



par Jacques BUSSY*

Outplacement : les nouveaux défis

L'outplacement - ou transition de carrière - consiste à entreprendre, dans le cadre d'un licenciement, une démarche de repositionnement externe. Ses étapes comportent généralement un bilan professionnel et personnel, une définition de projet professionnel, un accompagnement dans la stratégie de recherche, un soutien logistique et émotionnel. Le cabinet d'outplacement a pour objectif d'aider les candidats à retrouver un poste correspondant à leur personnalité, leurs motivations et leurs compétences.

INTERNET A-T-IL CHANGÉ LA RECHERCHE D'EMPLOI ?

Il y a vingt ans, j'ai été moi-même candidat à l'outplacement. À cette époque, la qualité de la relation personnelle était indispensable, et nous échangeons avec les employeurs. Les nouvelles technologies ont dépersonnalisé les démarches de recherche d'emploi. L'individu s'adresse souvent à une machine qui analyse la postulation grâce aux fameux « mots-clés » et lui donne une réponse en

dix minutes. Cette approche virtuelle provoque chez le chercheur d'emploi une frustration. Mais Internet présente aussi des avantages, il permet par exemple aux candidats d'avoir une meilleure visibilité du marché de l'emploi.

L'outplacement n'est plus réservé aux cadres dirigeants, toutes les hiérarchies et positions sont concernées

Le secret, c'est le réseau. Ce qu'Internet n'a pas changé, c'est la force du réseau. Plus de 50% de nos candidats retrouvent un nouvel emploi grâce au travail de réseau, notamment grâce aux réseaux sociaux. Hier comme aujourd'hui, créer son réseau et l'entretenir représente une démarche capitale dans l'outplacement.

LA CONCURRENCE S'EST-ELLE ACCRUE ?

Depuis le début des années 2000, nous observons une recrudescence de nouvelles sociétés proposant des services d'outplacement dont certaines sont issues du recrutement. Cette situation a provoqué une érosion des tarifs et une baisse de la qualité des prestations dans notre secteur. Les sociétés établies de longue date et qui sont affiliées à des associations comme l'ACF - Association of Personal & Organizational Change Firms - continuent à offrir des services de haute qualité grâce à des consultants seniors expérimentés et certifiés, et elles redoublent d'inventivité pour étoffer leurs services.

QUEL EST LE FUTUR DE L'OUTPLACEMENT ?

L'outplacement n'est plus réservé aux cadres dirigeants, toutes les hiérarchies et positions sont concernées. Internet a profondément changé les modes d'interaction et Oasys s'adapte en permanence à l'évolution des nouvelles technologies, en particulier celles permettant aux candidats de renforcer leur visibilité sur le marché du travail. Si jusqu'ici, l'outplacement proposait des programmes fixes à durée déterminée, il se dirige naturellement vers un système flexible basé sur les heures de conseil. Les défis du futur consistent d'une part à préserver l'équilibre entre les outils virtuels et le contact physique réel, d'autre part à

accompagner au mieux les candidats tout en préservant la qualité et en maintenant des budgets appropriés.

Les employeurs engagent de préférence des personnes dont le comportement positif s'est démarqué

QUELLES SONT LES CLÉS DU SUCCÈS ?

Le succès, c'est avant tout une question d'attitude. Celle que va adopter le candidat durant sa recherche d'emploi va influencer son succès, car les employeurs engagent de préférence des personnes dont le comportement positif s'est démarqué. Last but not least, si vous voulez la formule du succès d'une recherche d'emploi, ne ménagez pas vos efforts ! ■

**A PROPOS DE L'AUTEUR :*

Jacques BUSSY, spécialiste de l'outplacement depuis plus de 15 ans, fonde en 2007 Oasys Consultants SA avec ses désormais trois succursales de Lausanne, Genève et Neuchâtel

