

RECLASSEMENT / OUTPLACEMENT

Pour rebondir dans de bonnes conditions

Objectifs : se situer professionnellement, identifier ses objectifs de recherche d'emploi, et acquérir les outils et la méthodologie pour trouver un nouvel emploi

Public visé : tout salarié(e) qui est en période de transition professionnelle (départ de l'entreprise, arrivée dans une nouvelle région...)

Etapes du reclassement:

En amont

- information sur le reclassement (méthode, outils, déroulement, période de démarrage...)
- analyse de la demande, évaluation des attentes et des besoins, pour définir le contexte et les objectifs du reclassement, et proposer en retour une démarche adaptée
- mise en avant de la motivation et de l'engagement nécessaire pour que le reclassement soit efficace (un travail personnel est demandé tout au long de la démarche)

Phase de positionnement

- analyse du parcours professionnel et personnel
- mise en évidence du mode de fonctionnement et des motivations au travail
- mise à plat des compétences et analyse des ajustements éventuels à réaliser, pour obtenir la meilleure adéquation avec le marché de l'emploi actuel
- ciblage de la fonction visée et de l'environnement de travail recherché (secteur d'activité, conditions de travail, zone géographique...)
- détermination du plan d'action (recherche d'emploi directe, besoin de formation, démarche de Validation des Acquis de l'Expérience...)

Phase de technique de recherche d'emploi

- CV et lettre de motivation (réponse à annonce et candidature spontanée)
- sélection et analyse des offres d'emploi
- étude du marché de l'emploi (marché ouvert/marché caché)
- activation et développement du réseau
- préparation et entraînement à l'entretien d'embauche
- organisation de la recherche d'emploi

Moyens et outils :

- pour identifier l'emploi visé et acquérir les outils de la recherche d'emploi : entretiens de face à face, questionnaires, tests psychotechniques certifiés (si besoin)
- pour valider le choix et cibler les démarches de recherche d'emploi : recherche d'informations, enquêtes terrain auprès de professionnels (si besoin)
- mise à disposition d'une documentation sur les fonctions, le marché du travail...

Organisation :

- durée du reclassement : six à neuf mois
- des rendez-vous de 2h00 (base minimum 4h00 par mois) et une permanence téléphonique en cas de besoin en dehors des rendez-vous

 TSVP

Spécificités :

Pastel RH propose un accompagnement basé sur une relation de confiance, pour mettre en place des conditions favorables et permettre à la personne de devenir actrice de son reclassement :

- une approche basée sur l'écoute active, l'empathie et le non jugement de la personne
- une intervenante professionnelle des ressources humaines et psychologue du travail, qui dispose d'une bonne connaissance des secteurs d'activité, des fonctions, du marché de l'emploi et des attentes des entreprises
- le reclassement est entièrement individuel
- le respect du secret professionnel et du code de déontologie des psychologues
- la mise à disposition d'un réseau professionnel, pour les recherches d'informations et les enquêtes terrain
- la méthodologie et le planning de travail sont adaptés à la personne, à ses objectifs et au déroulement du reclassement