

Attribut conseils :
spécialiste de la gestion de carrière
et de la relation Homme/Travail



Notre différence :

notre expérience de la
diversité des problématiques
et la capacité à travailler
ensemble vers les solutions

OUTPLACEMENT

**ACCOMPAGNEMENT
INDIVIDUEL**

L'OUPLACEMENT

QU'EST-CE QUE C'EST ?

Dans le cadre d'une procédure de restructuration, l'entreprise peut faire appel à un prestataire pour piloter le repositionnement d'un collaborateur jusqu'à l'obtention d'une solution professionnelle durable.

DES PERSPECTIVES GAGNANT-GAGNANT

La reconversion ou le reclassement des collaborateurs permet :

AU SALARIE :

- D'être accompagné dans la transition vers de nouvelles perspectives
- De faire de ce moment une opportunité
- D'être soutenu dans la gestion du stress occasionné
- De faire le point sur ces compétences et son projet de carrière
- De définir et mettre en œuvre une stratégie de reclassement ou de reconversion
- D'être coaché dans l'intégration de son nouveau poste

A L'ENTREPRISE :

- D'être en phase avec les réalités changeantes du marché
- De rester viables et compétitives
- De maintenir la productivité
- De s'engager activement dans le repositionnement des collaborateurs
- De faire passer un message rassurant auprès des équipes
- D'accélérer le retour à l'emploi
- De bénéficier d'un appui dans la mise en place et la réalisation de la procédure
- De maintenir un climat social favorable

ATTRIBUT CONSEILS

Est un cabinet spécialisé dans la gestion de carrières et de reclassement.

Nous accueillons chaque année jeunes, seniors, cadres et non cadres pour les services des entreprises publiques et privées.

Nous proposons des outils et méthodes adaptées au marché du travail et ses mutations qui solutionnent le repositionnement des collaborateurs engagés dans une procédure de licenciement économique.



UNE SOLUTION

POUR L'ENTREPRISE ET SON COLLABORATEUR

Les services que nous proposons en Outplacement individuel et collectif s'adressent aux personnes de tous profils et de tous statuts incluant une offre spécifique à destination des Dirigeants.

ASSISTANCE AUX ENTREPRISES

- Sur l'ensemble du processus de reconversion du salarié
- Pour les projets de réduction des effectifs
- La gestion des entretiens
- La mobilité interne et réaffectation stratégique
- Accompagnement du dirigeant, DRH

ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

- Accompagnement à la transition de carrière
- Bilan adapté, plan de carrière détaillé
- Outils d'évaluation des compétences, tests de personnalité, d'orientation
- Mise à disposition des ressources pour la recherche d'emploi
- Réalisation d'études et identification d'opportunités de recrutements
- Redéploiement des points forts en phase avec les opportunités qui se présentent
- Entrainement à la communication
- Coaching individuel et collectif
- Soutien psychologique

NOS ATOUTS

- Une expertise qui couvre tous les métiers et secteurs d'activités
- Une excellente connaissance des bassins de l'emploi
- Des partenariats avec les plus grands acteurs de l'emploi
- Des événements / rencontres orientés réseaux professionnels et actions



CONTEXTE

Les modalités de cette assistance font l'objet de cette proposition qui s'appuie sur la démarche générale de reclassement d'ATTRIBUT CONSEILS développée ci-après.

Cette proposition est une base de travail qui pourra être adaptée au cahier des charges final et après un entretien individuel avec le salarié.

**Une réunion avec l'entreprise pourra être mise en place afin de mieux préciser le contexte et la situation professionnelle du salarié.*



La finalité est d'abord de permettre au salarié de se (re)positionner professionnellement, après avoir identifié ses potentialités, ses aspirations et les avoir confrontés aux réalités du marché. Le déroulement de l'accompagnement permettra au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel pour un retour à l'emploi et, le cas échéant, un projet de création d'entreprise.

L'accompagnement vise à valoriser **l'image de soi**, **retrouver un mental gagnant** à travers l'analyse dynamique de son parcours personnel et professionnel dans un objectif de réussite et pour **atteindre un résultat concret de retour à l'emploi ou de création d'entreprise**.

