

Une société c'est comme une montgolfière



Si tu veux que ça monte il faut lâcher du lest (les trois frères, 1995).

Cette année, les effectifs des sociétés du groupe Astek ont reculé. Pour une entreprise qui vise la croissance et affiche l'objectif de 10 000 collaborateurs cette année et 1 milliard de chiffre d'affaires en 2027, la stratégie qui conduit à cette baisse d'effectifs manque de clarté.

Les périodes d'essai sont souvent prolongées. Et au terme de la prolongation, si le consultant est en intermission, la période d'essai est interrompue la plupart du temps. Il faut savoir que l'employeur ne peut utiliser la période d'essai que pour évaluer les compétences du salarié, s'il y met un terme pour d'autres raisons (comme la situation du marché ou la perte d'un projet sur lequel le consultant devait être affecté) cela constitue un détournement de la finalité de la période d'essai. A l'oral, le manager dit au consultant que c'est parce qu'il n'a pas de mission, mais à l'écrit, la période d'essai est interrompue parce que l'entreprise n'a pas trouvé chez lui les compétences suffisantes. La direction tranche : si le consultant est en intermission c'est qu'il lui manquerait les compétences pour convaincre les clients de le prendre en mission.

Les consultants en intermission ou en mission de mécénat eux aussi font l'objet de mesures visant à les faire quitter les effectifs. La plus courante est la proposition de missions chez des clients très éloignés de son domicile. Un refus peut aboutir au licenciement. Le plus surprenant c'est qu'on découvre que dans la ville de ce consultant, il y a des missions qui correspondraient à son profil, mais qui sont uniquement proposées aux consultants qui vivent loin. Si les consultants ne refusent rien, alors la direction peut parfois leur proposer une sortie à l'amiable. Plusieurs de ces salariés ont contacté les membres du CSE, désemparés et pris de court, n'ayant rien vu venir, et se sont retrouvés au chômage en l'espace de quelques jours. La direction répond que les sanctions disciplinaires sont des cas individuels et qu'il n'y a pas de volonté de réduire les effectifs.

Cette année on a aussi vu des consultants en mission et du personnel administratif sortir des effectifs après avoir demandé à changer de poste dans le but d'évoluer, ce que l'employeur lui a refusé.

Si certains de ces départs étaient justifiés, d'autres sont contestables. Cependant, ni les élus ni l'inspection du travail n'ont la possibilité d'empêcher un licenciement, même abusif. Chaque salarié peut se préparer à l'éventualité d'une rupture de contrat inattendue, en maintenant une veille active sur le marché. L'employeur ne pourra jamais vous reprocher de remettre vos profils à jour. Cela vous permet aussi de vous ouvrir à d'éventuelles opportunités d'évolution.



Se former et rebondir



Votre prochaine aventure professionnelle se prépare dès maintenant.

Pour faire face à l'évolution de notre secteur d'activité, il est nécessaire de développer ses compétences : suivre l'évolution des technologies, répondre aux demandes de son client, ou à ses aspirations personnelles. Si Astek met fin à votre contrat, vos nouvelles compétences seront un atout.

La formation professionnelle est un sujet qui concerne tout le monde. Ces 5 dernières années, près de 2 millions d'actifs Français se sont reconvertis. 33% de Français s'intéressaient à la reconversion en 2015, contre 47% en 2021. Ce phénomène portait le nom de « grande démission ». Il a particulièrement touché les informaticiens, avec jusqu'à 30% d'entre eux qui se sont interrogé sur un changement dans leur carrière. Les principales raisons de la reconversion professionnelle incluent la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle (17 %) et la volonté d'exercer un métier moins stressant (12 %). La quête de sens et d'épanouissement au travail pousse également beaucoup de professionnels à changer de carrière. Dans ce cas, les secteurs vers lesquels ils souhaitent s'orienter sont le plus souvent l'écologie, l'énergie, et la cybersécurité.

L'évolution professionnelle se prépare, 58 % des personnes réussissant leur reconversion ont suivi une formation pour faciliter cette transition. Des outils comme le Compte Personnel de Formation (CPF) jouent un rôle crucial. Au cours de votre entretien annuel, un bilan sur les formations est réalisé. Il vous est aussi demandé votre solde de CPF et si vous êtes disposé à l'utiliser. Rien ne vous y oblige. Attention toutefois, si vous travaillez depuis plus de 10 ans, vous avez peut-être déjà atteint le plafond de 5000€, il peut être pertinent d'en consommer une partie, en lien avec Astek ou à titre personnel.

Cependant, il est crucial de considérer les risques associés à une reconversion professionnelle. Opter pour un nouveau domaine peut entraîner des défis significatifs (nouvel environnement de travail, nouveau domaine technique, temps d'apprentissage...). De plus, cette transition peut demander un investissement important dans des formations supplémentaires, ainsi qu'une période de transition où vos revenus pourraient être réduits. Le marché du travail peut être très compétitif dans ce nouveau secteur, ce qui pourrait prolonger votre recherche d'emploi et compliquer votre transition. Ainsi, il est impératif de procéder à une évaluation minutieuse de vos objectifs professionnels, de vos compétences actuelles et des opportunités du marché avant de vous engager dans une reconversion professionnelle.

Si vous avez un projet de formation ou de reconversion, parlez-en à votre manager pour voir si Astek peut vous accompagner dans cette volonté d'évolution.

En cas de difficulté ou de question, ou pour plus de précisions sur le contenu de cette communication, n'attendez pas, contactez la section syndicale de la CGT ou vos élus du groupe Astek

CGT.Astek@gmail.com