

Compte Rendu de la réunion exceptionnelle du Comité Social et Economique du 14
Avril 2023

La composition de l'assemblée était la suivante :

Représentants de la Direction	
Yolande De Busschop, Présidente	
Carolina De Landsheer, Directrice des Ressources Humaines EMEA	
Sophie Baquié, assistante RH	
Christine Jacob, RH France	
Hervé Branquart, BU management PMP	
Représentants du Personnel	
Titulaires	
Laurent Romanin	
Julien Clemens	
Olivier Martinez	
Damien Bruvier	
Franck Volto	
Délégué Syndical	
Olivier Martinez, CFE-CGC	

Ordre du jour de la réunion :

1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente

Attributions économiques

- 2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application**
- 3. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**
- 4. Information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement**
- 5. Information et consultation sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – mise à jour du document unique (DUERP)**

ANNEXE : Présentation Cabinet de reclassement LHH

1. Adoption du Procès-Verbal de la réunion précédente

Les procès-verbaux de la réunion R0 du 13 mars 2023 et de la réunion R1 du 27 mars 2023 sont approuvés.

Attributions économiques

2. Information et consultation sur le Projet de Restructuration et ses modalités d'application

Julien Clemens propose d'allonger la réunion suivante d'1/2 journée à une journée complète. À la suite de la présentation de LHH, le temps alloué à cette partie est contraint. Il n'est pas pertinent de commencer cette partie avec si peu de temps restant.

Les élus et la direction sont d'accord. La prochaine réunion de négociation aura lieu le jeudi 27 avril au matin. La prochaine réunion exceptionnelle du CSE aura lieu le jeudi 27 avril après-midi et vendredi 28 avril au matin.

Les élus ont néanmoins quelques questions. Julien Clemens pose une question concernant le courrier de l'inspection du travail. Celle-ci demande les comptes des 3 dernières années. Julien Clemens demande confirmation qu'il s'agit bien des comptes des années 2022, 2021 et 2020. Yolande de Busschop répond que l'expert a aussi posé cette question. Il s'agit bien de ces 3 années mais les comptes 2022 sont encore en « draft ». Ils n'ont pas encore été approuvés par l'actionnaire. Les comptes sont aussi discutés en réunion normale du CSE. Les comptes 2022 peuvent être donnés en draft. Olivier Martinez demande quand PWC va revoir les comptes 2022 ? Yolande de Busschop répond que c'est toujours au mois d'avril. Olivier Martinez demande si on les aura en mai avant la fin de la procédure ? Yolande de Busschop répond que oui.

Olivier Martinez demande confirmation à Hervé Branquart que les centres d'excellence (CoE) ne sont pas encore définis ?

Hervé Branquart confirme qu'ils n'ont pas encore été définis. Les CoE sont en discussion depuis octobre, Hervé Branquart et Philippe Quarneau sont allés à Phoenix faire des « deep dive » dans chaque domaine, le but étant de faire des « IPs reuse », c'était en octobre. On est maintenant en avril, 6 mois après on n'est toujours pas dans la résolution de cette structure. Ça prend plus de temps que prévu. Il y a toujours du travail en sous-jacent depuis que le document de restructuration a été remis aux élus. Les données dans le document sont les données à la connaissance de la direction locale au moment de son écriture, spécifiquement pour les CoE. Il y a toujours la dualité sur ce qu'est un centre d'expertise : Est-ce un centre IP ? Ou est-ce un centre de produit dans le domaine d'expertise qui va réutiliser des IPs faites dans des IPs groupes.

Olivier Martinez fait la remarque qu'il est décidé de fermer des centres de design avant d'avoir décidé qui allait être centre d'expertise ou non.

Hervé Branquart répond que les critères qui ont été choisis pour les décisions qui ont été prises sont d'ordre géographique, dans le sens où le groupe est trop étalé géographiquement. Ça a été re expliqué par Robert Tong 2 semaines après l'annonce, ASG est trop dispersé par rapport aux autres groupes internes et par rapport à la compétition. On est trop étalé géographiquement ce qui entraîne une inefficacité.

Laurent Romanin souligne que c'est fait sans tenir compte de l'expertise ? Hervé Branquart répond qu'on est d'accord. Laurent Romanin ajoute qu'on est à 2 pas que Richardson devienne le centre d'expertise mondial. Hervé Branquart répond peut-être. Ce commentaire est spéculatif, il y a des offres d'emploi à Richardson. C'est un centre qui commence à grossir en nombre d'employés. Olivier Martinez ajoute qu'il est prévu de fermer pour embaucher ailleurs. Hervé Branquart répond qu'il y a une limite économique. Laurent Romanin voit ça inquiétant pour la suite. Si même les centres d'IP ne sont pas définis, quand est-ce qu'ASG va commencer à travailler sur les nouveaux produits ? Quand le transfert va-t-il se faire ? Le CEO veut 10 projets définis pour la fin d'année pour le 65nm, il va falloir les créer les IPs pour le 65nm.

Hervé Branquart répond qu'il y a l'aspect progression de cette affaire, il y a un calendrier qui est aujourd'hui défini. L'annonce des CoE devrait être faite à la fin du mois. Les familles de produits sont définies (PMIC/PoL, multiphase controller, capteurs hautes performances, capteurs low power, drivers et switchers, AC/DC). Il y a 7 familles de produits que l'on avait et qui ont été bien catégorisées. C'est autour de ces familles qu'il y aura des centres d'expertise.

Olivier Martinez dit encore que ce qui est perturbant c'est que onsemi ferme des centres de design avant de décider ce que l'on va mettre dans chaque centre.

Hervé Branquart répond que c'est fait avec notre raisonnement. Il y a un niveau de raisonnement différent au niveau de l'employeur qui est une dispersion géographique qui entraîne de l'inefficacité, on cumulait des retards et un nombre de produits impressionnant. C'est sur ces facteurs-là que sont décidées les choses. Le travail qui va rester après les mesures qui ont été prises va diminuer puisque un nombre de produits (en développement) va être arrêté. Et l'efficacité que l'on gagne à rassembler les sites à moyen ou long terme entraînerait une efficacité. Hervé Branquart parle au conditionnel car tout est théorisé sur cette affaire de concentration. Hervé Branquart en a parlé récemment avec les équipes de développement. Hervé Branquart souligne la difficulté à faire travailler Brno avec Mechelen car ce n'est pas le même site, ce ne sont pas les mêmes personnes. Donc sur l'idée de rassembler les sites et de les faire grossir, les gens seront plus concentrés et en étant rassemblés, ils seront plus efficaces. Ce n'est pas basé sur l'expertise existante, puisqu'à Toulouse l'expertise est les PoLs et les PMICs. La société est prête à abandonner cette expertise à un endroit pour régler le problème de la dispersion en premier pour la réutilisation d'IPs. L'entreprise va devenir plus efficace avec des produits plus « focussés » et des équipes plus concentrés. On a une expertise en interne à Toulouse, mais elle existe ailleurs. TI le fait au Texas, NXP le fait à d'autres endroits. Il y a une expertise ailleurs que onsemi veut aller chercher.

Olivier Martinez répond que ça revient à enlever à des endroits pour embaucher ailleurs.

Hervé Branquart ajoute que le problème à résoudre dans cette équation est que PMP possède des ingénieurs applications et des ingénieurs design. Les centres d'expertise tel qu'ils sont évalués sont des designers. On peut imaginer qu'onsemi va trouver des designers ailleurs pour développer des IPs analogiques ou digitales. Mais où sont les ingénieurs applications ? Parce que les ingénieurs applications sont aussi affectés par cette restructuration ; c'est une problématique à résoudre qui n'a pas encore de solutions. Ça a certainement été pesé dans la prise de décision, mais dans le « ranking » la dispersion a été considérée comme la plus importante.



Julien Clemens ajoute qu'onsemi avait le choix entre regarder où il y avait les expertises et éliminer d'autres lieux, ou éliminer des lieux et après chercher l'expertise. Malheureusement pour Toulouse ils ont d'abord éliminé des lieux avant de conserver l'expertise. Hervé Branquart confirme en disant que l'on ne peut que le constater car la décision est prise, l'annonce de fermeture est prise. Toulouse n'est pas le seul centre touché. Lindon avait une grosse expertise en sensor, il a été coupé et les salariés se sont vu proposer des offres de relocations. Et c'est aux US. Ce n'est pas du tout la compétence qui est mise en jeu. Il n'y a pas ailleurs en interne la compétence automobile PoLs et PMICs. Ça reste un grand questionnement, PMICs et PoLs en automobile restent des familles de produits où onsemi veut développer des compétences ou des produits. En parallèle, Hervé Branquart pousse les salariés pour continuer à définir les iPoLs, PoLs, camera sensor car ce sont les produits qu'il fallait développer.

3. Information et consultation sur le projet de licenciement collectif et sur le projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Les élus donnent leur accord à l'unanimité à ouvrir dès à présent le poste de reclassement interne de FAE à Vélizy.

Il a été convenu en réunion de négociation du PSE que Carolina de Landsheer demandera aux salariés s'ils sont intéressés par un des postes ouverts par onsemi à l'étranger. S'il y a une réponse positive d'un salarié, ces postes seront rajoutés dans le PSE.

Olivier Martinez souligne qu'il y a par exemple 3 postes d'ingénieurs application ouvert à Richardson.

Hervé Branquart répond que ça devait normalement être posté. Les autres groupes ont pris l'actions de proposer ces postes aux autres centres concernés. Par exemple des postes à Richardson ont été proposé aux salariés de Lindon.

La délégation syndicale a fait ses demandes lors de la réunion de la veille. Les élus sont au courant des demandes de celle-ci.

4. Information et consultation sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement

2 intervenants du cabinet LHH sont venues nous présenter le cabinet de reclassement et ce qui peut être proposé.

Cendrine Larguier est responsable des opérations pour la région occitanie.

Son rôle dans ce type de dispositif, est de s'assurer que les personnes soient bien accompagnées. De mettre les ressources de consultant qui vont bien en fonction des projets qui seront exprimés par les collaborateurs.

Son cursus professionnel : domaine des ressources humaines depuis 15 ans suite à une reconversion professionnelle. Initialement dans le domaine de la finance.

Nadia Hag est chef de projet. Elle coordonne les consultants qui interviennent auprès des collaborateurs pour les accompagner dans leur transition professionnelle. L'entreprise leur confie la réorganisation pour faire en sorte que tout se passe bien tant au niveau humain qu'au niveau légal. 15 ans d'expérience dans ce métier issue de la

reconversion professionnelle : animation socioculturelle pour les enfants, passage des enfants aux adultes mais dans l'accompagnement aussi.

Les intervenants de LHH nous précisent qu'elles sont là pour présenter le projet et répondre à nos questions, elles demandent aux élus de combien de temps elles disposent. Olivier Martinez répond qu'elles ont tout le temps dont elles auront besoin.

Les intervenants souhaitent que l'on pose les questions au fur et à mesure et que l'on n'hésite pas à intervenir pendant la présentation.

Cendrine Larguier : « LHH est présent sur tout le territoire national mais aussi à l'étranger. Nous faisons partie du groupe Adecco, ce qui nous permet d'avoir aussi un maillage territorial et des synergies aussi en termes de rebond professionnel avec l'ensemble des entités du groupe Adecco. On accompagne en tout cas sur le territoire français 25000 personnes chaque année. Donc effectivement, on a une équipe de consultants mobilisables sur les territoires, qui est assez conséquente. Avec une organisation plutôt en région, donc moi, aujourd'hui, je suis là pour la région Occitanie, on a des bureaux principaux qui sont sur l'Occitanie à Toulouse et Montpellier. On a aussi des gros bureaux secondaires et on accompagne de plus en plus aujourd'hui, sur des modalités, je dirais beaucoup plus souples que ce que ça ne l'était précédemment, et ce depuis la crise du COVID où effectivement on mixe et c'est toujours finalement le collaborateur qui choisit son mode d'accompagnement puisqu'on propose aujourd'hui du présentiel bien sûr, mais aussi de la visio. Des échanges téléphoniques, ça s'est toujours pratiqué et des échanges de mails également. Mais en tout cas, sachez que les modalités à ce niveau-là ont quand même pas mal évolué et révolutionnés depuis la crise du COVID.

Olivier Martinez répond que le mieux est en présentiel mais que les deux sont utiles en fonction des salariés.

Cendrine Larguier répond « c'est le salarié qui choisit en fait. Nous on fait les différentes modalités, ça peut être aussi un mixe et c'est pour le collectif. Parfois, effectivement, on dit que c'est mieux de le faire en présentiel, ça permet quand même aux personnes de se voir. Ça permet aussi de rompre l'isolement pour certains et d'appartenir à un collectif, créer une dynamique même s'il existe aussi des ateliers, des webinars. Effectivement maintenant c'est très développé. En tout cas on propose les 2 modalités et c'est finalement le collaborateur qui choisit ce qui lui convient le mieux.

Olivier Martinez précise que dans certains cas pour par exemple s'entraîner à des entretiens en visio il peut être intéressant de s'entraîner en visio. De même il peut être intéressant de s'entraîner à des entretiens en anglais, est ce que c'est possible.

Cendrine Larguier et Nadia Hag ont répondu que oui c'est possible de faire en visio et en anglais mais c'est que c'est mieux aussi de se voir. Ça peut être un mixte des deux. Les locaux sont proches du site de Onsemi.