NOTRE MISSION LE
RECLASSEMENT DES
SALARIES NEGOCIE DANS LA
DUREE EN RESPECTANT LE
RYTHME DE LA SITUATION
PSYCHOLOGIQUE DE LA
PERSONNE

IL S'AGIT :

- Permettre au salarié de reprendre confiance en lui et redevenir acteur de son évolution professionnelle en apportant les appuis nécessaires (méthodologique, technique, logistique et psychologique)
- D'amener le salarié à se positionner en termes d'employabilité et de transférabilité de ses compétences afin de se fixer des objectifs professionnels réalistes et d'élaborer un plan d'actions à court, moyen ou long terme, pour les atteindre.
- De lui permettre de mieux utiliser ses atouts dans des négociations d'emploi ou dans le choix d'orientation, de carrière, de création d'activité.

LES CLES DE LA REUSSITE

Convergence de paramètres :

Un partenariat fort avec l'ensemble des parties prenantes : Direction, syndicats, CE et salariés.

Une collaboration fructueuse avec les associations d'entreprises, les centres de formation, les pôles emploi

L'implication du salarié licencié et consultants d'Attribut Conseils vers l'aboutissement du projet de repositionnement



2 LES MOYENS

Moyens humains :

Un consultant responsable fait évaluer les ressources, considère le salarié comme agent de changement, sollicite les théories et actions de celui-ci, définit avec lui les objectifs, les sens, les buts et résultats. Il fait émerger des « possibles » traduits en objectifs concrets et validés. Il fournit de l'information, des référents, des pistes, des contacts afin notamment que le salarié se situe dans le contexte évolutif et concurrentiel de l'emploi sur le marché du travail.

Le consultant responsable est en mesure de faire intervenir d'autres consultants tels que le psychologue pour les tests, des experts pour l'évaluation des connaissances spécifiques, ou des professionnels pour les informations sur les métiers ou secteurs.

Le consultant réalise des bilans intermédiaires qualitatifs et quantitatifs des suivis, plans d'actions et rend des comptes à la Direction et aux différentes instances si négocié dans ce sens.

Nos consultants sont spécialistes de la gestion de carrières, psychologues du travail, ingénieur de formation, coachs certifiés et utilisent les concepts de l'Activation du Développement Vocationnel et Personnel.

SUPPORTS ET OUTILS DE TRAVAIL

Chaque accompagnement est spécifique à un individu; il s'appuie sur une méthode générale mais avec des outils adaptés au cas particulier (Situation et contexte de la personne, objectif, niveau, fonction....).

Des outils pédagogiques d'évaluation, d'auto évaluation des compétences, tests de personnalité, tests d'orientation

Des outils de recherche pour les études statistiques du marché de l'emploi

Un fichier d'entreprise national

Des documents métiers

Presse spécialisée, presse quotidienne et hebdomadaire

OUTPLACEMENT

PHASAGE ACCOMPAGNEMENT

LE PROCESSUS

, dont le salarié est l'acteur principal, est conduit par un consultant en entretiens sur une moyenne de 6 mois et se termine par un suivi pendant la première période de l'intégration en entreprise.

L'accompagnement pourra se prolonger sur 12 mois selon les besoins.

L'accompagnement comporte plusieurs phases qui correspondent à la construction d'un projet quel qu'il soit.

LA PREMIERE PHASE permet au salarié d'être informé sur le déroulement de la prestation et des formalités administratives. Il permet surtout de commencer à travailler sur son propre projet, car le consultant axera le sujet sur le futur. Les doutes, les questionnements, les amertumes s'expriment et ce seront possiblement nécessaires. Le consultant commence son travail pour emmener la personne vers demain.

LA DEUXIEME PHASE consiste à exprimer à huit clos ses problématiques personnelles, ses propres besoins, ses freins, ses peurs. Pour le consultant, c'est le moment d'aller chercher où se situent les motivations pour commencer à entrevoir la forme qu'il faudra mettre en place pour accompagner le salarié : Pédagogie individualisée, le consultant approprié et experts nécessaires. Le consultant et le salarié co construisent le programme et finalisent par un accord d'engagement réciproque.

LA TROISIEME PHASE est le temps du bilan. Nécessaire pour faire le point sur son capital de connaissances, de compétences. Le bilan est le moment de la pause, un retour sur soi. Il va permettre de réfléchir au sens que l'on veut donner à sa vie professionnelle. Pour cela, 10h d'entretiens seront nécessaires. Le salarié devra mener un travail personnel en dehors des entretiens, pour finaliser un projet qui déterminera la voie qu'il souhaite poursuivre. Les résultats de ce bilan peuvent amener la personne à transférer ses compétences vers d'autres secteurs, à modifier radicalement son projet et s'engager dans les chemins de la formation ou reprendre ou créer une entreprise.

