

Décryptage

comprendre pour agir

L'outplacement au service des mobilités



Robert Hayman

Septembre 2006



L'outplacement au service des mobilités

Voulue ou contrainte, la mobilité constitue aujourd'hui un des éléments incontournables de toute carrière professionnelle.

Si l'on peut réussir seul sur un marché de l'emploi souvent difficile, avec de plus en plus de concurrents, des opportunités cachées, des réseaux à activer... on est plus fort et plus performant lorsque l'on est accompagné par un consultant, professionnel de l'emploi, dont la mission est de faire progresser chacun dans la poursuite de sa carrière.

C'est l'objectif de l'outplacement tel que nous le pratiquons. Ce guide est destiné à vous l'expliquer.

Robert Hayman

*Directeur de l'activité outplacement
LEROY Consultants-BPI Group*



Tout savoir sur l'outplacement [6]

Accompagnement. Entraînement [8]

La recherche d'information [9]

Bien choisir son cabinet [11]

Tout savoir sur l'outplacement

Qu'est-ce qu'une prestation d'outplacement ?

C'est un accompagnement personnalisé, conduit par une équipe de consultants, professionnels en évolution de carrière. Ce programme apporte aux bénéficiaires l'expertise, le savoir-faire, la stratégie et la logistique nécessaires afin de trouver une solution professionnelle dans les meilleurs délais. Le consultant, par sa connaissance du marché de l'emploi, traduit avec le bénéficiaire ses aspirations et ses compétences pour réussir sa carrière – en activité salariée ou indépendante, en création ou reprise d'entreprise.

A qui s'adresse cette prestation d'outplacement ?

A l'origine, l'outplacement concernait les dirigeants et les cadres supérieurs. Depuis 20 ans, cet accompagnement s'adresse à toutes les catégories socio-professionnelles dans tous secteurs d'activités.

En quoi consiste la démarche ?

C'est une démarche d'accompagnement sur mesure, individualisé, menée avec un consultant et qui s'articule autour de 5 étapes clés.

- **Un inventaire dynamique**

- Recensement des savoirs, savoir-faire
- Analyse des réussites et des échecs professionnels
- Identification des traits de personnalité et des motivations
- Construction d'un argumentaire

- **Un projet compatible avec le marché**

Développement et formulation d'un ou plusieurs projets en phase avec les opportunités du marché

- **Un plan d'action**

- Elaboration d'une stratégie
- Repérage des cibles utiles et des différentes voies d'approche

- **Une campagne de recherche**

Mise en œuvre axée sur l'échange d'informations, la communication, l'argumentation

... et l'aptitude à convaincre

- **Une intégration réussie**

- Suivi dans le nouveau poste
- Accompagnement dans le cas de création ou reprise d'entreprise

Que peut-on attendre d'un outplacement ?

L'avantage d'une prestation d'outplacement est double.

D'une part, elle permet de raccourcir de

façon significative la durée de sa recherche d'emploi. Sept à huit mois en moyenne, soit la moitié du temps normal d'une démarche non accompagnée.

D'autre part, elle constitue l'occasion de développer une réflexion approfondie sur son positionnement professionnel à moyen terme et de s'approprier une méthodologie efficace de gestion de carrière, utile pendant toute sa vie professionnelle. En permettant de mieux se connaître, l'outplacement offre la possibilité de gérer sa carrière de manière plus efficace et plus professionnelle.

Combien coûte et qui paie la prestation ?

Le coût d'une prestation dépend du profil du bénéficiaire (technicien, cadre ou dirigeant) et de la durée de l'accompagnement prévue dans le contrat (exemple : 6 mois, 12 ou plus).

Les honoraires sont pris en charge par l'entreprise, et non par la personne elle-même.

Quel est l'intérêt pour l'entreprise de proposer un outplacement à un salarié ?

Dans ces temps de nécessaires mobilités et flexibilités, l'outplacement joue un rôle très important. En le proposant au salarié dont elle se sépare, l'entreprise lui apporte les meilleures conditions pour réussir les prochaines étapes de sa vie professionnelle.

C'est pour cela que certaines d'entre elles incluent dans les contrats de travail une clause prévoyant l'outplacement en cas de départ.

Cela dédramatise la rupture et montre que

l'entreprise s'inscrit dans une véritable politique de mobilité des salariés et de leur employabilité.

Quel est l'intérêt pour un salarié de négocier un outplacement ?

Une démarche d'outplacement permet de mieux vivre une période difficile ; ses avantages sont nombreux :

- accélérer son retour à un emploi durable ou à tout autre projet professionnel dans les meilleures conditions possibles ;
- accéder à et savoir utiliser des réseaux ;
- partager et s'enrichir en rencontrant d'autres personnes de tous horizons et dans la même situation ;
- être accompagné personnellement par un consultant qui « coache » le bénéficiaire pendant toute la durée de l'accompagnement.

Pour les bénéficiaires, cette période de transition dans un parcours professionnel constitue un moment privilégié de réflexion, d'enrichissement et de développement personnel.