Cendrine Larguier présente les locaux : « On a un espace d'accueil pour vous accueillir. On est plutôt localisé dans un open Space commun et on a tout un tas de bureaux individuels et également 2 salles de de réunion pour organiser aussi les ateliers. Les groupes de travail avec un accès internet et une imprimante. Des ordinateurs avaient été mis à disposition et ils n'étaient franchement jamais utilisés. Ça ne veut pas dire qu'on ne peut pas en fournir, mais nous aussi on a des ordinateurs qui sont du coup un peu verrouillé donc on ne peut pas forcément aller partout même si on peut quand même aller sur des sites de recrutement » Nadia Hag ajoute « le constat a été fait, que les salariés,

enfin les personnes qu'on accompagnait, n'aimaient pas forcément aller sur un ordinateur partagé parce qu'il y a des recherches ou des choses confidentielles qui restent dans l'historique. Certains, moins à l'aise aussi avec l'outil informatique qui n'arrivait pas à enregistrer et puis le COVID aussi est passé par là, on pouvait plus avoir de mise à disposition de matériel pour l'hygiène. »

Cendrine Larguier présente l'équipe : « Effectivement, on privilégie toujours de dédier une équipe à un projet pour plusieurs raisons, parce que ça crée chez nous aussi une dynamique d'équipe autour du projet. Ça permet aussi d'avoir une équipe qui soit en proximité de pouvoir échanger rapidement, mettre en place des actions, pouvoir être très réactif dans la recherche de solutions ou s'il y a un retour négatif ou une action corrective à mettre en place de pouvoir anticiper. Et puis c'est aussi créer un collectif. Chaque salarié aura un consultant référent, donc un consultant qui va le suivre de bout en bout de son parcours. Mais c'est toute une équipe qui est derrière, c'est-à-dire que parfois à certains moments quand on a à préparer, je prends l'exemple par exemple l'anglais tout à l'heure, on a Pascale Vernetti qui est bilingue anglais. Ça ne sera peut-être pas Marie Christine qui ne maîtrise pas l'anglais, qui va vous faire passer cet entretien et donc c'est important pour nous d'avoir cette constitution d'équipe sur laquelle on va nous aussi pouvoir s'appuyer, rebondir et créer ce collectif. C'est à votre service, mais c'est aussi important pour nous parce que c'est ce qui va nous permettre de créer une dynamique et puis, sans oublier Dominique Dupuy qui est notre expert marché qui elle est très connectée avec nos entreprises partenaires et qui va aussi aller chercher à créer de nouveaux partenariats et qui est sur la région depuis 30 ans qui est aujourd'hui très visible des différents interlocuteurs de l'entreprise avec lesquels on peut travailler, on a aussi d'autres partenariats qui sont faits de par notre historique d'accompagnement, les entreprises que nous avons déjà accompagnées dans des projets. Plan de départ volontaire ou de mise en place de GEPP. »

Olivier Martinez demande si Dominique Dupuy s'occupe des offres de marché caché, les offres d'emploi pas encore publiées, les contacts, les entreprises et les emplois pas encore publiés pour replacer les salariés ?

Nadia Hag et Cendrine Larguier répondent qu'elle accède à la fois aux offres de marché caché et ouvert et ajoute : « C'est ce qui nous permet aussi d'aller chercher de nouveaux partenariats. Aujourd'hui, on est directement contacté quand des entreprises ont des projets de recrutement soit sur un profil un peu particulier soit quand ils ont des projets de recrutement volumique. Surtout sur des formations aussi. »

Olivier Martinez demande quelle couverture d'entreprises ils ont en partenariat ?

Nadia Hag a répondu : « Beaucoup. Parce que pour la petite histoire, Dominique, elle, a travaillé aussi chez Adecco. Donc elle connaît beaucoup le réseau Adecco et ce n'est pas que de l'intérim. » Olivier Martinez a répondu que notre objectif n'est pas d'être intérimaire.

Nadia Hag répond : Dans le réseau Adecco il y a Adecco médical. Dernièrement il y a des entreprises qui étaient sur du recrutement cadre et cadres sup. donc elle en connaît beaucoup. Des entreprises avec qui on a travaillé, qui ont été en décroissance à un moment donné. Et maintenant ces entreprises sont à nouveau en croissance et font appel à nous parce qu'ils savent qu'on a accompagné leurs salariés. Ils savent qu'on peut avoir des profils, ils connaissent notre fonctionnement et peuvent faire appel à nous. Il y a des personnes avec qui on travaille, des DRH, des RH, même des chargés de recrutement

dans l'entreprise, qui vont parfois même me solliciter en me disant, voilà, est-ce que vous n'avez pas ce type de profil ? Je vais avoir besoin de ça. Voilà en fait donc c'est vraiment du réseau. »

Cendrine Larguier ajoute : « C'est plus du réseau qu'autre chose parce que le marché est quand même très fluctuant et on voit bien qu'il y a eu des phases de décroissance à un certain moment. Certaines entreprises qui étaient précédemment partenaires ne le sont plus parce qu'elles se retrouvent en difficulté à un moment donné et à l'inverse en phase de croissance comme tu le disais Nadia, ils se rappellent à notre bon souvenir. Et puis on fait aussi, du partenariat d'opportunité. On n'hésite pas. Ce n'est pas parce qu'il y a une entreprise qu'on ne connaît pas et qu'il faut absolument qu'on approche, que l'on ne vas pas aller chercher un partenariat. C'est mouvant autant que le bassin d'emploi peut l'être et que l'actualité, finalement.

Nadia Hag ajoute : « et ce sont aussi des anciens candidats qu'on accompagne d'une entreprise qui trouve un autre poste et qui peuvent aussi avoir en charge une équipe et peuvent rappeler la consultante. Vraiment, on est sur du réseau. Et c'est ce qui marche le plus. Alors bien sûr, il y a le marché ouvert qui est important et sur lequel il faut être vigilant, mais le réseau fonctionne très bien. »

Cendrine Larguier ajoute : « Comme partout et souvent à Toulouse, c'est plus vrai qu'ailleurs. Mais en fait, quand j'entends mes collègues d'autres régions c'est exactement la même chose ailleurs. »

Olivier Martinez demande si les 5 consultants sur la slide sont tous ceux dédiés à onsemi ?

Nadia Hag répond : « Ils vont intervenir, il y a des spécialités. Vous avez des consultants mobilité reconversion. Ce qu'on appelle mobilité c'est le retour à un poste similaire ne demandant pas autre chose ou éventuellement des petites formations d'adaptation. Et ensuite donc vous avez des consultants Entrepreneuriats, là ce sont des spécialistes dans l'accompagnement pour les salariés qui auraient des projets de création ou de reprise d'entreprise. Vous avez aussi une expertise détenue par Marie-Christine et Xavier sur les projets retraite. C'est à dire pour les personnes qui seraient proches, sachant que le proche en ce moment on ne sait pas trop ou c'est mais en tout cas qui peut effectivement donner des indications. On se tient à jour de ce qui se passe, l'impact que pourrait avoir la réforme sur quelqu'un qui envisage une retraite par exemple en 2024, qui est de telle année de naissance, carrière longue etc. Qu'est-ce que cela peut donner pour ces personnes. Ils ont des spécialités parce qu'il y a des choses, notamment sur l'entrepreneuriat qui demandent une technicité, des connaissances juridiques différentes.

Olivier Martinez demande si les 5 personnes sont en contact direct avec l'experte marché Dominique Dupuy et comment c'est architecturé pour les salariés ?

Cendrine Larguier répond : « C'est Nadia surtout qui va centraliser »

Nadia Hag ajoute : « Le salarié va être accompagné. S'il y a le dispositif qui se met en place avant la notification il contacte un numéro vert. Il exprime une idée de projet ou pas. On a le droit de ne pas avoir de projets et dire j'ai besoin d'informations. On donnera un rendez-vous au consultant qui est disponible rapidement et qui a un créneau disponible pour être reçu. En fonction de l'évolution, il va faire 1, 2 plusieurs rendez-vous avec le même consultant. S'il y a une idée de projet qui se dégage par exemple de création, il va aller avec un consultant en création d'entreprise. Ça c'est pour la première

partie du dispositif. Une fois en congé de reclassement lorsque les personnes sont accompagnées, là, elles vont avoir un consultant qui va être un peu plus dédié. Même si le changement est encore possible, bien évidemment. Le choix du consultant se basera sur le besoin : plutôt sur l'emploi ou la création et la formation. Dominique, elle, n'intervient que lorsque le projet emploi est validé et que les outils de communication sont validés puisqu'elle met en relation directe avec les entreprises qui recrutent. Donc elle intervient dans un 2^e temps En fonction des besoins, elle peut intervenir pour faire à des ateliers sur le bassin d'emploi : quels sont les secteurs qui recrutent, quels sont les secteurs porteurs, quelles sont les tendances sur l'Occitanie, etc. Ça c'est possible mais dans un parcours elle intervient plutôt en temps qu'experte : ce qu'on appelle connexion marché. Donc ça veut dire que la personne qui est accompagnée par son consultant référent, est prêt à passer des entretiens, etc. »

Olivier Martinez précise que le projet doit être ficelé.

Cendrine Larguier ajoute : « C'est la raison pour laquelle chacun avance à son rythme. Certains ont besoin plus de temps, auront peut-être un travail d'accompagnement du changement. C'est déclenché de manière individuelle. Dominique est sollicitée à partir du moment où le consultant en concert avec le collaborateur ont identifiés que c'est le bon moment pour être mis en relation avec le marché. Parfois les personnes vont vouloir aller très vite sur cette partie-là. Si le consultant dit non, vous n'êtes pas encore prêt. Il y a encore des choses à travailler et pourquoi on vous dit ça ? Parce que l'expérience montre que les personnes qui veulent parfois aller trop vite, finalement se confrontent à des échecs derrière et que c'est encore plus dur à restaurer ensuite. Donc il faut vraiment, et c'est en ça que c'est important, que se crée une relation de confiance entre le collaborateur et son consultant. Parce que c'est évidemment dans cette relation de confiance qu'on vise la même direction. On n'y arrive pas sans vous, sans les collaborateurs qu'on accompagne. En tout cas on peut dire parfois à quelques-uns de freiner un petit peu et d'attendre parce que ça ne fonctionne que lorsque c'est le bon moment. »

Nadia Hag ajoute : « C'est vraiment un travail de partenariat entre tous en fait. Moi, je travaille avec les consultants. On travaille ensemble avec vous, avec le service RH, avec éventuellement le service formation avec Dominique et avec les salariés. C'est un partenariat, ce sont des échanges. Plus on travaille en confiance et en discussion, on se dit les choses, et mieux ça marche. Et effectivement le consultant ne peut rien faire sans la participation du salarié. Dominique peut avoir des centaines de relations d'entreprises, si les salariés ne veulent pas y aller ou ça ne leur convient pas ou n'y vont pas ou ne veulent pas que le CV soit transmis, on ne pourra pas faire plus. On ne pourra pas faire sans leur accord. Et puis en plus, au-delà de l'humain, il y a des règles, la réglementation sur les données personnelles fait qu'on ne peut pas envoyer un CV à une entreprise sans l'accord du salarié donc si on n'a pas l'accord, on ne peut rien faire.

Nadia Hag décrit le slide : « Ce sont nos références en général sur les accompagnements qu'on a fait sur ces 2 dernières années sur le type de profil ingénieur cadre sur la région Occitanie. Entre autres, parce qu'il arrive qu'on ait des entreprises qu'on accompagne avec des profils lorsqu'il y a une fermeture, tous les profils peuvent être concernés donc vous avez les références et les solutions à côté pour l'ensemble des personnes accompagnées. Bien évidemment, les pourcentages sont à lire aussi en fonction des projets. On n'a pas 100% de personnes dans une entreprise qui vont vouloir

retrouver absolument un emploi. On a toujours des personnes qui veulent créer leur entreprise, reprendre l'entreprise. On a eu des salariés qui se sont, dans des entreprises, associées pour créer leur boîte. On a tous les cas de figure lorsqu'il y a de la transformation ou une fermeture de sites. Donc ça varie. Vous avez le pourcentage et notamment sur la création. Avant le COVID, on était à 7% des effectifs qui créaient ou reprenaient une entreprise. Depuis le COVID, on est passé à 20%, ça a évolué. On l'entend dans les médias, mais on le voit, nous concrètement. On voit bien qu'il y a une dynamique différente de repositionnement. »

Cendrine Larguier ajoute : « Depuis le confinement, ça a certainement amené des personnes à réfléchir différemment et ça s'est vraiment retrouvé, même si ça se stabilise un petit peu aujourd'hui, on a quand même eu des dispositifs : Si je prends Liebherr par exemple, on a eu 45% de projets qui concernaient de la création d'entreprises. C'était du jamais vu. On n'a jamais eu un dispositif où on a eu autant de projets de création d'entreprises. C'était juste après le confinement. Et chez Daher et Airbus aussi, on était à plus de 30% de création d'entreprises.

Julien Clemens demande : « Sur les 2 ans vous avez eu 162 ingénieurs, là on est 56 d'un coup. Vous avez déjà eu des groupes aussi nombreux ou pas ? »

Cendrine Larguier répond : « Moins ces 2 dernières années, à l'époque j'avais accompagné Motorola Ils étaient un petit peu plus nombreux, c'est un dispositif qui s'est d'ailleurs très bien passé. Plusieurs personnes se sont associées pour créer une belle entreprise. Il y a il y a aussi Scalian, ils étaient 80 et c'était il n'y a pas si longtemps que ça. Ça fait 6 mois que c'est terminé. Mais effectivement, oui, ils étaient 80. »

Olivier Martinez ajoute : « C'est 56 d'un coup sur le marché, il y a des profils à la fois différents et similaires. »

Nadia Hag répond : « Mais sur les 56, j'imagine que 56 ne vont pas avoir le projet de retourner au même emploi ? Il y aura forcément, des changements. Ce serait l'exception qui confirme la règle. Mais on n'a jamais 100% des personnes accompagnées, que ce soit une fermeture ou des fois des restructurations, qui vont strictement sur le même type de métier puisqu'il y a des passerelles entre métiers. Depuis que je fais ce métier, depuis 15 ans, je n'ai jamais vu 100% de population retourner directement au même emploi.