QUATRIEME ET DERNIERE PHASE

Une fois le bilan réalisé, c'est le moment de la préparation à l'action.

Le salarié entre dans la quatrième phase composée de plusieurs étapes : Préparation, mise en œuvre du projet, temps de suivi jusqu'à l'atteinte de l'objectif : Emploi, Formation, ou création et reprise d'entreprise.

ETAPES DE LA STRATEGIE

DE RECHERCHE D'EMPLOI ET/OU FORMATION

ETAPE

1

La première étape consistera à définir une stratégie de pénétration de marché. Véritable stratégie commerciale, la recherche d'emploi doit être préparée à l'identique d'une stratégie d'entreprise.

A l'issue de cette première étape, le salarié aura une stratégie définie, des outils de communication et sera entraîné aux méthodes d'approche de l'entreprise.

ETAPE

2

La deuxième étape, c'est le passage à l'action. Rechercher un emploi est devenu très complexe. Cela demande une forte motivation et un nombre d'actions en quantité qui parfois démobilisent la personne face à l'ampleur de la tâche et les échecs qui peuvent se répéter.

La force de l'accompagnement permettra de réguler cette situation et des temps de bilan des actions seront nécessaires à l'occasion de ces entretiens. (Bilans quantitatifs et qualitatifs des actions, et modification de la stratégie selon le bilan)

ETAPE

3

Et la dernière étape une fois l'emploi intégré, un suivi sera effectué, si la prestation est négociée dans ce sens. Le coaching est la dernière phase celle de la solidification de l'accompagnement et permet le maintien dans l'emploi. Un accompagnement qui aide à dépasser les situations qui bloquent le changement. Il s'agit là, de permettre à la personne de mieux vivre cette période de transition. Le salarié exprime les problématiques qu'il rencontre, fixe les objectifs qu'il souhaite atteindre et travaille avec le consultant sous la forme d'entretien individuel de face à face ou téléphonique pour une durée maximale de 4 heures. Ces entretiens sont répartis sur une période de 2 mois après l'entrée en fonction.

LA PEDAGOGIE

La démarche s'appuie sur une méthode, des outils, du travail personnel, des enquêtes documentaires et sur le terrain menées par le client au cabinet et à l'extérieur (auprès de professionnels, d'organismes de formation, ...).

La pédagogie adaptée selon les niveaux alterne des phases de travail en tête-à-tête avec le consultant, des phases de travail individuel et de recherches personnelles.

Le consultant apporte techniques, conseils, évalue et permet l'auto évaluation. Il accompagne sur ce chemin difficile, renvoie l'image pour faire progresser, aide à tracer la route et à semer pour récolter.

Il met en place une relation de parité (chacun dans le travail qui les réunit, a un rôle particulier à jouer mais il n'y a pas de lien hiérarchique entre le consultant et le salarié)

Le consultant est garant de l'organisation et de la méthodologie. Il assure un climat de confiance, et respecte les rythmes de la personne. Nous insisterons sur une méthode collaborative qui met en réseau les uns et les autres.

C'est vers l'extérieur que nous serons tournés et les conditions d'accompagnement placeront le salarié vers une mise en réseau auprès de partenaires, d'entreprises et d'experts.

DESCRIPTION DE LA PRESTATION

1

PRELIMINAIRE

1H00

- Présentation de la prestation, du cabinet et de sa méthodologie et déontologie
- Explication des possibilités, formalités et obligations administratives liées au licenciement (CSP, pôle Emploi...)
- Analyse du contexte
- Définition des objectifs avec le salarié

2

MOBILISATION ADHESION

2H00

- Analyse de la perception du salarié sur le contexte et les circonstances
- Repérage, précision de tout ce qui peut entraver la marche en avant du bénéficiaire: freins, blocage, aversions, pour entrer dans une démarche d'outplacement efficace et constructive
- Analyse des motivations, besoins spécifiques, problématiques
- Diagnostic, définition de l'objectif (contextuel et réalisable) et co construction du programme d'accompagnement
- Confirmation de l'engagement du bénéficiaire : Accord d'engagement

