

La "GPEC 2.0" : le bon outil face à la révolution numérique

03/08/2016



Thomas Baudoin, avocat au sein du cabinet Fromont Briens, et Stivian Kostadinov, élève-avocat (DJCE de Montpellier), analysent la portée et l'intérêt d'une GPEC "2.0".

Longtemps considérée comme un "objet juridique non identifié" (1), et souvent appréhendée avec difficultés par les DRH français, la GPEC est sur le point de gagner enfin ses lettres de noblesses à

l'ère du numérique. La révolution numérique concerne, toutes proportions gardées, tous les employeurs, de tous secteurs d'activité et de toutes tailles (de la TPE à la grande firme internationale), avec une certitude : d'aucuns redoutent la "fracture numérique", qui serait préjudiciable à leur activité, à tout le moins à leurs développements et compétitivités. Face à cette révolution digitale irrémédiable, la GPEC est un outil qui fédère pour traiter un phénomène universel, s'appréendant ainsi de manière plus homogène et unifiée par les entreprises.

Les relations de travail "employeurs/salariés" sont déjà fortement impactées par cette digitalisation globale de notre environnement ”

Fin mai 2016, le groupe taiwanais Foxconn, spécialisé dans la fabrication de produits électroniques a annoncé le remplacement de près de 60 000 emplois par des robots capables d'effectuer des tâches d'assemblage de téléphones mobiles pour de célèbres marques de smartphones.

Dans le même temps, Adidas a annoncé qu'il commercialiserait dès 2017 ses premières séries de baskets produites par des robots en Allemagne.

Au gré de l'évolution fulgurante des technologies, la transformation numérique qui est en marche depuis plusieurs années, représente aujourd'hui un enjeu au cœur de la plupart de nos économies, de sorte qu'il est permis de parler de "révolution".

Qu'on se le dise, les relations de travail "employeurs/salariés" sont déjà fortement impactées par cette digitalisation globale de notre environnement.

Elles le seront davantage dans un futur proche, à tous les niveaux de la "vie au travail" (2) (management, organisation du travail etc.), et notamment sur les métiers et les compétences.

Face à ces mutations, un outil juridique introduit dans notre code du travail il y a plus de dix ans, attire tout particulièrement l'attention, tant il paraît être la réponse adéquate et adaptée au contexte économique actuel : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La GPEC pourrait bien remplir sa mission première, et être un des vecteurs principaux de la préservation et la sauvegarde des emplois par l'adaptation des compétences des salariés, et par voie de conséquence être un rempart aux licenciements économiques.

La GPEC est une forme aboutie de l'obligation générale de l'employeur "d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail", et de "veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations", prévue à l'article L. 6321-1 du code du travail.

La "GPEC 2.0" devra répondre à des

Depuis le 1er janvier 2016, le législateur a fait le choix d'inscrire la GPEC dans une négociation plus générale portant sur la "gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des

évolutions moins traditionnelles de l'entreprise, en identifiant les outils et modes de travail de demain ”

métiers" (3).

La GPEC constitue une nécessité pour toutes les entreprises, qu'elles soient ou non tenues à l'obligation de négocier sa mise en place. Elle permet aux entreprises de réfléchir à leur développement et aux moyens à mettre en œuvre pour l'atteindre. De même, elle aide les salariés à disposer des informations et outils nécessaires pour être acteurs de leurs parcours professionnels au sein de

l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

La démarche GPEC concerne également tous les travailleurs, des cols bleus (confrontés à la robotisation croissante de leurs métiers) aux cols blancs (le numérique de plus en plus présent dans les métiers de la connaissance et de l'expérience). C'est pourquoi elle doit se faire de manière concertée avec l'ensemble des salariés et leurs représentants afin que soit bien appréhendée l'évolution de l'entreprise dans toutes ses dimensions.

Dans ces conditions, la "GPEC 2.0" est celle qui devra répondre à des évolutions moins traditionnelles de l'entreprise, en identifiant les outils et modes de travail de demain, avec une spécificité qui est aussi une difficulté majeure : la vitesse exceptionnelle de diffusion du numérique nécessite un très haut degré d'adaptation et d'anticipation pour éviter la déqualification des emplois. Or, les formations professionnelles permettant d'acquérir de nouvelles compétences ne sont pas encore proposées, tout comme des habilitations indispensables à certains postes : aujourd'hui, le CACES, demain un diplôme de pilotage d'un automate programmable industriel (API)...

