

A photograph showing two business people shaking hands over a desk. On the desk, there is a laptop, a pen, and some papers. The image is framed by a blue border.

GUIDE DE LA SÉPARATION MUTUELLEMENT PROFITABLE

Comment réussir une séparation professionnelle sans faire de dommages collatéraux

Le guide pour booster votre marque employeur.

SOMMAIRE

LE CONCEPT : LA SÉPARATION, UN ÉVÈNEMENT COMME UN AUTRE	4
QUI SUIS-JE POUR VOUS PROPOSER CETTE DÉMARCHE ET CES SOLUTIONS ?	6
SECRET N°1 : LES CHOSES ONT CHANGÉ	6
L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE DES CADRES EN FRANCE	7
NOTRE VISION : Offreur de Services et non Demandeur d'Emploi.	8
SECRET N°2 : LA MÉTHODE	9
LE PROCESSUS (LES 9 RÈGLES D'OR)	9
DÉFINITION DES OBJECTIFS	10
1- Pour l'employeur	10
2- Pour le collaborateur	10
DÉFINITION DES RÔLES	10
1- Le rôle du dirigeant	10
2- Le rôle du DRH	11
3- Le rôle des avocats, la procédure et les modalités juridiques	11
4- Le rôle de l'Up-placeur®	12
SECRET N°3 : LES BÉNÉFICES	13
LE PROGRÈS MANAGÉRIAL	13
BÉNÉFICES EXTERNES / EFFETS VISIBLES	13
BÉNÉFICES INTERNES / SENSATIONS	14
ÉTUDES DE CAS DÉSASTREUX	15
ÉTUDES DE CAS POSITIFS	15
1- Pierre Burello a décroché sa mission de rêve en 4 mois.	15
2- Thomas Bettan a créé son activité inespérée en 3 mois.	16
3- Jean-Marie Lucas a réalisé son défi insolite en 6 mois.	16
4- Philippe Blanc, un incroyable bond de carrière en 100 jours	17
5- Laurent Joly a obtenu sa mission idéale en 6 mois.	17
6- Frédéric Pradeilles a co-inventé sa mission rêvée en 4 mois.	17
7- Cyrille Bonnin, un dirigeant adepte de la Séparation Mutuellement Profitable	18
SECRET N°4 : QUE FAIRE MAINTENANT ?	20
ASSISTANCE GRATUITE À LA SÉPARATION	20
1 LE PROGRAMME EN LIGNE FUTUR-JOB.COM http://www.gcm-france.com/futur-job/	20
2- L'OPTION CONFORT	20
3- LE PROGRAMME D'UP-PLACEMENT® ILLIMITÉ	20
4- LE COACHING DE LEADERSHIP	21
5- ENTRAÎNEMENT À LA CONNEXION D'HUMAIN À HUMAIN	21
COMPLÉMENTS D'INFORMATIONS	22

Jacques d'Anchald	22
Mon histoire – qu'est-ce que j'ai vécu qui fait aujourd'hui la personne que je suis. (Révélation)	22
Ma pointe – la suite de l'histoire (comment j'ai développé ma pointe)	24
Ce qui me tient éveillé (ma mission)	24
Sur un plan externe (ce que je fais concrètement)	24
Sur un plan interne (ce que vous allez ressentir)	25
Sur un plan philosophique (pourquoi la situation est injuste)	25
LES RÔLES ET LES MODALITÉS JURIDIQUES	27
Le rôle du dirigeant	27
Le rôle du DRH	28
Le rôle des avocats, la procédure et les modalités juridiques	30
1 Identification	30
2 Préparation à la séparation	30
3 Annonce de la séparation et des modalités	31
4 La séparation en tant que telle	31
5 La transaction post séparation	32
6 L'accompagnement fraternel	32
Le rôle de l'Up-placeur®	32
L'ARTICLE DE BILL MORIN	34
7 CHOSES A FAIRE ABSOLUMENT	39
10 ERREURS A NE PAS COMMETTRE	39
COMMENT BOUGER DANS CE MONDE EN MUTATION ?	40
PLUS D'INFORMATIONS SUR L'EMPLOI DES CADRES	41
1) Les épisodes de chômage s'allongent	41
2) Le profil type : un homme fortement diplômé	41
3) Une indemnité importante	42
4) Le chômage de longue durée, nouvelle donnée pour les cadres	42
5) Les phases du chômage : "de l'optimisme à l'acceptation des règles du jeu"	42
6) Sans réseau point de salut ?	43
7) Femme et senior : un double handicap	43
8) Quels sont les cadres les plus courtisés ?	43

- NB Pour des raisons pratiques, ce document est rédigé au genre masculin, Cela n'empêche pas toute la considération que nous avons pour la gente féminine qui est présente dans notre esprit.

