

# Outplacement: comment choisir le bon prestataire

Au moment de se séparer d'un ou de plusieurs collaborateurs, l'outplacement est souvent considéré comme une solution win-win. A condition de ne pas se tromper dans le choix du partenaire. Nos conseils.



Jacques Bussy, spécialiste de l'outplacement depuis plus de 15 ans, est le CEO d'Oasys Consultants SA. [jbussy@oasys.ch](mailto:jbussy@oasys.ch) [www.oasys.ch](http://www.oasys.ch)

■ Une personne qui apprend son licenciement va généralement au-devant de quelques mois difficiles. Elle risque de perdre ses repères, son statut social, voire son identité. L'outplacement constitue souvent une réponse appropriée à une nouvelle orientation. Réfléchir au choix de la mesure signifie penser au futur professionnel et personnel à long terme du candidat. Nous vous suggérons ainsi de séparer les budgets formation, outplacement et dédommagement financier, ainsi que de ne pas laisser le choix entre l'outplacement et l'argent. S'il est recommandé d'offrir l'une ou l'autre de ces mesures à vos collaborateurs au moment de la séparation, il ne faudrait en aucun cas que l'argent se substitue à un accompagnement, quand bien même les mesures financières sont rassurantes de prime abord. Le programme d'outplacement permet

«Le feeling entre consultant et candidat représentant une des pierres angulaires du processus, le shopper devra donc idéalement rencontrer plusieurs consultants auprès d'un même prestataire»

Jacques Bussy, Oasys Consultants SA

d'identifier, dans le cadre d'un accompagnement structurant, les besoins et les lacunes du candidat, et de choisir le cas échéant la solution adéquate, que ce soit une formation ou une autre mesure.

## Shopping or not shopping

Permettre à vos collaborateurs un choix trop important de prestataires peut entraîner chez eux une confusion. Nonobstant, si vous leur recommandez le shopping, nous vous suggérons de proposer un maximum de trois prestataires qu'ils devront rencontrer sans engagement afin de pouvoir choisir selon leurs propres critères. Le feeling entre consultant et candidat représentant une des pierres angulaires du processus, le shopper devra donc idéalement rencontrer plusieurs consultants auprès d'un même prestataire.

Ne pas proposer de shopping présente des avantages aussi, car l'employeur peut organiser une prise en charge par un consultant le jour même du licenciement. Cette méthode peut s'avérer utile dans certaines situations délicates.

## Qualité versus quantité

L'essence même d'un programme d'outplacement et donc, sa qualité, dépend de la relation entre le candidat et le consultant. Par ailleurs, le résultat d'un programme compte davantage que sa durée. Choisir un programme de six mois avec un entretien mensuel aura moins de résultats sur la recherche d'emploi

qu'un programme de trois mois avec dix entretiens!

Qui dit réduction des coûts dit réduction de la qualité. C'est pourquoi, malgré les pressions exercées autour des budgets de l'entreprise, nous vous recommandons vivement de demander aux cabinets d'outplacement un nombre d'entretiens individuels avec le consultant plutôt qu'une durée de programme.

## Vérifiez le contenu du programme

La qualité du programme dépend de son contenu. Une lapalissade! Les paramètres à vérifier: le nombre de séances individuelles et les services inclus dans le prix du programme. Comment savoir si un programme est adapté aux collaborateurs concernés? Chez Oasys, nous remettons aux candidats un tableau de critères objectifs qui les aide à faire leur choix. Voyons de plus près.

## La dimension internationale

L'appartenance, pour un cabinet d'outplacement, à un réseau international, permettra à certaines personnes comme les expatriés d'effectuer leur programme dans un autre pays tout en leur assurant des standards de qualité du service. Ce réseau représente aussi un atout pour la prise de renseignements sur les spécificités du marché de l'emploi d'un autre pays.

## L'infrastructure et les locaux

L'infrastructure mise à disposition s'avère importante pour les personnes qui ne peuvent pas travailler à leur domicile. Elles ont accès ainsi à un espace professionnel, calme et équipé pour faire leur recherche d'emploi.

## Les supports techniques

Certains candidats sont heureux de pouvoir compter sur un soutien administratif et technique, comme la mise en page de documents ou l'utilisation d'outils informatiques.