BILAN PROFESSIONNEL

- Explorer la dynamique de parcours, les réalisations professionnelles et extra professionnelles
- Identifier ses compétences professionnelles et extra professionnelles transférables
- Évaluer le niveau des compétences
- Étudier la transférabilité des compétences

BILAN PERSONNEL

- Faire émerger ses traits de personnalités marquants et ses potentialités
- Analyser ses intérêts, aspirations, motivations, valeurs

EXPLORATION

- Repérer les activités et contextes à privilégier
- Définir des axes d'exploration secteurs, métiers, pistes de projets, transférabilité
- Recherche d'informations et enquêtes terrain afin de valider un ou des axes de développement
- Identifier ses axes de développement professionnel et offres de services, les valider
- Identifier des besoins en formation

POSITIONNEMENT PROFESSIONNEL

- Formaliser des projets réalistes et réalisables
- Élaborer un plan d'actions (mapping, rétro planning)

3

BILAN PROFESSIONNEL ET PERSONNEL

16H00

DESCRIPTION DE LA PRESTATION (suite)

4

RECHERCHE EMPLOI ET/OU FORMATION 20H00

STRATÉGIE MARKETING DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

- Stratégies et techniques commerciales
- Analyser ses cibles, et préparation de listings d'entreprises
- Mettre en place les outils de communication par formes d'entrées en relation (+charte graphique+logo et signature mail)
- Réalisation des CV ciblés, lettres de motivation, cartes de visites, lettre mailing, texte réseau, lettre de remerciement suite entretien
- Réalisation des fiches réseaux et stratégie de prise de contact
- Établissement du planning journalier des actions à mener
- Évaluation quantitative et qualitative de ces actions menées

DEVELOPPEMENT RESEAU ET RECHERCHE EVENEMENTS EMPLOI/SALON

Mise en place de la stratégie réseau (notamment linkedin)

- Développer un réseau d'entreprises

ENTRETIENS D'EMBAUCHE ET NEGOCIATION

Techniques de communication

- Préparation, gestion et optimisation des entretiens
- Mise en situation, jeux de rôles
- Simulations vidéo si souhaité par le salarié

POSITIONNEMENT SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI et/ou FORMATION

Les canaux d'accès au marché de l'emploi et de la formation

- Proposition d'offres collectées par l'équipe de prospection du cabinet
- Appui des candidatures auprès des entreprises
- Recherche des offres d'emploi et de formation
- Analyse, réponse aux annonces
- Envoi de mailing par les listings d'attribut conseils et ceux préparés en amont, candidatures spontanées
- Relances
- Mise en ligne du CV et des alertes

ENTRETIEN INDIVIDUEL DE SUIVI

- Analyse des actions menées
- Bilan quantitatif et qualitatif
- Redéfinition de la stratégie si nécessaire
- Proposition de mesures adaptées
- Proposition d'offres collectées par l'équipe de prospection du cabinet
- Appui des candidatures auprès des entreprises

SUIVI PERIODE D'ESSAI

- Solidification de l'accompagnement
- Suivi de l'intégration
- Accompagnement de la période de transition
- Identification et analyse des éventuelles problématiques
- Travail sur les objectifs à atteindre
- Recherches de solutions

5

SUIVI EN ENTREPRISE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Sur une durée de 2 mois après l'intégration dans l'entreprise, en individuel : 4h00 à répartir selon les besoins

FINANCEMENT – OUTPLACEMENT

PROPOSITION FINANCIERE

Nos honoraires comprennent l'ensemble de l'accompagnement, de l'information collective au suivi en emploi. Les honoraires incluent les charges locatives, les frais de fonctionnement, charges salariales, déplacements, temps de suivi hors session.

Forfait outplacement individuel	Tarifs
Mobilisation 2h + Bilan 16h + Stratégie Recherche d'Emploi 20h + 4h d'accompagnement maintien dans l'emploi 42h sur 6 à 9 mois	5 680€
Mobilisation 2h + Bilan 16h + Stratégie Recherche d'Emploi 20h 38h sur 6 à 9 mois	5 112 €

RÉFÉRENCES – OUTPLACEMENT

NOS VALEURS

- ✓ Travailler en **synergie** avec les autres
- ✓ Respecter l'autre, prendre en considération chacun avec bienveillance, recul, **éthique, déontologie** professionnelle
- ✓ Faire **partager**, utiliser notre pluralité de **compétences** et de profils, partager notre **passion** de l'accompagnement à la mobilité professionnelle
- ✓ Bénéficier d'un **interlocuteur unique** dès la première prise de contact
- ✓ Proposer un premier rendez-vous d'informations, d'échanges et de pré- diagnostic **gratuit**

