



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Accompagner les reconversions professionnelles dans les territoires

---

**Les outils pour détecter les entreprises  
en mutation et accompagner  
les salariés dans les transitions**

Novembre 2021



# ÉDITO

---



La crise sanitaire et économique a accéléré les mutations du marché du travail et fait émerger de nouveaux enjeux autour de la formation professionnelle. Dans ce contexte, le Gouvernement souhaite accompagner les entreprises dans l'anticipation des transformations à venir, mais aussi favoriser la formation tout au long de la vie professionnelle. Nous voulons aider les salariés à évoluer au cours de leur carrière, notamment lorsqu'ils souhaitent se reconverter.

Pour accompagner ces changements, nous privilégions une approche globale : l'État apporte son soutien et son expertise aux entreprises et aux branches professionnelles dans l'anticipation des mutations économiques, mais également aux salariés dans leurs projets de reconversion.

Le Gouvernement souhaite également œuvrer au plus près des territoires. Pour apporter des solutions concrètes et adaptées aux spécificités de chaque bassin de vie, il est nécessaire de mobiliser l'ensemble des acteurs : l'État et ses opérateurs, les partenaires sociaux, les collectivités locales, Pôle emploi ou encore les opérateurs de compétences et les associations Transitions Pro.

Un grand nombre d'outils sont à disposition des entreprises et des salariés, pour anticiper et faciliter les mutations, prévenir les licenciements et accompagner les salariés en cas de restructuration. J'invite chacun à se saisir de ces dispositifs qui sont adaptés à toutes les situations.

Nous avons une ambition : préparer la France de 2030. Pour cela nous devons dès maintenant renforcer la compétitivité de nos entreprises en formant les salariés aux compétences de demain.



**Élisabeth Borne**

Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion



# SOMMAIRE

---

<b>PARTIE 1 - ANTICIPER ET FACILITER LES MUTATIONS</b>	<b>4</b>
1. Accompagner le développement des compétences des salariés : le FNE-Formation	5
2. Favoriser l'évolution professionnelle par l'alternance : la Pro-A	6
3. Favoriser les reconversions collectives par la formation : Transitions collectives	7
4. Soutenir les reconversions individuelles : le projet de transition professionnelle Focus : le conseiller en évolution professionnelle (CEP)	9 10
5. Accompagner les TPE-PME dans leur gestion RH : la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)	11
<b>PARTIE 2 – PRÉVENIR LES LICENCIEMENTS DANS LES ENTREPRISES</b>	<b>12</b>
1. Sécuriser les salariés en cas de baisse d'activité : l'activité partielle de longue durée (APLD)	13
2. Aménager l'organisation du travail pour préserver l'emploi : l'accord de performance collective (APC) Focus : le délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles	14 14
3. Mettre en oeuvre des départs volontaires : la rupture conventionnelle collective (RCC) Focus : Signaux faibles, un dispositif pour mieux détecter les entreprises en difficulté ou à risque de plans sociaux	15 15
<b>PARTIE 3 – ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN CAS DE RESTRUCTURATION CONDUISANT À DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS</b>	<b>16</b>
1. Permettre un retour rapide à l'emploi : le congé de reclassement pour reconversion professionnelle	17
2. Accompagner les salariés licenciés : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)	18
3. Anticiper le reclassement et organiser l'accompagnement des salariés : les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles	19
4. Accompagner l'ensemble des salariés licenciés dans une entreprise : la prestation grands licenciements (PGL)	21

# PARTIE 1

---

## ANTICIPER ET FACILITER LES MUTATIONS

La crise sanitaire a accéléré les mutations économiques et technologiques, et suscité des souhaits de reconversion professionnelle. De nombreux outils sont à la disposition des actifs pour faciliter leur accès à la formation professionnelle et leur permettre ainsi d'acquérir les compétences nécessaires pour les métiers de demain. Les entreprises peuvent, quant à elles, bénéficier d'un accompagnement adapté sur chaque territoire pour anticiper leurs besoins futurs en emplois et en compétences.

# 1. Accompagner le développement des compétences des salariés : le FNE-Formation

Repensé pour faire face aux conséquences économiques liées à la crise sanitaire de la Covid-19, le dispositif FNE-Formation vise à répondre aux besoins des entreprises en activité partielle, en activité partielle de longue durée, des entreprises en difficulté et des entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité pour former leurs salariés et ainsi préparer la sortie de crise. L'objectif est de renforcer leurs compétences et donc la compétitivité de l'entreprise, pour **s'adapter aux transformations consécutives aux mutations économiques ou technologiques**.

## Qui est concerné ?

- Les entreprises placées en activité partielle (de droit commun ou de longue durée).
- Les entreprises en difficulté au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail (hors cas de cessation d'activité, et celles ayant engagé des négociations en matière de PSE).
- Les entreprises en mutation et/ou en reprise d'activité.

