

Les ateliers de transition professionnelle : un parcours d'accompagnement vers un nouvel 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

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi est mis en place un dispositif afin d'informer, soutenir et accompagner les salariés concernés. A l'issue d'une phase préparatoire -espace d'écoute et d'expression, point information, préparation à la rupture-, les salariés adhèrent à un programme leur permettant de bénéficier d'un accompagnement de 10 à 13 mois. Il s'agit de :

- Proposer un accompagnement portant simultanément sur trois axes : l'employabilité, l'accompagnement professionnel et le placement, la gestion et le soin de soi
- Permettre à chaque salarié de faire les ruptures nécessaires, tout en maintenant un cadre de repères rassurant grâce à un collectif de référence
- Donner à voir, permettre le choix de chacun quant à son avenir professionnel et construire une solution robuste en s'appuyant sur une large palette d'outils et de services.

► Faits marquants / Démarche déployée

Les salariés suivent un parcours de 10 à 13 mois, consacré à la réappropriation de leur parcours, leurs intérêts, leurs compétences et la réalisation d'une solution professionnelle en lien avec la réalité économique du territoire.

- Alternance entre des temps dédiés à :
 - le soin et l'estime de soi : développement personnel, espace sport et détente...
 - l'apprentissage : ateliers pédagogiques, ateliers découverte métiers, détachement en entreprise...
 - l'individuel et le collectif : bureaux individuels (suivi personnalisé), salles de réunion (temps d'échanges collectifs)...
 - le formel et l'informel dans les échanges : espace d'écoute et d'expression, conseiller, formateurs, direction...
 - la recherche d'une solution professionnelle : bilan d'orientation, techniques de recherche d'emploi, espace relations entreprises...
- Constitution d'un collectif d'appartenance transitionnel, principalement incarné par des « Promotions » (30 salariés). Plus largement, ce collectif d'appartenance se crée à travers les activités collectives, les temps et les échanges informels proposés par le dispositif.
- Un conseiller référent par promotion de salariés :
 - Expression, soutien et recherche de solutions en collectif
 - Accompagnement individuel de chaque salarié dans la construction et la mise en œuvre d'une feuille de route (élaboration d'un cadre d'actions, suivi des démarches du salarié et des apports des prestations proposées)
- Travail en étroite collaboration avec les acteurs économiques et institutionnels du territoire

Enseignements

Un tel dispositif doit se conduire comme un véritable projet de changement auprès de l'ensemble des acteurs : salariés, direction, équipe projet, environnements interne groupe et externe.

Le timing, 10 à 13 mois, a semblé adapté à la majorité des situations.

La création des collectifs d'appartenance s'est réalisée progressivement. Plusieurs exemples attestent de leur réalité et de leur pertinence.

Les ateliers « découverte » ont permis aux participants de reprendre confiance en eux :

- Déterminants pour l'émergence/confirmation des projets individuels
- Complément indispensable au travail des consultants
- Permettent une réelle mise en mouvement
- Une condition de réussite : l'analyse fine et préalable des métiers en tension