Les mutations technologiques sont clairement en phase de devenir le thème principal d'un accord GPEC. Pourtant, "la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques" est restée un thème facultatif de négociation (4). En tout état de cause, nous conseillons à toutes les entreprises de s'engager de manière responsable dans cette démarche de GPEC.

C'est en formant les salariés à l'utilisation des outils numériques, en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences et en leur donnant les moyens d'une mobilité professionnelle qu'il sera possible de sauvegarder des emplois et d'assurer la sécurité de leurs parcours professionnels ”

À ce titre, le groupe Orange est l'un des précurseurs à avoir mené une réflexion très aboutie avec ses partenaires sociaux.

Au travers d'un premier accord sur l'accompagnement de la transformation Numérique en date du 20 avril 2016, le groupe entend "relever le défi de la transformation numérique, source d'opportunités mais porteuse de risques, avec le souci constant de la dimension humaine" (5).

Celui-ci contient un volet spécifique sur l'accompagnement de la fonction Ressources Humaines, la positionnant en tant que "garant de la cohérence globale de tous les acteurs de l'entreprise". Parmi les actions prévues, un parcours multimodal, #La Ruche Digitale, permet d'explorer les tendances RH à l'ère du numérique, de questionner ses pratiques, d'imaginer et d'expérimenter les nouvelles pratiques métiers de demain.

De même, les acteurs des services à la personne (SAP), important secteur d'activité pourvoyeur d'emplois en France, ont fait dix propositions de mesures dans un Livre blanc "Services à la personne : 2020-2030, quel domicile connecté", pour inscrire la filière dans un environnement numérique.

Une mesure fait directement écho à l'actualité législative est la mise en œuvre de plateformes proposant des "bouquets de solutions"

organisés en réseau, qui permettraient notamment aux particuliers d'éviter "de contacter les unes après les autres les structures référencées sur l'agglomération, tout en ayant une garantie de qualité de la prestation".

Sur ce dernier point, la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite "loi El Khomri", définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 21 juillet 2016, va probablement favoriser l'émergence de ces plateformes, dans ce secteur et les autres.

Elle vient, en effet, consacrer un minimum de droits sociaux aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique, notamment en matière de protection sociale et de formation professionnelle (nouveaux articles L. 7341-1 et suivants du code du travail).

C'est en formant les salariés à l'utilisation des outils numériques, en leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences et en leur donnant les moyens d'une mobilité professionnelle qu'il sera possible de sauvegarder des emplois et d'assurer la sécurité de leurs parcours professionnels.

Tout autant que le législateur, les employeurs, les salariés et leurs représentants sont les acteurs clés qui aideront la France à prendre véritablement le tournant du numérique, qui est vecteur de croissance, mais qui tarde pourtant à venir.

Comme le rappelle l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), dans une note en date du 10 mai 2016 sur les transformations du travail, ses conditions et la protection des actifs pour la décennie 2017-2027, il n'y a pas de "déterminisme technologique", juste une "capacité à tirer partie des potentialités ouvertes par les évolutions technologiques".

Le Cabinet Fromont-Briens (Lyon, Paris) est le Parrain des Masters du Centre du Droit de l'Entreprise de l'Université Montpellier I, promotions 2015-2016, sous le thème de « L'Entreprise face aux enjeux de la digitalisation ».

(1) H-J Legrand, "Sur un nouvel objet juridique non identifié, la GPEC", *Droit social*, mars 2006.

(2) En référence au rapport "Transformation numérique et Vie au travail", Bruno Mettling.

(3) Article L. 2242-13 du code du travail, modifié par la loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 19.

(4) Article L. 2242-15 du code du travail, modifié par la loi n°2015-994 du 17 août 2015, article 19.

(5) Signé par les organisations syndicales CFDT-F3C et FO-COM.

Thomas Baudoin

Co-auteur : Stivian Kostadinov (DJCE Montpellier)

Écrit par

Thomas Baudoin et Stivian Kostadinov

Autres articles de l'édition

- La lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement n'a pas à mentionner l'identité des DP
- Plus de 36 000 ruptures conventionnelles homologuées en juin
- Territoires "zéro chômage" : le décret est paru