Dans le cadre des conventions signées entre l'État et chacun des 11 Opco, les financements apportés par l'État via le FNE-Formation doivent permettre d'accompagner le développement des compétences des salariés ou leur reconversion interne. Ces conventions cadres concernent l'ensemble des secteurs et vont notamment permettre de soutenir des activités particulièrement impactées par la crise sanitaire pour favoriser leur rebond (hôtel-café-restaurant, transport aérien, commerce, services aux entreprises, etc.).

## Quelles sont les actions de formation éligibles ?

- **Le Parcours reconversion** permettant à un salarié de changer de métier ou de secteur d'activité au sein de la même entreprise ;
- **Le Parcours certifiant** permettant à un salarié d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou interindustrielle ;
- **Le Parcours compétences spécifiques** contexte Covid-19 ayant conduit à une nouvelle organisation, de nouveaux marchés, de nouveaux procédés, etc. ;
- **Le Parcours anticipation des mutations** qui vise à permettre une bonne appropriation des outils et méthodes de travail par le salarié : numérique, écologie et compétences métiers spécifiques.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, **100 % des coûts pédagogiques sont pris en charge** par le FNE-Formation.

## Qui contacter ?

Les entreprises doivent se rapprocher de leur Opco pour déposer une demande FNE-Formation. Dans leur rôle d'appui aux branches professionnelles, les Opco ont la responsabilité de la mise en œuvre de ce dispositif exceptionnel, du ciblage des entreprises, de la qualification de leurs besoins, du montage des solutions et leur suivi. Un référent FNE-Formation a été nommé au sein de chaque opérateur.

Près de **437 000** salariés ont bénéficié de ce dispositif en 2020.

## 2. Favoriser l'évolution professionnelle par l'alternance : la Pro-A

La reconversion ou promotion par alternance vise à faciliter, pour les salariés, un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, grâce à l'obtention d'une certification professionnelle, à l'issue d'une formation en alternance. **Ce dispositif se révèle être un réel levier pour le maintien dans l'emploi dans les secteurs confrontés à de fortes mutations.**

### Qui est concerné ?

Le dispositif Pro-A est destiné aux :

- Salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- Salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- Salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- Salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

**Organisation** : La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience délivrés par l'organisme de formation (formation « théorique ») et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie (formation « pratique »). Un avenant au contrat de travail du salarié doit être conclu pour la période de Pro-A. Lorsque la Pro-A se déroule sur le temps de travail, la rémunération doit être maintenue.

**Certifications éligibles** : Les listes des certifications éligibles à la Pro-A doivent être définies au sein d'accords de branche étendus. L'extension de ces accords est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

**Durée** : La durée de la Pro-A est comprise entre 6 et 12 mois et peut être allongée jusqu'à 36 mois pour certains publics. Les bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord de branche. Les actions de formation « théoriques » représentent entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et ne doivent pas être inférieures à 150 heures. Pour certaines catégories de bénéficiaires définies par accord de branche, elles peuvent être portées au-delà de 25 % de la durée totale.

### MODALITÉS DE FINANCEMENT

Les frais pédagogiques et les frais liés à l'hébergement et aux transports d'une action Pro-A sont pris en charge par les opérateurs de compétences. L'opérateur de compétences peut également prendre en charge, si l'accord de branche le prévoit, la rémunération du salarié et les charges sociales afférentes, dans la limite du Smic horaire.

### Qui contacter ?

La Pro-A est une co-construction entre l'entreprise et le salarié. Lorsque la demande de reconversion ou de promotion par alternance est à l'initiative du salarié, ce dernier doit se rapprocher de son employeur afin de discuter de la possibilité d'engager une telle démarche. L'employeur peut, si besoin, se rapprocher de son opérateur de compétences afin de connaître les modalités de financement du dispositif et la liste des certifications éligibles au sein de son secteur d'activité.

### 3. Favoriser les reconversions collectives par la formation : Transitions collectives

Bâti en collaboration avec les partenaires sociaux et déployé depuis le 15 janvier 2021, Transitions collectives permet d'anticiper les mutations économiques des entreprises en accompagnant les salariés volontaires vers une **reconversion sereine et préparée**. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État dans le but d'accéder à un **métier porteur** (métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter) **dans leur bassin de vie**.

#### Qui est concerné ?

– **Les entreprises qui font face à des mutations ou à une baisse d'activité durable** peuvent recourir au dispositif Transitions collectives afin de rester compétitives et d'accompagner sereinement les salariés dont les métiers sont affectés par ces transformations. Ce dispositif est également ouvert aux entreprises qui engagent une rupture conventionnelle collective (RCC) ou une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP) donnant lieu à un congé de mobilité pour les salariés concernés.

– **Les entreprises qui ont des besoins de recrutement** sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique, santé, soins, etc.) pourront accueillir les salariés souhaitant se reconverter.

