

## Dispositif d'accompagnement des salariés mis en place dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi

### Montant du marché

- ▶ + 8 millions d'euros

### Nombre de jours

- ▶ 30 mois et....

### Équipe

- ▶ 30 consultants BPI, 15 consultants d'un second cabinet
- ▶ 2 directeurs de projet (un par cabinet)

### Domaines

- ▶ Espace d'écoute, prévention des risques psychosociaux
- ▶ Accompagnement des managers
- ▶ Transition professionnelle

## Objectifs poursuivis

- ▶ Informer, soutenir et accompagner les salariés concernés, confrontés aux impacts déstructurants de l'annonce de la fermeture.
  - ▶ Amorcer le processus de rupture par la création d'un espace transitionnel de désappartenance
    - ▶ Favorisant le travail d'appropriation par l'individu de sa situation
    - ▶ Permettant d'affronter collectivement cette phase de transition
    - ▶ Créant les conditions permettant aux salariés de se reconstruire
  - ▶ Proposer une approche de l'accompagnement qui favorise la mise en mouvement des salariés et le reclassement durable, grâce à une palette d'outils et de services.
- ▶ Atténuer les tensions sociales du site

## Faits marquants / Démarche déployée

- ▶ Espace d'écoute et d'expression (EEE) mis en place dès le jour de l'annonce de la fermeture pour identifier et soutenir les personnes les plus fragiles et pour contenir les réactions
  - ▶ Entretiens individuels avec des consultants experts en psychologie
  - ▶ Permanence téléphonique 7j/7
  - ▶ Interventions d'urgence à l'usine, voire au domicile des salariés
  - ▶ Visites quotidiennes dans les ateliers
  - ▶ Soutien des managers tout au long du dispositif
- ▶ Relais du service du personnel (RSP), pour soulager le SP du site en répondant aux nombreuses questions des salariés sur leur situation professionnelle ou le contexte social.
- ▶ Point information (PI), en prolongement du RSP pour apporter l'information permettant de mieux comprendre et accepter la situation, et prendre sereinement ses décisions.
- ▶ Période de préparation individuelle (PPI), programme de préparation à la rupture pour préparer les salariés concernés à leur entrée dans les ateliers de transition professionnelle.
- ▶ Ateliers de transition professionnelle (ATP), proposés à chaque salarié adhérent au dispositif, pour suivre un parcours d'accompagnement (de 10 à 13 mois) conduisant à un emploi. 3 axes :
  - ▶ Employabilité
  - ▶ Accompagnement professionnel et placement
  - ▶ Gestion et soin de soi

## Enseignements

L'Espace d'écoute et d'expression doit s'accompagner

- ▶ De la mise en place d'un dispositif et de ressources adaptables (modes relationnels formels et informels, en individuel ou en collectif...)
- ▶ D'un travail en synergie des différents acteurs (managers, équipes médico-sociales, consultants...)

L'EEE reste l'un des seuls moyens légaux de pouvoir mettre en place -sur décision unilatérale de la direction- un dispositif d'accompagnement dès l'annonce d'un projet de restructuration.

Le **Relais du service du personnel** a permis aux consultants d'établir un premier contact avec la majorité des salariés.

Toutefois une forme plus conventionnelle, approuvée en amont par les partenaires sociaux, aurait permis un champ d'intervention plus large.

Le **Point d'information** nécessite le soutien et la légitimité les plus larges possibles de la direction et des IRP.

L'équilibre entre apports d'information, travaux concrets et développement personnel représente le « cocktail gagnant » de la **Période de préparation individuelle**.

Un dispositif tel que les **Ateliers de transition professionnelle** doit se construire comme un véritable projet de changement auprès de l'ensemble des acteurs : salariés, direction, mais aussi équipe projet, environnements interne groupe et externe.