

# PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT



RÉUSSIR SON OUTPLACEMENT  
AVEC LA MÉTHODE

# ORIENTATION®

LEADER DU BILAN DE COMPÉTENCES

# ORIENTATION®

LEADER DU BILAN DE COMPÉTENCES

Cabinet de conseil  
en évolution professionnelle



FORMULES

DURÉE

OUTPLACEMENT : FORMULE "ESSENTIEL"	6 MOIS
OUTPLACEMENT : FORMULE "CLASSIQUE"	9 MOIS
OUTPLACEMENT : FORMULE "INTÉGRAL"	12 MOIS



*« Le passé prend sa source dans l'avenir ! »*

Emeric Lebreton, Président cofondateur d'ORIENTATION

## SOMMAIRE

LES OBJECTIFS D'UN OUTPLACEMENT.....	4
LE DÉROULEMENT D'UN OUTPLACEMENT.....	5
<b>LES TROIS FORMULES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES PAR ORIENTATION.....</b>	<b>6</b>
<i>FORMULE OUTPLACEMENT N°1 : REBONDIR ESSENTIEL - 6 MOIS.....</i>	<i>7</i>
<i>FORMULE OUTPLACEMENT N°2 : REBONDIR CLASSIQUE - 9 MOIS.....</i>	<i>8</i>
<i>FORMULE OUTPLACEMENT N°3 : REBONDIR INTÉGRAL - 12 MOIS.....</i>	<i>9</i>
LA MÉTHODE D'OUTPLACEMENT ORIENTATION.....	10
LES + ORIENTATION.....	12
LE PROFIL DES CONSULTANT(E)S ORIENTATION (DEUX EXEMPLES).....	14
NOS CLIENTS.....	15
LE LIVRE QUI SUIT LE(A) SALARIÉ(E) DURANT SON OUTPLACEMENT.....	16
ÉVALUATION FINANCIÈRE.....	17
ANNEXE 1 : L'OFFRE VALABLE D'EMPLOI (O.V.E).....	18

## LES OBJECTIFS D'UN OUTPLACEMENT

L'outplacement est une prestation d'accompagnement personnalisée, réalisée par un(e) consultant(e) en évolution professionnelle. Son objectif est de favoriser le retour rapide dans un emploi correspondant aux aspirations et aux compétences du (de la) salarié(e). Cette prestation peut être proposée au (à la) salarié(e) dans le cadre d'un licenciement (pour faute, économique, pour inaptitude etc.), d'une rupture conventionnelle ou d'une fin de CDD. L'employeur peut également financer un outplacement pour le(a) conjoint(e) d'un(e) collaborateur(trice) engagé(e) dans une mobilité géographique.

Mandaté par l'entreprise (après validation par le(a) bénéficiaire de la prestation), ORIENTATION pilote la démarche jusqu'à l'obtention d'au moins une « offre valable d'emploi » (O.V.E) dans le délai convenu (cf. annexe 1). ORIENTATION garantit la mobilisation et l'engagement de tous les moyens humains et matériels nécessaires, jusqu'à la réussite de sa mission (contrat de travail salarié, création ou reprise d'entreprise). Nos différentes formules d'accompagnement ont une amplitude comprise entre 6 et 12 mois.

### Les bénéfices attendus de l'outplacement :

- Identifier ses atouts et clarifier son projet professionnel,
- Envisager tous les possibles,
- Appréhender rapidement son marché-cible,
- Trouver un soutien moral,
- Bénéficier d'un coaching personnel,
- Élargir son réseau,
- Rendre sa communication – écrite et orale – pertinente et percutante,
- Réussir la négociation de son nouveau contrat de travail,
- Retrouver plus rapidement des responsabilités épanouissantes.

## LE DÉROULEMENT D'UN OUTPLACEMENT

Chaque accompagnement réalisé par ORIENTATION est individualisé et personnalisé. Le(a) salarié(e) est toujours suivi(e) par le(a) même consultant(e), du début à la fin de la prestation. Cette relation permet au (à la) salarié(e) de se sentir en confiance, soutenu(e) et compris(e) tout au long de son accompagnement. Nos accompagnements se déroulent sous la forme d'entretiens (en présentiel ou visioconférence) entrecoupés de séquences de travail réalisées par le(a) salarié(e) en mode coaching. L'outplacement se déroule toujours en deux temps.