Pour leur garantir des parcours de reconversion sécurisés vers des métiers porteurs, **l'État finance, tout ou partie des formations et de la rémunération**, en fonction de la taille de l'entreprise :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

#### Qui contacter ?

Les opérateurs de compétences (Opco), les associations Transitions Pro et les DREETS-DDETS sont à l'écoute des entreprises et des salariés qui souhaiteraient recourir au dispositif.



**À noter** : le dispositif Transitions collectives permet aux salariés de se reconvertir vers un métier porteur dans le même bassin de vie. C'est pourquoi les acteurs régionaux ont identifié les métiers concernés sur leurs territoires (métiers d'avenir ou métiers en tension de recrutement) vers lesquels sont orientés prioritairement le financement des formations.



Ça fait 5 ans que je suis chez Derichebourg et j'aimerais bien changer de métier pour le métier d'aide-soignante. C'est un métier que j'aimerais faire depuis un moment. [...] C'est une formation qui sera rémunérée et où on aura un diplôme à la fin. »

**Esther Amoako, salariée  
Derichebourg Multiservices**

## Entreprises pionnières

Les groupes Derichebourg et Monoprix sont les premiers à s'être saisis de ce dispositif innovant : leurs salariés volontaires (agents d'entretien, hôtes de caisse, étalagistes) vont suivre une formation d'aide-soignant pendant 14 mois à l'issue de laquelle, après obtention de leur diplôme d'État, ils pourront être recrutés au sein d'un établissement du groupe Korian.



C'est le côté challenge qui me plaît. Je vais être dans un monde que je ne connais pas, c'est de la nouveauté. (...) Mon objectif : avoir mon diplôme. »

**Mankoura Koné, salariée Derichebourg  
Multiservices.**



## 4. Soutenir les reconversions individuelles : le projet de transition professionnelle

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du **compte personnel de formation (CPF)**, permettant aux **salariés souhaitant changer de métier ou de profession, de financer des formations certifiantes** en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

### Qui contacter ?

Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à l'association Transitions Pro (ATpro) agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail. Le dépôt de cette demande peut se faire par voie dématérialisée sur le site de l'ATpro.

Clément, social media manager pour un site de petites annonces, a pu bénéficier d'une formation de 5 mois pour devenir développeur web, tout en restant salarié de son entreprise et en conservant son salaire.



## Outil à disposition des salariés

### MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

#### Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP constitue pour chaque actif une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

Le CEP aide le bénéficiaire à faire **des choix professionnels éclairés et autonomes**. Il s'adresse à tout actif, quels que soient son statut, son âge, son secteur d'activité et sa qualification.

Le CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de réflexion et d'appui sur sa situation professionnelle, afin de :

- Exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- Accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- Élaborer et formaliser une stratégie d'évolution lui permettant de définir ou de construire son projet professionnel ;

- Vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, des tendances sociales et économiques ;
- Identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- Identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement...) ;
- Être soutenu tout au long de la mise en œuvre de son projet.

#### Qui contacter ?

Le conseil en évolution professionnelle est proposé sur l'ensemble du territoire. Tout actif souhaitant bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- L'Apec ;
- Une mission locale ;
- Cap emploi ;
- Un opérateur choisi par France Compétences, uniquement pour les actifs occupés (salariés et travailleurs indépendants), hors agents publics.

<https://mon-cep.org/>

## Développez vos **compétences**

### Comment ça marche ?



**FAITES-VOUS ACCOMPAGNER**

C'est gratuit !

## 5. Accompagner les TPE-PME dans leur gestion RH : la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

Très largement prise en charge par les fonds publics, la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) est la solution pour **un accompagnement personnalisé et adapté sur les questions de gestion des ressources humaines**. Ce dispositif s'adresse aux TPE-PME qui souhaitent améliorer leur stratégie RH dans cette période de reprise ou de continuité d'activité et adapter leur gestion des ressources humaines aux nouvelles conditions d'activité.

**Le contenu de la prestation est totalement personnalisable.** L'accompagnement est réalisé en fonction des besoins exprimés par l'entreprise sur toute question RH, par un prestataire extérieur spécialisé dans ce domaine.

Grâce à la PCRH, les chefs d'entreprise sont accompagnés pour :

- Définir leur politique RH en lien avec leur stratégie économique ;
- Adapter l'organisation du travail ;
- Définir les besoins en emplois et en compétences à moyen terme ;
- Améliorer leur politique de recrutement et d'intégration des salariés ;
- Élaborer un plan de formation et adapter les compétences à la transition numérique ou aux transformations écologiques ;
- Renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise, par exemple pour entrer dans le dispositif Transitions collectives ;
- S'engager dans la création d'un groupement d'employeurs ;
- Obtenir des réponses concrètes pour gérer au quotidien les questions en matière de RH.

### Qui est concerné ?

Toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de plus de 250 salariés, et en priorité les PME de moins de 50 salariés et les TPE de moins de 10 salariés non dotées d'un service ressources humaines.