Cendrine Larguier ajoute : « Oui il y a des situations où il y a de la mise en concurrence. C'est sûr que ça peut arriver. Pour autant, c'est vrai que ce qu'on constate, c'est que chacun est vraiment différent et va à un rythme différent. Finalement ça ne se déclenche pas forcément au même moment. Ces situations de forte mise en concurrence ça arrive quand une entreprise vient présenter des postes. Quand elle a plusieurs postes à pourvoir et qu'on sait qu'il y a plusieurs ouvertures de postes ça ouvre davantage de possibilités. Et puis chacun habite aussi potentiellement sur des zones géographiques un peu différentes dans Toulouse, donc on ne va pas forcément cibler exactement les mêmes choses. On ne va pas prioriser exactement les mêmes choses en fonction de là où elle en est de sa vie personnelle, de ses contraintes familiales. Donc finalement ça dégage des projets qui sont certes sur un métier identique, mais finalement avec des conditions d'exercice qui peuvent être différentes, avec une temporalité surtout qui peut être différente. »

Nadia Hag ajoute : « Il y a beaucoup de paramètres qui rentrent en jeu effectivement et ça c'est important. On est sur des accompagnements individualisés donc chacun est différent, chacun a des contraintes familiales, des obligations différentes. Et du coup, le

rythme et l'accompagnement va être un peu différent. Après ce n'est pas pour autant qu'on laisse (qu'on est laxiste) et qu'on va laisser faire quelqu'un qui ne va pas être actif. D'abord on va essayer de savoir pourquoi, si c'est une difficulté particulière. Ou booster la personne et à imposer certaines choses parce que c'est une personnalité qui a besoin d'être reboostée aussi, on s'adapte. Tous les consultants de Toulouse sont en CDI depuis longtemps. Il y a une forte ancienneté sur l'équipe toulousaine, Il n'y a pas trop de jeunes (la pyramide d'âge évolue). Et donc tout ça pour dire que les consultants ont certaines compétences aussi que l'on n'affiche pas là, mais qui sont psychologues de formation, psychologue du travail, qui sont coach. Donc qui ont des techniques d'accompagnement aussi pour déceler, pour aider, pour adapter en plus le rythme, pour débloquer certaines situations. Ou parfois dans l'accompagnement qui demande de changer nos méthodologies, qui passent par un accueil. Comme je vous disais, l'expert marché interne est là à tel moment quand c'est prêt, c'est le process. Mais après ce process ce n'est pas 3 mois, 6 mois, 9 mois. Ca peut être tout de suite pour certains, plus long pour d'autres. Et quand c'est trop long, on met quand même une vigilance. C'est que peut-être il y a des process de recrutement qui peuvent être long.

Damien Bruvier précise : « Par rapport à d'autres plans aussi, ce qui change là, c'est qu'il y a pas mal de plans je pense ou ce sont des départs volontaires entre guillemets. C'est à dire que le PSE demande qu'il y ait tant de personnes qui partent. Et les gens postulent, et du coup beaucoup, qui veulent créer des entreprises. Quelque part, ils ont déjà un projet en tête. Nous c'est pas du tout le cas, c'est à dire que tout le monde ici travaillait, était en fonction, et ça tombe comme ça d'un coup. »

Cendrine Larguier répond : « Vous avez tout à fait raison. C'est assez flagrant dans le cadre de plans de départs volontaires. On a beaucoup plus de projets de création que dans le cadre de licenciements et fermeture. C'est évident qu'on n'est pas dans le même contexte et que les risques ne sont pas les mêmes non plus, dans la mesure où dans le cadre d'un plan de départ volontaire souvent c'est les seniors qui ont tendance à se positionner. Ils y ont parfois un réel intérêt. Donc bien évidemment là on est dans un contexte très différent. Même si là sur les 162 ingénieurs ce sont des ingénieurs issus de l'accompagnement collectif. On accompagne aussi régulièrement des ingénieurs dans le cadre d'un outplacement. Donc là ils sont dans une démarche individuelle subie ou non. Mais en tout cas on accompagne aussi ce type de personnes dans ce contexte-là et on a très peu de création. Mais on en a toujours, dans les dispositifs collectifs. En tout cas, je n'ai jamais vu un dispositif où on n'imaginait pas du tout qu'il y aurait le projet de création d'entreprise. On en a un, voire 2, toujours. »

Olivier Martinez demande : « Pour bien comprendre les pourcentages ces « 4% sans OVE ou sont sortis du dispositif ». C'est le taux d'échec ? C'est 4% de personnes qui n'ont pas été reclassées ? »

Cendrine Larguier répond : « Alors oui, il y a 2 cas de figure. C'est-à-dire que les personnes dont on a identifié qu'elles n'étaient pas dans une démarche volontaire de recherche d'emploi, à plusieurs reprises. Nous n'avons plus de nouvelles, elles ne nous rappellent plus, ça arrive aussi, malheureusement. Et puis on a un certain nombre de situations où effectivement les engagements du cabinet ont été remplis. C'est-à-dire qu'ils ont eu le nombre d'OVE, même si on ne s'arrête jamais à un nombre d'OVE. Notre accompagnement, il se poursuit dès lors que la personne est active dans ses démarches. On n'a aucune raison de s'arrêter et dire : « c'est 2 OVE, donc on ne va pas au-delà ».

Nous on raisonne pas du tout comme ça. On raisonne solution. Parfois il arrive et ce sont souvent des refus de positionnement, on propose des offres mais le salarié ne franchit jamais le pas. On n'arrive pas toujours à définir pourquoi, malgré tout le travail qui a été fait. Pourquoi le salarié ne se positionne pas. Ce sont souvent des refus de positionnement. Des offres qui sont proposées ou la personne soit ne nous répond pas encore une fois soit ne souhaite pas se positionner parce que c'est à 20 Min de chez elle et c'est trop loin... »

Damien Bruvier demande : « Que veut dire le terme OVE ? »

Cendrine Larguier répond : « Offre Valable d'Emploi »

Olivier Martinez précise : « Dans le document Il est écrit que le congé de reclassement est rompu si le salarié s'absente sans motif légitime. C'est quoi un motif légitime ? »

Cendrine Larguier répond : « Alors là je ne parle pas là de personnes dont le congé de reclassement aurait été rompu précédemment. D'abord parce que ça arrive rarement car on essaie toujours d'identifier les raisons pour lesquelles ça se passe comme ça. Et puis ça ne se décrète pas comme ça de toute façon ce genre de décision. Elle est prise en commission de suivi et il faut suivre le process. Ca veut dire qu'il y a eu des courriers qui ont été envoyés préalablement. Il y a eu des alertes. On peut aussi comprendre, ce n'est pas parce qu'on est en congé de reclassement qu'on est à l'abri d'avoir un deuil dans sa famille et de devoir avoir à surmonter des épreuves pendant plusieurs semaines. Ça arrive à partir du moment où on le sait, on s'adapte. Tant que les explications sont connues. Un motif légitime de casser le congé de reclassement ce n'est pas de son, pas de nouvelles, sur une durée avec envoi des courriers...

Nadia Hag confirme que le motif légitime pour rompre le congé est, pas de son, pas d'image et ajoute : « En général la sortie du congé de reclassement, depuis que je fais ce métier, je n'en ai pas vu beaucoup. Sauf cas exceptionnel, le travail de confiance est important entre le salarié et le consultant. Dès lors qu'il y a le démarrage de l'accompagnement, on se parle. Si j'ai malheureusement un deuil dans ma famille. Je vais être absent. Ma famille est à Dunkerque, je pars pendant une semaine, ok. Je pense que c'est plutôt du bon sens. Vous êtes malade ou vous ne pouvez pas vous déplacer. Vous avez une opération. Vous vous faites mal. C'est la vie. Tout ces motifs dès lors qu'ils sont expliqués. Les vacances, juillet août, on sait que les uns les autres, on a des vacances peut-être déjà réservées. Donc c'est oui, c'est normal. Ça c'est la vie, donc la personne va juste dire, j'ai prévu des vacances, je serai absent de telle date à telle date. Ok on prend un rendez-vous après au retour. Dès lors que les choses sont posées et sont dites, il n'y a pas de sujet. Ce sont des motifs légitimes. Maintenant, on n'a pas de nouvelles de la personne, on envoie des courriers, il n'y a pas de retour. »

Cendrine Larguier ajoute : « Parfois, ça peut arriver aussi que les personnes ont retrouvé un emploi et n'en informe ni la direction, ni nous, et cumule congé de reclassement et nouveau contrat. In fine, ça va leur retomber dessus parce que les impôts vont quand même tiquer un peu et ce sera du après. Mais c'est quand même aussi un manquement aux règles qui sont posées et c'est un devoir du collaborateur. »

Olivier Martinez ajoute : « En effet ce point-là est particulier et c'est légitime. Il joue avec le reclassement et a déjà retrouvé un emploi. Il le mérite, notre question n'est pas liée à ce cas-là »

Nadia Hag précise : « Mais c'est dans ce cas-là que ça se pose. On va demander de justifier des absences répétées. C'est-à-dire la personne qui ne vient pas en rendez-vous,

fixé d'un commun accord en général d'un rendez-vous sur l'autre. Ou que ce soit un point téléphonique ou en présentiel. Et quand quelqu'un dit mais non mais là je ne peux pas et puis qui a toujours quelque chose, je vais faire un parallèle. C'est comme avec les enfants, un jour c'est j'ai mal à la main, un jour j'ai ma belle-mère qui n'est pas bien, un jour... au bout d'un moment on va dire, c'est quoi le problème ? Vous êtes absent régulièrement, sans motif légitime, c'est par étape et c'est du bon sens. On est des adultes. Si on décèle quelqu'un qui a toujours une excuse plus ou moins. On l'a moins sur ce profil-là par expérience. On avait accompagné un monsieur qui ne venait jamais au rendez-vous et un jour il nous a lâché qu'il profitait du congé de reclassement pour refaire sa cuisine. Il fallait qu'on comprenne qu'il avait les mains dans le plâtre et qu'il ne pouvait pas venir. Ca ce n'est pas un motif légitime dans le cas du congé de reclassement. Il y a aussi le cadre juridique. Congé de reclassement vous êtes toujours en contrat. Il y a des engagements de la part du cabinet mais il y a des engagements aussi des salariés. Le salarié est censé utiliser ce moment pour travailler sur un projet professionnel. On ne demande pas d'être 8h par jour devant son ordinateur à rechercher des offres, etc. Mais c'est d'être réactif. Si je m'engage dans une formation, je ne suis pas absent à ma formation. C'est juste ça. Donc les motifs légitimes, c'est tout ce qui relève d'une maladie ou un événement. Et puis les rendez-vous ne sont pas imposés. Ils vont être : quand est-ce qu'on peut se revoir ? Et puis vous allez, entre guillemets, avoir des devoirs à faire. J'assiste à un atelier CV, pour quelqu'un qui n'a pas de CV ou qui n'a pas de eCV avec des bons mots clés pour être vu par tous les services qui font de la reconnaissance de mots clés sur les télé-candidatures... Vous allez assister à un atelier, il faudra retravailler votre CV et au prochain rendez-vous faudra venir avec votre CV refait par exemple et revoir avec le consultant si c'est OK. Donc il y a des actions, c'est du partenariat. C'est du travail à faire de part et d'autre. Nous on ne peut rien faire sans vous. Si vous n'avez pas de CV à jour, ça va être compliqué de le donner. »

Olivier Martinez ajoute que c'est le salarié qui recherche du travail au final.

Nadia Hag précise que oui le cabinet est là pour accompagner. Facilitateur.

Cendrine Larguier précise : « La mise en relation et le travail de Dominique Dupuis, c'est une fois qu'elle a les bons outils. Le eCV c'est vrai que c'est une étape très importante. Parce que de plus en plus aujourd'hui ce sont des recherches par mots-clés comme tu le disais. Tout ça, c'est de la matière un peu indispensable pour nous. Et pour Dominique en particulier, dès lors que vous êtes en relation avec l'expert marché, de pouvoir aussi être réactif à pouvoir lui répondre parce que c'est dans la réactivité aussi qu'on arrive à se démarquer, le plus réactif possible. Surtout avec les entreprises avec lesquelles on est partenaire. »

Olivier Martinez demande : « Juste une question supplémentaire là on rentre dans le détail de l'accompagnement. Sur le nombre de consultants que vous avez affichés, ce nombre a été choisi en fonction du nombre de salariés à reclasser ? »

Nadia Hag répond : « Quand on fait une projection des besoins par rapport au volume annoncé, on estime que on va avoir besoin de tant et après on ajuste. »

Olivier Martinez demande : « Combien de consultants vous avez sur Toulouse ? »

Nadia Hag répond : « Au total au moins 12, toute activité confondue on est 25. On a une dizaine de consultants ».