LE CONCEPT : LA SÉPARATION, UN ÉVÈNEMENT COMME UN AUTRE

Ce guide a l'ambition de faciliter la vie des dirigeants.es, DRH et cadres sensibles aux enjeux de la marque employeur.

La séparation employeur/employé devient un évènement mutuellement profitable sous l'impulsion de l'Up-placeur® et avec un programme d'accompagnement du salarié vers son prochain job salarié ou indépendant.

Elle contribue à la crédibilité de la marque employeur, même une fois l'employé sorti. Elle est de nature à faciliter considérablement vos recrutements.

Les dirigeants construisent l'avenir, innovent et recrutent pour cela. Ils rêvent pourtant tous de pouvoir sereinement envisager la séparation comme une étape naturelle et bénéfique de la vie de l'entreprise et de celle du salarié.

Lorsqu'ils décident de se séparer d'un collaborateur, ce guide doit leur permettre de tourner la page, d'accompagner ce mouvement positif et de gagner du temps.

Le guide de la séparation mutuellement profitable vous garantit un substantiel retour sur investissement qui valorise votre marque employeur et enrichit l'avenir professionnel du salarié.

L'action du DRH, sa patience et son expertise jouent un rôle essentiel dans le succès d'une **Séparation Mutuellement Profitable**.

Vous trouverez dans ce guide les idées et les recettes qui vous permettront d'affiner davantage encore votre politique et vos pratiques RH, d'optimiser la relation dirigeant/ RH et de la rendre plus synchrone encore.

Vous y trouverez les clés qui vous permettront de dynamiser le mouvement d'humanisation de votre entreprise et de vous assurer la réussite économique qui en est le fruit.

Lorsque la rupture conventionnelle s'accompagne d'une transaction, elle protège l'entreprise et le collaborateur de toute poursuite ou contentieux.

Et si vous n'avez jamais éprouvé la joie, l'émotion et l'immense plaisir de recevoir les remerciements et la gratitude d'une personne dont vous séparez, dévorez intégralement ce guide.

Vous serez surpris ! C'est l'expérience que nous vous souhaitons de vivre.

La Séparation Mutuellement Profitable :

- réduit la pénibilité de l'évènement,
- permet de se prouver que l'on sait tirer des enseignements de ses erreurs,
- est une formidable opportunité de progrès humain et économique,
- produit des enseignements et de la croissance selon la façon dont on la pratique,
- donne aux dirigeants et collaborateurs la possibilité d'apprendre, de grandir et devenir meilleurs

NB Nous lançons actuellement le programme en ligne

futur-job.com, un joker innovant et unique pour faciliter vos Séparations Mutuellement Profitables avec un rapport investissement/efficacité imbattable. Profitez de cette opportunité pour prendre une longueur d'avance.

QUI SUIS-JE POUR VOUS PROPOSER CETTE DÉMARCHE ET CES SOLUTIONS ?

C'est l'histoire d'un homme qui a travaillé 48 ans dans le monde des Entreprises comme cadre commercial et de direction, chasseur de têtes, multi entrepreneur, coach et Up-placeur®.

Sa fréquentation des dirigeants et DRH l'a amené à créer ses propres outils et méthodes qui leur facilitent les recrutements, les mobilités internes et séparations ; et ainsi participent à rendre les actions plus faciles et efficaces ainsi que les relations humaines plus humaines.

Depuis plus de 30 ans, Jacques d'Anchald apporte aux cadres et dirigeants les savoirs et actions nécessaires pour trouver ou créer le job de leur rêve, avant et après une séparation professionnelle mutuellement profitable.

