

LES TRANSITIONS COLLECTIVES, UNE OPPORTUNITÉ POUR ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Lancé officiellement le 1^{er} février, le dispositif Transitions Collectives représente une opportunité pour faire se rencontrer, sur un même territoire, les besoins des salariés dont l'emploi est menacé et les entreprises en quête de main-d'œuvre sur des métiers porteurs. C'est aussi un moyen pour les acteurs locaux de l'emploi de travailler collectivement à anticiper les évolutions du marché de l'emploi. Explication avec Laure Jehanno, directrice Conseil Career Mobility de Talent Solutions Right Management.

Depuis quelques semaines, 41 territoires pilotes expérimentent le nouveau dispositif Transitions Collectives. Tous les acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, collectivités territoriales, opérateurs du conseil en évolution professionnelle, chambres consulaires, entreprises, branches, OPCO...) sont mobilisés pour faciliter le lien entre les entreprises qui ont des besoins de main-d'œuvre sur des métiers porteurs et émergents et celles qui au contraire ont des emplois fragilisés à l'échelle de ces territoires. Les salariés de ces dernières peuvent ainsi bénéficier d'un accompagnement personnalisé par le biais d'une formation certifiante pouvant aller jusqu'à 24 mois. Parmi les conditions : l'entreprise d'origine doit signer un accord de GEPP permettant notamment d'identifier les emplois menacés et d'organiser les mesures d'accompagnement. Au-delà de la négociation stricto sensu de cet accord, les employeurs, dans l'esprit du texte, ont tout intérêt à associer les partenaires sociaux dès les premières réflexions. Cette démarche paritaire est souvent nouvelle pour les acteurs de la négociation pas toujours suffisamment outillés.

UNE NÉGOCIATION SOCIALE SÉCURISÉE

Le succès de cette phase amont dédiée à la négociation sociale nécessitera souvent un accompagnement des protagonistes afin d'instaurer un travail en véritable partenariat dans un climat de confiance et de transparence. L'accord GEPP devra sécuriser les trajectoires individuelles vers les métiers porteurs identifiés au sein des territoires. C'est ainsi que les salariés se porteront volontaires ensuite pour entrer dans une démarche de transition professionnelle sans avoir l'impression d'être des variables d'ajustement. Bien au contraire : pour la première fois les Transitions Collectives offrent de véritables perspectives organisées de reconversion professionnelle entre entreprises mais aussi branches. C'est bien l'implication de tous les acteurs de l'emploi par le biais des plateformes territoriales

qui sera le gage de sécurisation supplémentaire des parcours professionnels.

UN ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU PARCOURS

L'accompagnement des salariés volontaires ne doit d'ailleurs pas s'arrêter à l'identification des compétences qu'ils vont devoir acquérir pour occuper un des postes d'avenir recensés par les plateformes. Une aide doit leur être apportée tout au long de leur parcours de formation : des points réguliers sur l'avancement de leur projet afin de leur donner toutes les cartes pour réussir leur nouvelle vie professionnelle en les outillant (CV, rencontre avec de recruteurs, stages, immersion professionnelle...) Toutes ces étapes demandent à la fois de maîtriser les données relatives au marché de l'emploi et notamment sa déclinaison territoriale mais aussi un savoir-faire en matière d'accompagnement des employeurs comme des salariés.

Le dispositif Transitions Collectives peut ainsi permettre une approche globale de l'emploi au niveau d'un territoire : de son côté, l'entreprise élabore une cartographie de ses emplois en amont et de l'autre, les acteurs de l'emploi rassemblent leurs données pour recenser les emplois porteurs. Cette évolution par anticipation des compétences devrait limiter le recours aux plans de sauvegarde de l'emploi, bien encore trop souvent la réponse apportée.



Laure Jehanno
Directrice Conseil
Career Mobility de
Talent Solutions Right
Management