



Transformer l'outplacement en opportunité

Apparu en France dans les années 80-90, le reclassement ou outplacement concerne les salariés licenciés ou ayant négocié leur départ. Aujourd'hui, dans un contexte où la plupart des actifs ne passent plus leur carrière entière dans la même entreprise, il s'apparente de plus en plus à une mobilité professionnelle externe qui peut s'anticiper...



Processus d'accompagnement à la mobilité professionnelle d'un collaborateur licencié ou ayant négocié son départ, l'outplacement se réalise de manière individualisée ou collective. Obligatoire pour les entreprises licenciant plus de 10 salariés, il a pour objectif le retour rapide à l'emploi, notamment grâce à un accompagnement efficace, réalisé par des professionnels de l'outplacement et de la mobilité, afin d'aider les collaborateurs à définir leur projet, les structurer et leur donner vie.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE COMME CLÉ DU SUCCÈS

L'efficacité de l'outplacement tient principalement au sérieux des cabinets de conseil réalisant ces accompagnements professionnels. Au fil du temps, la plupart d'entre eux ont en effet développé un certain nombre de prestations et de services pour favoriser le retour à l'emploi dans les meilleures conditions possible : accompagnement par un consultant-coach spécialisé ; ateliers en groupe permettant de professionnaliser sa communication et ainsi valoriser à la fois sa personne, son parcours, ses acquis et ses projets ; moyens pour optimiser l'exploitation des Réseaux, etc.

Outre la valeur de ces différentes interventions, l'atout majeur de cet accompagnement tient au fait que le salarié n'est pas seul, face à lui-même, dans cette démarche qui

autrefois était bien plus souvent subie que choisie, tendance qui tend à se nuancer de plus en plus, notamment auprès des cadres qui, pour 46 % d'entre eux ont démissionné en 2014 pour mener à bien un projet, soit 9 % de plus qu'en 2013, selon une étude de 2015 de l'APEC.

UN NOUVEAU DÉPART

Comme le soulignait Pôle Emploi en 2014, changer radicalement de domaine d'activité n'est pas la première idée qui s'impose aux salariés dans un moment où ils sont amenés à "réfléchir sur quatre projets possibles : mobilité interne (de plus en plus une option), retrouver un emploi salarié dans une fonction similaire, créer ou reprendre une entreprise, trouver un nouveau métier à l'extérieur de l'entreprise qui passe par la reconversion professionnelle" précise François Moreau, DGA Commercial, Marketing et Communication d'Altedia, cabinet de conseil en ressources humaines. Pourtant, l'éloignement du marché de l'emploi, le manque de qualification et l'absence de perspectives dans des métiers industriels en déclin motive un certain nombre de candidats à se lancer dans de nouveaux projets de carrière, notamment la création ou la reprise d'entreprise. Cela est d'autant plus vrai pour les cadres séniors (+35 ans), généralement Bac+5 et diplômés de Grandes Écoles dont les rangs ne cessent de grossir les rangs des bénéficiaires de l'outplacement, comme l'indique une enquête du Syntec réalisée sur 1 480 cadres ayant terminé un accompagnement en outplacement en 2015.

L'OUTPLACEMENT : UN ALLIÉ CONTRE LE CHÔMAGE ?

Car, subi ou choisi, l'outplacement ouvre la voie à d'autres horizons, d'autres métiers, mais aussi et surtout ouvre des fenêtres sur d'autres cultures d'entreprise. "On a à cœur de transmettre aux personnes que nous accompagnons (...) l'envie d'entreprendre. Nous les incitons à être dans l'action, à investir sans compter leur temps et leur

énergie (...) à l'instar des entrepreneurs sauf que dans ce cas précis ils agissent pour retrouver un emploi ou changer de métier" nous confiait Emeric Lebreton, Enseignant-chercheur en psychologie, Directeur général et fondateur du Groupe Orient'Action®.

Et pourquoi pas effectivement la voie de l'entrepreneuriat ? Pourquoi ne pas mûrir tranquillement son projet, négocier son départ, bénéficier d'un outplacement et créer son entreprise ou en reprendre une ? En effet, jamais il n'a été aussi simple de créer une micro-entreprise, de bénéficier d'aides, par exemple l'ACCRE, et de prêts d'honneur pour nous lancer dans la grande aventure de l'entrepreneuriat.

Si c'était ça, dans le fond, la solution pour sortir notre pays de sa paralysie et renouer vraiment avec la croissance ?