[En savoir plus sur Jacques d'Anchald](#)

SECRET N°1 : LES CHOSES ONT CHANGÉ

On est passé en moins d'un siècle d'une société paternaliste où on cherche à rester toute sa vie professionnelle chez un même patron à un mode plus **flexible**, où on recherche la mobilité et la diversité des rôles et des missions.

Une société où la **mobilité** interne et externe, nationale et internationale, devient courante. Où l'emploi salarié sous contrat à durée indéterminée n'est plus considéré comme le nec plus ultra des conditions de travail. Certains en prédisent même la disparition.

Où on se centre plus sur la personne, sa place au sein d'une entreprise souple, dans un management responsabilisant : « l'entreprise libérée » ou en libération.

On passe du lien affectif de dépendance ou de fusion à une relation de plus grande interdépendance, d'égalité et de maturité entre les différentes instances de l'entreprise.

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE DES CADRES EN FRANCE

Quelques chiffres :

En février 2018 Selon l'Apec, le nombre d'embauches de cadres en France devrait être compris entre 248 000 et 271 000 en 2018, soit une progression de 13 % par rapport à 2017.

Les cadres les plus courtisés seront ceux ayant entre 1 et 10 ans d'expérience, les employeurs privilégiant des personnes opérationnelles immédiatement. En revanche, les cadres seniors auront plus de mal à tirer leurs épingles du jeu.

Le nombre des embauches de cadres en CDI ou CDD de plus d'un an devrait atteindre 225 000 en 2018 et 236 000 en 2019.

Fin 2016, le taux de chômage des cadres s'élevait à 3,5% contre un taux de chômage global de 9,4%. Parmi les 325 000 cadres au chômage en France, 43% le sont depuis un an au moins.

Référence : <https://www.cadreo.com/>

➡ Chez GCM, la moyenne d'âge des bénéficiaires est de 46 ans et le temps moyen pour atteindre son nouveau job est de 5,44 mois ; 13 mois en moyenne pour les cadres inscrits à pôle emploi. 9 à 12 mois en moyenne pour les cadres qui bénéficient d'un outplacement.

[En savoir plus sur l'emploi et le chômage des cadres en France](#)

NOTRE VISION :

Offreur de Services et non Demandeur d'Emploi.

Dans le monde du travail, nous avons individuellement et collectivement un enjeu majeur : passer du **demandeur d'emploi** à **l'offreur de services** ; ce sera ou c'est déjà, n'en doutons pas, une révolution des mentalités. Offreur de services dans son entreprise du PDG à la femme de ménage.

Offreur de services sur le marché quand on veut trouver du boulot ou apprivoiser des clients.

Un changement de paradigme de nature à **améliorer** la vie des hommes et des femmes et à **réduire** la masse des chômeurs.

Pensez au manque de dignité que donne la notion tellement répandue de DEMANDEUR d'emploi. Cela peut conduire à se comporter en "quémandeur" d'emploi. Si on se centre sur la personne qui vit ça, comment nous réagissons?

Nous défendons depuis 35 ans cette notion d'OFFREUR de services. Centrée sur la dignité des personnes et la santé économique des entreprises ?

Dans un monde économique où il est souhaitable que chacun-une soit **à sa place** et **joue son rôle**, nous faisons en sorte que les talents soient valorisés et que le nombre d'hommes et de femmes qui se sentent perdus lors d'une séparation professionnelle diminue.

Pour les entreprises, cela se traduit par des personnes qui, faisant ce pour quoi elles sont faites, sont heureuses de le faire, donc plus performantes.

Un monde économique où cette performance interne crée davantage de richesses et de santé et où la réduction des excès injustifiés de chômage réduit la masse des demandeurs d'emploi et le coût exorbitant qu'ils représentent pour l'économie nationale.

La **mobilité**, les inter-contrats, les temps de chômage sont utiles et bénéfiques pour autant qu'ils permettent aux personnes un **progrès** dans leur **évolution personnelle** et leur carrière

professionnelle ; une adaptation et des recherches d'amélioration. Et pourquoi pas l'acquisition d'un supplément d'humanité permettant de devenir une meilleure version de soi-même ?

Nous en avons acquis la conviction et vérifié l'efficacité à travers nos actes, nos méthodes et notre pratique. C'est cette philosophie et l'éthique correspondante que nous voulons partager dans ce guide.