Olivier répond : « C'est pour savoir si jamais ça peut s'ajuster en fonction du besoin. »

Nadia Hag répond : « Oui »

Olivier Martinez demande : « Il n'y a pas un cahier des charges, il n'y a pas de restriction sur le nombre de consultants qui doit être affecté aux salariés ? »

Nadia Hag répond : « Non, par exemple pour parler des projets de création d'entreprise, là vous avez 3 consultants qui ont cette particularité avec d'autres spécificités, dont un qui ne fait que ça : Ghislain. Si à un moment donné il y a un pourcentage faible de création, Ghislain n'interviendra pas du tout. Et ça peut être à l'inverse. »

Cendrine Larguier ajoute : « Aujourd'hui, on ne sait pas dire comment se projettent les personnes et on essaie de couvrir l'ensemble des besoins qui peuvent nous être exprimés. Et ensuite on réadapte, mais en fait, on est dans l'agilité en permanence. Oui, c'est un métier ou on fait de l'équilibrisme à peu près tout le temps. »

Nadia Hag précise : « Sandrine et moi on est sûr des fonctions différentes, pour autant je n'ai jamais quitté l'accompagnement. J'accompagne encore, j'anime des ateliers. Ça fait partie de mon métier, ce sont moins mes missions actuellement puisque en tant que chef de projet je coordonne plusieurs missions. Comme les consultants peuvent intervenir sur d'autres missions mais je peux accompagner. Le lien avec le terrain, avec ce qui se passe est important aussi. Parce que ça permet aussi de vous parler de choses concrètes qu'on vit au quotidien et pas d'être complètement déconnecté de la réalité du terrain, des salariés, de ce qu'ils vivent, etc. Donc on peut ajuster aussi. »

Cendrine Larguier ajoute : « Les perspectives en tout cas d'emploi sur vos fonctions, les recrutements se font majoritairement sur CDI. On est quand même à plus de 80% sur des postes qui sont à pourvoir en CDI. Avec un certain nombre d'entreprises qui recrutent actuellement sur le territoire. On ne va pas se mentir les process de recrutement peuvent parfois être un peu longs, avec plusieurs entretiens. Le retraitement des populations cadres, les délais sont forcément plus longs que quand on est sur des accompagnements de population ouvrière ou logistiques. »

Olivier Martinez demande : « Vous êtes plus long, c'est combien la moyenne ? »

Cendrine Larguier répond : « Si vous visez des entreprises mammoth on sait que ce n'est pas les plus réactifs, en fonction de la taille de la structure, ça peut jouer sur les modalités de recrutement. Il y en a qui ont des process très rigides, donc de toute façon, il faut forcément passer par toutes les cases sinon ça ne marche pas. Moi, je dirais qu'on est sur un mois et demi, 2 mois »

Nadia Hag précise : « Moi je dirai un peu plus, les cadres ça peut aller de 2-3 mois, jusqu'à 6 mois avec 6 entretiens, j'ai des ingénieurs à leurs 6e entretien. Entre le cabinet de recrutement, le service RH, le responsable, le manager du service, le DG, il y a des process. Je vais vous donner un exemple très concret puisque j'ai travaillé avec Daher, comme c'est un de nos partenaires, EDF a des process de recrutement qui dure 6 mois. C'est énorme.

Olivier Martinez demande : « Il y a beaucoup d'entretiens mais qu'ils peuvent être concentrés sur une journée. Quand je suis rentré ici, c'était 5 entretiens dans la journée. »

Nadia Hag répond : « Oui, ça c'est en fonction des entreprises et de leur process. Je vous propose de passer sur l'accompagnement des salariés et donc ce que ce qu'on peut vous proposer en termes de dispositif. Là c'est un schéma qui reprend en fait l'ensemble du dispositif qu'on peut déployer. En général, on met ce qu'on appelle un espace information conseil, qui intervient avant les notifications de licenciement. On les démarre la plupart du temps par des réunions d'information collectives qui sont proposées par

l'entreprise aux salariés. Vient qui veut, on est sur une phase avant notification qui est à disposition des salariés. Qui est là pour écouter, informer, commencer à voir le marché en fonction de la demande du salarié, ça peut être 1-2 rendez-vous. J'ai besoin de faire un bilan parce que je me pose des questions. Je fais ce métier depuis toujours c'est peut-être le temps de me poser. De me dire tiens, moi, quand j'étais petit, je voulais faire ça et j'aimerais bien. Là j'ai l'opportunité de voir si c'est encore réalisable. Et en fait sur cette partie-là, on est vraiment sur un dispositif qui est mis à disposition des salariés. Ils peuvent venir, ils peuvent ne pas venir. Les consultants viennent lorsqu'il y a un rendez-vous, les échanges sont confidentiels. On donne une tendance de participation, de projets exprimés pour que vous ayez aussi. »

Cendrine Larguier précise : « donc ça permet aussi de donner les grandes tendances de là où en sont les collaborateurs. C'est vraiment un espace d'écoute et commencer à anticiper aussi ce qui va se passer demain et d'en faire une prise en charge individu par individu. C'est là où j'en suis moi, est-ce que j'ai un projet en tête ou pas ? Souvent au départ c'est je suis un peu perdue, j'ai pas le temps d'y réfléchir. J'ai besoin de choses concrètes, ça peut couvrir énormément de choses mais en tout cas l'objectif pour nous de notre présence avant tout c'est d'écouter. De voir s'il y a pas des risques ou des personnes qui sont vraiment en difficulté. Et parfois elles le sont mais elles ne viennent pas forcément nous voir puisque c'est vraiment sur la base du volontariat. Vous avez aussi vous, dans vos votre rôle d'élu, peut-être identifié les personnes que vous sentez un peu plus fragilisées et les inciter à venir nous voir, par exemple. En tout cas, c'est vraiment la prise en charge là pour le coup. »

Olivier Martinez demande : « C'est une question, comment est la prise en charge des salariés fragiles, comment vous différenciez les salariés fragiles ? Est ce qu'il y a un accompagnement spécifique pour ces salariés-là ? »

Cendrine Larguier répond : « Alors forcément, on a une approche différente pour peu qu'on puisse les identifier et c'est un travail de partenariat. C'est comme ça que ça fonctionne le mieux. C'est pour ça que je vous disais, si y a vraiment des salariés que vous sentez-vous fragilisés, essayez de les inciter à venir nous voir. Parce que nous, on va pouvoir leur proposer ce qu'on appelle un accompagnement renforcé. En tout cas, on sait que pour ces personnes-là ça prendra un peu plus de temps. Donc on va plutôt aller chercher à dénouer. En quoi en quoi ils se sentent fragilisés. Parfois, c'est de la pure représentation, je suis trop vieux. Donc ça fait 30 ans que je suis dans la même boîte. Je ne sais pas faire. Mes compétences, mais je ne sais pas vous dire je ne sais pas vous répondre, c'est quoi une compétence ? »

Olivier Martinez précise : « Il y a la fausse fragilité, puis la vraie fragilité. Ma question est liée sur les ce qui est de la fragilité soit psychologique, physique réelle. »

Nadia Hag répond : « Alors sur la réelle fragilité, il y a la ligne Quali social pour l'écoute qui est déjà ouverte. Parce que nous, même si on a comme je vous le disais tout à l'heure des consultants avec des profils de psychologue du travail, on peut signaler. Notre rôle, s'il y a une vraie fragilité comme vous dites avec une mise en danger, on a le devoir de signaler. Mais ce n'est pas notre métier et on se tromperait si on allait sur des techniques qui ne sont pas de notre ressort et qui sont du ressort du médical ou du psychologue. Donc ce qu'on a fait et j'ai eu le cas, on est dans l'humain donc il y a des cas dramatiques dans certaines entreprises. Sur un cas particulier où on avait senti une énorme fragilité on avait prévenu la personne que notre devoir c'était d'alerter. On n'est pas censé faire

sans son accord, notamment auprès de l'entreprise. Donc on a quand même forcé et là j'étais déjà chef de projet et je suis venue en entretien et j'ai dit, Monsieur, je suis désolé mais moi mon devoir c'est de signaler. On vous sent en difficulté. Je l'ai quand même fait, ce monsieur aurait pu m'attaquer mais c'était pour son bien. Donc j'ai pris le parti de le signaler au service social de l'entreprise pour une prise en charge différente. »

Cendrine Larguier ajoute : « On peut s'appuyer sur la médecine du travail aussi. »

Olivier Martinez précise : « On parle de fragilité psychologique, donc effectivement c'est particulier. Les fragilités, c'est le terme de l'inspection du travail, c'est les salariés soit handicapés soit trop âgés et qui ne sont pas forcément dans la bonne tranche d'âge. Est-ce que pour ces gens-là il y a des accompagnements spécifiques où ils suivent le standard. »

Nadia Hag répond : « On adapte notre accompagnement sur la partie handicap. Mais encore une fois, j'y reviens, la personne n'est pas obligée de nous le dire. Si elle ne nous le dit pas, si on décèle, on ne va pas être intrusif. Sauf, on a eu des cas de salariés où on a décelé de l'alcoolisme. Mais bon après c'est compliqué donc ce sont des situations qui sont compliquées. On a aussi des espaces pour les consultants, pour discuter de tout ça, des co-développements pour trouver la meilleure solution pour intervenir. Parce qu'attention, ce sont des situations médicales. Sur les personnes qui sont reconnues travailleurs handicapés, ça dépend du handicap. Si effectivement on a quelqu'un qui demande une posture de travail ou une organisation de travail différente, on va éventuellement l'aider à en parler à un prochain entretien. Parce que ça se parle, si on veut respecter la recommandation du médecin du travail, ça veut dire qu'il faut apprendre à parler de son handicap et de ses difficultés en entretien. »

Cendrine Larguier ajoute : « Il y a des entreprises aidées aussi, souvent les personnes qui ont un handicap ne veulent pas forcément y aller parce qu'il va se retrouver qu'avec des handicapés. »

Nadia Hag précise : « Tout est une question de mesure. Je vais vous donner un exemple concret sur une des missions. On a quelqu'un qui a un handicap important et qui est sous curatelle juridique. On a reçu avec le curateur. On a essayé de voir ce qu'on peut faire et on fait du sur du sur mesure avec nos moyens et nos contacts parce qu'on n'est pas cap emploi. Et ce jeune homme ne veut pas retourner en ESAT. Les choses, elles sont claires. Après on a des personnes qui ont qui ont des troubles autistiques. Mais qui bossent très bien, donc le handicap n'est pas un frein, par contre on peut aider la personne à en parler parce qu'en fait la difficulté elle est plutôt là-dedans. C'est comment j'exprime dans un entretien que je vais avoir besoin de ça et des exemples je peux vous en donner d'autres. J'ai accompagné une personne qui, malheureusement pendant le congé de reclassement, a eu un cancer donc arrêté pendant longtemps. On a eu un accord en commission de suivi, on a décalé son accompagnement. Après elle est revenue, elle était au pôle emploi donc elle était battante et voulait passer un diplôme d'accompagnement pour être directrice de structure d'accueil médicalisée. On a travaillé l'entretien, moi je faisais le recruteur et donc j'ai posé la question qui tue : qu'est-ce que vous avez fait pendant 2 ans ? Il y a un trou dans votre CV. Chaque fois elle s'effondrait en larme. Ca il faut le travailler, comment je peux parler de ça ? C'est ça le plus dur en fait, c'est d'arriver à travailler, ça prend plus de temps. Elle a fini par arriver à en parler et finalement. Tout ça pour finalement ne pas aller dans ce métier-là parce que c'était trop dur pour elle, physiquement. Mais on a pris le temps de le travailler. Vous donnez des

réponses, encore une fois, j'insiste, on est vraiment dans l'humain. Donc des réponses, des pourcentages, tout ça, on peut vous en donner. Mais la vraie vie en fait, ce n'est pas ça, et chacun est différent. On a des consultants qui ont des profils plus adaptés que d'autres. Plus coach psychologue. »

Cendrine Larguier précise : « Mais aussi, c'est important, si un sujet doit être remonté et que vous sentez que la relation et le feeling ne passe vraiment pas avec le consultant ça il faut qu'on le sache. Ça arrive assez rarement mais n'attendez pas. »

Yolande De Busschop ajoute : « il faut être honnête des 2 cotés. »

Nadia Hag ajoute : « Dans une autre expérience ils avaient entendu qu'ils pouvaient changer de consultants. Donc j'en avais plein qui voulaient changer de consultants, ça ne peut pas se passer souvent non plus. On avait recadré. Les choses se parlent et se disent. Il y a un souci, je n'arrive pas à communiquer avec la/le consultant. On essaie de voir ce que c'est, parfois on essaie un autre. L'idée c'est vraiment que ça fonctionne, sinon on n'arrive pas aux objectifs. »

Cendrine Larguier dit : « Juste pour revenir sur le schéma, la partie espace information conseil n'est pas une obligation pour l'entreprise. C'est la raison pour laquelle c'est nécessairement soumis à votre accord. La 2e partie en revanche congé de reclassement est une obligation. Mais il faut savoir que toutes les entreprises ne mettent pas en place un espace information conseil de manière à pouvoir recevoir les collaborateurs de manière individuelle et pouvoir faire des points de situation. Cette espace information conseil a aussi l'intérêt, puisque vous êtes dans une période aussi compliquée de négociation, de vous permettre aussi d'identifier quels sont les premières tendances pour travailler là où les mesures qui doivent être les plus pertinentes au regard de cette première cartographie. Alors ça restera des intentions, ça ne sera bien évidemment pas nominatif. »

