



Entreprises prêtent salariés

Des sociétés s'associent pour permettre aux salariés des unes de faire des stages chez les autres. L'objectif est d'adapter les pratiques, d'enrichir ses compétences ou de faire face à une baisse d'activité.

Vivien LEROUX
vivien.leroux@courrier-ouest.com

1 Qu'est-ce que le réseau Transcompétence ?

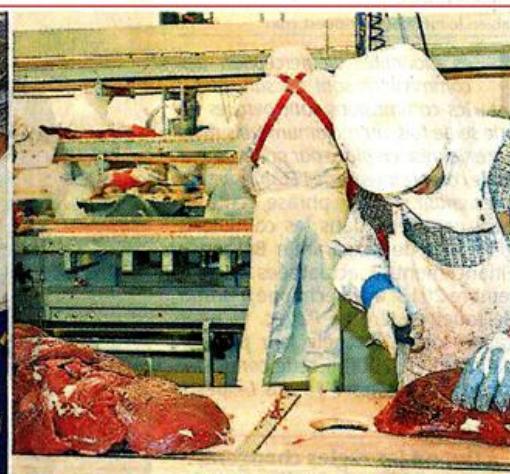
A l'initiative de l'organisme Opcalia, une petite vingtaine d'entreprises ont mis sur pied le réseau Transcompétence. Il leur permet d'échanger des salariés, volontaires pour aller effectuer des stages dans d'autres structures. Des entreprises de tous les secteurs et de toutes les tailles sont représentées. Pour l'instant, elles sont 18 : Pasquier, Richou, Brangeon, Antoine, Nature et stratégie, Hendrix Genetics, Charal, Dorel, Batistyl, Mateloc, Bouyer-Leroux, AR Carton, JF Leroux, Barr Heol, Itancia, Qualea, Fil d'Ariane, Alise atelier. Le groupe est éventuellement amené à se développer.

2 Comment s'organisent les échanges ?

Concrètement, la nature des stages n'est pas contrainte. Leur durée et leur forme sont libres. « Il a fallu créer une convention de mise à disposition, explique Catherine Arnoux-Duranthon, d'Opcalia. Chacun détermine la durée au coup par coup. Il est juste nécessaire d'assurer la sécurité du salarié dans son nouvel environnement. » Pendant la période de « prêt », le salarié ne change pas de statut. « Il reste salarié de l'entreprise A, qui le rémunère. Mais l'entreprise A va facturer à l'entreprise B le temps passé chez elle par le salarié. » Il est interdit aux participants de « merger » sur ces échanges.

3 Quel intérêt pour les salariés ?

D'abord, le salarié augmente le champ de ses compétences en observant d'autres pratiques. Mais, cela peut aussi faire naître des vocations pour une personne qui travaille dans une entreprise en baisse d'activité et qui s'intéresse à un autre métier. « C'est un peu comme un stage d'observation de troisième. » En somme, un salarié va aller tâter le terrain pour se rendre compte de ce que représente vraiment un métier



Pasquier, Charal, Dorel et Bouyer-Leroux sont membres de la structure. Archives CO Laurent COMBET, Etienne LIZAMBARD.

qui lui plaît, en vue d'une éventuelle reconversion. « On a par exemple le cas d'une femme, salariée du secteur de l'aviation, qui souhaite devenir conductrice de bus. Hendrix Genetics, son entreprise, a compris son projet et elle a pu comprendre ce que c'est vraiment que le transport scolaire en allant effectuer un stage chez Richou. Et Richou recrute. » Pour de futurs projets professionnels, cela permet aux salariés d'envisager une formation sans se tromper.

4 Quel intérêt pour les entreprises ?

Catherine Arnoux-Duranthon prévient : « Il ne s'agit pas d'un groupement d'employeurs ». Autrement dit, on ne « crée » pas des salariés polyvalents, capables d'évoluer chez les uns ou les autres en fonction de la demande. Le premier objectif, pour l'entreprise, est d'enrichir les compétences de son personnel. Des salariés vont observer le fonctionnement d'une activité qu'ils n'ont pas ou qu'ils cherchent à développer. « Une entreprise de menuiserie en

développement peut s'inspirer de l'expérience de prospection commerciale de Nature et stratégies. »

L'autre objectif concerne directement les niveaux de production. Des salariés d'une entreprise en baisse d'activité peuvent aller renforcer les effectifs d'une autre entreprise. Et certains vont même plus loin, on l'a vu, pour inciter des salariés à la reconversion. Une alternative possible aux licenciements économiques.

Contact : Catherine Arnoux-Duranthon au 06 23 75 45 14.