SECRET N°2 : LA MÉTHODE

L'annonce de la décision est un moment critique et déterminant pour la réussite du processus de Séparation Mutuellement Profitable.

Les rôles des acteurs sont clairement et précisément définis, le tempo, la séquence et le timing aussi. Il est important que chaque acteur soit dans son rôle et pas dans le rôle des autres.

Cette clarté des rôles facilite le mouvement et permet d'obtenir d'excellents résultats.

LE PROCESSUS (LES 9 RÈGLES D'OR)

1. Faire l'entretien de séparation le lundi, jamais la veille d'un WE ou la veille des vacances
2. Annoncer sa décision avec bienveillance, sans se justifier ni accuser
3. Faire un droit au but, ne pas tourner autour du pot
4. Adopter un esprit créatif
5. Reconnaître ses erreurs autant que celles de la partie adverse

6. Agir dès que les signes d'inadéquation apparaissent ; le placard est une solution coûteuse et indigne
7. Respecter rigoureusement les rôles des acteurs, ne pas faire faire au RH le travail du dirigeant
8. Choisir un accompagnement qui a fait ses preuves et l'inclure dans le processus d'annonce de la séparation
9. Toujours signer une transaction qui met les parties prenantes à l'abri d'un contentieux

DÉFINITION DES OBJECTIFS

1- Pour l'employeur

Gagner du temps, de l'argent, du moral, de la marque employeur, de la liberté.

2- Pour le collaborateur

Être respecté dans la dignité et conserver un bon moral. Favoriser son rebond. Gagner du temps et de l'argent.

DÉFINITION DES RÔLES

1- Le rôle du dirigeant

C'est au dirigeant, le N+1, le patron du collaborateur qui prend sa décision de séparation d'assumer sa décision et de l'annoncer ; il ne doit déléguer cette action à personne d'autre.

L'entretien du dirigeant avec le collaborateur dure entre 5 et 15 minutes.

Il annonce sa décision sans avoir à la justifier mais en rappelant les quelques raisons principales.

Il indique au bénéficiaire son intention de tout faire pour déboucher sur un accord mutuellement profitable.

Le dirigeant accompagne le bénéficiaire dans le bureau du DRH qui est disponible pour prendre le relais sans rupture, en totale continuité et disponibilité.

[En savoir plus sur le rôle du dirigeant](#)

2- Le rôle du DRH

Il présente au collaborateur l'ensemble des mesures financières et d'accompagnement proposées : indemnités, préavis, programme d'accompagnement vers le futur job, pour arriver le plus rapidement possible à un accord de séparation transactionnelle.

Le DRH accompagne le bénéficiaire dans le bureau où se trouve l'Up-placeur® ou bien dans un bureau où peut se tenir la session Skype.

[En savoir plus sur le rôle du DRH](#)

3- Le rôle des avocats, la procédure et les modalités juridiques

La rupture conventionnelle ou le licenciement

Au centre de la négociation se trouvent le DRH et le collaborateur qui vont trouver ensemble un accord.

Les avocats ont un rôle périphérique d'encadrement de l'accord qui est décidé entre les deux parties.

Pour le DRH, l'avocat aide à la préparation selon le mode c

Il vérifie du point de vue légal les modalités d'annonce de la séparation

Il rédige la transaction

la procédure et les modalités juridiques

[En savoir plus sur le rôle du / des avocat\(s\), la procédure et les modalités juridiques](#)

4- Le rôle de l'Up-placeur®

Il met le collaborateur dans la dynamique de son futur job, lui présente le déroulement du programme, lui donne le moral.

Il ne doit pas y avoir d'intervalle ni de temps mort entre la rencontre avec le DRH et celle avec l'Up-placeur®.

Il insiste sur le fait qu'il faut renoncer à tout contentieux.

[En savoir plus sur le rôle de l'Up-placeur®](#)

SECRET N°3 : LES BÉNÉFICES

Les séparations sont des épisodes normaux dans la vie d'une entreprise. Réalisées avec humanité et bienveillance, elles représentent une opportunité pour les parties prenantes. Le processus méthodique présenté ici permet de réussir une séparation mutuellement profitable.

