



Onze conseils pour bien choisir son cabinet d'outplacement

Shopping ou pas shopping... Là est la question. A qui revient, en effet, le choix du cabinet d'outplacement ? Au directeur des ressources humaines de l'entreprise qui propose une telle prestation ou au bénéficiaire lui-même ? Les deux cas de figure peuvent se présenter. Si un DRH témoigne d'un avis éclairé sur un cabinet, rien n'empêche de l'interroger sur les raisons de son choix, de juger sur place et, le cas échéant, de lui faire une contre-proposition. S'il laisse au bénéficiaire toute latitude pour trouver chaussure à son pied, mieux vaut procéder avec méthode et discernement. **Voici onze conseils pour faire le bon choix.**

1. Faire son choix

Le premier cabinet d'outplacement retenu peut être le bon s'il vous est indiqué par un spécialiste des ressources humaines ou un proche qui aurait testé ses limites. Vous pouvez aussi faire vous-même votre choix. Mieux vaut alors se limiter à deux ou trois prestataires pour éviter que le choix final soit cornélien. Dans tous les cas, une visite s'impose.

2. Une question de "feeling"

Mis à part les critères objectifs susceptibles de guider la recherche d'un prestataire, il faut garder à l'esprit qu'une démarche d'outplacement est avant tout le résultat d'une interaction entre le bénéficiaire et un consultant. Il est donc indispensable que la présentation du cabinet soit réalisée par la personne susceptible de vous accompagner dans votre recherche d'emploi. Toutefois, si le courant ne passe plus en cours de démarche, il doit aussi être possible de changer de consultant au sein du même cabinet.

3. Pour la petite histoire

Mieux vaut donc choisir un cabinet d'outplacement qui a une pratique régulière, donc une certaine ancienneté dans la profession. C'est le signe d'une méthodologie éprouvée et régulièrement mise à jour. La date de création du cabinet, l'évolution de son activité, les résultats obtenus, ses principales entreprises clientes, la population accueillie sont autant d'éléments à prendre en compte dans votre sélection.

4. Profession: consultant

Procéder à la sélection d'un prestataire constitue l'occasion de faire surtout connaissance avec un consultant. Dans le cadre d'une démarche d'outplacement, lui aussi demandera à mieux vous connaître. Il ne faut donc pas hésiter, de votre côté, à le faire parler de son métier, de son parcours professionnel, de la façon dont il conçoit sa fonction, des plaisirs qu'il y trouve, des difficultés qu'il rencontre.

5. Discours sur la méthode

N'hésitez pas à poser des questions qui vous permettent d'y voir plus clair sur la méthodologie du prestataire. Depuis quand existe-t-elle ? Par qui a-t-elle été construite ? Est-elle actualisée régulièrement et comment ? Quelles sont les différentes étapes proposées et le type d'outils mis en œuvre ? Sachant que si une bonne méthode garantit un travail progressif et systématique, il convient aussi de s'assurer de la capacité du consultant à l'adapter au profil, aux besoins, à la sensibilité de chaque candidat. Enfin, dans le cadre d'un projet de création d'entreprise, mieux vaut retenir un prestataire qui dispose d'une équipe de consultants et d'une logistique dédiées à cette expertise spécifique.

6. Les engagements et le suivi

Assurez-vous de l'engagement du consultant de vous accompagner jusqu'au succès de votre recherche d'emploi. Et au-delà. Certaines missions d'outplacement peuvent en effet intégrer un accompagnement du bénéficiaire, d'une année en général, dans sa nouvelle fonction. De même qu'il peut être aussi possible, dans un délai d'une année là aussi, de reprendre la démarche d'outplacement si le bénéficiaire n'est pas satisfait de ses nouvelles responsabilités. Enfin, les créateurs d'entreprises doivent eux aussi s'assurer des modalités et de la durée du suivi réalisé par le consultant une fois que leur activité est lancée.

7. Information et logistique

Une démarche d'outplacement s'appuie en grande partie sur la recherche d'informations. Tout cabinet qui se respecte doit donc proposer à ses bénéficiaires un centre de documentation spécialisé. Animé par une équipe de professionnels, ce type de structure a pour mission de mettre à disposition l'ensemble des supports nécessaires à l'aboutissement d'un projet professionnel (journaux, annuaires, bases de données, etc.). Mais son rôle est aussi de valoriser l'information à travers, par exemple, une lettre interne et d'enrichir le réseau de chacun des bénéficiaires par le biais d'outils tels que annuaires d'anciens, carnets de liaison des personnes en cours d'accompagnement. Chaque bénéficiaire doit, en outre, disposer d'un lieu de travail équipé de tous les moyens modernes de communication (téléphone, fax, Internet...). Gare, toutefois, à l'effet « cosmétique ». Si la qualité de l'accueil, la convivialité du personnel, l'agencement des locaux, l'ambiance qui s'en dégage vous séduisent, ni l'adresse d'un prestataire aussi prestigieuse soit-elle, ni l'épaisseur de la moquette ne constituent une garantie de professionnalisme.

8. Une compétence d'équipe

Si une démarche d'outplacement est basée sur un tête-à-tête entre un bénéficiaire et un consultant, le fonctionnement d'un cabinet s'articule autour d'une équipe de consultants. Qu'il s'agisse de réaliser des points d'étape, de faire valider un projet ou de procéder à une simulation d'entretien de recrutement, chaque bénéficiaire doit donc pouvoir solliciter ce réseau de spécialistes pour avoir un regard extérieur.

9. Et si on commençait demain...

Calendrier de travail, périodicité, durée et contenu des entretiens individuels, programmation des séminaires collectifs... Pour tester la réactivité du consultant, rien de tel que de vous mettre dans la situation de celui qui a choisi son cabinet et désire commencer la démarche dans les plus brefs délais.

10. Au-delà des frontières

Une recherche d'emploi peut vous conduire à prospecter aux quatre coins de l'Hexagone et même au-delà des frontières. Mieux vaut donc privilégier un cabinet qui dispose à la fois d'une couverture nationale et d'un réseau international.

11. Deux avis valent mieux qu'un

Au terme de votre enquête, vous restez perplexe sur le cabinet à retenir. N'hésitez pas à aller demander conseil à votre DRH pour lui faire part des résultats de votre investigation. En tant qu'expert des ressources humaines, il saura opérer un tri entre les données pertinentes et les informations secondaires. De plus, grâce à sa connaissance de votre parcours professionnel, il pourra affiner les critères en fonction de votre profil et de votre personnalité.