

Outplacement

Conseil individuel en dynamique de carrière

... Une forme de reconnaissance

La proposition d'une prestation d'outplacement représente une marque de considération de la part de l'entreprise envers son ancien collaborateur ainsi que la reconnaissance des services rendus.

Elle signifie également le désir de trouver de bonne foi un compromis équilibré sur la fin de la relation de travail.

Créé en 1988, le cabinet JM CATHALA Conseils est un des principaux acteurs en France dans le recrutement et l'accompagnement de carrière des cadres supérieurs et des dirigeants d'entreprises des secteurs agroalimentaire et agricole.

Notre programme d'Outplacement

Nous accompagnons la personnalité **jusqu'à sa réinsertion professionnelle**, en lui donnant les outils d'analyse et d'appréciation de ses motivations et capacités.

1) Accueil du candidat licencié

- écoute, analyse, bilan, premiers conseils et élaboration du programme personnalisé d'Outplacement.
- Les candidats en Outplacement proviennent de fonctions et d'horizons géographiques divers et pour chacun d'eux, nous élaborons une proposition d'accompagnement spécifique, panachant les temps d'accueil et de travail en nos locaux de Nantes et Paris.

2) Bilan approfondi des compétences

- étude du passé professionnel et détermination des axes de force.
- analyse des points de faiblesse et apport de conseils pour permettre à la personne d'optimiser ses chances de réussite dans l'avenir.

3) Analyse de la personnalité concernée

- définition d'une stratégie de "consolidation mentale" destinée à faire prendre conscience au licencié de ses capacités et compétences.
- réalisation d'un bilan personnel,
Les consultants aident le sujet à mieux percevoir les comportements qui le caractérisent, les traits de sa personnalité, son système de valeurs, les éléments de motivation dans sa vie personnelle et professionnelle.
Le bilan est un temps de réflexion privilégié sur ses caractéristiques personnelles, sur ses valeurs, ses choix, mais aussi sur son estime de soi.

Cette phase permet d'apporter une aide personnalisée au sujet pour lui permettre de tirer la richesse de l'expérience engrangée et de s'orienter vers l'avenir avec une confiance renouvelée et accrue.

4) Elaboration d'un projet professionnel

- confrontation des points forts et points faibles, de la motivation, des désirs, des valeurs du sujet, au marché de l'emploi.
- identification avec le salarié des axes de recherche à mener pour qu'il puisse retrouver un poste qui lui conviendra au mieux.

5) Familiarisation à une méthode de recherche active d'un emploi, avec l'objectif de rendre la candidature la plus attractive possible.

- étude du "curriculum vitae" et apport de conseils sur la mise en forme.
- Aide à la rédaction des lettres de candidature ciblées.
- préparation très rigoureuse à la gestion d'entretien en face à face et de groupe.
- organisation de la recherche :
 - . mise à disposition d'un bureau équipé du téléphone, minitel, micro-ordinateur, revues professionnelles, informations entreprises...
 - . Aide à l'établissement d'une stratégie de recherche.
 - . Animation du réseau personnel
 - . Aide à l'efficacité de la recherche d'emploi via internet.
 - . supervision des travaux de recherche pour motiver le sujet
 - . apports de recommandations.
 - . étude du secteur et de chacune des entreprises visées par le candidat afin de lui permettre d'identifier avec la plus grande précision le périmètre des besoins.
- Aide et support à la négociation du nouveau contrat de travail

6) Accompagnement lors de la phase de recherche d'emploi

Travail sur le poste à pourvoir avec le consultant :

- Qu'attend-on de lui dans la fonction ?
- Vérification de la bonne compréhension de l'étendue de la fonction
- Simulation d'entretien
- Orientation vers les difficultés possibles en présence d'un ou plusieurs interlocuteurs.
 - Quel message est-il important de faire passer ?
- Comment orienter le débat pour ne pas subir l'entretien ?
- Passer d'une situation de réponse aux questions posées à une situation d'échange sur un projet.
- Ne jamais perdre de vue l'objectif qui est de convaincre totalement.
 - argumenter judicieusement, naturellement et sans excès.
 - savoir reformuler les attentes.
 - savoir gérer ce qui est dit et interpréter le non-dit.
 - Délivrer un discours qui permette à nos auditeurs de mesurer nos compétences ainsi que notre intérêt pour la fonction à pourvoir.
 - Savoir notamment créer des passerelles entre le vécu, ce que nous avons appris, et les attentes du poste à pourvoir.
- Comprendre le plus rapidement possible ce que les interlocuteurs veulent entendre et diriger le discours dans cette direction.

7) Debriefing candidat/consultant après chaque entretien sélectif vécu par le candidat.