LE PROGRÈS MANAGÉRIAL

Il est donc souhaitable d'intégrer la Séparation Mutuellement Profitable dans un plan cohérent de gestion des talents.

Une innovation quelque peu révolutionnaire consiste d'ailleurs à prévoir dès l'embauche les modalités de séparation. Ceci sécurise et apaise tous les acteurs et réduit considérablement les dysfonctionnements liés à la peur de la perte de son emploi.

La séparation n'est alors plus traitée comme une sanction mais comme un événement de la vie, une opportunité.

BÉNÉFICES EXTERNES / EFFETS VISIBLES

À l'extérieur, un collaborateur dont la séparation a été bien faite peut rester et devenir un **défenseur de l'entreprise**, diffuser une image positive avec les bénéfices qu'on peut en tirer au moment du recrutement.

Le collaborateur peut aussi rester un **partenaire** de business, lorsqu'il s'installe à son compte ou lorsqu'il va travailler pour un fournisseur ou un client et même pour un confrère.

Il est aussi intéressant de retrouver des amis lorsque l'on se fait absorber, que l'on absorbe ou que l'on fusionne.

D'ailleurs nous recommandons aux candidats de s'enquérir sur la façon dont l'entreprise à laquelle ils s'intéressent a réalisé ses dernières séparations.

Les cas ne sont pas rares où l'on réintègre un collaborateur plusieurs années après une séparation réussie.

BÉNÉFICES INTERNES / SENSATIONS

En interne, pour ceux qui restent, c'est la réduction des effets traumatisants, la sérénité des esprits, l'attachement, l'implication et la dévotion à l'entreprise, le respect pour la hiérarchie et la cohérence ou la cohésion qui augmentent.

Pour l'entreprise, elle dispose d'un argument choc et différenciant lors de ses recrutements en décrivant clairement et en inscrivant dans son contrat d'embauche sa politique de séparation mutuellement profitable. Des articles revus et validés par des juristes pourront être mis à votre disposition.

Pour le collaborateur qui bénéficie d'un accompagnement sans limite de temps ni de durée jusqu'à la confirmation dans son nouveau job, il gagne de la sérénité ce qui est susceptible de l'encourager à réduire la part d'exigences financières dûe à l'angoisse ; il gagne du temps (5,44 mois en moyenne chez GCM contre 13 mois chez Pôle emploi) ; il acquiert une nouvelle méthode relationnelle et managériale : la connexion d'humain à humain.

Le collaborateur arrive souvent à remercier son patron (sensation forte et émotion assurées !) d'avoir pris cette décision qu'il n'avait pas le courage de prendre et qui finalement permet d'entamer une nouvelle étape bien meilleure que la précédente.

ÉTUDES DE CAS DÉSASTREUX

Il peut arriver que des consignes soient données par certaines directions aux responsables RH pour qu'ils se chargent de renvoyer un ou plusieurs collaborateurs au moindre coût et de ne pas craindre de se retrouver dans un contentieux aux prud'hommes. C'est le pire des cas, la logique financière à court terme, très coûteuse à moyen et long terme.

Les DRH subissent parfois des injonctions et sont condamnés à jouer un rôle qui ne leur convient pas.

Le collaborateur est embarqué dans un cercle vicieux de contentieux destructeurs : mode de séparation, causes et justifications, montants des indemnités légales et supra légales.

Cela va lourdement compromettre son rebond professionnel pendant deux ans voire plus, le temps d'une procédure longue et pénible.

Pour les deux parties ces procédures gaspillent de l'énergie humaine, psychologique, financière et produit la perte de temps qui correspond.

La **réputation** et l'**image** de l'entreprise ont tout à perdre lorsque l'on voit un de ses anciens collaborateurs tourner en rond désemparé, stressé, dépressif ou pire sur le marché du travail.

ÉTUDES DE CAS POSITIFS

1- Pierre Burello a décroché sa mission de rêve en 4 mois.

« Une méthode et un comportement qui permettent d'aboutir à une offre de service ; définir sa pointe : ce pour quoi nous sommes faits.

En bonus, on apprend une méthode de coaching qui est une véritable approche commerciale et personnelle.

Avec GCM, j'ai travaillé sur la façon d'être, j'ai bougé.