## Les offres complémentaires

Une société d'outplacement sérieuse complète son conseil individuel par un panel de prestations complémentaires comme des séminaires, des formations et des ateliers. Ces services proposent non seulement des aides techniques, mais offrent aussi une plateforme de rencontres entre candidats. Partager son expérience avec ses pairs est motivant et conditionne positivement les étapes de la recherche d'emploi.

## La méthodologie

La méthodologie, fil conducteur du conseil, est adaptée aux besoins et au programme de chaque candidat. L'accompagnement se veut ainsi personnalisé.

## Le réseau mis à disposition

Le secret, c'est le réseau. Créer son réseau et l'entretenir repré-

sente une démarche capitale dans l'outplacement. Selon une enquête interne au sein de notre cabinet, plus de 50 pour cent de nos candidats retrouvent un nouvel emploi grâce au réseau. Le consultant n'a pas la tâche de trouver un emploi au candidat, mais son propre réseau lui sera utile pour créer ou élargir le sien. Je me souviens par exemple d'une séance avec un candidat que j'accompagnais depuis plusieurs mois. Le téléphone sonne. C'était un ami, chef d'entreprise, qui cherchait de toute urgence un chef de production. «Il est assis en face de moi», répondis-je.

### L'outplacement en bref

L'outplacement consiste à entreprendre, dans le cadre d'un licenciement, une démarche de reclassement externe. Les étapes de l'outplacement comportent généralement un bilan professionnel et personnel, une définition de projet professionnel, un accompagnement dans la stratégie de recherche, un soutien psychologique et logistique. Le cabinet d'outplacement a pour objectif d'aider les candidats à retrouver un poste correspondant à leur personnalité, leurs motivations et leurs compétences. En général, c'est l'entreprise qui finance ou co-finance cette prestation.

### La déontologie

Il n'est pas conseillé aux entreprises qui proposent de l'outplacement de cumuler plusieurs métiers. De fait, il y a conflit d'intérêts! Placer un candidat chez un client pour atteindre les objectifs du programme d'outplacement mais en faisant passer au deuxième plan les intérêts de la société recruteuse est tentant, non? Une société

«Une société sérieuse d'outplacement proposera une relation saine avec certaines sociétés de placement et d'executive search.»

Jacques Bussy, Oasys Consultants SA

sérieuse d'outplacement proposera une relation saine avec certaines sociétés de placement et d'executive search. En outplacement, le but n'est pas de prendre le premier emploi venu, mais de trouver un travail qui participe à la réalisation professionnelle et personnelle du candidat.

### L'information périodique à la société sponsor

L'entreprise qui finance l'outplacement est en droit d'être informée des étapes du programme de son collaborateur, sous réserve de confidentialité de l'information. Dès lors, il est important que le

DRH connaisse le cabinet et le consultant. Nous recommandons par ailleurs que le département RH soit impliqué dans le choix du prestataire d'outplacement.

### La réputation

Depuis quelques années, des sociétés de placement se lancent dans des services de transition de carrière. Or, prudence, car tous les fournisseurs ne proposent pas un professionnalisme équivalent. Comment savoir si le cabinet est sérieux? Tout d'abord, s'il appartient à une association, comme l'ACF Switzerland (Association of Personal & Organizational Change Firms). Cette entité regroupe les cabinets spécialisés dans l'outplacement qui suivent un code déontologique de fonctionnement et d'éthique. Ensuite, ouvrir ses oreilles: témoignages d'anciens candidats ou de clients, et recommandations.

### Le feeling

Le feeling du candidat peut contredire sa fiche d'évaluation objective. C'est ce qui est arrivé à l'un de nos anciens candidats dont les critères objectifs indiquaient clairement un autre cabinet que le nôtre, alors que son intuition «voulait» travailler avec nous. Il a écouté cette dernière et sa transition s'est très bien déroulée. Parfois, entre intuition et raison, il faut choisir. ■

Jacques Bussy

Annonce

# Votre partenaire de référence pour le recrutement de profils universitaires.

Employeurs **E** **U** Université

Uni-emploi

- Publications d'offres d'emploi
- FORUMs de recrutement
- Réseau d'Alumni

unige.ch/emploi | 022 379 77 08



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE