

Thema

MOBILITÉ SÉCURISÉE ET EMPLOYABILITÉ

Conserver sur le bassin d'emploi

La difficulté, pour les sociétés high-tech, est de faire rapidement le plein de compétences de très haut niveau pour assurer un saut technologique, le développement d'une technologie de rupture. Et la mission terminée, que faire de ces compétences difficilement acquises ?



les compétences acquises

Les laisser s'éloigner au risque de les perdre ? Ou les garder disponibles, employées à proximité, dans un réseau d'entreprises, sur des expériences valorisantes ?

Soitec est leader dans les matériaux semi-conducteurs avec des applications dans l'électronique et l'énergie. Bernin, son principal site, emploie majoritairement des ingénieurs et techniciens hautement spécialisés, et des opérateurs très qualifiés et formés à ses métiers. L'activité, fortement cyclique, enregistre couramment des + 30 % et - 30 %. Pour autant, l'entreprise n'a jamais procédé à des licenciements contraints. Alors comment, dans ces conditions, préserver l'emploi, garder dans la société des compétences si difficilement acquises ?

Changer d'horizon dans un parcours sécurisé

« Toutes nos problématiques d'adéquation à l'emploi tournent autour de cette question, déclare Corinne Margot, DRH Soitec. Une des réponses est la mise à disposition temporaire de ces compétences dans une autre entreprise du bassin grenoblois. Elle correspond à un besoin de développer son employabilité – dans un cadre sécurisé –, et elle est compatible avec l'attachement du salarié à son territoire. En effet, la mobilité géographique est parfois un frein à la mobilité professionnelle, surtout quand la région est aussi attractive que la nôtre. Dès lors, comment un salarié va-t-il pouvoir concilier son aspiration à donner un nouvel élan ou une autre direction à sa carrière, de connaître d'autres univers... tout en restant dans la région ? Le Pôle de mobilité régional (PMR) apporte des réponses. Cette structure a été créée par quatre entreprises iséroises, STMicroelectronics, Capgemini, Radiall, Hewlett Packard, rejointes ensuite par Soitec et l'Udimec qui y représente les PME-PMI adhérentes. Le PMR est un outil bien adapté au bassin grenoblois pour y faire circuler les compétences. Il est à l'écoute des salariés des entreprises membres qui envisagent une évolution, un changement de métier dans la même entreprise (mobilité interne) ou un essaimage, une création d'entreprise ou une expérience en PME... voire de rejoindre une reconversion totale vers un tout autre métier, comme contrôleur de gestion ou instituteur ! »

Transfert de compétences sécurisé pour seniors

Le dispositif Passerelles senior¹, initié par le PMR, poursuit le même objectif de transmission et de partage des compétences. Ses destinataires sont les PME-PMI ayant besoin d'acquérir des compétences de haut niveau pour optimiser leur activité. Le dispositif donne la possibilité à un senior d'une grande entreprise qui a

le projet d'intégrer une PME-PMI, de suivre un parcours sécurisé de douze mois. Après diagnostic préalable de son projet, le PMR recherche des missions pouvant correspondre à ses souhaits et compétences. Suit une phase d'intégration de deux mois comprenant une période de professionnalisation (35 heures de formation) au cours de laquelle la rémunération par l'entreprise d'origine est maintenue. Puis une phase de mise à disposition de dix mois pendant laquelle la PME accueille le senior, prend en charge son salaire². Tout est fait pour qu'à l'issue des douze mois, le senior choisisse de rester dans la PME... mais il garde la possibilité de réintégrer l'entreprise d'origine. Un parcours ultrasécurisé qui permet à la PME de se faire une idée de l'intérêt d'un transfert de compétences en limitant les risques.



Corinne Margot

Les transferts de compétences gérés par le PMR

- 50 % en création d'entreprise (essaimage)
- 25 % de transfert externe (même métier dans une autre entreprise)
- 20 % en reconversion externe (nouveau métier dans un autre domaine)
- 8 % en reconversion interne (nouvelle orientation dans la même entreprise)

1) Le PMR a signé une convention Passerelles senior avec l'Udimec et la préfecture ouvrant sur une interaction très intéressante pour les PME-PMI du bassin d'emploi grenoblois.

2) Il lui est facturé par l'entreprise d'origine, avec la possibilité de n'en régler que 70 % pour tenir compte du différentiel entre les deux.