Son approche consiste à dire que c'est votre carnet d'adresse qui va opérer et faire en sorte que ça marche. »

2- Thomas Bettan **a créé son activité inespérée en 3 mois.**

« Être de nouveau acteur de ma vie et guidé dans mes choix par mes envies, me rendre compte que tout est possible.

Aujourd'hui je travaille en indépendant, ça m'a apporté la confiance que je n'avais pas en commençant. Ne pas s'enfermer dans une situation de confort qui ne l'était pas. J'ai écarté des opportunités qui ne me convenaient pas. »

3- Jean-Marie Lucas **a réalisé son défi insolite en 6 mois.**

« Les premières séances sont fructueuses. J'en ressors systématiquement en ayant avancé d'un pas. C'est l'essentiel ! Avec GCM, c'est très simple : pas de paperasse (ou du moins le minimum indispensable, ses trois outils) ni d'introspection. Fi du passé, des problèmes et des échecs ! Ça n'est pas le sujet !

Avec GCM, on se centre sur l'autre et sur l'autre seulement, sur la personne qui vous reçoit surtout. On se place au même niveau que son interlocuteur et non pas à celui du quémandeur, du demandeur d'emploi. »

4- Philippe Blanc, un incroyable bond de carrière en 100 jours.

« L'importance de l'envie et du plaisir dans la démarche.

Se présenter en tant qu'offreur de service et pas demandeur d'emploi, je n'y aurai pas pensé de moi-même.

En termes de timing, ça a été efficace.

C'est très agréable, après avoir pris la mission, de faire des points réguliers, planifiés et organisés, c'est rassurant et aussi efficace que le travail d'avant. Je l'ai partagé avec mon nouvel employeur, ça l'a rassuré par rapport à mes points à améliorer. »

5- Laurent Joly a obtenu sa mission idéale en 6 mois.

« Après la sortie de ma précédente entreprise, j'étais assez déstabilisé, doutant parfois de mes compétences avec une estime de soi fragilisée.

Il m'a permis de me « remettre en selle » et de croire en mes capacités.

J'ai pu me mettre en mouvement, et entrer dans une dynamique nouvelle sans changer de personnalité ou de façon d'être !

Je suis devenu un « apporteur de solution », en face des chefs d'entreprise que je rencontrais ; « Je suis là pour parler business avec vous... comment puis-je vous aider ? ». »

6- Frédéric Pradeilles a co-inventé sa mission rêvée en 4 mois.

« L'objectif premier a été atteint en retrouvant en trois mois et demi un emploi qui répond pleinement à mes attentes.

La force fondamentale de la méthode est qu'elle ne cherche pas à faire entrer les individus dans une grille de lecture forcément limitée.

La méthode se focalise sur les réponses concrètes à des questions concrètes que la personne porte en elle et non sur les problèmes ; c'est un formidable levier de gain de temps et d'efficacité. »

7- Cyrille Bonnin, un dirigeant adepte de la Séparation Mutuellement Profitable.

Je suis DG depuis près de 10 ans de Néréides Distribution, entreprise du monde du luxe qui distribue les marques Les Néréides Paris et N2.

Nous avons un effectif de 50 salariés répartis entre les équipes de créations, de productions, de distribution et de ventes. Du fait du dynamisme du développement, nous avons de nombreux défis humains en terme de recrutement, et bien sûr de séparation.

Depuis 2 ans et demi, nous travaillons avec GCM à la création de modalités de séparation qui permettent plus de souplesse pour le salarié et l'entreprise.

Notamment, la transformation des termes et des usages lorsque la décision est prise de se séparer d'un collaborateur.

Deux exemples m'ont particulièrement touché et démontrent l'intérêt de la méthode pour les deux parties :

1 - Une de nos vendeuses manquait d'allant dans son travail, et sans avoir des performances particulièrement médiocres, son efficacité n'était pas à la hauteur des enjeux de la boutique. Nous avons donc décidé de lui demander ce qu'elle aimerait faire dans la vie, si tout était possible. Nous avons appris que ce qui la passionnait était le monde de la direction artistique qu'elle souhaitait ardemment rejoindre. La solution s'est donc tout naturellement présentée : nous lui avons offert de la faire accompagner pour qu'elle puisse atteindre son objectif. Nous avons donc provoqué la séparation sur ce mode, et, si elle n'était pas enchantée de notre décision, elle nous a remercié pour la

démarche que nous avons entreprise. Je n'avais jamais imaginé cela possible.