Nadia Hag dit : « Alors sur la partie accompagnement donc antenne emploi, espace mobilité emploi, l'accompagnement est obligatoire dès lors que j'adhère au congé de reclassement, bien évidemment. Concernant l'espace information conseil, on prend le temps d'accompagner les salariés. S'il y en a qui ont anticipé sur des projets et d'autres pas, ce n'est pas pour autant qu'on ne va pas faire un bilan, etc. C'est juste que ce temps d'anticipation est pris sur le temps du congé de reclassement. Et du coup, peut être en fonction de la temporalité, fait que les personnes sont à des rythmes différents. Exemple, définir un projet professionnel peut être anticipé dans l'espace Information conseil même s'il se fait finalement au congé de reclassement. On fera quand même de la construction et la définition du projet professionnel. Même si dans le schéma vous avez accompagnement des projets bien évidemment, on ne valide pas un projet sans qu'il ait été sécurisé, vu, réaliste et réalisable. C'est très important et ça, vous l'entendrez plusieurs fois. Ça veut dire que le salarié fait aussi des actions pour voir si ça correspond à son mode de vie, à ses prétentions salariales, à son besoin de rémunération, projet réaliste et réalisable. Ce n'est pas il est bon ou il n'est pas bon, c'est bien ou ce n'est pas bien. C'est, il est choisi en connaissance de cause. Par exemple si le salarié souhaite se reconverter pilote et il y a des problèmes : problèmes de vue, etc. C'est irréalisable. Certains emplois ont des restrictions médicales. Parce que souvent on peut avoir des salariés qui ne sont pas contents parce que le consultant lui a dit non à ce projet. Alors en général on ne dit pas non, on demande d'aller vérifier. Vérifier sur le terrain parce que, entre la représentation de ce qu'on peut avoir d'un métier, d'une reconversion et la réalité,

il peut y avoir des écarts importants. Donc on demande toujours la validation du terrain du salarié, voilà. Je veux devenir enseignant ou intervenant dans une école d'ingénieurs parce que j'ai envie de transmettre. Comment est-ce que je suis pour donner des cours à des étudiants qui vont être plus sur leur smartphone qu'à mes côtés ? C'est le quotidien du métier. On a des exemples tous les jours de je veux faire chauffeur poids lourds, pourquoi ? Parce que je suis bien tout seul, je ne veux pas de patron sur le dos. Dans la réalité vous aurez quand même un patron, le camion est pisté... Moi je veux être chauffeur poids lourds que à Toulouse et sa région, très bien allez voir des entreprises si y en a qui le font. »

Cendrine Larguier ajoute : « Plus ce travail-là est fait de manière approfondie et plus ça accélère le reclassement derrière. Et parfois, ça nécessite plusieurs allers-retours. Parce que l'idée, ce n'est évidemment pas de braquer et de dire à quelqu'un non. On facilite, on explique. Et puis on a aussi parfois des projets qui nous paraissent complètement loufoques. Le projet de Clown, personne n'y croyait et la personne a montré une telle motivation à porter ce projet, une telle énergie apportée, envers et contre tous, on a fini par l'accompagner et banco ça a fonctionné. Et pourtant, au départ, personne n'y croyait. Il faut consulter le marché et la réalité, s'il y a des écarts combien de temps vous vous donnez pour le combler. »

Nadia Hag explique : « Sur les méthodologies d'accompagnement on adapte à chaque salarié jusqu'à la solution qui lui conviendra parce qu'il peut y avoir une définition. Concernant l'OVE, certains ne préfèrent pas une OVE, parce que l'OVE c'est imposé par la loi et c'est strict. Il y a peut-être des personnes qui pour des raisons X vont préférer prendre un CDD ou du mi-temps. 100% des solutions sont la solution du salarié sur bien évidemment les candidats actifs et qui sont acteurs aussi de leur repositionnement. Puisqu'on ne peut pas faire sans eux et bien évidemment la mobilisation de notre réseau. »

Damien Bruvier demande : « La poursuite de l'accompagnement pour les candidats après la fin du congé de reclassement, c'est dans quelle situation ? »

Cendrine Larguier répond : « Alors ça peut être par exemple des situations où le congé de reclassement a dû être suspendu parce qu'il y a eu un arrêt maladie. »

Olivier Martinez ajoute : « Actuellement dans l'accord, il est repoussé en cas de longue maladie mais pas un arrêt maladie standard. »

Nadia Hag précise : « Vous êtes en négociation, nous on fait en fonction de chaque entreprise. »

Cendrine Larguier ajoute : « Tant mieux s'il y en a dans l'accord. Parce que ça sécurise le collaborateur. »

Olivier Martinez demande : « C'est un cout que vous facturez en plus et c'est pour ça que ce n'est pas prévu chez nous ? Parce que j'ai l'impression que vous en parlez, c'est quelque chose qui semble standard. Ce n'est pas prévu chez nous donc ? »

Cendrine Larguier dit : « Non, c'est plutôt à la marge puisqu'encore une fois notre objectif c'est de reclasser les personnes avant. »

Olivier Martinez précise : « Oui, mais la marge, c'est le plus important parce que ceux qui sont à la marge, c'est plus difficile en général. »

Cendrine Larguier répond : « Ce sont des cas particuliers, quand on vous dit on n'a pas connaissance de votre accord. Là on reste sur des basiques, en tout cas, nous on s'engage à poursuivre l'accompagnement parce qu'on n'est pas à nos engagements et

c'est normal qu'on continue. Ça ne veut pas dire parce que le congé de reclassement s'arrête, que l'accompagnement s'arrête le jour même. Il y a des personnes aussi qui prennent des postes un peu tardivement et qui ont besoin d'être un peu accompagnés dans leur phase d'intégration dans leur nouvel emploi. Là on va les accompagner même si le congé de reclassement est terminé. Enfin, voilà, encore une fois, ce sont plus nos valeurs. On ne va pas laisser quelqu'un sur le bord de la route et lui dire c'est terminé. On l'accompagne pendant plusieurs mois donc c'est plus dans cet état d'esprit en fait. Cela étant, on n'a pas connaissance de la durée non plus de votre congé de reclassement donc bien sûr en fonction des durées ce n'est pas la même chose si c'est 6 mois que si c'est 12 mois. »

Nadia Hag ajoute : « Les profils en fonction des situations, comme disait Sandrine, si le congé de reclassement on va dire s'arrête le 11 avril on ne dit pas merci au revoir. Enfin voilà, on va peut-être aller jusqu'à faire au moins jusqu'à la fin du mois, en fonction des situations. Ce n'est pas acté et pour répondre à votre question, si c'est une situation hors cadre comme j'ai parlé de la personne tout à l'heure, qui avait eu un cancer pendant le congé de reclassement, non, ce n'est pas facturé. »

Cendrine Larguier ajoute : « Ca arrive. Pour répondre à votre question, on se devra de répondre à votre cahier des charges et à votre accord. Donc après effectivement, s'il y a des incidences financières, nous verront avec la direction. »

Olivier Martinez demande si LHH a reçu un cahier des charges de l'entreprise ? Parce que le CSE doit aussi recevoir le cahier des charges qui leur a été fourni.

La direction et LHH ne semblent pas voir de quel cahier des charges les membres du CSE parlent.

Nadia Hag répond : « Le cadre de la mission en fait c'est ce qu'on vous présente, ce qu'on a la capacité de mettre en œuvre pour vous. En fait, le cahier des charges, c'est ça. C'est la possibilité de mettre un espace information conseil, d'accompagner les salariés selon leurs projets, de leur proposer des offres d'emploi, d'avoir des consultants spécialisés, des accompagner jusqu'à la solution proposée... »

Julien Clemens précise la question : « Pour rester sur un plan purement administratif, on va dire, vous avez reçu un document avec un début de mission ou pas ? Un document avec voilà ce qu'on voudrait faire et que la direction vous a envoyée ? Ou est-ce juste une conversation »

Yolande De Busschop répond : « On s'est mis d'accord, on n'a pas envoyé de document, il n'y a pas eu de cahier des charges. Pour l'instant il n'y a pas eu de de cahier des charges formel. »

Nadia Hag dit : « Donc rapidement, on vous enverra le support. On a la possibilité de mettre en place, si vous le souhaitez, un espace information conseil. Comme on vous l'a dit c'est un espace dédié aux salariés en amont des notifications. Pour ceux qui le souhaitent de manière confidentielle. Ça se passe comment ? Les salariés appellent un numéro vert dédié pour prendre un rendez-vous avec un consultant qui les reçoit dans un premier entretien. S'il y a besoin d'un 2^e c'est prise de rendez-vous en face-à-face ou en tout cas en binôme. L'idée c'est d'être informé, rassuré, anticipé et de travailler éventuellement sur des projets. C'est un dispositif qui peut être mis en place au choix de l'entreprise et des membres du CSE. Comment je prends rendez-vous à cet espace Information Conseil, donc je vous l'ai dit, un numéro dédié. Je dis si j'ai un projet ou pas pour être orienté on me propose un rendez-vous. J'ai la confirmation du rendez-vous en

présentiel, en distancié. C'est ce qu'on vous a dit aussi au début, au choix du salarié, qu'il faudra quand même préciser. »

Nadia Hag dit : « Dans le parcours, on vous en a parlé, c'est le résumé de tout ce qu'on vous a expliqué avec les réunions d'information collective, etc. Et sur la partie congé de reclassement / antenne emploi on en a parlé aussi, un accompagnement humain sur mesure avec différents outils mis à disposition du salarié en fonction de son avancée. Des ateliers thématiques, en présentiel ou en en distancié, un accès à une plateforme, on peut retrouver plein d'informations, de ressources, de liens, quel que soit mon projet. Dominique, pour la part expert marché qui peut mettre en relation dès lors que les outils sont prêts. Le candidat est au centre de tous les accompagnements, avec plein de possibilités de mettre en action des outils à disposition selon le salarié, selon le projet. Alors bien évidemment, le consultant va préconiser, va conseiller parfois si c'est utile. C'est ce qu'on disait, on ne peut pas faire différemment que le marché de l'emploi. Mise en relation dès que le candidat est prêt avec l'expert marché et tous les outils accessibles à tous les salariés qu'on accompagne. Sur le parcours dans l'espace mobilité emploi, on commence toujours par un bilan professionnel avec un projet réaliste et réalisable acté par un document qui s'appelle l'entretien d'évaluation et d'orientation. En gros c'est l'avenant à votre contrat de travail puisque vous êtes toujours salarié de onsemi mais avec des missions différentes qui sont le repositionnement professionnel. Il y a aussi la signature d'une charte d'engagement qui acte les actions et les engagements du cabinet, du consultant et du salarié sur notamment tout ce qui relève de la RGPD, sur l'autorisation de transmettre son CV aux entreprises qui recrutent. Ça ce sont des cadres et des documents qui sont aussi juridiques et qui actent la mise en œuvre du congé de reclassement. »

Cendrine Larguier ajoute : « Ce qui est important à travers cette slide, c'est que chaque typologie de projet s'accompagne de manière un peu différente, ce qui est posé dans le cadre de l'entretien d'évaluation et d'orientation et qui peut paraître parfois un peu figé. On a le droit de changer de projet aussi en cours de route. Ça peut arriver. Le but c'est de fixer à un moment donné le projet que je souhaite mettre en œuvre. Ça ne veut pas dire que c'est figé dans le marbre et que ça ne peut pas bouger. Et pour autant, c'est important d'avoir aussi conscience que c'est pour ça qu'il y a des expertises et on le perçoit de manière assez évidente sur l'entrepreneuriat. On imagine bien qu'on n'accompagne pas pareil une recherche d'emploi et un projet de création d'entreprise. Evidemment, on ne travaille pas les mêmes choses, ça nécessite une expertise tout à fait spécifique dans nos équipes en tout cas. Mais on n'accompagne pas la même manière non plus un projet de reconversion. Ça a besoin d'être sécurisé avec une vision la plus réaliste possible. En tout cas, ce sont vraiment des spécificités. Le projet senior et la retraite demandent une technicité tout à fait pointue. Et là on est assez malmené sur ce sujet, on est un peu dans ce flou. Mais voilà, en tout cas, on a bien l'ensemble des expertises qui sont représentées à travers les consultants qui vont intervenir. »

Nadia Hag dit : « En tout cas, ce qu'il faut retenir c'est que l'accompagnement est à dimension humaine avec une idée de projet réaliste, réalisable et sécurisé. Que ce soit de la reconversion professionnelle, etc. L'idée, c'est que le choix soit fait et l'orientation soit fait en toute connaissance de cause. On a des personnes qui arrivent à dire : moi je veux faire cette formation. La plupart du temps, stop, doucement, c'est quoi l'objectif ? La formation n'est pas une fin en soi, c'est un moyen pour atteindre un objectif. C'est un cout,

un investissement personnel, un investissement de l'entreprise. Ce n'est pas toujours évident et nous en tout cas pour ma part, je fais en sorte que les projets que les salariés ou les candidats font en reconversion soit très challengés parce que sinon il y a trop d'échecs. Parce qu'il n'y a pas eu de validation. C'est difficile parfois quand on a passé 20 ans en entreprise de se retrouver sur les bancs de l'école. Il y en a qui y arrivent très bien. Les reconversions dans l'artisanat, on en a vu beaucoup et ça se passe super bien et des personnes qui avaient passé la quarantaine largement. Donc il n'y a pas de sujet là-dessus. Cependant c'est de bien valider que ça corresponde. On est vigilant aussi. On challenge beaucoup sur les formations à distance parce qu'effectivement, il y en a de plus en plus mais la formation à distance demande une posture et une implication personnelle vraiment très importante pour valider un diplôme. Parce qu'il n'y a pas de mise en pratique et vous verrez des formations à distance sur tout : sur boulanger, sur vétérinaire, sur pâtissier, sur toiletteur...

Ce sera effectivement vu en commission, mais je préfère jouer la transparence avec vous, ce sont des projets sur les formations à distance que je demande au consultant d'énormément challenger parce que par expérience, il y a beaucoup d'abandons. »

Cendrine Larguier dit : « On parle beaucoup de cas concret. Il y a un cadre dans tout ça. Pour chaque typologie il y a un parcours qui est mis en place et donc en fonction de là où vous arrivez, on prend la situation là où vous en êtes aujourd'hui et on vous donne de la visibilité sur le parcours. Voilà les étapes qu'on va devoir franchir. Voilà l'objectif qu'on se donne et ça c'est important de le cadencer et de le faire conjointement avec votre consultant. Tout ça pour vous dire qu'il y a quand même du cadre derrière. »

Olivier Martinez demande : « Je veux bien que l'accord soit en négociation et qu'on ne se base pas forcément sur ça. Il n'empêche que ce qu'il y a dans le PSE on peut quand même considérer que c'est à minima. Et dans la présentation ce qui manque, c'est une idée de calendrier, quand va se passer la première réunion pour les salariés, comment ça va être groupé ? Ca manque de concret, honnêtement. C'est un petit peu trop Marketing pour moi, ça manque de concret. »

Nadia Hag répond : « le concret c'est vous qui le donnez ».

