

— Adeline Meynier, responsable développement des compétences et du parcours professionnel à M-extend

« Nous accompagnons les salariés qui souhaitent se reconverter »

Chez le fabricant de bras articulés pour tracteurs M-extend, à Acigné près de Rennes, les salariés peuvent bénéficier d'un accompagnement à la reconversion professionnelle. Que ce soit pour rester dans l'entreprise ou la quitter, une équipe les aide à trouver le financement. Cette politique s'avère vertueuse pour l'entreprise.

Le groupe breton M-extend (ex-groupe MX; 141 M€ de CA; 1 200 salariés), fabricant de bras de manutention articulés pour tracteurs, est très engagé en matière de responsabilité sociale, sociétale et environnementale. « Parmi nos ambitions, celle de favoriser le développement humain est inscrite comme l'un des cinq piliers de notre politique de RSE », précise Adeline Meynier, responsable développement des compétences et parcours professionnel. Un intitulé de poste qui parle de lui-même. « Nous voulons offrir un parcours individuel enrichissant et épanouissant, améliorer la vie au sein de M-extend et de notre écosystème », poursuit-elle. Ainsi, lorsque l'un des 1 200 collaborateurs du groupe émet le souhait de changer de métier, il est accompagné par son service.

Chaque année, l'entreprise aide ainsi entre un et trois salariés à se reconverter. Sans compter les mobilités internes et montées en compétences. La reconversion revêt en effet un caractère très particulier : il s'agit de changer de métier. Que ce soit pour rester

dans l'entreprise ou pour la quitter. Et cela demande méthode et anticipation.

S'APPUYER SUR LES SERVICES DE TRANSITIONS PRO BRETAGNE

« Nous nous appuyons sur les services de Transitions Pro Bretagne », détaille Adeline Meynier. Cette structure paritaire régionale interprofessionnelle existe depuis 2020, et est issue de la transformation du Fongecif Bretagne. Elle accompagne financièrement tous les salariés bretons qui souhaitent changer de métier, en leur permettant de bénéficier de différents dispositifs, dont celui du Projet de Transition Professionnelle (PTP).

« Nous recevons d'abord le salarié qui souhaite s'engager dans un projet de formation ou de reconversion. Même s'il s'agit d'une démarche très personnelle, nous pouvons l'orienter vers les bons contacts ou vers les conseillers en évolution professionnelle qui travaillent en étroite collaboration avec Transitions Pro, l'orienter vers des écoles ou des entreprises d'accueil, etc. » Pour assurer ce suivi, M-extend, qui veut s'investir davantage dans le parcours professionnel de ses collaborateurs et gagner en expertise, a étoffé son équipe. Deux personnes ont rejoint Adeline Meynier depuis deux ans.

Ainsi, ces derniers mois, un animateur d'équipe a suivi neuf mois de formation pour devenir technicien de maintenance. Un autre, soudeur de 57 ans qui ne se voit pas finir sa carrière dans le métier, s'est formé pour devenir technicien de télésurveillance. Un autre soudeur a, lui, suivi un parcours pour devenir installateur de systèmes de climatisation. Un technicien qualité a quant à lui suivi une formation pour devenir mécanicien. « Nous suivons en ce moment aussi le dossier d'une technicienne en bureau d'études qui souhaite devenir technicienne qualité, par exemple », ajoute Adeline Meynier.

