

ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS

Plan de départ volontaire

Le plan de départ volontaire (PDV) peut s'inscrire dans le cadre **d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un accord GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Mis en place par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel, son objectif est **d'adapter l'entreprise à son nouvel environnement économique sans traumatisme**. Il permet d'engager une démarche plus constructive socialement sans que l'image de l'entreprise s'en trouve détériorée.

- *Quels sont les points clés pour réussir un plan de départ volontaire ?*
- *Comment s'assurer de ne pas perdre les compétences indispensables à l'entreprise ?*
- *Avez-vous pensé à ceux qui restent ?*
- *Que faire lorsqu'il y a plus de volontaires au départ que la cible envisagée ?*

NOTRE INTERVENTION À VOS CÔTÉS

IMPLICATION DES RH ET MANAGERS

Comme dans tout processus de changement, **les managers de proximité sont en première ligne** et beaucoup d'entreprises sous-estiment la pression exercée sur ces derniers par l'annonce d'une réorganisation. Il est indispensable de les préparer en amont pour garder la bonne hauteur de vue.

Nous aidons aussi les RH, qui connaissent bien les salariés et les problématiques personnelles, et qui, de fait, sont souvent confrontés à l'ambiguïté de leur position voire à un conflit de loyauté.

Le rôle du dirigeant est de sécuriser, par le dialogue social, la transformation de l'entreprise. Le management exécutif garde un rôle visionnaire et de mise en place stratégique du PDV alors que le manager de proximité est le premier levier de communication.

Notre intervention apporte un regard neutre et permet de :

- rendre chaque salarié acteur de sa vie professionnelle,
- d'objectiver chaque situation personnelle,
- faciliter la projection des salariés vers une mobilité externe réaliste et susciter le volontariat en fournissant de l'information détaillée sur le marché économique local et les opportunités existantes.

PRÉPARATION DU PLAN

La réussite d'un PDV dépend avant tout de la **qualité du dialogue social et du souci de transparence de l'entreprise**, avec l'ensemble de ses partenaires internes, sur sa stratégie. Cela suppose de mettre en place une **réflexion préalable au plan** pour que celui-ci réponde à l'objectif de l'entreprise. Notre rôle est de vous accompagner dans cette préparation en amont.

PÉRIMÈTRE DU PLAN

Notre première préconisation vise le **périmètre du plan**. En effet, ouvrir un PDV à tous les salariés sans distinction risque d'engendrer une hémorragie des savoir-faire et la perte des compétences clefs de l'entreprise.

Le danger est également de donner un signal négatif aux collaborateurs et au marché qui s'inquiéteraient de l'absence de visibilité sur les projets de l'entreprise en termes de réorganisation et d'orientation stratégique.

ACCOMPAGNEMENT

Le PDV peut présenter de nombreux avantages pour le collaborateur souhaitant changer d'entreprise ou se lancer dans un projet en externe. A travers **l'Espace Information Conseil et l'Antenne emploi reclassement**, nos équipes sont à vos côtés pour accompagner le changement. Et n'oublions pas **l'impact sur les personnes qui restent** et particulièrement celles dont le poste va être supprimé et qui devront accepter le changement.

En pratique

Suite à la décision d'une fusion de deux acteurs majeurs de service, nous avons été mandatés pour accompagner la mise en place d'une organisation cible. La mobilité du personnel appartenant aux fonctions support siège était la clé de voûte du dispositif de réduction du nombre de postes (une centaine) à l'exclusion de tout départ contraint.

Notre action : s'associer à la Direction et aux représentants du personnel, porteurs d'un engagement social fort, et soucieux de sécuriser des mesures de mobilité interne/externe, par le déploiement d'un plan de départ volontaire. **Les facteurs clés de succès du projet :**

- Optimiser en nombre la mobilité interne et externe.
- Co-piloter avec le client la Gestion Globale de Projet tout au long de la mission.
- Soutenir par un Plan de Communication la promotion/l'information sur le plan de départ volontaire.
- Sécuriser les projets de chaque collaborateur par un accompagnement fortement individualisé.

Résultat : aucun départ contraint et des mobilités.

Le  Sodie

SODI@-coaching

Un service digitalisé simple, ludique et regroupant tous les outils d'aide au repositionnement pour rendre le salarié acteur de sa vie professionnelle (CV Builder, chat, forum, flux documentaire en accès libre, bourse d'emplois consultable 24h/7j, parcours d'auto-formation et auto-évaluation, vidéos métiers, données clés des bassins d'emploi) !

Ils nous font confiance :

CCE Air France,
JAL Group,
Nestlé Waters
Pochet du
Courval, PSA
Peugeot Citroën
Technicolor,
Transdev, Veolia
Transport ...

VOTRE CONTACT



Eric MARIE

Directeur de Projets
Grands Comptes

2/4 Rue Hélène -75017 PARIS

+33 (0)6.79.36.21.52
eric.marie@sodie.com