NOS RÉFÉRENCES – NOS ATOUTS

- ✓ **Une pratique quotidienne du repositionnement professionnel interne et externe pour toute catégorie socioprofessionnelle**
- ✓ **Les associations qui nous ont fait confiance pour l'évaluation des compétences et capacités des salariés** : Génération citoyenne et intégration, nouveaux pas, décider, Régie de quartier Viry, Empreintes 9, Maison des associations, ACP Collectif parents, le lien citoyen, Mairie de Courcouronnes, collèges Evry
- ✓ **Nos clients : particuliers salariés et entreprises qui nous ont fait confiance** : EASTBALT, CARREFOUR, BNP, BRIOCHE PASQUIER, Apprentis d'Auteuil, CAF, INSEAD, JARDILAND, NESPRESSO, MINES PARISTECH, PICARD, SEPHORA, SAFRAN SNECMA
- ✓ La connaissance du marché, des bassins d'emploi et du tissu économique général de l'Ile-de-France
- ✓ Une connaissance actualisée des dispositifs et contenus de formations et de la législation sociale (droit du travail, aides à l'emploi, droit à la formation)
- ✓ Une expérience ainsi qu'une pratique professionnelle confirmées en gestion des ressources humaines, ingénierie de formation, des compétences couvrant toutes les fonctions de l'entreprise, les métiers industriels, techniques, l'ingénierie informatique, le tertiaire
- ✓ Des prestations sur mesure répondant au cahier des charges du client ou prescripteur et adaptées au niveau et au contexte des bénéficiaires

NOS QUALIFICATIONS

ATTRIBUT CONSEILS est titulaire du processus qualité **QUALIOPi**, certificat de qualification professionnelle, attestant de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences, qu'il s'agisse d'actions de formation, de bilans de compétences, bilans d'orientation, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sur les critères suivants :

- Le respect de la réglementation
- L'adéquation des compétences et des moyens techniques et humains aux actions de formation
- La satisfaction des clients
- La pérennité financière
- Le respect du code de déontologie, du code de conduite professionnelle et du règlement intérieur

Validé jusqu'au 31/12/ 2024.



ATTRIBUT CONSEILS est également datadocké sous le numéro :



id.DD 0000498

Membre FFP Fédération de la Formation Professionnelle et signataire de sa charte RSE

Signataire de la charte Achats Responsables

NOTRE PUBLIC

Entreprise de toute taille (PME, ETI, Groupe, ...) de divers secteurs d'activités professionnelles : services, industries chimiques et pharmaceutiques, ingénierie informatique, bâtiment, sanitaire et sociale, grande distribution, transport, hôtellerie, spectacle / audiovisuel, finance, ...

Toutes personnes souhaitant bénéficier d'un accompagnement, d'une aide dans l'élaboration de ses projets professionnels à venir (orientation, évolution de poste, formation, V.A.E., repositionnement professionnel suite à un licenciement, ...) quelque soit son statut : cadre, ETAM, employé, étudiant, ...de tout horizon professionnel.

Notre **cabinet de conseils** est composés de consultants : **Psychologue, psychologue de l'orientation, directeur général et gérants d'entreprises, ancien RRH, responsable recrutement, coach certifié,...** spécialisés en gestion de l'emploi et des ressources humaines, ingénierie de formation, accompagnement orientation, aide à la mobilité professionnelle, ou encore, soutien à la création ou reprise d'entreprise. Tous dans une démarche de développement des compétences.



Daphné Battaglia, Dirigeante ATTRIBUT CONSEILS



Spécialiste de la gestion de carrière et de la relation Homme/Travail

Bilan de compétences, VAE, coaching, soutien psychologique, ajustement des comportements relationnels, conseils en formation, coaching, outplacement, GPEC, RPS...

www.attribut-conseils.com

contact 01.69.45.84.49 | contact@attribut-conseils.com

siège Ris Orangis 91 et plusieurs sites Fontainebleau 77, Melun 77, Paris

Certifiée qualité OPQF - ISQ et validé DATADOCK FONGECIF, OPACALIA, ANFH, et toutes OPCA