### PHASE 1 : BILAN PROFESSIONNEL

Cette phase permet au (à la) salarié(e) de se repositionner professionnellement. « *Le passé prend sa source dans l'avenir !* » Le fait de pouvoir élaborer un nouveau projet professionnel, de se donner des perspectives, de se reconstruire un avenir permettra au (à la) salarié(e) d'être motivé(e), volontaire et actif(ve) dans la deuxième phase consacrée à la recherche d'emploi. Le bilan professionnel permet également au (à la) salarié(e) de mieux identifier ses atouts, de mettre en valeur son potentiel et ses aptitudes. Un plan de développement des compétences peut être proposé. Le bilan professionnel donne une direction au (à la) salarié(e), un objectif clair vers lequel orienter ses efforts. Les points abordés en bilan sont des bases solides pour la construction du CV et la réussite des entretiens de recrutement.

### PHASE 2 : ACCOMPAGNEMENT/COACHING

Les accompagnements proposés par ORIENTATION sont orientés résultat. Le(a) salarié(e) a un seul et unique objectif : retrouver rapidement une opportunité professionnelle épanouissante. Tous les moyens sont mis en œuvre pour y parvenir : construction d'outils de recherche d'emploi performants (CV, lettres de motivation, portefeuille, bases de données employeurs, etc.), travail sur soi, déterminer les attitudes gagnantes, la mobilisation des réseaux, les freins, la veille des offres d'emploi. Le(a) salarié(e) est conseillé(e) par un(e) expert(e) qui connaît le marché de l'emploi, les techniques pour réussir ses campagnes de candidature et ses entretiens de recrutement. Bien accompagné(e), conseillé(e) et guidé(e), le(a) salarié(e) se place dans une posture proactive, pour retrouver une opportunité professionnelle qui répond à ses besoins.

# LES TROIS FORMULES D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES PAR ORIENTATION

## FORMULE OUTPLACEMENT N°1 : REBONDIR ESSENTIEL - 6 MOIS

<b>Phase 1 : Bilan professionnel</b> <i>Durée : 12 heures</i>	<b>Phase 2 : Accompagnement au retour à l'emploi</b> <i>Durée : 20 heures</i>
<p><b>1. Ce que je veux vraiment, ce que je vauX, mes motivations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bilan personnel et professionnel,</li> <li>■ Inventaire des compétences et de leur transférabilité,</li> <li>■ Compétences relationnelles et potentiel de personnalité,</li> <li>■ Motivation, freins.</li> </ul> <p><b>2. Mon projet et les employeurs qui peuvent me correspondre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Type de poste recherché,</li> <li>■ Secteurs d'activité et employeurs-cibles,</li> <li>■ Vision à court, moyen et long terme.</li> </ul> <p><b>3. Mon plan d'action pour réussir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ma stratégie pour réaliser mon projet,</li> <li>■ Les actions concrètes à entreprendre,</li> <li>■ Mon calendrier,</li> <li>■ Mon <i>reporting</i>.</li> </ul>	<p><b>4. Phase de documentation et de techniques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ TRE, stratégie réseaux, candidatures spontanées...,</li> <li>■ Préparation aux entretiens,</li> <li>■ Travail pour rendre les outils pertinents,</li> <li>■ <i>Training</i> avec un(e) professionnel(le) du recrutement.</li> </ul> <p><b>5. Phase d'élaboration du plan d'action :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Planification stratégique,</li> <li>■ Actions marketing,</li> <li>■ Activation des réseaux.</li> </ul> <p><b>6. Phase de mise en œuvre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Actions sur le terrain,</li> <li>■ Prospection emploi,</li> <li>■ Appui dans la négociation du nouveau contrat de travail,</li> <li>■ Coaching d'intégration.</li> </ul>
<p><b>OBJECTIF = TROUVER UN NOUVEL EMPLOI ÉPANOUISSANT ET DURABLE</b></p>	