### Qui contacter ?

Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'un accompagnement doivent s'adresser à leur DREETS ou à leur Opcv.

Cet accompagnement peut être réalisé de façon individuelle ou par session collective avec plusieurs entreprises issues d'une même filière, d'un même territoire ou partageant des préoccupations RH communes.



« Nous avons bénéficié de 10 jours d'accompagnement avec cette prestation de conseil en ressources humaines qui est financée par l'État. Ce travail a permis de faire monter en compétences deux salariés en interne. Nous avons créé un poste de superviseur et un poste de directrice opérationnelle. »

**Muriel Capitaine, directrice de Logic Bureau, a mobilisé la PCRH pour faire évoluer ses salariés.**



# PRÉVENIR LES LICENCIEMENTS DANS LES ENTREPRISES

## PARTIE 2

---

*Afin de faire face aux imprévus et absorber les chocs conjoncturels, des solutions sont à la disposition des entreprises pour préserver l'emploi, en aménageant l'organisation du travail et en offrant des solutions alternatives aux licenciements économiques.*

## 1. Sécuriser les salariés en cas de baisse d'activité : l'activité partielle de longue durée (APLD)

Inscrite au cœur du plan de relance, l'activité partielle de longue durée (APLD) a été mise en place par la loi d'urgence du 17 juin 2020 pour aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire.

Ce dispositif, cofinancé par l'État et l'Unédic, **permet aux entreprises de faire face à des baisses durables d'activité** et présente plusieurs caractéristiques :

- Il repose sur la **négociation collective** : pour en bénéficier l'entreprise doit avoir conclu un accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ou être couverte par un accord de branche étendu ;
- L'entreprise doit avoir des **perspectives d'activité** à moyen terme. C'est la raison pour laquelle les entreprises en APLD ne peuvent avoir une réduction d'activité supérieure à 40 % (50 % dans les cas exceptionnels) ;
- Il impose que l'entreprise prenne des **engagements, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle**, en contrepartie du soutien public dont elle bénéficie.

L'activité partielle de longue durée est mobilisable par toutes les entreprises – confrontées à une réduction d'activité durable – implantées sur le territoire national, sans critère de taille ou de secteur d'activité.

Au travers des accords APLD, l'objectif recherché est également de profiter de l'inactivité prolongée des salariés **pour les former et anticiper ainsi les mutations économiques et les évolutions de l'emploi**. Les engagements en matière de formation professionnelle sont axés principalement sur des actions de formation, d'adaptation, de mobilité, ou certifiantes, et peuvent prévoir la mobilisation du FNE-Formation.

En novembre 2021, **68** branches ont conclu un accord (dont 63 accords étendus).



## 2. Aménager l'organisation du travail pour préserver l'emploi : l'accord de performance collective (APC)

L'accord de performance collective peut être conclu afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Ces accords comportent des dispositions visant à :

- **Aménager la durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- **Aménager la rémunération**, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- **Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle** ou géographique interne à l'entreprise.

En 2020, **340** accords de performance collective ont été conclus, notamment dans des secteurs comme la métallurgie, la plasturgie, les commerces de gros et les transports routiers.

La particularité de l'APC réside dans son **articulation avec le contrat de travail** :

- Une fois qu'il a été régulièrement adopté par accord majoritaire, l'APC se substitue de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail ;
- Le salarié peut toutefois s'opposer à l'application de l'accord : dans ce cas, il pourra être licencié pour un motif fondé sur le refus de l'accord ; il bénéficiera alors d'un abondement exceptionnel de son compte personnel de formation.

Depuis la mise en place du dispositif en septembre 2017, **887 APC** ont été recensés jusqu'à aujourd'hui, **dont 531 depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020** ce qui traduit une montée en charge du dispositif depuis le début de la période Covid-19.

### Le délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP)

Le DARP a pour mission de renforcer, dans les territoires, l'accompagnement des salariés et des entreprises, notamment pour déployer les nouveaux outils disponibles : activité partielle de longue durée, Transitions collectives, pour anticiper et prévenir les licenciements.

Ses principales missions :

- **Accompagner les entreprises pour prévenir les licenciements économiques et préserver les compétences** :
  - Mise en place du dispositif de l'APLD,
  - Aide à la mise en place d'une gestion des emplois et des parcours professionnels pour les entreprises faisant face à des mutations économiques.

- **Animer le réseau des acteurs locaux de l'emploi et de la formation professionnelle** :

- Contribuer à l'animation des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles destinées à mettre en relation les entreprises ayant des besoins de recrutement, avec celles qui ont des métiers fragilisés.

- **Mettre en place et animer le dialogue territorial avec les branches / filières sur les sujets emploi et formation (EDEC locaux).**

Le réseau des DARP sera installé d'ici la fin d'année au sein des DDETS et des DREETS , pour agir au quotidien dans les territoires avec l'ensemble des entreprises et parties prenantes impliquées dans les transitions professionnelles.