Accompagnement. Entraînement

Devenir acteur de sa réflexion et de sa recherche dans une dynamique d'autonomie croissante.

Un « **coaching** » **personnalisé** au cours duquel la personne en recherche d'emploi va, en partenariat avec son consultant :

- réaliser son bilan professionnel et personnel,
- formaliser des hypothèses et des options d'évolution professionnelle,
- élaborer une stratégie de développement de projets et en assurer le suivi,
- préparer sa prise de poste,
- être accompagné dans son intégration ou dans ses premiers pas d'entrepreneur.

Un **entraînement collectif** en parallèle à la démarche individuelle, dont l'objectif est de renforcer ses chances de réussite à court et à long terme.

Des ateliers, animés par des consultants ou des formateurs spécialisés, permettent aux bénéficiaires d'acquérir des techniques et des méthodes pour savoir mieux s'informer, mieux se connaître, mieux communiquer... Au-delà de l'acquisition de nouvelles techniques, ces ateliers collectifs constituent un temps d'échange et de partage d'expérience particulièrement riche... ainsi qu'une occasion supplémentaire d'étendre son réseau relationnel.

Quelques-uns des thèmes abordés lors des ateliers de LEROY Consultants-BPI Group

La communication, l'écoute, les techniques d'entretien, le marketing de soi, la connaissance du marché du travail, le réseau, la gestion du stress, etc.



La recherche d'information

Une recherche d'emploi est une période au cours de laquelle chacun est obligé de recueillir, valider, échanger une masse considérable d'informations sur les entreprises, les secteurs d'activité, la création ou la reprise d'entreprise, la formation professionnelle, l'expatriation, le droit social, les nouvelles formes de travail...

Pour répondre à ces attentes, les cabinets mettent à la disposition des candidats des centres de documentation.

Le *Polinfo* de LEROY Consultants-BPI Group* propose un appui personnalisé à chaque personne en recherche d'emploi, l'aide à préciser ses besoins et l'oriente vers les sources d'information adaptées.

*Depuis 1973, LEROY Consultants-BPI Group accompagne les managers et cadres supérieurs dans leurs trajectoires individuelles et leur vie d'équipe.

Les quatre atouts du *Polinfo*

Spécifique à LEROY Consultants-BPI Group, le *Polinfo* est un véritable partenaire des candidats en phase de recherche d'emploi et de création d'entreprise. Animé par des professionnels de l'information, le *Polinfo* apporte une information pertinente, au bon moment.

- **Un conseil à la recherche d'information**

Grâce à un entretien avec la personne en recherche d'emploi et son consultant, le conseiller du *Polinfo* aide à définir les pistes et les cibles de la recherche, à développer une dynamique d'information, à envisager si nécessaire des passerelles vers une nouvelle activité, à vérifier la faisabilité d'un projet par rapport au marché de l'emploi.

- **Un bureau en ligne « Career Centre » accessible à distance**

Toutes les personnes accompagnées en outplacement, où qu'elles se trouvent et à tout moment, peuvent accéder – via un extranet – à un bureau virtuel spécialement conçu pour elles. Outre les services classiques (messageries, agenda, etc.), *Career Centre* propose un accès aux bases de données d'information élaborées par les conseillers du *Polinfo* ou à des bases d'information sur les entreprises telles que *Diane* ou *Astrée*.

- **Une information personnalisée**

Elaborées par des professionnels pour des professionnels, les « *fiches sources* » font le point sur un métier ou un secteur d'activité : actualités, modes de recrutement, réseaux, médias, salons professionnels, formations spécialisées, offres d'emploi, etc.

- **Une centrale d'information**

Grâce à un fonds documentaire diversifié (1 500 ouvrages référencés, 100 abonnements presse), des outils électroniques d'information et d'aide à l'approche ciblée et personnalisée, un accès facilité aux offres d'emploi « confidentielles », une aide à l'élaboration de réseaux relationnels, le *Polinfo* facilite l'accès à toutes les informations utiles à chacun, mais aussi leur bonne utilisation.



Bien choisir son cabinet

A qui revient le choix du cabinet d'outplacement ? Au directeur des ressources humaines de l'entreprise qui propose la prestation ou au bénéficiaire lui-même ? Les deux cas de figures existent. Dans les deux cas, il est utile de procéder avec méthode et discernement pour valider ou faire le bon choix.

Faire son choix

Le premier cabinet d'outplacement peut être le bon s'il vous est indiqué par un professionnel des ressources humaines ou un proche qui aurait testé ses services. Vous pouvez faire vous-même votre choix. Mieux vaut alors vous limiter à deux ou trois prestataires, et dans tous les cas, leur rendre une visite.

Une question de « feeling »

La réussite d'une démarche d'outplacement tient avant tout à une bonne interaction entre le bénéficiaire et un consultant. Il est donc indispensable que la présentation du cabinet vous soit faite par le consultant qui vous accompagnera dans votre recherche. Toutefois, en cours de démarche, il doit aussi être possible de changer de consultant au sein du même cabinet.