## FORMULE OUTPLACEMENT N°2 : REBONDIR CLASSIQUE - 9 MOIS

<b>Phase 1 : Bilan professionnel</b> <i>Durée : 12 heures</i>	<b>Phase 2 : Accompagnement au retour à l'emploi</b> <i>Durée : 28 heures</i>
<p><b>1. Ce que je veux vraiment, ce que je vauX, mes motivations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bilan personnel et professionnel,</li> <li>■ Inventaire des compétences et de leur transférabilité,</li> <li>■ Compétences relationnelles et potentiel de personnalité,</li> <li>■ Motivation, freins.</li> </ul> <p><b>2. Mon projet et les employeurs (ses) qui peuvent me correspondre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Type de poste recherché,</li> <li>■ Secteurs d'activité et employeurs-cibles,</li> <li>■ Vision à court, moyen et long terme.</li> </ul> <p><b>3. Mon plan d'action pour réussir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ma stratégie pour réaliser mon projet,</li> <li>■ Les actions concrètes à entreprendre,</li> <li>■ Mon calendrier,</li> <li>■ Mon <i>reporting</i>.</li> </ul>	<p><b>4. Phase de documentation et de techniques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ TRE, stratégie réseaux, candidatures spontanées...,</li> <li>■ Préparation aux entretiens,</li> <li>■ Travail pour rendre les outils pertinents,</li> <li>■ <i>Training</i> avec un(e) professionnel(le) du recrutement.</li> </ul> <p><b>5. Phase d'élaboration du plan d'action :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Planification stratégique,</li> <li>■ Actions marketing,</li> <li>■ Activation des réseaux.</li> </ul> <p><b>6. Phase de mise en œuvre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Actions sur le terrain,</li> <li>■ Prospection emploi,</li> <li>■ Appui dans la négociation du nouveau contrat de travail,</li> <li>■ Coaching d'intégration.</li> </ul>
<b>OBJECTIF = TROUVER UN NOUVEL EMPLOI ÉPANOUISSANT ET DURABLE</b>	



## FORMULE OUTPLACEMENT N°3 : REBONDIR INTÉGRAL - 12 MOIS

<b>Phase 1 : Bilan professionnel</b> <i>Durée : 12 heures</i>	<b>Phase 2 : Accompagnement au retour à l'emploi</b> <i>Durée : 36 heures</i>
<p><b>1. Ce que je veux vraiment, ce que je veux, mes motivations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bilan personnel et professionnel,</li> <li>■ Inventaire des compétences et de leur transférabilité,</li> <li>■ Compétences relationnelles et potentiel de personnalité,</li> <li>■ Motivation, freins.</li> </ul> <p><b>2. Mon projet et les employeurs qui peuvent me correspondre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Type de poste recherché,</li> <li>■ Secteurs d'activité et employeurs-cibles,</li> <li>■ Vision à court, moyen et long terme.</li> </ul> <p><b>3. Mon plan d'action pour réussir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ma stratégie pour réaliser mon projet,</li> <li>■ Les actions concrètes à entreprendre,</li> <li>■ Mon calendrier,</li> <li>■ Mon reporting.</li> </ul>	<p><b>4. Phase de documentation et de techniques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ TRE, stratégie réseaux, candidatures spontanées...,</li> <li>■ Préparation aux entretiens,</li> <li>■ Travail pour rendre les outils pertinents,</li> <li>■ <i>Training</i> avec un(e) professionnel(le) du recrutement.</li> </ul> <p><b>5. Phase d'élaboration du plan d'action :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Planification stratégique,</li> <li>■ Actions marketing,</li> <li>■ Activation des réseaux.</li> </ul> <p><b>6. Phase de mise en œuvre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Actions sur le terrain,</li> <li>■ Prospection emploi,</li> <li>■ Appui dans la négociation du nouveau contrat de travail,</li> <li>■ Coaching d'intégration.</li> </ul>
<p><b>OBJECTIF = TROUVER UN NOUVEL EMPLOI ÉPANOUISSANT ET DURABLE</b></p>	

## LA MÉTHODE D'OUTPLACEMENT ORIENTATION

### 1 UN ACCOMPAGNEMENT AVEC UNE DIMENSION HUMAINE ET OPÉRATIONNELLE

**« Ne pas se retrouver seul(e) pour tourner plus facilement la page »**

Qu'elle qu'en soit la cause, une rupture du contrat de travail est une situation qui affecte les personnes. Plus un(e) salarié(e) a d'ancienneté dans une entreprise et plus cet évènement peut être perturbant pour lui (elle) et son entourage. L'accompagnement proposé par ORIENTATION tient compte de cette réalité. Car ce sont les ressources psychologiques de la personne qui vont l'aider à réussir sa transition professionnelle.