### 3. Mettre en oeuvre des départs volontaires : la rupture conventionnelle collective (RCC)

La rupture conventionnelle collective (RCC) est une **modalité de rupture collective des contrats de travail qui repose sur la mise en œuvre de départs volontaires**, à l'exclusion de tout licenciement pour motif économique.

Elle repose sur **un triple accord**, celui des partenaires sociaux, celui du salarié et celui de l'administration.

En effet, seul un accord collectif majoritaire peut prévoir une rupture conventionnelle collective, laquelle se décline ensuite par la signature d'une convention individuelle de rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

**Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par l'autorité administrative**, avant toute mise en œuvre, détermine notamment :

- Le nombre maximal de départs envisagés, et de suppressions de postes associés ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les modalités de validation et de départages des candidatures ;
- Les modalités de conclusions de la convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétractation ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;
- Les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés.

**Toutes les entreprises ont la possibilité de conclure un accord de RCC** quels que soient leurs effectifs et le nombre de ruptures de contrat de travail envisagé.

L'accord doit prévoir les conditions d'information du comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé et les modalités de son suivi.

**À noter** : les dossiers de rupture conventionnelle doivent être déposés sur le portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO). Ce portail permet à chaque entreprise de disposer d'un point d'entrée unique et sécurisé vers l'administration (DREETS) pour chaque procédure.

#### Signaux faibles : Mieux détecter les entreprises en difficulté ou à risque de plans de sauvegarde de l'emploi

En s'appuyant sur l'intelligence artificielle et une démarche partenariale inédite rassemblant plusieurs acteurs publics, « Signaux faibles » a pour objectif d'identifier le plus en amont possible les entreprises fragiles afin de leur proposer les solutions d'accompagnement adaptées à leurs besoins.

Concrètement, l'outil « Signaux faibles » fait converger les informations détenues par différentes administrations dans un algorithme. Ce croisement de données permet de détecter les entreprises présentant des fragilités, avant la survenance de difficultés avérées. « Signaux faibles » adapte actuellement son modèle à la détection des premiers signes susceptibles de conduire à des plans sociaux ou de gros licenciements collectifs.

Les entreprises détectées ont vocation à être accompagnées, si elles le souhaitent, par les différents services de l'État en fonction de leurs compétences respectives. Elles peuvent notamment se voir proposer, des outils alternatifs aux licenciements, qu'il s'agisse de formation, d'aide à la reconversion des salariés concernés vers d'autres entreprises recruteuses ou d'accompagnement RH.

Cette démarche innovante associe, outre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le ministère de l'Économie et des Finances, la Banque de France, l'Agence centrale des caisses de sécurité sociale (ACOSS) et la direction interministérielle du numérique (DINUM).

Le partenariat « Signaux faibles » va être rapproché du modèle prédictif de la direction générale des finances publiques (DGFIP) en vue d'élaborer un outil unique de détection des fragilités financières des entreprises.

# PARTIE 3

---

## ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN CAS DE RESTRUCTURATION CONDUISANT À DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

Si les licenciements économiques sont parfois inévitables, l'État se mobilise pour offrir des solutions aux salariés afin de sécuriser leur parcours professionnel et s'assurer de leur retour à l'emploi durable.

## 1. Permettre un retour rapide à l'emploi : le congé de reclassement pour reconversion professionnelle

Les entreprises ou groupe d'entreprises employant au moins 1 000 salariés, sauf si elles sont en redressement ou en liquidation judiciaire, doivent proposer un congé de reclassement aux salariés dont le licenciement économique est envisagé. D'une durée de 4 à 12 mois, pendant laquelle le contrat de travail est suspendu, **le congé de reclassement permet aux salariés qui l'acceptent de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement de recherche d'emploi, d'actions de formation professionnelle et de la possibilité d'effectuer des périodes de travail dans l'objectif d'un retour rapide à l'emploi.**

### Qui est concerné ?

Tous les salariés dont le licenciement économique est envisagé dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés peuvent bénéficier d'un congé de reclassement.

Aucune condition (âge, ancienneté, nombre de licenciements, etc.) n'est requise.

Lorsqu'il accepte un congé de reclassement, le salarié peut bénéficier de :

- **Entretien d'évaluation et d'orientation** réalisé par une cellule d'accompagnement. Il s'agit de déterminer un projet professionnel de reclassement et ses modalités de mise en œuvre. À défaut, un bilan de compétences du salarié peut être réalisé ;
- **Prestations d'une cellule d'accompagnement** qui assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi, etc.) ;
- **Actions de formation ou de validation des acquis de son expérience** (ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation).

Durant le congé de reclassement, le salarié est soumis à certaines obligations et sa couverture sociale est maintenue. Le financement des actions de reclassement et de la rémunération est assuré par l'employeur.

Pendant le préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période. Pendant la période de congé de reclassement qui excède la durée du préavis, le salarié perçoit **une allocation mensuelle dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois** précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du Smic.

