les listes de référence ? » Question de Amandine G.

Réponse distincte selon que l'on parle de métiers fragilisés ou de métiers porteurs :

- Pour l'identification des postes « fragilisés » au sein de l'entreprise : ceux-ci doivent être inscrits dans un accord GEPP (ou type GEPP pour les entreprises de moins de 300 salariés). L'accord est rédigé au niveau du siège de l'entreprise, en mentionnant les différents établissements concernés, et les postes fragilisés au sein de chaque établissement.
- Pour l'identification des métiers porteurs : les listes des métiers porteurs sont construites à l'échelon régional. Ainsi, la liste des métiers porteurs en Grand Est peut présenter des différences par rapport à celle construite en Bourgogne Franche Comté. Les démarches pour chaque établissement seront territorialisées par rapport à leur Région d'appartenance ; et les projets construits par les salariés autour des métiers porteurs devront prendre en considération les spécificités régionales.

Pour information, vous trouverez :

- o La liste des métiers porteurs dans le Grand Est ici :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_metiers_porteurs_ge.pdf
- o La liste des métiers porteurs en Bourgogne Franche Comté ici :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_metiers_porteurs_bfc.pdf

« Les salariés sont-ils obligés d'utiliser leur CPF pour financer le coût pédagogique de la formation ? » Question de Anne T.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié ne sont pas mobilisés dans le cadre d'un parcours de Transitions collectives.