### 2 UN ACCOMPAGNEMENT ORIENTÉ VERS L'ACTION

**« Resté motivé(e) et dans l'action jusqu'au bout. »**

Être écouté(e), compris(e), pris(e) en compte dans ses difficultés ne doit pas détourner le(a) salarié(e) de son objectif : le retour à l'emploi. Le travail d'accompagnement se centre donc sur l'action et les résultats. Plus la personne se met en action et plus ses chances de réussite sont grandes. L'approche d'ORIENTATION est une approche pragmatique, optimiste et volontariste.

### **3 UN SUPPORT TECHNIQUE POUR ACCÉLÉRER LE RETOUR À L'EMPLOI**

**« Bénéficiaire de bases de données employeurs et d'un carnet d'adresses local pour accélérer le retour à l'emploi. »**

Pour réussir son outplacement, un(e) salarié(e) doit « faire le deuil » de son emploi. Grâce au bilan professionnel, il (elle) se construit un nouvel horizon professionnel motivant et épanouissant et met en place toutes les actions nécessaires pour atteindre ses objectifs. Mais pour réussir, il (elle) doit aussi bénéficier d'un support technique lui apportant des opportunités concrètes de recrutement.

## LES + ORIENTATION

### 1 METTRE EN AVANT LES CANDIDAT(E)S AUPRÈS DES ENTREPRISES LOCALES

Chaque cabinet ORIENTATION a tissé sur son territoire des relations de partenariat avec des cabinets de recrutement, des agences d'intérim, des employeurs du secteur privé et du secteur public et des centres de formation. Chaque consultant(e) est en mesure de fournir aux salarié(e)s qu'il (elle) accompagne des bases de données complètes des cabinets de recrutement, des agences d'intérim, des entreprises, associations et administrations de son territoire. ORIENTATION ne propose pas seulement un accompagnement, il propose également un soutien opérationnel à la recherche d'emploi. Pour les salarié(e)s qui ont le plus besoin d'aide, les consultant(e)s ORIENTATION peuvent contacter directement les employeurs potentiels.

### 2 UN RÉSEAU NATIONAL POUR FAVORISER LES MOBILITÉS GÉOGRAPHIQUES

Avec plus de 700 consultant(e)s partenaires en France, en Suisse et dans les DOM-TOM, ORIENTATION accompagne les salarié(e)s dans leur mobilité géographique. Il est facile pour un groupe comme le nôtre d'apporter rapidement des informations fiables sur une entreprise ou le marché local de l'emploi n'importe où en France. La mobilité géographique est très souvent un frein au retour à l'emploi. En favorisant l'information des salarié(e)s, en leur offrant la possibilité d'échanger avec un(e) interlocuteur (trice) local(e), nous participons à réduire ces freins à la mobilité. Car si un territoire ne propose pas suffisamment d'opportunités, il faut être capable de se déplacer pour aller chercher les opportunités ailleurs. Une nouvelle vie commence !

### 3 DES CONSULTANT(E)S EXPÉRIMENTÉ(E)S AYANT DÉJÀ FAIT L'EXPÉRIENCE D'UNE TRANSITION PROFESSIONNELLE RÉUSSIE

Les consultant(e)s ORIENTATION sont sélectionné(e)s sur la base de différents critères dont l'un des plus importants est le fait d'avoir eux-mêmes (elles-mêmes) vécu des situations de transition professionnelle compliquées. Ce vécu a force d'exemple et rend crédible leur discours auprès des personnes accompagnées. Il est plus facile d'accompagner une personne dans sa recherche d'emploi avec tous les questionnements, les difficultés, les attermolements parfois, quand on a soi-même vécu ce type de situation et que l'on en est ressorti grandi. Nos accompagnements constituent donc des missions de conseil et d'accompagnement, mais aussi de partages d'expériences qui favorisent le développement personnel et professionnel.