**Bon à savoir :** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la durée du congé de reclassement peut être portée à 24 mois en cas de **formation de reconversion professionnelle.**



## 2. Accompagner les salariés licenciés : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) permet d'assurer aux salariés, dont le licenciement pour motif économique est envisagé, **un ensemble de mesures leur permettant de retrouver au plus vite du travail**. Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet **l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi**, le cas échéant au moyen d'une formation, d'une reconversion, d'une création ou reprise d'entreprise.

### Qui est concerné ?

Sont concernées par le CSP, les entreprises non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, c'est-à-dire les entreprises dont l'effectif est inférieur à 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire sans condition d'effectif.

Dans ces entreprises, l'employeur est tenu de proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, quelle que soit son ancienneté.

Ce parcours :

- Débute par une **phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle** en vue de l'élaboration d'un projet professionnel tenant compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail ;
- À l'issue du 4<sup>e</sup> mois d'accompagnement effectif, **un point d'étape** est réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire analysent conjointement la cohérence des actions mises en œuvre avec le projet défini lors de l'entretien de pré-bilan et d'envisager, le cas échéant, des ajustements ou de nouvelles actions à entreprendre ;
- Comprend **des mesures d'accompagnement**, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail en entreprise.

### Quels sont les avantages pour le salarié ?

En plus de l'accompagnement spécifique réalisé par Pôle emploi ou un opérateur habilité, le bénéficiaire perçoit de Pôle emploi une allocation de sécurisation professionnelle plus avantageuse que l'allocation chômage qu'il aurait reçue (75 % du salaire journalier de référence dès lors que le bénéficiaire a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise).

En cas de reprise d'emploi en cours de CSP, le salarié peut également bénéficier d'une prime au reclassement (équivalente à 50 % des droits résiduels à l'allocation de sécurisation professionnelle) ou d'une indemnité différentielle de reclassement (qui vient compenser un salaire moins élevé dans le nouvel emploi).

**Le contrat de sécurisation professionnelle est conclu pour une durée de 12 mois** et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. Cette durée est allongée des périodes d'activités professionnelles et intervenues après la fin du 6<sup>e</sup> mois du contrat de sécurisation professionnelle, dans la limite de trois mois supplémentaires.

Le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de **l'allocation d'aide au retour à l'emploi**, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation ni délai d'attente.

**60 %** des bénéficiaires du CSP entrés à Pôle emploi au 2<sup>e</sup> trimestre 2018 ont accédé à l'emploi au cours des 18 mois suivant l'adhésion, contre 48 % des autres licenciés pour motif économique, selon une étude de la Dares.

### 3. Anticiper le reclassement et organiser l'accompagnement des salariés : les plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles

Lancé à l'issue de la deuxième conférence du dialogue social, un appel à manifestation d'intérêt (AMI) a permis de faire émerger des **plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles** qui pourront notamment accompagner le déploiement du dispositif Transitions collectives. Près de 100 projets ont été reçus et font état d'un **dynamisme partenarial et d'une volonté de « faire ensemble » au sein des territoires.**

Les plateformes doivent permettre de faciliter la mise en lien entre des **entreprises porteuses d'emplois et des entreprises ayant des emplois fragilisés à l'échelle d'un territoire.** Elles sont également des lieux de concertation et de coordination car elles permettent d'articuler les différents outils portés par l'État ou par des acteurs institutionnels visant l'accompagnement des mutations économiques des entreprises et des salariés sur un territoire.

Les porteurs de ces plateformes sont divers (branches professionnelles, partenaires sociaux, collectivités territoriales, opérateurs de compétences, entreprises, etc.) et le partenariat proposé s'avère riche (Pôle emploi, collectivités territoriales, opérateurs du conseil en évolution professionnelles, chambres consulaires, entreprises, etc.), témoignant de l'intérêt partagé autour de **l'organisation des transitions professionnelles dans les territoires.**

En cas de restructuration importante sur un territoire donné et concernant une grande entreprise ou plusieurs entreprises/sous-traitants d'un même secteur, ces plateformes peuvent être mobilisées ou créées spécifiquement sur le territoire concerné pour accompagner le reclassement des salariés dont l'emploi est menacé.

