

Outplacement : tou

CÔTÉ CANDIDAT



ANNE SAÛT,
directrice générale du cabinet
Diversity Conseil, cabinet de conseil
en ressources humaines.

La prestation d'outplacement est destinée aux cadres quittant leur entreprise et souhaitant bénéficier d'une réorientation professionnelle. Négociée au moment du départ, elle permet d'être accompagné par un consultant dans la définition de son projet et la recherche d'un nouvel emploi.

1. Qui peut bénéficier d'un outplacement ?

En théorie, tous les cadres. La question est de savoir s'il se justifie. Si vous avez moins de 35 ans, que vous êtes commercial ou informaticien, vous n'aurez probablement pas besoin d'aide pour retrouver un emploi. En revanche, si vous avez plus de 45 ans, ou si vous évoluez dans un secteur moins porteur, l'outplacement multipliera vos chances de retrouver un poste dans un délai raccourci.

2. Comment le négocier ?

L'outplacement peut faire partie de votre négociation de départ. Si votre employeur ne vous en parle pas, n'hésitez pas à le lui suggérer. Vous pouvez lui rappeler que le licenciement est un préjudice et que, compte

tenu de votre âge et/ou de votre secteur d'activité, vous estimez avoir besoin d'être accompagné pour retrouver un emploi plus facilement. Le coût de l'outplacement ne peut pas être déduit de vos indemnités légales de licenciement, mais votre employeur peut réduire d'autant vos indemnités complémentaires. À vous de négocier au mieux pour diminuer votre participation financière.

3. Comment choisir son cabinet ?

Prenez rendez-vous dans deux ou trois d'entre eux, que vous connaissez ou que votre employeur vous a recommandés. Rencontrez le consultant avant de choisir celui avec lequel vous vous sentez le plus en confiance. Mais les affinités personnelles ne suffisent pas. Vérifiez qu'il connaît bien votre domaine d'activité. Interrogez-le sur son parcours professionnel, pour vous assurer qu'il est capable de construire un projet en phase avec le marché. Vous pouvez également lui demander les coordonnées d'anciens « outplacés ». Visitez les bureaux : y a-t-il suffisamment d'ordinateurs, de téléphones, y a-t-il un service documentation à disposition ? Si le cabinet bénéficie d'une antenne « recrutement », c'est un plus. Si vous êtes mobile, optez de préférence pour des cabinets qui possèdent des antennes en province ou à l'étranger. Certains cabinets vous vanteront un taux de retour à l'emploi record. Attention : aucun résultat ne peut être garanti !

4. Comment se déroule un outplacement ?

Le déroulement varie peu d'un cabinet à l'autre. Tout commence par une phase de bilan de compétences,

Deux consultants spécialisés pour bénéficier d'un accompagnement pendant une période de chômage

qui dure entre quatre à six semaines. Ensuite, au rythme d'un ou deux face-à-face par semaine, le consultant vous aide à analyser vos échecs et vos réussites, à identifier vos points forts, à déterrer vos rêves enfouis, pour définir un projet professionnel qui vous ressemble. Il devient alors possible de refondre son CV et de lancer une campagne de recherche structurée. Toujours sous la tutelle du consultant, le candidat répond à des annonces ciblées, explore son réseau, mais aussi celui du cabinet. Entre deux rendez-vous, certains proposent des ateliers collectifs pour travailler sa communication, peaufiner ses techniques de recherche...

5. Quels bénéfices peut-on en attendre ?

Cela permet de sortir de l'isolement provoqué par le chômage, d'échanger ses expériences avec d'autres. Le cabinet ouvre les portes d'un réseau auquel on ne peut avoir accès seul. Autre rôle clé : préparer un entretien. Le consultant aide à décrypter la culture de l'entreprise, le descriptif du poste. Le candidat arrive mieux armé, donc plus confiant et plus détendu... ■

2 500 cadres bénéficient ch

- Un quart ont moins de 35 ans, 36 % ont moins de cinq ans d'ancienneté, 31 % percevaient un salaire annuel brut inférieur à 50 000 €.
- Huit sur dix retrouvent un emploi en moins d'un an ; près d'un sur dix reste salarié, 8 % créent

t le monde y gagne

dispensent leurs conseils
inement sur mesure pendant
age, et le négociateur.