## LE PROFIL DES CONSULTANT(E)S ORIENTATION (DEUX EXEMPLES)



### 1 ALEXANDRA BELEC : CONSULTANTE EN OUTPLACEMENT (RENNES)

**Son parcours :** diplômée de l'École Supérieure de Commerce AUDENCIA (Nantes), Alexandra BELEC a acquis une belle expérience professionnelle de près de 10 ans dans le recrutement, au sein de la Marine nationale, puis dans le secteur de la grande distribution (NOZ). Partageant les mêmes valeurs d'optimisme et d'humanisme qu'ORIENTATION, elle décide de devenir consultante en évolution professionnelle. Elle développe l'activité du groupe à Rennes (35).

**Sa personnalité :** *c'est avec bienveillance et pragmatisme qu'elle accompagne toute personne qui se questionne sur son évolution professionnelle. Elle est également une interlocutrice privilégiée des entreprises dans le domaine du recrutement.*



### 2 JACQUES BRÉMONT : CONSULTANT EN OUTPLACEMENT (LE MANS)

**Son parcours :** diplômé d'un Master en biologie à l'Université d'Angers, Jacques Brémont a été directeur de magasins d'ameublement avant de devenir consultant et formateur. Après plusieurs années d'exercice, il a décidé de se spécialiser dans l'accompagnement des bilans de compétences et en outplacement, notamment pour les cadres et les cadres supérieurs. Il est actuellement basé au Mans (72).

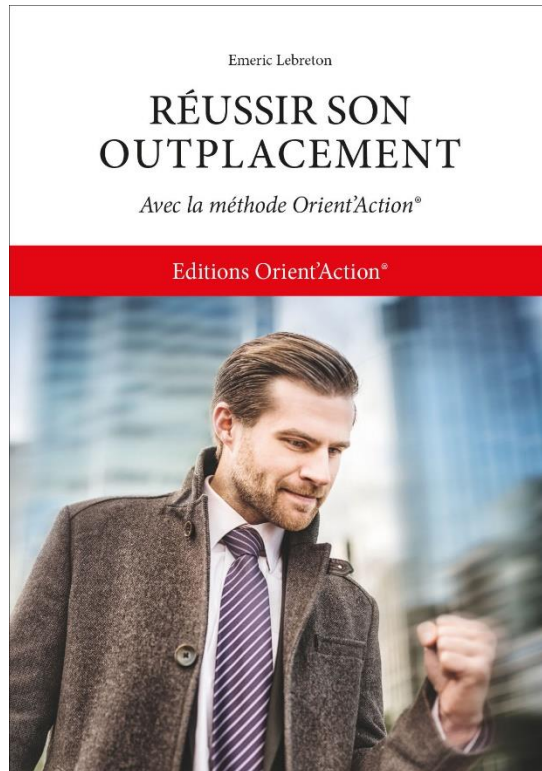
**Sa personnalité :** *en plus d'être pragmatique et centré sur les résultats, Jacques est un consultant réputé pour son sens de l'écoute et son énergie. Il insuffle sa motivation aux personnes qu'il accompagne.*

## NOS CLIENTS

ORIENTATION A accompagné plus de **38.000 personnes** dans leur évolution professionnelle depuis sa création. Voici quelques exemples d'entreprises, associations ou administrations qui nous font confiance pour l'accompagnement des évolutions professionnelles en interne ou en externe de leurs collaborateurs (trices) (liste non exhaustive).



