

CASE STUDY⁺

OUTPLACEMENT - individuel

CLIENT :

Personnes licenciées . - SECTEUR D'ACTIVITÉ – INDUSTRIE

PROBLÉMATIQUE :

Lisa et 3 personnes de son département sont licenciées après la fusion de deux entreprises. Elles ont besoin d'aide pour retrouver du travail. Elles vivent la situation comme une injustice et cela suscite beaucoup de colère, de désarroi et d'émotion. Pourquoi elles plutôt que les autres ?

Ce climat n'est pas favorable pour se présenter pour un autre emploi. Il y a un deuil à faire.

L'entreprise, elle aussi, a besoin de garder une bonne image de marque malgré le licenciement de plusieurs personnes.

APPROCHE ATP :

Approche **très personnalisée** de la personne licenciée. Une approche globale et identique pour les employés licenciés n'est pas efficace car tous n'ont pas les mêmes besoins, ni le même état émotionnel (choc, deuil, colère, désarroi, faible estime de soi,...), ni les mêmes ressources pour faire face à cette situation.

Leur employabilité est elle aussi fort différente (âge, compétences, secteur d'activité, ...).

Lisa et ses collègues ont besoin de retrouver confiance en eux et de verbaliser leur plus-value pour se repositionner après ce licenciement.

Souvent, c'est le moment d'un changement de cap et il y a parfois une réorientation à faire. Cette orientation doit faire **sens** pour la personne.

Objectifs :

- Faire le deuil de la situation.
- Avoir un interlocuteur et une écoute de qualité.
- Reprendre confiance en soi, travailler ses qualités et ses défauts et savoir comment en parler.
- Faire le bilan de sa carrière, de ses qualités de ses compétences, aborder une éventuelle réorientation.
- Prendre conscience des points à améliorer, des stratégies d'échec et de réussite, des obstacles et savoir les dépasser.
- Préparer de manière complète une candidature de qualité.

La personne est mise en relation avec le réseau privilégié d'ATP Consulting.

RÉSULTATS POUR L'EMPLOYÉ LICENCIÉ :

Confiance en soi augmentée. Le deuil est fait, Lisa peut passer à la suite.

Elle a pu remettre en question ses processus et ses freins, débloquer ce qui l'empêchait d'aller de l'avant, pris conscience de ce qui n'allait pas dans son ancienne fonction et ce qu'elle ne souhaite plus reproduire dans la nouvelle.

Elle a pu remettre à jour son dossier de candidature et trouver comment mettre en évidence ses plus-values pour une **meilleure employabilité**.

Sa collègue Mira a réalisé que c'était une opportunité pour changer de métier car sa place précédente ne lui apportait plus aucune satisfaction et qu'elle se complaisait dans un confort agréable mais non générateur de plaisir.

Elle a travaillé sur ses rêves et trouvé comment elle pourrait effectuer cette transition. Elle a repris **confiance en elle** et se sent pleine d'énergie pour construire un autre avenir.

Chacune a eu ce dont elles avaient besoin et utilisé ce temps de manière efficace et utile.

Toutes ont eu un **temps d'écoute de qualité** et ont pu passer ce cap délicat plus facilement en se sentant soutenues.

Elles sont reconnaissantes à l'entreprise de leur avoir donné cette possibilité.

RÉSULTATS POUR L'ENTREPRISE :

Les personnes licenciées ne se voient pas en même temps.

On évite le colportage de rumeur, le brassage des déceptions, les mauvaises influences et les rancœurs de se répandre.

On évite aussi la concurrence entre elles, la surenchère et le flot d'amertume qui se trouverait amplifié.

Ceci contribue à maintenir, vis-à-vis du public et des futurs employés, une bonne image d'une entreprise. À savoir, respecter et prendre soin de ses employés, et donc par extension, de ses clients.