Olivier Martinez répond : « c'est un peu facile, ici on n'est pas des salariés. On est des représentants du personnel. Il ne faut pas nous faire de réponse de salariés en reclassement. Cette chose ça me manque dans la présentation. »

Carolina répond : « Olivier, il n'y a pas de soucis, mais je pense et on a déjà parlé, on a le reclassement en interne. Je pense qu'hier vous avez pour la première fois confirmé que c'est bien pour aboutir. Donc, pour établir, établir le concret, c'est absolument nécessaire parce qu'on parle du reclassement externe, normalement, le reclassement externe commence au moment où le congé de reclassement commence. »

Olivier Martinez répond : « j'ai l'impression de ne pas parler Français. On est en réunion CSE, je sais très bien que le reclassement externe commence à la fin du CSE. Ici on est censé avoir une présentation. Ça aurait été bien d'avoir, notamment pour les salariés, une idée globalement comment se passe le process avec les dates, des exemples. Il n'y a aucun exemple avec des dates même si ça reste des dates prévisionnelles ».

Nadia Hag répond : « J'entends ce que vous dites, mais aujourd'hui les dates, elles sont aussi régies par un calendrier juridique, c'est-à-dire que dans les réunions que vous faites, les négociations, il y a du temps qui n'est pas compressible. Le congé de

reclassement, le reclassement externe, ne peut intervenir qu'après certaines phases au moment de la notification et après l'adhésion des salariés. Donc là on est à la notification dans le congé de reclassement. Sur la partie espace Information conseil, ce n'est pas régi par la DREETS ou autre chose, c'est vous qui décidez si on le met en place ou pas. Comme on vous l'a dit, on s'adapte donc si vous êtes 56, la communication se fait auprès des salariés. On fait les réunions d'information collectives tel jour. Nous on ne peut pas vous l'imposer. Ce n'est pas possible. Mais s'il faut, on peut le mettre en place ».

Yolande De Busschop répond : « on peut peut-être faire comme dans les projets : N+2 semaines, N+3semaines. C'est ça que vous voulez, date de licenciement et N+2 semaines et alors il y a le début du congé de reclassement ».

Olivier Martinez répond : « oui ».

Yolande De Busschop répond : « j'ai compris, c'est un ingénieur c'est comme pour les projets. Là-dessus on peut travailler. La première réunion que les consultants vont avoir avec les employés là on ne peut rien mettre. Parce que ce sont toutes des réunions qui sont mises en place en discutant avec l'employé. Ce n'est pas nous en tant qu'employeur ou en tant que LHH qui va dire la date de licenciement c'est par ex le 30 juin, donc madame ou monsieur à telle date va venir le 5 juillet à 10h vous devez être à notre bureau. On peut mettre en place un calendrier en disant ok dès ce moment on commence. Mais fixer les dates ce n'est pas possible parce qu'il faut trouver un accord entre le consultant et les employés. On peut dire que les consultants seront prêts dès cette date-là pour parler avec les employés. Mais si l'employé dit je suis en congé je ne viens pas. »

Julien Clemens répond : « Sans pour autant mettre les dates, il peut y avoir un planning prévisionnel. Par exemple on dit on sait qu'il y a la date de notification. Il y a le délai légal pour accepter le congé de reclassement. Après il y a une réunion sur la définition du projet. Et après il y a un délai pour accepter ce projet. A partir de là, est-ce que vous pensez que c'est par exemple entre une semaine et deux mois pour atteindre tel niveau entre temps. Des plages comme ça, ça peut être intéressant d'avoir ce genre de planning approximatif moyen dans la partie antenne emploi ».

Cendrine Larguier répond : « On a et on essaie de mettre en place, pas forcément du collectif, mais d'identifier les personnes qui sont les plus proches du marché de l'emploi et qui sont employables rapidement. Et dans ce cas-là ça va aller beaucoup plus vite. Et ça peut prendre 3 semaines, pas d'avantage. Et puis il y a toute une autre partie de la population, suivant qu'on les a vu avant ou que l'on ne voit personne avant et que l'on commence le reclassement à partir des congés de reclassement, dans ce cas-là forcément c'est assez compliqué. Pour la création d'entreprise c'est assez compliqué, sur la reconversion professionnelle non plus. ».

Julien Clemens répond : « oui mais sans vouloir s'engager c'est juste avoir un profil type. »

Nadia Hag répond : « ok on peut dire si en fonction du profil, l'entretien d'évaluation et la charte doivent être réalisés dans le premier mois. Le 2^{ème} mois les outils sont prêts. Est-ce que vous pensez, je vais un peu exprès dans la provocation, que les 56 salariés vont vouloir adhérer à ça. 1 mois, 2 mois, 3 mois, 6 mois ».

Julien Clemens répond : « c'est un exemple, avoir un profil type pour dire en général comment ça se passe mais c'est en fonction de chaque personne. »

Cendrine Larguier répond : « En faisant le constat que l'on est sûr de l'humain et que ce n'est pas une science exacte, dans un parcours idéal ... Je vais prendre un exemple concret d'une personne que j'ai accompagné chez Motorola, même si ça date un peu. Plutôt employable rapidement, avec pour autant un vrai travail de vraies questions à se poser parce que l'opportunité, car ça peut aussi être une opportunité, d'avoir à se poser des questions et de se dire bon là j'ai pas envie de me tromper j'ai besoin d'un peu de temps pour bien identifier quelles sont mes cibles. Parce que dès que j'ai identifié quelles sont les cibles, que j'ai bien défini mon projet, j'ai aussi un travail à faire pour identifier mes cibles prioritaires. Quelles sont les entreprises que je vise. Pourquoi je les vise. Qu'est-ce qui m'intéresse ? Il y a aussi tout ce travail de préparation et je postule. Pour vous indiquer ça dans la temporalité, ce travail, et c'était quelqu'un de très actif dans son projet, ça a pris 7 semaines. C'est vrai qu'il y avait eu un accompagnement anticipé préalablement, mais il n'était pas encore dans la mise en œuvre. Mais cette personne 3 mois après elle était en poste.

Julien Clemens répond : « C'est ce genre d'informations, ce n'est pas un planning figé, mais ça nous donne une idée de la temporalité. »

Cendrine Larguier répond : « Mais je peux prendre sa collègue qui n'était pas dans la même configuration qui n'avait pas fait le travail de ciblage comme il faut. Qui s'est éparpillé partout, parce que ça existe aussi, par peur de manquer d'opportunité, elle a visé beaucoup plus large. Elle n'a pas pris suffisamment le temps de bien cibler et de prioriser ses choix. Elle a été submergée, pas efficace dans ses relances. Pas efficace parce que pas le bon ciblage elle n'a pas été retenue en entretien et elle a mis 6 mois à se reclasser, 6 mois de plus. »

Nadia Hag répond : « c'est vraiment difficile, ça dépend du parcours de chacun, des formations, des intentions. Pour d'autres entreprises sur les mêmes profils que vous, il peut y avoir des formations d'adaptation. Sur des profils ingénieurs que l'on a accompagné chez Daher certains avaient trouvé des postes avant même de rentrer en congé de reclassement. Je comprends que vous ayez besoin d'une échéance mais nous on ne peut pas vous la donner. On commence par un bilan professionnel, par une construction de projet, construction des outils, positionnement. Après la durée c'est aussi fonction de la motivation et de l'envie de chacun. C'est mieux quand c'est plus court. Nous si on va voir la personne et si elle nous dit en combien de temps je vais retrouver un emploi on ne saura pas lui dire. C'est impossible, ça va dépendre de vous. Qu'est-ce que vous voulez. Quelles contraintes. Mais oui je comprends, il y a un cheminement, on commence toujours par un bilan professionnel, outils. Qu'est-ce que je fais, qu'est-ce que je ne fais pas, les freins les leviers pour la mise en œuvre et le plus tôt possible. »

Carolina De Landsheer répond : « pour conclure la demande, si on essaie de faire un tableau avec les étapes et les dates ? C'est peut-être aussi avec les congés à venir, je ne sais pas. Est-ce qu'il y a un souci derrière que l'on doit adresser ? »

Julien Clemens répond : « on a déjà eu la question, une fois que la lettre est reçue, il y a le premier entretien. Oui mais je suis en vacances, comment je fais ? Quel est le délai que j'ai pour pouvoir faire cet entretien ? »

Nadia Hag répond : « ça on vous a dit on s'adapte ! »

Julien Clemens répond : « Et après il y a un délai une fois que le projet a été fait. Mais si à ce moment j'ai fait l'entretien et après je pars en congé, si je dépasse le délai comment je fais ? »

Cendrine Larguier répond : « rassurez-les ! rassurez les surtout là-dessus. »

Yolande De Busschop répond : « ça on ne peut pas le mettre dans un document, là je crois que les dames ont bien expliqué »

Cendrine Larguier répond : « ça peut faire peur, les termes qui sont proposés dans ce type d'accord effectivement. Ce n'est pas aisé pour tout le monde de comprendre certains termes juridiques. Soyez rassurés par rapport à la manière dont on travaille et à la compréhension que l'on a des situations individuelles. Oui les vacances c'est normal qu'ils en aient posé, c'est normal qu'il y ait des voyages qui peut-être n'était pas réservés pour cet été. C'est important de prendre aussi des moments pour se ressourcer parce qu'une recherche d'emploi il peut y avoir des phases où on est un peu essoufflé. »

Nadia Hag répond : « c'est normal qu'ils ne partent pas tous en même temps ou même en octobre ».

Yolande De Busschop répond : « Les mois de juillet et aout il n'y a pas beaucoup de recrutement ».

Nadia Hag répond : « il peut y en avoir en juillet. En aout c'est plus calme. Sur juillet ou tout fin aout, on a vu des recrutements autour du 20/25. Mais c'est vrai qu'entre le 1^{er} et le 15 aout souvent il ne se passe pas grand-chose. Il y a aussi toutes les structures de formations qui sont fermées et que peut-être pour certains pour la temporalité il va falloir aller vite avant les congés pour être opérationnel sinon ça décale d'autant sur le rythme ».

Cendrine Larguier répond : « y'a des cycles sur le recrutement, donc forcément en fonction des dates ça peut se décaler. C'est sûr que la période d'été ce n'est pas la plus faste. Et puis on peut avoir aussi, très souvent j'ai constaté en septembre un retour de congés ou tout se met en mouvement mais avec une inertie qui fait que finalement c'est plus en octobre qu'en septembre. »

Nadia Hag répond : « après pour la fin d'année il y a aussi le rythme des entreprises avec les budgets qui leur sont alloués pour le recrutement. On fait avec tout ça aussi. »

Damien Bruvier demande : « « Il y a des étapes dans le processus qui sont dépendantes de la commission de suivi, de l'antenne emploi et de la DRH. Comment ça se passe les décisions qui sont prises dans cette commission ? »

Cendrine Larguier répond : « Le principe de la commission de suivi c'est de faire un suivi de l'ensemble des collaborateurs qui sont intégrés au dispositif et qui ont adhéré au congé de reclassement. Et là se pose les situations où on peut être en difficulté. L'idée c'est d'être dans le partage. Et puis aussi de reporter les actions que nous menons en faveur du retour à l'emploi pour ceux qui sont dans un projet de retour à l'emploi. Des partenariats que l'on a pu instaurer. Des pistes que l'on a. Vous délivrer régulièrement un état des lieux de là où en sont les collaborateurs, de nos résultats de reclassement. On sait aussi très souvent que les personnes qui se projettent sur une création d'entreprise iront sans doute jusqu'à la fin de leur congé de reclassement parce qu'ils ont intérêt à la créer juste après la sortie de leur congé de reclassement pour pouvoir bénéficier des aides de pôle emploi en plus des aides prévues dans le PSE. Il y a toute une technicité aussi pour ceux qui s'engage dans des parcours de reconversion. »

Nadia Hag ajoute : « c'est la validation, la présentation du projet de formation en commission, la validation du budget etc. »

Cendrine Larguier ajoute : « c'est dans cette instance par exemple que l'on valide les projets de formation. »

Yolande De Busschop ajoute : « Il y a aussi la DREETS qui peut être présente. »

Olivier Martinez ajoute : « D'ailleurs dans cette commission il y a un problème que j'ai abordé hier en réunion de négociation. Il y a 2 représentants de la direction, 2 représentants parmi les élus, et 1 de chez LHH. Les élus on est 5 et il y en a 4 de licenciés. on peut espérer qu'ils se reclassent. Donc ça veut dire qu'à un moment donné il n'y en aura plus qu'un. Donc le contenu de cette commission de suivi il va falloir le retravailler. »

Cendrine Larguier répond : « Ça peut être un titulaire et un suppléant ».

Olivier Martinez répond : « il n'y a plus de suppléants. Il ne reste que les 5 titulaires. Et sur les 5 titulaires il y en a 4 de licenciés. Il en restera un sur, et les 4 autres on peut espérer qu'ils se reclassent. »

Yolande De Busschop acquiesce et répond : « On va en discuter en réunion de négociation ».