## LE LIVRE QUI SUIT LE(A) SALARIÉ(E) DURANT SON OUTPLACEMENT



### PRÉSENTATION DU LIVRE ET DE LA MÉTHODE :

Un outplacement réussi est un outplacement qui permet au salarié de retrouver rapidement un emploi. Encore faut-il que ce nouvel emploi corresponde à ses aspirations et favorise la pleine expression de ses qualités et de ses compétences. Pour ce faire, ORIENTATION, comme son nom l'indique, préconise l'action, concrètement une méthode rigoureuse reposant sur la mise en mouvement d'un ensemble de comportements proactifs au service d'une stratégie de recherche d'emploi qui ne laisse rien au hasard : cadrage du projet, optimisation des outils utilisés, plan d'action précis, à chaque étape le candidat s'engage un peu plus dans son projet en rencontrant de nombreux professionnels, des spécialistes de différents secteurs ainsi que des recruteurs potentiels. S'appuyant sur l'efficacité de son pôle recrutement, l'outplacement ORIENTATION permet de bénéficier d'un haut degré d'expertise dans le développement de l'employabilité des candidats, le renforcement des profils et la détection des compétences rares. Véritable guide pratique du repositionnement professionnel, « Réussir votre Outplacement » sera l'allié de toutes celles et ceux qui aspirent à relancer leur carrière de manière optimale en trouvant l'emploi qui leur convient le mieux.

### PRÉSENTATION DE L'AUTEUR ET DU GROUPE ORIENTATION

En l'espace de dix ans, le groupe ORIENTATION s'est imposé comme un acteur incontournable du marché de l'évolution professionnelle. Son dirigeant Emeric Lebreton, a su faire souffler un vent nouveau sur le secteur de l'accompagnement grâce à des méthodes audacieuses, popularisées par ses vidéos qui dépassent plusieurs centaines de milliers de vues sur sa chaîne YouTube. Des efforts innovants mus par une exigence de résultats qui sont récompensés en 2017 par l'attribution de la précieuse certification qualité Fac-Icert. Porté par une dynamique généreuse et volontaire, ORIENTATION compte aujourd'hui près de 700 consultants partenaires en France, en Suisse et dans les DOM-TOM.



## ÉVALUATION FINANCIÈRE

*Voir devis ci-joint.*

## ANNEXE 1 : L'OFFRE VALABLE D'EMPLOI (O.V.E)

### Qu'est-ce qu'une « offre valable d'emploi » ?

Les critères définissant « l'offre valable d'emploi » sont établis à partir du **projet professionnel du (de la) bénéficiaire de l'outplacement**.  
Ce projet devra être **actualisé tous les trois mois** en fonction de l'avancement des recherches.

### Les critères légaux définissant l' « offre valable d'emploi » sont de plus en plus ouverts dans le temps :

- **De 0 à 3 mois** : c'est une offre qui propose un emploi s'inscrivant dans le projet professionnel de l'intéressé(e), situé dans sa zone géographique de recherche et rémunéré au moins au niveau de salaire antérieur.
- **De 3 à 6 mois** : l'emploi proposé devra être compatible avec ses qualifications, être rémunéré à 95% du salaire antérieur, tout en restant dans la zone géographique définie pour sa recherche.
- **De 6 à 12 mois** : l'emploi devra, tout en répondant aux mêmes conditions de qualification, être rémunéré à 80% du salaire antérieur, être situé à une distance telle qu'elle n'entraîne pas un trajet d'une distance de plus de 30 km ou un temps de transport en commun supérieur à une heure entre le domicile et le lieu de travail.
- **Au-delà de 12 mois de recherche** : un emploi répondant aux qualifications de l'intéressé(e), rémunéré au moins au niveau de l'allocation Assedic perçue et situé à moins de 30 km ou à moins d'une heure du domicile.

*Les conditions géographiques sont alternatives et non cumulatives. C'est-à-dire qu'un emploi situé à plus de 30 km mais à moins d'une heure est considéré comme une offre raisonnable.*

## **Mentions légales :**

La structure générale, ainsi que les textes, photos, images de ce document sont la propriété de Dr. Emeric Lebreton. Toute reproduction, totale ou partielle, et toute représentation du contenu substantiel de ce document, par quelque procédé que ce soit, sans autorisation expresse de Dr. Emeric Lebreton, est interdite, et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L.335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Les informations, pictogrammes, photographies, images, textes, sont protégés par des droits de propriété intellectuelle. À ce titre, toute reproduction, représentation, adaptation, traduction et/ou modification, partielle ou intégrale de ce document sont interdits. La copie sur support papier à usage privé de ces différents objets de droits est autorisée conformément à l'article L122-5 du Code de la Propriété Intellectuelle. Leur reproduction partielle ou intégrale, sans l'accord préalable et écrit de l'auteur, est strictement interdite.