- Déroulement d'ensemble de l'entretien
- Evocation du ressenti immédiat
- Explication de ce ressenti par le candidat
- Examen de la situation par le consultant
 - mise en évidence des forces et atouts développés par le candidat
 - évocation des faiblesses éventuelles
 - comment les corriger
 - appréciation d'ensemble du consultant sur la prestation du candidat en situation

8) Le salarié a retrouvé un emploi.

Nous assurons le suivi dans sa nouvelle fonction, au niveau :

- de l'adaptation au cadre de vie
- du degré de satisfaction
- du bilan après trois mois d'exercice

Déroulement et organisation des rencontres

- Le cabinet s'engage à assister la personnalité licenciée jusqu'à ce qu'elle ait retrouvé un emploi et jusqu'à la fin de la période d'essai de ce dernier : ceci suppose donc une organisation librement décidée par le candidat pour ses rencontres avec les consultants du cabinet.

Les rencontres pourront avoir lieu à Nantes ou à Paris, suivant une organisation en

- demi-journées
 - journées entières
 - 2 journées entières successives.
-
- A Nantes, le candidat pourra disposer d'un bureau équipé
 - pour ses appels téléphoniques
 - pour la consultation Internet
 - pour les courriers à rédiger en réponse aux annonces ou autres
 - une alternance - travail avec consultant / travail personnel - est prévue et souhaitable.
 - A Paris, le candidat aura des entretiens avec l'un des consultants sans mise à disposition de bureau.
-
- Une documentation importante pourra être mise à sa disposition par le cabinet :
 - consultation Internet sans limitation
 - consultation des offres d'emploi du cabinet
 - consultation des offres d'emploi APEC
 - consultation des offres d'emploi APECITA
 - consultation de tous les sites emplois spécialisés et généralistes
 - consultation des organes de presse spécialisés agro.
 - Discussion informelle avec les consultants, réponse et approfondissement par rapport aux questions soulevées par le candidat.

Un Outplacement dure, suivant les cas, de 2 à 6 mois pour la partie recherche d'emploi, suivis de 3 mois durant lesquels la personne est en période d'essai. Nous recommandons une présence de 2 à 3 jours par mois durant la première étape, la deuxième s'effectuant par des appels téléphoniques suivis et l'examen des problématiques rencontrées par le candidat dans son nouvel emploi.

Les avantages d'un Outplacement avec Jean-Michel CATHALA Conseils

JM CATHALA Conseils, un cadre de travail efficace :

Situés à 200 mètres de l'aéroport de Nantes-Atlantique, facilement accessibles, nos espaces sont étudiés pour vous fournir à la fois un terrain d'échange et de travail collectif ainsi que des bureaux individuels offrant le support logistique nécessaire à votre recherche (secrétariat, outils bureautiques, téléphone, internet, presse, etc...). Nous pouvons accueillir dans nos locaux un nombre important de personnes suivant le programme d'Outplacement. Nous organisons alors à la demande des séances de travail collectif.

Pour plus de latitudes, le Cabinet dispose aussi de locaux situés à Paris, 121 Avenue des Champs Elysées, pour des rencontres en face à face.

Outplacement des dirigeants de l'agro et de l'agri.

Le volume de recrutements effectués place le cabinet **Jean-Michel CATHALA Conseils** au carrefour des grands enjeux de l'emploi des secteurs agricole et agroalimentaire en France.

Notre connaissance établie des décideurs ainsi que des entreprises fleurons de ces domaines nous place en acteurs privilégiés pour identifier les opportunités d'emploi à saisir par nos candidats en outplacement.

Synergie entre les dynamiques de Recrutement et d'Outplacement.

Enfin, la grande particularité du cabinet **Jean-Michel CATHALA Conseils** est de proposer aux candidats en outplacement la même extrême rigueur qui guide notre activité de recrutement, fer de lance du cabinet.

La recherche permanente d'excellence et de réussite qui caractérise notre métier de recruteur se révèle extrêmement profitable aux candidats en outplacement, nourrissant dynamisme, abnégation et réactivité, elle vous permet de travailler en profondeur et dans le détail votre projet de carrière, ainsi que d'affûter votre positionnement professionnel et personnel au plus proche du monde de l'emploi, des entreprises et de l'exigence des décideurs.

Jean-Michel CATHALA CONSEILS

Notre équipe se tient à votre écoute pour vous apporter toute information complémentaire.

Nous voulons préciser que nous sommes très heureux d'investir notre professionnalisme et notre savoir-faire dans ce projet particulier et important qu'est l'accompagnement de chaque individu vers l'activité qui lui convienne au mieux.

Dans l'attente de vous rencontrer, toute l'Équipe JM Cathala Conseils, vous transmet ses salutations distinguées.

Florent Cathala.
Consultant.

JM Cathala Conseils
Aéropôle de Nantes-Atlantique
Immeuble Rafale C
44346 Bouguenais cedex
Tél : 02 40 05 00 52
Fax : 02 40 05 30 34

<http://www.jmcathala.fr>

Email : florent.cathala@jmcathala.fr