Inspirées par les plateformes de mutations économiques initiées en 2013 et par la plateforme de reclassement des salariés de Bridgestone Béthune créée fin 2020, ces plateformes visent deux objectifs :

- **Réunir**, sous l'autorité du préfet de département et/ou de la direction départementale du travail de l'emploi et des solidarités (DDETS), au sein d'une même instance l'ensemble des **acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation** ayant un rôle à jouer pour accompagner le reclassement des salariés licenciés ou dont le licenciement est envisagé : services de l'État, conseil régional, EPCI, Pôle emploi, missions locales, ATPro, représentants territoriaux des Opco, CCI, représentants des employeurs et des salariés, etc. L'objectif consiste à **mobiliser l'ensemble des acteurs et les entreprises du territoire** afin de favoriser l'émergence rapide d'**opportunités d'emploi et de formation** en vue de **démultiplier les solutions** pour les salariés dont l'emploi est menacé.
- **Anticiper le reclassement et organiser l'accompagnement** des salariés licenciés vers des emplois à pourvoir en identifiant, le cas échéant, les besoins de formation. L'objectif consiste dès lors à sécuriser les parcours des salariés en les informant d'une part, sur les projets de recrutement des acteurs du territoire et en leur permettant, d'autre part, d'engager des actions de formation ou des démarches de découverte des employeurs susceptibles d'assurer leur reclassement (job-dating, journées de découverte de l'entreprise, immersion dans l'emploi, etc.).

## La plateforme territoriale « Action pour l'Emploi » à Béthune

Lancée à la fin de l'année 2020, à l'occasion de la fermeture annoncée de l'entreprise Bridgestone prévue en mai 2021, la plateforme « Action pour l'emploi » a pour objectif d'identifier le plus en amont possible les solutions d'emploi et de formation pour les 863 salariés concernés en mobilisant les acteurs locaux et les entreprises du territoire de Béthune.

Pilotée par la direction départementale du travail de l'emploi et des solidarités du Pas-de-Calais (DDETS), cette plateforme réunit notamment l'État, BPI Group (prestataire choisi par l'entreprise pour accompagner les salariés), l'entreprise Bridgestone, les principaux acteurs de l'emploi (Pôle emploi, CCI, l'Afpa, etc.) et les représentants des organisations patronales et professionnelles, et des collectivités territoriales...

Grâce à cette mobilisation active et partenariale, la plateforme a permis d'anticiper le reclassement des salariés dont l'emploi était menacé à court terme en :

- Mobilisant les entreprises présentant des besoins de recrutement ;
- Collectant les offres d'emploi disponibles à court et moyen terme ;
- Identifiant les besoins d'adaptation des compétences des salariés et en engageant les actions de formation adéquates.

Ainsi, à mi-novembre, soit près de 6 mois après la notification des licenciements, on comptabilise notamment :

- Plus de 300 salariés reclassés en CDI ou CDD de plus de 6 mois (contrats en cours ou à venir) principalement dans des métiers de la maintenance, de production et du bâtiment ;
- Plus d'une trentaine d'entreprises créées ;
- 377 salariés en cours d'accompagnement ;
- Près de 500 actions de formation validées dont 200 formations longue ou de reconversion.



## 4. Accompagner l'ensemble des salariés licenciés dans une entreprise : la prestation grands licenciements (PGL)

La prestation grands licenciements (PGL) est **un accompagnement effectué par un opérateur pour l'ensemble des salariés licenciés d'une entreprise répartis en plusieurs points du territoire**. Cette prestation est proposée dans un souci d'**équité d'accompagnement de tous les salariés d'une même entreprise**. Elle permet une meilleure coordination entre les équipes chargées de l'accompagnement et un suivi renforcé.

La PGL combine deux dispositifs : **la cellule d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) et l'accompagnement proposé par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**.

### Qui est concerné ?

La PGL s'adresse aux entreprises en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire qui licencient un nombre important de salariés (au moins 200 salariés).

La durée d'une PGL est décomposée en deux temps successifs :

- La durée de la CASP, soit environ 6 semaines en amont de l'adhésion potentielle au CSP ;
- La durée du CSP, fixée à 12 mois et qui peut être prolongée de 3 mois en fonction des périodes travaillées.

L'accompagnement de la CASP permet de :

- Informer les salariés sur les conséquences de la rupture de leur contrat de travail et les choix qui s'offrent à eux ;
- Les aider dans leurs démarches administratives et la constitution de leurs dossiers ;
- Leur proposer des entretiens de bilan professionnel, de les initier aux techniques de recherche d'emplois et de mettre à leur disposition des offres ;
- Leur apporter un soutien psychologique.

Après saisine de la DREETS par l'entreprise, il appartient aux services de l'État d'examiner la possibilité de déclencher une PGL.

Une fois validé, l'accompagnement est assuré par un opérateur privé de placement du marché CSP de Pôle emploi. L'accompagnement de tous les salariés par un même opérateur permet un accompagnement homogène quelle que soit la localisation des bénéficiaires.



## **Le fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique de la filière automobile**

L'État, les constructeurs automobiles Renault et Stellantis, et les acteurs de la filière automobile ont décidé d'un **plan d'action et de soutien spécifique** à la filière dont le lancement a été annoncé lors du comité stratégique de filière (CSF) du 26 avril 2021. Afin d'accompagner les salariés et les entreprises de la filière qui font face à des mutations économiques, ce plan prévoit des mesures pour mieux anticiper ces évolutions et renforcer la mobilisation des dispositifs existants comme **Transitions collectives**.