En tant qu'employeur, offrir un outplacement a un double intérêt : organiser le départ de ses collaborateurs « en douceur » et rassurer ceux qui restent. C'est un investissement, et l'entreprise doit prendre des précautions avant d'engager le salarié à effectuer ce travail.

1. Dans quels cas proposer un outplacement ?

Si vous souhaitez vous séparer d'un cadre « en bons termes » et/ou éviter les conflits. Vous pouvez proposer un contrat d'outplacement comme un élément de négociation, ou l'offrir comme une cerise sur le gâteau. C'est une façon de signifier à votre collaborateur que vous ne l'abandonnez pas, que vous l'aidez à se repositionner.

2. Faut-il imposer le cabinet ?

L'idéal est de lui suggérer une liste de deux ou trois cabinets que vous avez présélectionnés. Mais laissez-lui la liberté de choisir.

3. À qui peut-on le proposer ?

Il ne s'agit pas de proposer un outplacement systématiquement. C'est

plus intéressant pour un cadre senior, ou qui évolue dans un secteur saturé, ou qui a un poste à responsabilités.

4. Peut-on négocier la durée, les tarifs et les services ?

Une prestation d'outplacement individuel coûte en moyenne entre 8 000 et 20 000 €. Il existe deux options. Un contrat « illimité » : le candidat est accompagné jusqu'à ce qu'il retrouve un job et bénéficie d'une garantie d'un an qui oblige le cabinet à le suivre si la période d'essai capote. C'est la solution la plus confortable pour le candidat, mais la plus chère. Il existe également des formules à durée déterminée entre six mois et un an. Pour bénéficier d'un tarif dégressif, vous pouvez signer un contrat d'exclusivité nationale ou internationale avec le cabinet, assorti d'un volume garanti de candidats. Ce qui explique pourquoi certains DRH imposent le cabinet.

5. Quels avantages pour l'entreprise ?

Un licenciement, qu'il s'agisse d'un départ négocié ou pas, est toujours déstabilisant pour les autres salariés. Offrir un outplacement vous permet de rassurer vos autres collaborateurs, en leur montrant que vous êtes respectueux, que vous vous souciez de leur devenir. Côté salarié partant, c'est une façon de soigner votre réputation : il gardera une image plus positive et humaine de l'entreprise.

6. Doit-on proposer un outplacement individuel ou collectif ?

Si vous devez licencier un seul cadre, proposez un outplacement indivi-



BRUNO RENDU,
responsable transition de carrière
individuelle,
Right Management.

duel. Le consultant définira un programme personnalisé pour l'aider à rechercher un emploi de manière efficace. Si votre entreprise a des difficultés, si vous prévoyez une vague de licenciements économiques, vous avez l'obligation de mettre en place un « plan de sauvegarde de l'emploi », qui comprend des mesures d'accompagnement collectives des salariés.

7. L'entreprise a-t-elle encore un rôle à jouer au cours de la prestation ?

Pas vraiment. En revanche, vous avez le droit d'exiger un suivi pour vous assurer que le service pour lequel vous avez payé est bien effectué. Tous les deux mois environ, le consultant vous informera par courrier ou par téléphone de la présence effective de votre ancien salarié, de l'état de sa recherche, sans plus de précisions, car le cabinet est tenu au secret professionnel. C'est une bonne manière d'évaluer la qualité et le sérieux du cabinet, et pourquoi pas de proposer ensuite ses services à d'autres salariés. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR ANAÏS BRODIN

CÔTÉ
EMPLOYEUR

ue année d'un outplacement

ou rachètent une entreprise ; plus d'un tiers retrouvent une rémunération équivalente à celle de leur poste précédent. Deux sur cinq bénéficient même d'un salaire supérieur. Source : Syntec 2006.

En savoir plus : www.generation-formation.fr.