Olivier Martinez pose une autre question : « il est mentionné dans l'accord PSE que l'antenne emploi communiquera à chaque salarié une charte prévoyant l'ensemble des engagements du prestataire de reclassement et du salarié. C'est aussi quelque chose qu'il faudra fournir au CSE. Ce n'est pas disponible, ça sera disponible plus tard ? »

Nadia Hag répond : « On a une charte d'engagement. On peut vous envoyer une pour que vous voyez ce que c'est. Mais comme je disais, les engagements des uns et des autres par rapport au cabinet seront posés par l'accord PSE. On peut vous envoyer un modèle mais la charte finale sera calquée sur l'accord. »

Olivier Martinez pose une autre question : « lorsque le salarié commence le reclassement, un calendrier de réunion ou d'étapes est établi. Il peut y avoir des bilans de compétences qui se font. Les bilans de compétences c'est fait par vous ? »

Nadia Hag répond : « Non, nous on fait dans le cadre du congé de reclassement des bilans professionnels. Parce que le bilan de compétences tel que vous le nommez est prévu dans le code du travail et est régi par la loi. C'est une prestation à part du congé de reclassement et de notre accompagnement. On peut le faire, on est habilité bilan de compétences. Mais c'est une prestation qui est en plus. »

Cendrine Larguier : « Le bilan de compétences est très encadré juridiquement. Après le bilan personnel et professionnel couvre la plupart des points. L'avantage du bilan professionnel c'est que l'on peut travailler qu'un élément du bilan qui nous semble nécessaire de travailler sauf dans le cadre potentiellement de la reconversion ou là on va quand même balayer un peu tous les champs du bilan de compétences. Le bilan professionnel nous permet d'accélérer et de prioriser sur les actions que ce que le bilan de compétences, qui est très normé, ne permet pas. Il se fait phase par phase, c'est très cadré. »

Nadia Hag ajoute : « c'est dans une durée entre 2 et 4 mois. Le bilan professionnel on peut le faire rapidement. Une fois que les points ont été décelés ou soulevés, on avance dans l'accompagnement. Le bilan de compétence il faut attendre la fin. Vous pouvez trouver la définition du bilan de compétences. On fait mais c'est plus long. »

Cendrine Larguier ajoute : « Ça ne s'intègre pas forcément, et c'est pour ça que l'on prévoit le bilan professionnel dans la phase de congé de reclassement. »

Olivier Martinez : « Quels sont les avantages et les inconvénients du bilan de compétences par rapport au bilan professionnel que vous faites ? »

Yolande De Busschop ajoute : « C'est quoi la valeur ajoutée du bilan de compétences ? »

Nadia Hag répond : « Le bilan de compétences il est fait pour les personnes qui n'ont pas du tout du tout d'idée de projet. Et on va finir avec le bilan de compétences avec des pistes ou de formations ou d'emploi etc ... »

Cendrine Larguier ajoute : « Le bilan de compétences ouvre beaucoup plus le champ des possibles. A l'issue du bilan ce sont des pistes d'orientation qui sont définies. »

Olivier Martinez répond : « Il y a un intérêt, il ne faut pas que ça soit une obligation, mais il y a un intérêt dans certains cas que ça soit prévu. »

Cendrine Larguier répond : « Dans certains cas ça peut être pertinent, souvent ça s'inscrit quand la personne a du temps pour y réfléchir. Il faut murir le résultat du bilan de compétences. Ça prend plusieurs mois pour se dire, finalement dans les pistes que j'ai travaillées, c'est vers celle-là que je vais aller. Tandis que le bilan professionnel il s'attèle déjà à un principe de réalité. On travaille sur un projet qui va être réalisé. Le bilan de compétences c'est très vague, ça ne sert pas forcément le réalisme d'un projet. »

Nadia Hag ajoute : « Dans le bilan professionnel, quand on les fait dans le cadre du congé de reclassement ou parfois un peu en amont, on est aussi dans l'action et dans la vision de ce qui se passe dans le PSE, de ce qui se passe dans le semiconducteur. Le bilan de compétences est décorrélé de tout ça. Donc par exemple avec un bilan professionnel s'il y a une idée de reconversion, on peut rapidement le voir réalisable aussi avec le budget. Avec le bilan de compétence il faut que l'on attende la fin avant d'engager des démarches. Ce n'est pas fait pour les mêmes personnes. »

Olivier Martinez répond : « Que ça soit obligatoire pour tous je comprends que ce n'est pas utile. Mais dans certains cas ça peut aider. »

Cendrine Larguier ajoute : « Vous qui voulez des dates, le bilan de compétences ça va chercher assez loin dans l'introspection. Je pense qu'il y en a qui ne vont pas vouloir aller là-dessus. »

Julien Clemens ajoute : « J'ai fait avant d'arriver dans la région toulousaine un bilan de compétences. Ce n'est pas une recherche d'emploi, c'est une recherche de soi. »

Nadia Hag répond : « Le bilan de compétences c'est faire le point sur tout. J'aurais tendance à préconiser que les personnes avant de dire je veux faire un bilan de compétences, voit déjà si le bilan professionnel peut répondre à leurs attentes. Parce que souvent aussi le bilan de compétences est vu comme un outil magique. Je vais faire un bilan de compétences on va me dire ce que j'ai la capacité de faire. Pas du tout ! »

Cendrine Larguier ajoute : « Il y a une vraie phase d'introspection et parfois on vient faire un bilan de compétences pour trouver des réponses et on en ressort avec beaucoup plus de questions. Il y a toute une phase ou c'est encore plus perturbant. C'est la raison pour laquelle il faut vraiment que ça soit dissocié ou en parallèle de l'accompagnement dans le cadre du congé de reclassement. Ce n'est pas le consultant référent qui réalisera le bilan de compétences pour dissocier vraiment les 2 démarches. »

Olivier Martinez pose une question : « Je reviens sur les offres valides d'emploi. C'est quelque chose qui est régi par l'accord. Cependant tout à l'heure vous mentionnez que vous ne vous limitiez pas forcément à ce nombre-là. Comment vous le cadrez ? C'est sur la durée du congé de reclassement ? A un moment donné vous n'allez pas donner 10 offres d'emploi à un salarié ? ».

Nadia Hag répond : « C'est arrivé. Effectivement il y a le cadre, dans le congé du reclassement il faut du cadre juridique effectivement et ça fait partie de mon rôle et de mon métier de recadrer parfois. Après, comme dans toute règle / loi / cadre il y a la théorie

et il y a l'application. On sait très bien que parfois dans les lois il y a des choses qui sont difficiles applicables. La, effectivement, souvent l'accord nous régit 3 offres valables d'emploi / offres fermes d'emploi. Nous notre rôle c'est de proposer au salarié : c'est à 50kms de trajets, c'est défini. Si on s'en tient à ça on ferme des opportunités d'emploi aux salariés très clairement. Alors on ouvre et on propose toutes les offres qui correspondent à une zone d'emploi sur un bassin géographique défini dans un rayon de 50 kms. Et parfois il nous arrive de proposer plus parce que l'on ne sait pas si dans la vie le salarié il n'y aura pas une mutation etc... Par ailleurs si l'offre c'est 50kms et que le salarié dans l'entretien d'évaluation veut 20kms, on ne va pas s'interdire de lui proposer du 5 et du 50. Donc oui on propose des offres. En revanche par rapport au rôle de la commission de suivi et pour un candidat qui serait inactif ou qui refuserait toutes les offres, ce que je fais pour vous donner un exemple concret chez Daher : On avait des personnes qui avaient maintes propositions d'offres qui les refusaient toutes, il a été acté en commission que nos engagements étaient tenus. Ça, comme vous l'avez dit tout à l'heure, passer les entretiens et se rendre dans une entreprise c'est bien de la responsabilité du salarié. Ou qui refusait tous les entretiens avec des retours employeurs, parce que Dominique elle fait aussi le point avec des employeurs. Qu'est-ce qui s'est passé ? Quand on arrive à les avoir.

Cendrine Larguier ajoute : « Ce n'est pas forcément le nombre qui fait le lien avec les résultats que l'on obtient. C'est même plutôt l'inverse, parce que plus le collaborateur a le sentiment d'avoir droit à une multitude de propositions de poste se dit je vais avoir le choix. Je vais laisser le temps, ça les fait beaucoup hésiter parfois. Et parfois c'est presque plus dommageable qu'autre chose. La DREETS à Toulouse est assez sensibilisé à ça. A un moment donné plus il y en a et moins ça permet aux personnes de se mettre en mouvement. Parce qu'elles se sentent surprotégées par cet aspect-là qui est un peu tronqué. D'une certaine manière ce n'est pas nous LHH qui fait le marché de l'emploi. En revanche tout mettre en œuvre pour qu'une seule opportunité, mais que ça soit la bonne, c'est plutôt ça notre approche. De la même manière si un collaborateur dit : moi cette offre je veux y répondre, ce n'est pas dans le périmètre d'OVE, je sais c'est un CDD de 4 mois à 60kms de chez moi, oui bien sûr qu'on va contacter l'entreprise et mettre en relation. Et pour autant ce n'est pas une OVE décrite dans le plan. Tout ce que le collaborateur accepte sur tel poste, forcément ça nous demande du travail derrière et pourtant ce n'est pas une OVE. Nous très clairement l'OVE on essaie de s'en détacher le plus vite possible. C'est peut-être plus rassurant de se dire il y a des OVE mais il y en a zéro qui sont en emploi. Nous on va préférer vous dire il y en a X% en emploi et pour certains il nous manque des OVEs et on travaille dessus. Mais on a des résultats. Une OVE pour quelqu'un ne sera pas la même pour quelqu'un d'autre non plus. Et pourtant il faut que ça soit posé absolument dans un cadre. »

Damien Bruvier demande si l'OVE est définie avec le salarié. Cendrine Larguier répond : « C'est le PSE. Après il peut évoluer, par exemple quelqu'un qui a fait une formation qui permet de changer un peu de métier, forcément il ne sera plus sur la même recherche sur ce métier là mais sur un autre métier ou les conditions de recrutement peuvent être différentes. Et on peut se retrouver dans une situation où il n'y a que de l'intérim. Il a besoin de se faire la main, juste être formé sur telle méthode. Il a besoin de s'expérimenter. Il va vous dire moi j'ai besoin d'être crédible, j'ai besoin de m'entraîner j'ai besoin de faire de l'intérim. On ne va pas lui dire non. Et pourtant ce n'est pas une

OVE. La définition de l'OVE elle est posée dans le PSE. Et ensuite il peut y avoir des discussions lors de point d'échange, mais dans ce cas-là ce sont des choses qui sont formalisées avec le collaborateur. Ça va nous permettre de déroger mais toujours avec l'accord du collaborateur. Sinon ça ne matche pas avec l'accord. »

Olivier Martinez pose la question sur le cout de LHH et le cout d'accompagnement par salarié. Yolande De Busschop confirme que c'est une donnée qui n'est pas encore disponible.

Cendrine Larguier ajoute aux élus que s'il y a des questions qui reviennent elles peuvent leur être envoyées.

Damien Bruvier pose une question : « Dans le PSE il y a 2 OVEs, ça ne peut pas être étendu à plus que 2 OVEs ? »

Yolande De Busschop répond que c'est quelque chose que l'on doit discuter en réunion de négociation.

Nadia Hag pose une question aux élus : « Qu'est-ce qui est rassurant pour vous qu'il y ait un nombre important d'OVEs ? »

Les élus répondent que c'est le nombre minimum qui est important. Les salariés peuvent se dire j'ai reçu 2 OVEs c'est terminé pour moi.

Cendrine Larguier répond : « ils sont accompagnés pendant toute la durée du congé de reclassement. »

Nadia Hag ajoute : « Je comprends, c'est normal qu'il y ait un cadre ou c'est imposé par la DREETS sur le nombre d'OVEs et la définition. En revanche par expérience et depuis le temps que j'accompagne des entreprises, c'est parfois beaucoup plus enfermant et on insiste ce n'est pas si rassurant que ça. Depuis que je fais le métier je n'ai jamais compris le concept parce qu'il y a des gens qui, si on s'en tient stricto census à la définition des OVEs, on dit voilà vous avez 2 offres merci et au revoir. C'est triste. Dans la définition de ce que vous êtes en train de mettre dans le PSE, ne fermez pas car ça les inquiète. Rassurez les car on va proposer des offres en corrélation avec leur projet, leur vie, leurs exigences et en fonction de la réalité du marché. Ça c'est plus rassurant que de dire tu auras 2 offres d'emploi minimum 50 kms de chez toi en CDI temps plein. »

Olivier Martinez répond : « donc c'est minimum 2 offres à écrire sur les accords. »

Nadia Hag ajoute : « on ne s'arrête pas à la proposition ».

Olivier Martinez demande : « Est-ce que vous voyez une pertinence à d'un nombre d'OVE supérieur pour les publics fragiles ? Dans les salariés fragiles il y a les salariés âgés. Est-ce qu'il y a un intérêt à ce qu'il y est plus d'OVEs pour ces salariés-là ? »

Cendrine Larguier répond : « C'est généralement plutôt bien vu. Ça peut être plus rassurant pour eux même si dans la réalité des faits certains se reclassent même plus rapidement. »

Olivier Martinez insiste : « Il y a un intérêt dans le PSE d'avoir ce point ? ».

Nadia Hag répond : « Oui, la distinction entre salariés considérés comme fragile + de 50 ans en RQTH etc c'est plus apprécié par l'administration qu'il y ait un effort qui est fait sur ces personnes-là. Effectivement on constate une évolution, l'âge de la retraite ce n'est pas nouveau qu'il recule. Il y a parfois des personnes à plus de 50 ans qui sont plus vite reclassée que à 30 ans. »

Julien Clemens ajoute : « vous êtes d'accord que, sur un plan purement SSCT, voir qu'il y a un effort fait sur eux ça aide ».



Nadia Hag répond : « oui avec l'information de bien tout déclarer avant la notification. »

Pour finir Olivier Martinez demander d'envoyer la présentation avec le modèle de charte. Cendrine Larguier répond : « oui je vais le noter ».