Une histoire

Mieux vaut choisir un cabinet d'outplacement qui a une pratique régulière et une certaine ancienneté dans la profession. C'est le signe d'une méthodologie éprouvée et régulièrement remise à jour. Sa date de création, l'évolution de son activité, les résultats obtenus, ses principales entreprises clientes, la population accueillie sont autant d'éléments à prendre en compte dans votre sélection. Ainsi, la possibilité d'accroître son réseau professionnel sera d'autant plus facile que le cabinet bénéficie d'une certaine taille ou d'une envergure nationale et internationale.

Profession consultant

Procéder à la sélection d'un prestataire constitue surtout l'occasion de faire connaissance avec un consultant. N'hésitez pas à le faire parler de son métier, de son parcours professionnel, de la façon dont il conçoit sa fonction, les plaisirs et les difficultés qu'il rencontre. Dans le cadre d'une démarche d'outplacement, lui aussi aura besoin de bien vous connaître, jouez le jeu de la transparence.

Discours sur la méthode

C'est le moment de poser des questions sur la méthodologie du prestataire. Depuis quand existe-t-elle ? Par qui a-t-elle été construite ? Est-elle actualisée régulièrement et comment ? Quelles sont les différentes étapes proposées et le type d'outils mis en œuvre ?

Si une bonne méthode garantit un travail progressif et systématique, il convient aussi de vous assurer de la capacité du consultant à l'adapter à votre profil et à vos besoins. Enfin, si vous avez le projet de créer ou reprendre une entreprise, assurez-vous que le prestataire dispose d'une équipe et d'une logistique fortes de cette expertise spécifique.

Les engagements et le suivi

Assurez-vous de l'engagement du consultant de vous accompagner jusqu'au succès de votre recherche d'emploi – certaines missions d'outplacement pouvant intégrer un suivi de quelques mois dans la nouvelle fonction.

Une compétence d'équipe

Si une démarche d'outplacement est basée sur un tête-à-tête entre un bénéficiaire et un consultant, le fonctionnement d'un cabinet s'articule autour d'une équipe de consultants. Qu'il s'agisse de réaliser des points d'étape, de faire valider un projet ou de procéder à une simulation d'entretien de recrutement, chaque personne doit pouvoir solliciter ce réseau de spécialistes pour avoir un regard extérieur.

Deux avis valent mieux qu'un

Au terme de votre enquête, vous restez perplexe sur le cabinet à retenir. N'hésitez pas à aller demander conseil à votre DRH pour lui faire part des résultats de votre investigation. En tant qu'expert des ressources humaines, il saura opérer un tri entre les données pertinentes et les informations secondaires. De plus, grâce à sa connaissance de votre parcours professionnel, il pourra affiner les critères en fonction de votre profil et de votre personnalité.



Créé en 1984, BPI est l'un des premiers groupes européens de conseil en Ressources Humaines pour la mise en œuvre et la conduite du changement de l'entreprise et des services publics. Fort de 1 000 consultants, BPI intervient sur trois champs d'action : piloter les transformations internes, conduire les restructurations et accompagner les trajectoires individuelles.

LEROY Consultants-BPI Group construit et adapte des réponses performantes aux situations et aux besoins les plus variés afin d'aider les personnes et les équipes à tirer le meilleur parti de leurs atouts aux différentes étapes de leur évolution professionnelle - intégration, évolution, transition - ou de la vie de leur entreprise.

Implantations

en France

Paris
Annecy
Bordeaux
Brest
Grenoble
La Réunion
Le Havre
Lille
Lyon
Marseille
Montpellier
Mulhouse
Nancy
Nantes
Nice-Sophia
Rennes
Rouen
Strasbourg
Toulouse
Tours
Valence
Valenciennes

à l'international

Allemagne
Belgique
Brésil
Danemark
Espagne
Italie
Pays-Bas
Pologne
Portugal
Roumanie
Royaume-Uni
Suède
Suisse
Etats-Unis
Brésil
Maroc

Décryptage

Directeur de la publication : Claude Paoli
Coordination : Fanny Barbier

Les Publications du Groupe BPI
16, rue Vivienne - 75002 Paris

Téléphone : +33 (0)1 55 35 75 26

Télécopie : +33 (0)1 55 35 77 09

E-mail : publications@groupe-bpi.com

Site Internet : www.groupe-bpi.com

Septembre 2006 • 5 €
ISSN en cours

Parce que l'observation et l'analyse
sont nécessaires pour adapter au
mieux les nouvelles procédures.

Parce que la loi et la réglementation
sont en perpétuelle évolution.

Parce qu'il y a toujours un pas entre
le texte et la pratique.

Parce que faire le bon choix
nécessite de prendre du recul.

Avec *Décryptage*, les consultants
de BPI vous aident à prendre les
bonnes décisions et à agir en
connaissance de cause.