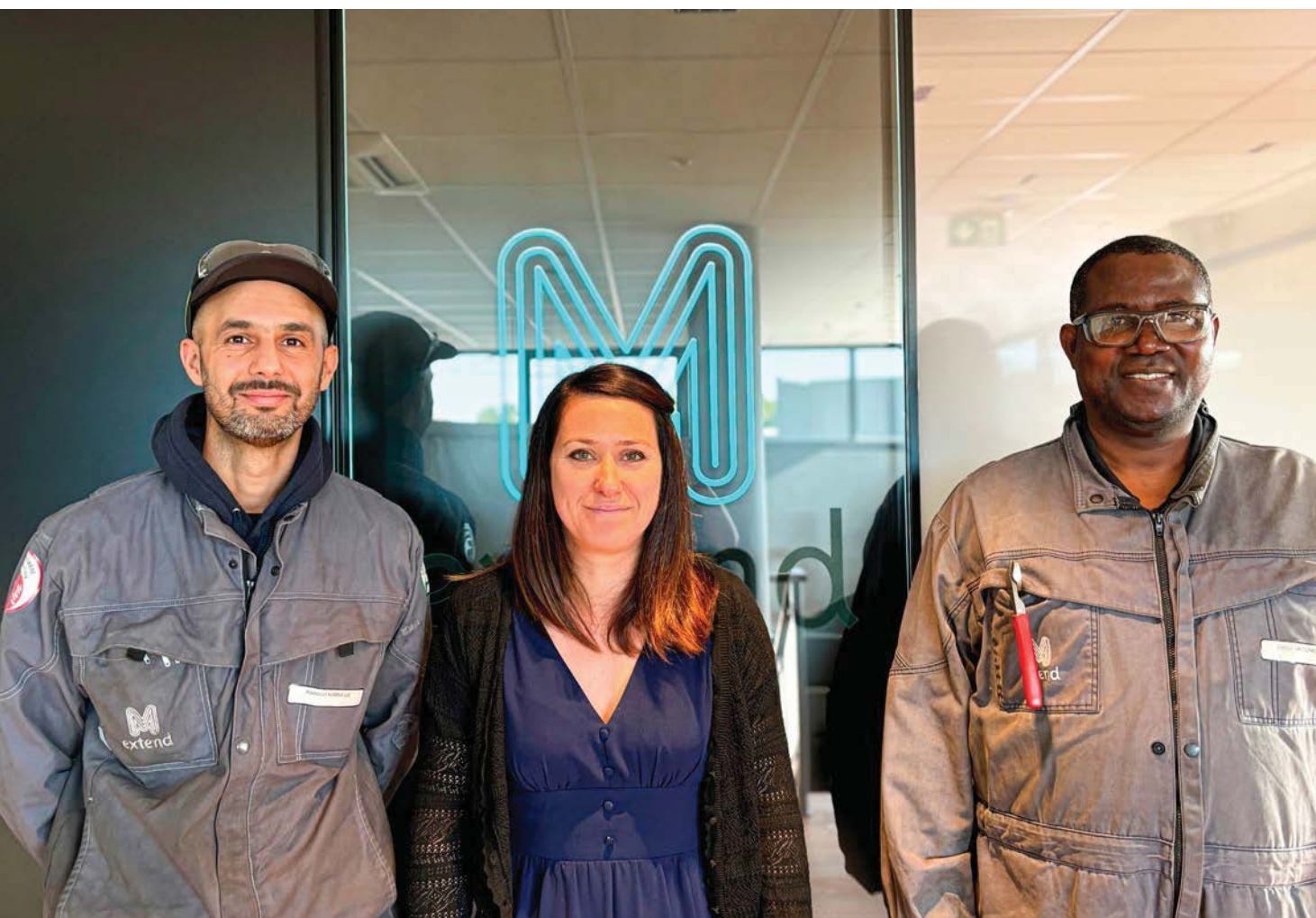
UN SALAIRE COMPENSÉ MAIS UN REMPLAÇANT À TROUVER

Son équipe aide le salarié à remplir un dossier de demande de PTP à destination de Transitions Pro,

Le groupe MX, devenu en 2021 M-extend, emploie 1200 collaborateurs dont une majorité à Acigné, son siège social.



© VIRGINIE MONVOISIN



© M-EXTEND

« Un salarié qui quitte l'entreprise en étant heureux d'y avoir travaillé, devient un bon ambassadeur. »

avec notamment une lettre de motivation. « Le salarié mobilise alors son Compte Personnel de Formation lorsqu'il y a acceptation d'un PTP. Il bénéficie du financement d'une formation tout en continuant de toucher son salaire, indique Adeline Meynier. Nous, nous remplissons un volet qui comporte entre autres des éléments de ce salaire. C'est nous qui continuons de payer le salarié pendant sa formation, et Transitions Pro nous rembourse après accord. » L'impact pour l'entreprise n'est donc pas financier, mais plutôt d'ordre organisationnel. « Nous devons gérer l'absence du salarié en trouvant un remplaçant. L'avantage de les accompagner de A à Z dans leur démarche, c'est que l'on peut anticiper ce remplacement. »

« En choisissant de nous impliquer ainsi dans le parcours des salariés, nous agissons pour leur bien-être. Nous communiquons d'ailleurs auprès du CSE

pour montrer les accompagnements qui existent. C'est bien perçu par tous, d'autant qu'à ce jour nous n'avons jamais refusé une reconversion », estime Adeline Meynier.

POUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS ET LA MARQUE EMPLOYEUR

Pourtant, il y a évidemment un risque que les salariés une fois formés, quittent l'entreprise, même si elle compte plus de 250 métiers différents. « Mais cela peut aussi faire l'effet inverse, témoigne-t-elle. Ils voient que l'entreprise les a accompagnés, ils se sentent ainsi considérés, et cela les fidélise même parfois. L'un de nos collaborateurs animateur d'équipe devenu technicien de maintenance a souhaité rester après la formation. » Sur ce cas précis, M-extend pouvait proposer un poste à l'issue de la formation du salarié. Pour d'autres, ce n'est pas toujours possible. « Mais un salarié qui quitte l'entreprise en étant heureux d'y avoir travaillé, devient un bon ambassadeur pour nous. La qualité de vie au travail est un enjeu majeur de fidélisation, et elle favorise la marque employeur. Notre démarche est finalement vertueuse », constate Adeline Meynier.

Virginie Monvoisin