Sandrine Loubris

Le passeport de transition professionnelle : un modèle d'outplacement

Conçu par Altedia pour le Groupe PSA, le passeport professionnel s'inscrit dans les plates-formes territoriales de mobilité et de transitions professionnelles qui permettent aux acteurs publics et privés de participer ensemble à la dynamisation du marché territorial de l'emploi avec le soutien :

- des Conseils Régionaux,
- des DIRECCTE,
- de l'Union des Industriels et Métiers de la Métallurgie (UIMM),
- des entreprises du secteur privé,
- des cabinets spécialistes de l'emploi, notamment Altedia.

Le passeport de transition professionnelle est un dispositif mis en place dans le cadre des plates-formes territoriales de mobilité et de transitions professionnelles. Il permet d'une part à un nouvel employeur d'avoir un salarié formé spécifiquement à ses besoins et d'autre part à un salarié du Groupe PSA de bénéficier d'une reconversion sécurisée.

DR



ALTEDIA : favoriser une mobilité créatrice de valeur humaine

Quelle soit interne, externe et/ou géographique, la mobilité semble être un des leviers les plus plausibles pour renverser la courbe du chômage et instaurer des rapports gagnant gagnant permettant aux salariés de ne pas subir des licenciements contraints.

Explications de **François Moreau**, DGA Commercial, Marketing et Communication d'**Altedia**, cabinet de conseil en ressources humaines.

Pouvez-vous présenter brièvement Altedia ?

Altedia est un cabinet de conseil RH ayant plus de 25 ans qui, depuis une dizaine d'années, fait partie de **Lee Hecht Harrison**, leader mondial en matière de transition de carrière et développement des talents, lui-même faisant partie du groupe Adecco.

Aujourd'hui, les expertises du cabinet couvrent trois grands sujets : la gestion de la mobilité (interne, externe, ingénierie de cette mobilité), le développement des talents (assessment, coaching, formation aux compétences manageriales et auleadership), enfin tout ce qui est en rapport avec l'accompagnement au changement des entreprises, par exemple la mise en place d'un plan stratégique pour l'évolution digitale.

Quelle vision de l'outplacement porte Altedia ?

Nous sommes tous convaincus que notre carrière professionnelle ne se fera pas dans la même entreprise. Aussi faut-il être agile pour se repositionner.

Altedia s'inscrit donc plus dans l'accompagnement des transitions professionnelles car, pour y parvenir, il faut comprendre les désirs des candidats, faire un état de ses compétences, l'amener à réfléchir sur quatre projets possibles : mobilité interne (de plus en plus une option), retrouver un emploi salarié dans une fonction similaire, créer ou reprendre une entreprise, trouver un nouveau métier à l'extérieur de l'entreprise qui passe par la reconversion professionnelle.

L'idée, in fine, est de mettre le salarié au cœur de son avenir professionnel afin mais qu'il soit acteur de sa mobilité et plus largement de sa carrière professionnelle.



François Moreau, Directeur général adjoint

Pouvez-vous développer cette idée ? Notre approche consiste à accompagner le candidat dans sa réflexion, en intégrant la dynamique du bassin d'emploi dans lequel il réside. Cette dynamique doit favoriser la mobilité des collaborateurs dans le cadre d'un dispositif gagnant/gagnant, dans le souci constant de sécuriser au maximum les parcours professionnels comme l'illustrent parfaitement nos plates-formes territoriales de mobilité et de transitions professionnelles développées pour le groupe PSA, en partenariat avec les Régions.

Quelle stratégie avez-vous adoptée pour y parvenir ? Nous avons développé une double approche qui repose sur deux leviers de développement alliant proximité et innovation.

D'une part, nous avons opté pour le recrutement de consultants issus du territoire (700 collaborateurs aujourd'hui) qui connaissent parfaitement les PME qui embauchent, l'écosystème local, et disposant d'une forte capacité à rassurer et conseiller les collaborateurs. D'autre part, nous avons capitalisé sur

les moyens du groupe Adecco pour mobiliser le big data autour des questions d'emploi. Et là, ça change la donne ! Car, nous sommes aujourd'hui capables de factualiser la dynamique du marché de l'emploi dans les territoires et ainsi favoriser au mieux le reclassement des collaborateurs à travers une offre créatrice de valeur humaine. En effet, notre outil ADDECO analytics permet d'avoir en quelques clics les informations sur un métier, les métiers connexes et passe-relle, de circonscrire une recherche sur un territoire souhaité, de mettre en exergue un salaire moyen du métier envisagé et de savoir s'il est en déclin ou en tension, etc. Il n'y a plus de barrières !

Quels sont vos projets à moyen terme ?

Parvenir à convertir le plus grand nombre d'entreprises à la culture de la mobilité afin de créer un écosystème vertueux où chaque collaborateur gère son avenir professionnel.



LEE HECHT HARRISON