

L'OUTPLACEMENT

Qu'est-ce que l'outplacement

Il s'agit d'une gamme de prestations proposées par un cabinet dans le but d'accompagner une personne, le plus souvent un salarié licencié, dans son reclassement. Cette démarche, dont l'entreprise a l'initiative peut être prévue au contrat, proposée comme contrepartie au moment du départ, ou se placer dans le cadre collectif du plan de sauvegarde de l'emploi (plan social).

La méthodologie est articulée selon les étapes suivantes :

- bilan professionnel voire bilan de compétences qui permet de pointer ses savoirs, savoir-faire, savoir-être mais aussi ses attentes,
- validation du projet professionnel et/ou de la formation ainsi que du statut (salariat, création ou reprise d'entreprise, activité libérale...),
- préparation et techniques de recherche d'emploi (rédaction de CV, accès au marché caché), stratégie de communication (préparation des entretiens, développement de réseaux, ciblage des canaux de diffusion de sa candidature, ...)
- conseil à la négociation du contrat de travail, intégration du candidat.

Il est à noter que le salarié reste acteur de son propre reclassement. Il est accompagné mais sans que le cabinet ne se substitue à la personne dans sa réflexion ou ses démarches.

A quoi s'engage le cabinet de reclassement

Ces prestations se déclinent sous forme de coaching, ateliers, jeux de rôles entretiens, individuels approfondis, accompagnement psychologique mais aussi mise à disposition de matériel bureautique, de bases de données...

Le cabinet s'engage envers l'entreprise cliente tantôt pour une mission de plusieurs mois minimum, parfois renouvelable, dont la durée est précisée, tantôt pour une durée illimitée, avec des obligations de moyen (nombre de consultants, équipements à disposition...) et/ou de résultat (pourcentage de reclassement ou nombre minimum d'offres d'emploi proposées dans les plans sociaux).

Le cabinet remplit sa mission en permettant au licencié d'accéder aux offres d'emploi et en le conseillant sur leur sélection. Il peut s'engager à présenter une ou plusieurs offres d'emploi. Dans ce cas, il faut définir avec soin ce que sera une offre valable: rémunération minimum acceptable, limites d'une localisation géographique décente, comptabilisation ou non des offres de CDD, intérim, les formations longues...

Choisir le cabinet de reclassement

Il n'existe pas d'habilitation, d'agrément ou de liste officielle. Il convient d'évaluer l'expertise (expérience, connaissance du bassin d'emploi, du secteur d'activité...), les tarifs (la rémunération est le plus souvent forfaitaire, il faut compter plusieurs milliers d'euros par candidat), les moyens mobilisables par le bénéficiaire.

Des professionnels se sont regroupés au sein du syndicat Syntec des Conseils en Evolution Professionnelle, qui propose une liste sur son site et a également mis en place une qualification dite « OPQCM » pour Office Professionnel de Qualification des Conseils en Management.

Liste proposée par le Syntec http://www.syntec.evolution-professionnelle.com/drh001x0.asp?SEC_id=4

La qualification OPQCM <http://www.opqcm.org/liens/index.htm>