Ce plan comprend également la création d'un **fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique dans la filière automobile**, doté de 50 millions d'euros, dont 20 millions d'euros apportés par les constructeurs automobiles Renault et Stellantis, et 30 millions d'euros apportés par l'État.

Le fonds, dont la gestion a été confiée par l'État à Pôle emploi, a pour objet de financer des mesures d'accompagnement et de reconversion professionnelle au bénéfice des salariés remplissant de manière cumulative les critères suivants :

– Salariés d'entreprises de la filière automobile sous-traitantes dès lors qu'elles réalisent au moins 50 % de leur chiffre d'affaires avec une ou plusieurs entreprises des secteurs

automobiles, à l'exception des entreprises filiales des constructeurs automobiles ou d'un équipementier automobile ;

- Salariés licenciés pour motif économique qui ont adhéré au contrat de sécurisation professionnel (CSP) ;
- Salariés des entreprises en procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, quel que soit leur effectif, ou salariés d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 1 000 salariés faisant l'objet d'une procédure de sauvegarde.

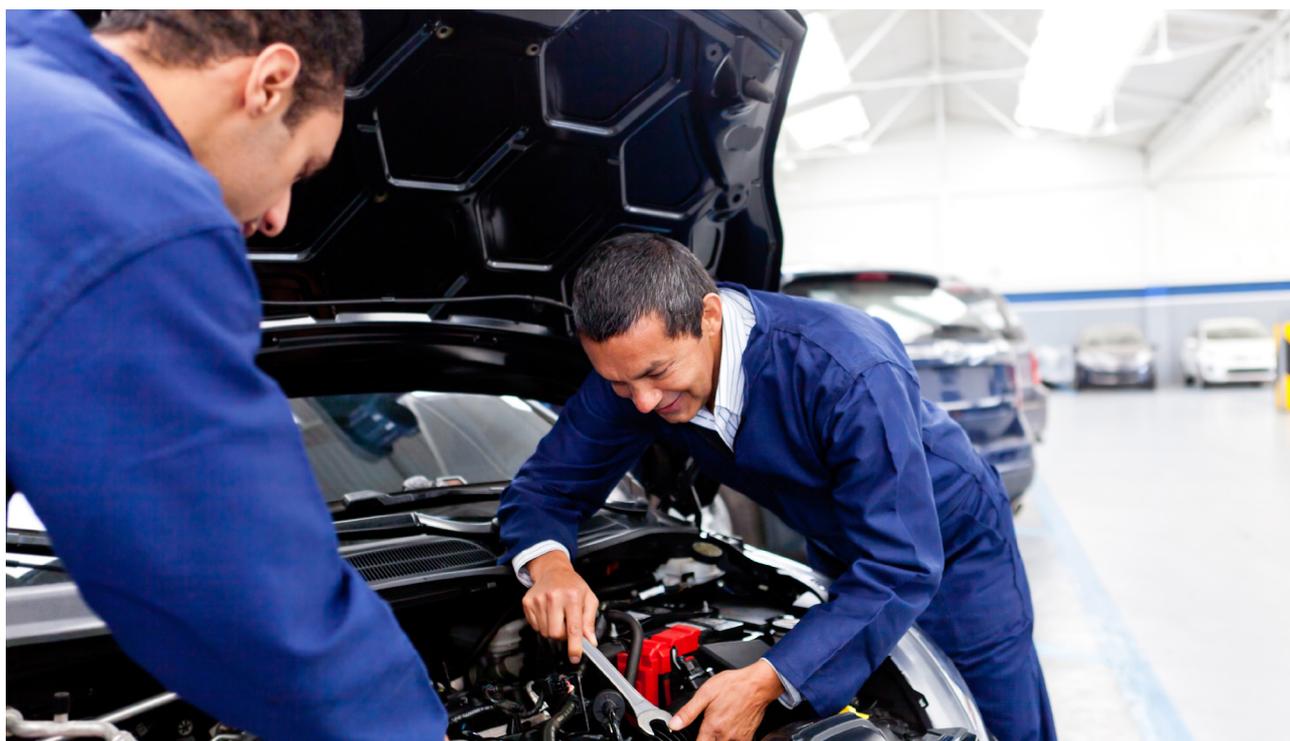
### **Quelle est la durée d'intervention du fonds ?**

Les salariés éligibles, dont le licenciement économique est notifié entre le 26 avril 2021 et le 30 juin 2023, peuvent bénéficier des mesures prévues par le fonds.

Le fonds permettra de financer les mesures suivantes :

- Mise en œuvre d'une prestation grands licenciements (PGL) ;
- Formations qualifiantes et de reconversion ;
- Aide à la création ou la reprise d'entreprise ;
- Aide à la mobilité géographique ;
- Aide aux familles ;
- Prime exceptionnelle de reclassement.

Un renforcement des effectifs dans les territoires pour accompagner les entreprises et faire connaître la palette d'outils.







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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat presse**

[sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr](mailto:sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr)

01 49 55 32 21