

ACCUEIL **DETAIL**

© Philippe Maeder

*Pascal-Laurent Favre, patron de PDP SA, met tout en œuvre pour que les candidats retrouvent rapidement un travail à la hauteur de leurs attentes.*

## L'outplacement, un moyen de réussir sa transition de carrière

14.03.2013 | 08:56

**Près de 5000 personnes ont bénéficié des conseils de sociétés spécialisées l'an passé en Suisse**

Que faire lorsque vous êtes un espion et que vous perdez votre emploi? Faire appel aux services d'une société d'outplacement. Vous êtes incrédule? C'est pourtant non pas un mais trois émules de James Bond que Pascal-Laurent Favre, patron de PDP SA, à Saint-Sulpice, et président d'ACF Switzerland, association faitière qui regroupe la plupart des acteurs de la branche (une dizaine de sociétés en Suisse), a vu récemment débarquer dans ses bureaux. Ils ne sont de loin pas les seuls. L'année passée, 4983 personnes exactement ont entrepris la même démarche. Une augmentation de 40% par rapport à 2011.

Mais en quoi consiste au juste l'outplacement? C'est un accompagnement de personnes en transition de carrière, un service de conseil et de support, généralement payé par l'employeur. La méthodologie s'articule en quatre points: dresser un bilan de carrière; mettre à jour le CV, la page personnelle d'un site de réseau social, genre LinkedIn, mais aussi créer une carte de visite et rédiger une lettre de motivation; définir un plan d'action; enfin, coacher le candidat. «Mettre l'accent sur une carte de visite peut sembler bizarre. Mais lorsque vous n'avez plus de société qui vous en fournit une, vous devez tout de même pouvoir vous présenter sur le marché du travail», explique Pascal-Laurent Favre.

Et pourquoi mettre un soin particulier à rédiger une lettre de motivation? «Parce que 80% du marché du travail est caché, c'est-à-dire que ces postes n'apparaissent pas sous forme d'annonces d'emploi. D'où l'importance primordiale de cette lettre proactive, dans le sens qu'elle doit servir à présenter vos atouts, ce que vous pouvez apporter à une entreprise», indique le patron de PDP SA.

Avec le temps, une complicité se noue souvent entre le conseiller et le candidat. Ce dernier passe beaucoup de temps dans la société d'outplacement. Il n'y va pas seulement sur rendez-vous, car chacun a un poste personnel, où il peut consulter ses bases de données. Un conseiller suit en moyenne entre dix et quinze personnes à la fois. Dans 95% des cas, ceux-là retrouvent un emploi dans l'année. «Mais attention, prévient Pascal-Laurent Favre, ce nombre comprend aussi les personnes qui se mettent à leur compte, ce qui n'est pas un gage de succès assuré.» Seul constat indiscutable: le temps passé à retrouver un emploi s'allonge. En 2012, il est passé de 7,4 à 7,9 mois. Pas seulement à cause de la mauvaise conjoncture. Dans beaucoup de sociétés, c'est le temps de décision à l'engagement qui augmente. D'autant plus pour les postes de cadres. Or, dans la majorité des cas, l'outplacement concerne des postes hauts placés. «Cela ne dépend pas d'un classement hiérarchique, mais du profil professionnel de la personne. Un maçon ou un instituteur ont un profil simple. Ils n'ont pas besoin de nous pour savoir à qui s'adresser pour retrouver un emploi. Mais les cadres ou nombre de spécialistes ont des profils complexes», explique Pascal-Laurent Favre.

### Pas des chasseurs de têtes

Les sociétés d'outplacement ne sont en aucun cas des chasseurs de têtes. Il en va de leur objectivité et de leur crédibilité. Un employeur potentiel ne saurait jamais si la société lui recommande un employé pour ses compétences ou parce qu'il est dans son «portefeuille». «Notre travail commence là où celui de l'ORP s'arrête, argumente Pascal-Laurent Favre. Le but de l'ORP est de faire baisser le chômage par tous les moyens. On vous envoie chez un employeur en vous incitant à accepter le travail. En outplacement, le but n'est pas de prendre le premier emploi venu, mais de trouver un travail qui participe à votre réalisation personnelle.»

Pascal-Laurent Favre reconnaît tout à fait que l'outplacement est une manière d'éviter l'amertume et l'esprit de vengeance. Cela permet aussi d'éviter des conflits et des frais d'avocat, et cela atténue le choc du licenciement.

A propos, que peut-on proposer à des espions? «Mais quantité de sociétés peuvent avoir besoin de profil comme les leurs. On pense en premier lieu aux entreprises de sécurité. Mais ils sont aussi utiles à l'horlogerie, pour lutter contre la contrefaçon.»

Laurent Buschini

Partager



RETOUR À LA LISTE

PRÉCÉDENT SUIVANT

