

« Les grandes entreprises doivent faire de l'emploi et de la formation des jeunes leur priorité »

Le Monde.fr | 24.11.2015 à 09h25 • Mis à jour le 24.11.2015 à 09h28 | Par Jean-Marc Janaillac (PDG de Transdev)



L'accord Contrat de génération, signé en décembre 2013, prévoit en particulier l'engagement de remplacer un départ à la retraite sur deux par l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans (Photo: autocar du groupe Transdev qui assure des liaisons nationales, ici à Issy-les-Moulineaux, le 4 juin). AFP/ERIC PIERMONT

La baisse du chômage est au cœur de nos préoccupations, particulièrement celle du chômage des jeunes, caractéristique française depuis trop longtemps. C'est un enjeu prioritaire et une responsabilité pour nous, grandes entreprises françaises implantées dans les territoires.

Dans une économie en crise caractérisée par l'essoufflement des finances publiques, nous avons le devoir d'agir concrètement. Le transport public est une industrie de main-d'œuvre, qui se développe et qui crée des emplois locaux année après année. Comme beaucoup de secteurs de l'économie, la mobilité est néanmoins impactée par des ruptures majeures qui l'obligent à se transformer en profondeur.

C'est au cœur de cette transformation que nous devons placer la question de l'emploi et de la formation des jeunes, pour préparer - grâce à eux - l'entreprise de demain et inventer - avec eux - les nouvelles solutions de mobilité.

Acteur clé de l'emploi local sur l'ensemble des territoires (nous sommes souvent un des premiers employeurs des villes où nous opérons), nous sommes engagés autant dans l'insertion des jeunes sans qualification à qui il faut donner une première chance que dans celle des jeunes diplômés à la recherche de leur premier CDI.

Un rajeunissement de grande ampleur

Si la promotion de l'emploi et de la formation des jeunes est au cœur de notre engagement économique et social, elle est également un élément essentiel du projet de développement de nos donneurs d'ordre, les collectivités locales, auquel nous nous devons de contribuer.

Le métier de conducteur, qui représente 65 % de nos effectifs, est un métier à responsabilité. Au-delà des enjeux de qualité de conduite, de sécurité et de fiabilité qui sont les siens, c'est aussi un

métier de service et de relation avec le public, pour lequel la diversité de nos collaborateurs doit être à l'image de la diversité de nos passagers, parmi lesquels les jeunes sont très nombreux.

LES MOINS DE 30 ANS REPRÉSENTENT PRÈS DE 30 % DES 7 300 RECRUTEMENTS RÉALISÉS PAR TRANSDEV EN FRANCE EN 2014

Par ailleurs, l'offre de mobilité de demain passera par des outils numériques que nous développons d'ores et déjà : les « digital natives », à l'initiative des nouveaux usages qui impactent nos modes de déplacement, peuvent aussi être à l'origine des innovations qui viendront enrichir nos offres, si nous savons les intégrer. Ainsi, les plus jeunes contribuent, par leur agilité numérique, à l'employabilité des seniors, si nous savons favoriser les échanges et les expérimentations au sein de nos équipes.

Les moins de 30 ans représentent seulement 10 % de nos effectifs, mais près de 30 % des 7 300 recrutements réalisés par Transdev en France en 2014. C'est donc un rajeunissement de grande ampleur de notre pyramide des âges qui est engagé. Pour intégrer ces jeunes et les fidéliser, nous avons mis en place, à tous les niveaux, des campagnes de « recrutement par alternance », dans le cadre de formations encadrées et diplômantes, considérant que ces cursus sont bénéfiques tant pour les jeunes que pour l'entreprise.

Double tutorat

Nous avons par ailleurs mis en place des « parcours encadrement de proximité » (PEP), parcours de formation interne permettant aux meilleurs de nos jeunes conducteurs de devenir agents de maîtrise, et de renforcer ainsi l'encadrement de proximité de nos réseaux. Ces jeunes collaborateurs bénéficient pendant la durée de ce parcours d'un double tutorat, de la part de leur encadrement et de la part de la direction des ressources humaines, au terme duquel ils obtiennent un diplôme interne attestant des compétences acquises.

En parallèle, une « pépinière » alimente notre vivier interne, en recrutant en CDI de jeunes collaborateurs diplômés (bac +3 à 5, âgés de moins de 29 ans), afin de les préparer aux métiers « en tension » de directeurs de réseaux et de responsables d'exploitation et de maintenance. Cette pépinière propose à ces jeunes diplômés des parcours d'une année, mixant des missions opérationnelles concrètes, des formations métier, des échanges avec des experts et des visites d'exploitation.

Enfin, l'accord Contrat de génération, que nous avons signé en décembre 2013, est maintenant décliné dans l'ensemble de nos réseaux en France autour des engagements suivants : remplacer un départ à la retraite sur deux par l'embauche d'un jeune de moins 30 ans, réduire le nombre de contrats à temps partiel et renforcer notre politique d'alternance.

La performance économique d'une entreprise comme Transdev est indissociable de sa performance sociale. L'intégration des jeunes générations est non seulement une responsabilité sociale et sociétale que nous devons assumer, mais c'est surtout une extraordinaire opportunité de développer nos offres et notre agilité.