Les élus sont aussi invités, s'ils le souhaitent, à visiter les locaux de LHH.

5. Information et consultation sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et sur les mesures de prévention – mise à jour du document unique (DUERP)

L'experte SSCT a envoyé par mail une série de questions le 13 avril 2023. Les élus reviendront sur ce point en fonction des réponses de la direction.



Toulouse, le 14 avril 2023

DocuSigned by:
Yolande De Busschop
2B81FA209CE04D6...

Yolande De Busschop
Présidente

DocuSigned by:
Olivier Martinez
088A689E5165412...

Olivier Martinez
Secrétaire du CSE

ANNEXE

LHH



**Accompagnement du projet social
Présentation du 13 avril 2023**

Vendredi 14 Avril 2023

**LHH, qui nous sommes ?
Nos atouts, nos valeurs, nos références**

Présentation de LHH

Nous aidons les organisations à simplifier leur transformation pour réduire les risques et améliorer leur performance

Performance sociale & compétences

Développement des talents

Mobilité professionnelle

Executives services

LHH en France c'est



25 000
Individus accompagnés chaque année



1 500
Projets



100+
Bureaux



750
consultants



3

Notre bureau à Toulouse

Bureau LHH

L'Atrium

10, rue Claude-Marie Perroud
31047 Toulouse

Ouvert du lundi au vendredi
de 09h00 à 12h00 et de 14h à 17h00
Locaux de 506 m²

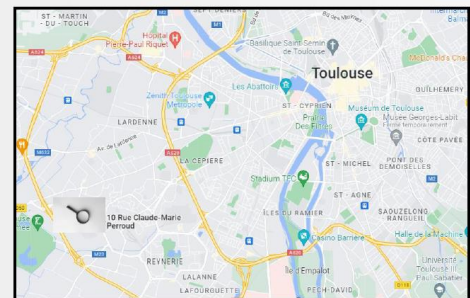
Accessibilité aux personnes à mobilité réduite
Un parking en rez-de-chaussée en accès libre

Moyens techniques :

- 1 accueil avec salon d'attente
- Bureaux individuels avec accès au WIFI
- 2 salles de réunion et d'atelier
- 1 photocopieur multifonction
- 2 vidéoprojecteurs
- 1 espace co-working
- 1 espace documentation
- 1 espace détente avec cafetière et fontaine à eau

Nos locaux sont accessibles par les transports en communs

4 Bus : ligne 21 ou 25 (arrêt Vandell ou Déodat Roché)



Nos atouts pour vous accompagner

L'HUMAIN
AU CENTRE

Une équipe locale dédiée au projet onsemi



PILOTAGE DE PROJET



Cendrine Larguier
Responsable des Opérations
Occitanie



Nadia Hag
Chef de projet LHH



CONSULTANTS

Nous mobiliserons pour le projet des **consultants locaux** (+ de 10 ans d'expérience) et des **consultants experts métiers** en relation quotidiennement avec les entreprises pour détecter et proposer des opportunités d'emploi selon le besoin du salarié.



Dominique DUPUY
Expert Marché



Céline SEGONNE
Consultante Mobilité et
Reconversion



Marie-Christine PIZZANELLI
Consultante Mobilité et
Reconversion



Pascale VERNETTI
Consultante Entrepreneuriat &
Mobilité et Reconversion



Gislain CADENE
Consultant Entrepreneuriat



Xavier BRO DE COMERES
Consultant Entrepreneuriat,
Mobilité, et Retraite

5

Nos atouts pour vous accompagner

La répartition des accompagnements de LHH depuis 2 ans

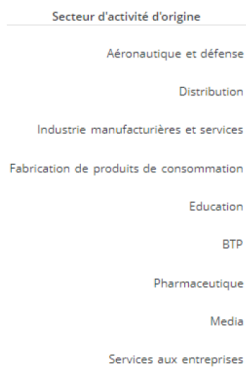
LHH a suivi **162 ingénieurs** dans la région **Occitanie** depuis 2 ans auprès de **12 clients**

Qui ?



39 ans
en moyenne

12% femmes
88% hommes



6

Les solutions
des candidats
accompagnés

100 %
en solution

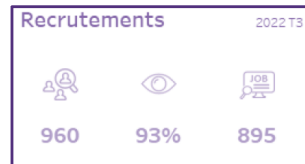
- 50% ont retrouvé directement un emploi
- 23% ont suivi une formation de reconversion débouchant sur une emploi ou une création d'entreprise
- 20% ont créé leur entreprise
- 0% ont validé un projet retraite
- 3% ont choisi un projet personnel / alternatif
- 4% ont eu des OVE, ou sont sortis du dispositif
- 7,4 mois en moyenne avant reclassement
- 7 mois pour une solution emploi
- 9 mois pour une solution formation
- 12 mois pour une solution création

Focus métiers sur le périmètre de la Haute-Garonne Management, Ingénierie d'Etudes, Recherche et développement industriel

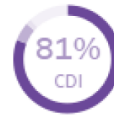
Référentiel Métiers Code Rome H1206



Emploi salarié
(hors intérim) Evolution
sur 2 ans



Embauches
prévues Poids du
marché visible Offres publiées
depuis 1 an



Part des CDI

Les entreprises qui recrutent
sur le territoire



THALES



NEXEYA



EASY
MILE



EREMS



SCALIAN



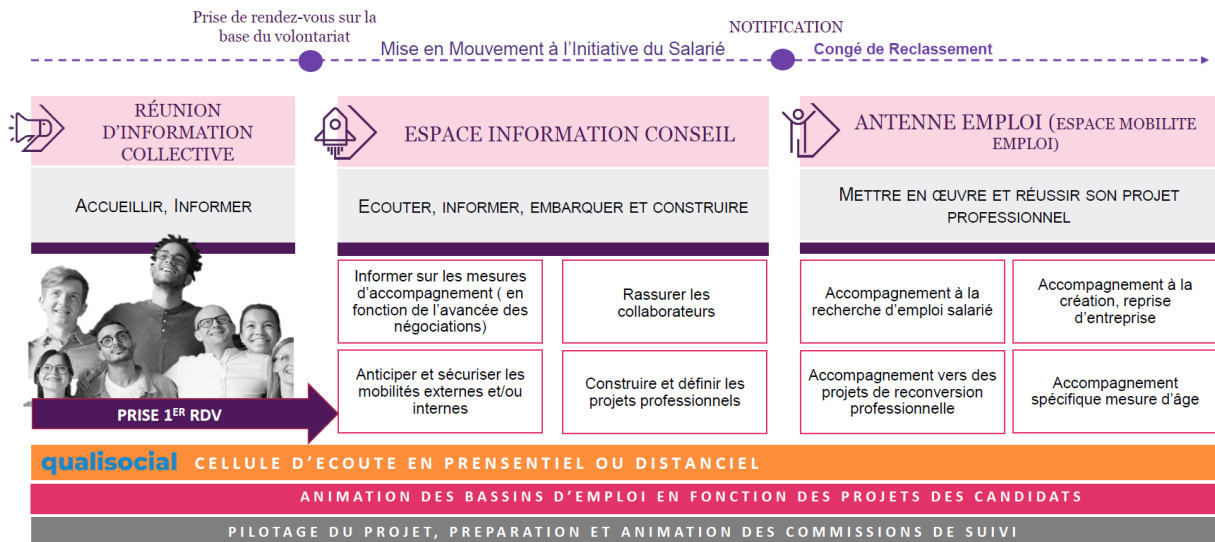
TELESPAZIO
a LEONARDO and THALES company

- ▶ Au troisième trimestre 2022, le territoire compte 15 407 emplois salariés dans les métiers du Management, de l'Ingénierie d'Etudes, Recherche et Développement Industriel
- ▶ Le secteur d'activité est en légère décroissance sur la Haute-Garonne avec une perte d'emploi de -0,3% sur deux ans.
- ▶ Le nombre de projets de recrutements dans le secteur reste important avec 960 embauches prévues.
- ▶ La part des CDI est largement représentée, à hauteur de 81% des embauches.
- ▶ 895 offres ont été publiées depuis 1 an.
- ▶ La part du marché visible est à hauteur de 93%, les recrutements donnent lieu majoritairement à des publications d'offres.
- ▶ Les recrutements sont jugés difficiles par les employeurs dans 69% des cas.

Données Altedia Territoires - T3 2022

L'accompagnement des salariés

Schéma synoptique



9

Nos valeurs et nos engagements, pour répondre à votre besoin



Bienveillance, Proximité, Ecoute, Disponibilité et Respect,
Simplicité et transparence : dire les choses (et « faire ce que l'on dit »), sont les valeurs qui nous animent



100 % de solutions
Un accompagnement de chaque salarié jusqu'à la solution qui lui conviendra le mieux. Une poursuite de l'accompagnement des candidats actifs au-delà du congé de reclassement si nécessaire



La mobilisation de l'ensemble de **notre réseau et de nos consultants implantés depuis 30 ans** pour capter toutes les opportunités d'emploi du territoire et orienter les collaborateurs vers les filières porteuses

10

L'Espace Information Conseil

Lee Hecht Harrison

11

L'Espace Information Conseil (EIC)

Objectifs :



L'ESPACE INFORMATION CONSEIL peut être mis en place dès l'accord du CSE, en amont de la validation/homologation de la DREETS;

Il est accessible à l'ensemble des salariés, sur volontariat ;

c'est un **espace dédié et confidentiel** qui s'organise autour d'**entretiens individuels et des actions collectives si besoin** ;

Il débute généralement par des réunions d'information collectives en présentiel, sur site.

Une autre réunion peut-être mise en place en Teams ultérieurement et sur demande

ÊTRE AU SERVICE DES SALARIÉS EN TOUTE CONFIDENTIALITÉ

- Rassurer, Informer sur les mesures du plan(en cours et évolutions) et les différents dispositifs (le congé de reclassement, les règles Pole emploi (à date)), ...
- Répondre aux questions et préoccupations en toute neutralité
- Expliquer notre rôle, notre mission

INFORMER SUR L'ENVIRONNEMENT, DONNER DU SENS ET RASSURER :

Donner des informations actualisées sur le marché de l'emploi

- Le bassin d'emploi
- Les métiers porteurs
- Les reconversions possibles
- La création d'entreprise

ANTICIPER LES DÉPARTS :

- Faire émerger un projet
- Elaborer une première vision des solutions possibles au regard du parcours
- Définir les futures démarches à mettre en œuvre
- Vérifier en amont le réalisme et la faisabilité d'un projet

FACILITER ET ENCOURAGER LA MISE EN MOUVEMENT DES SALARIÉS PORTEURS D'UN PROJET :

- Sécuriser les parcours, quelque soit le projet
- Développer leur employabilité (via des dispositifs de VAE collective par exemple)

**Un espace dédié
en toute
confidentialité...**

12

COMMENT PRENDRE
RENDEZ-VOUS ?

J'appelle le numéro dédié :

0800

Accueil de 9 h à 17h du lundi au vendredi

Possibilité de laisser un message avec les coordonnées pour être rappeler

Un(e) assistant(e) propose directement un rdv avec un(e) consultant(e) * et envoie une confirmation de rdv par mail

RDV en présentiel ou en distanciel au choix du salarié (à préciser lors de la prise de rendez-vous)



Lee Hecht Harrison

Espace Information Conseil

L'illustration du parcours type du collaborateur



Je suis informé(e) par ma Direction de ma situation au regard de mon emploi



Je suis informé(e) du dispositif d'accompagnement par la mise en place d'Informations collectives



Je contacte le numéro vert pour prendre un 1er rendez-vous avec mon consultant



Le parcours du salarié



J'ai un RDV d'accueil et d'orientation, je réfléchis à mon parcours



Formalisation et sécurisation du projet

Je bénéficie d'un accompagnement personnalisé et je mets en place mon plan d'actions

Je démarre mon parcours en fonction de mon projet

- Entretiens Individuels
- Accès aux expertises
- Ateliers collectifs

- Mobilité Interne
- Recherche d'emploi
- Reconversion
- Création d'activité
- Fin de carrière

L'Antenne Emploi (Espace Mobilité Emploi)

Lee Hecht Harrison

15

Un accompagnement humain sur-mesure

Renforcé par un écosystème d'experts et la puissance de nos services digitaux



16

L'Espace Mobilité Emploi

Les parcours selon le projet

BILAN PROFESSIONNEL				EEO	Charte d'engagement
Retour à l'emploi	Formation / Reconversion Professionnelle	Accompagnement entrepreneurial	Projet sénior		
<ul style="list-style-type: none"> Diagnostic professionnel Rédaction du CV, préparation et entraînement aux entretiens Valorisation du parcours du collaborateur Identification et proposition d'éventuelle formation d'adaptation Ciblage des entreprises qui intéressent le collaborateur Proposition d'offres d'emploi Suivi de la période d'essai 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostic professionnel Etude des aires de mobilité Identification et étude des différentes écoles, organismes Détermination et validation du choix de formation Support administratif dans les différentes démarches Suivi candidat et points réguliers durant la formation Accompagnement post formation à la recherche d'emploi pendant 6 mois 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnostic entrepreneurial Réalisation du business plan Montage financier Validation du projet avec le candidat Assistance dans les démarches juridiques et administratives Conseil et assistance pendant les 12 mois qui suivent la création de la société 	<ul style="list-style-type: none"> Détermination de l'âge possible du départ à la retraite Accompagnement des Séniors dans leur réflexion sur une activité complémentaire à la retraite Permettre de vivre au mieux cette transition de fin de carrière. Construire sa stratégie Accompagnement aux démarches 		

Accompagnement à la VAE*



17

Contacts :

Magalie Crozes
Responsable Région Occitanie
Magalie_crozes@lhh.com
06 61 66 00 94



Lee McNeil Harrison