GCM l'a accompagnée et elle est aujourd'hui dans son milieu de prédilection.

2 - Notre responsable de zone Asie avait des difficultés à accomplir ses missions, et si ses résultats ne s'en trouvaient pas réduits, elle tombait très souvent malade et était particulièrement effacée alors que ce n'était pas dans sa nature.

Plutôt que de laisser la situation se dégrader, nous avons décidé de l'accompagner pendant 6 mois en interne, en lui indiquant que à la suite de cette période si elle était toujours aussi mal, nous devrions penser à une séparation.

Nous avons là aussi confié cette mission à GCM qui, à raison d'une heure par semaine, l'a fait travailler sur ses sensations dans l'entreprise, ce qui la portait et là où elle souhaitait aller. Au bout de la période dite, elle avait bien progressé et nous avons eu une révélation : elle n'était pas faite pour cela. Nous avons donc bien procédé à la séparation tel que nous l'avions envisagé 6 mois plus tôt, mais en l'accompagnant par un Up-placement avec GCM.

Son premier client dans son nouveau métier a été Néréides Distribution au bout de 2 mois après la séparation. Elle travaille depuis constamment avec nous et a intégré une plus grande structure, qui lui permet de réaliser le job de ses rêves.

SECRET N°4 : QUE FAIRE MAINTENANT ?

Dans la mesure où notre collaboration le plus possible en amont de la séparation est un facteur décisif de réussite financière et humaine, nous offrons une gamme de services dans laquelle vous trouverez celui qui vous convient.

ASSISTANCE GRATUITE À LA SÉPARATION

Nous vous offrons notre assistance pour la préparation et le déroulement du processus de Séparation Mutuellement Profitable et la réflexion sur la meilleure méthode à appliquer en fonction de votre contexte particulier.

1 LE PROGRAMME EN LIGNE FUTUR-JOB.COM

<http://www.gcm-france.com/futur-job/>

Nous nous sommes rendus compte que les entreprises payaient dans certains cas des fortunes pour des programmes d'accompagnement qui ne tenaient pas leurs promesses.

C'est la raison pour laquelle nous avons créé le programme en ligne futur-job.com, l'alternative à l'outplacement : Offrez pour moins de 1 000 € à votre collaborateur le programme d'accompagnement pour trouver en 6 mois l'employeur idéal ou devenir son propre patron. 997€ HT.

2- L'OPTION CONFORT

Le programme en ligne futur-job.com y compris 12 séances d'accompagnement personnalisé : 3 950 € HT.

3- LE PROGRAMME D'UP-PLACEMENT® ILLIMITÉ

Accompagnement du collaborateur sans limite de temps ni de durée jusqu'à sa confirmation dans son nouvel emploi (incluant le coaching d'intégration à raison d'une heure par semaine pendant toute la période d'essai) ou la signature du troisième client en cas de lancement à son compte.

Honoraires forfaitaires HT: 16 % du salaire annuel brut y compris les primes et bonus, plus un forfait administratif de 1500 € HT.

4- LE COACHING DE LEADERSHIP

Entraînement des cadres et dirigeants au geste juste, au passage d'un nouveau cap, d'un défi, au progrès du management, à la libération des talents :

Entre 350 et 420 € HT la séance.

5- ENTRAÎNEMENT À LA CONNEXION D'HUMAIN À HUMAIN

Programmes individuels et collectifs sur mesure :

2 400 € HT le séminaire sur une journée – 4 000 € HT le séminaire sur deux journées.

Participation à un séminaire interentreprises de 10 participants à Paris : 380 € HT par personne, déjeuner inclus.

COMPLÉMENTS D'INFORMATIONS

Jacques d'Anchald

J'ai la passion de la liberté, la vocation de l'humanisation de l'entreprise et la mission d'accompagner le mouvement des cadres et dirigeants les plus doués et évolutifs dans chaque étape ou épisode de leur carrière professionnelle.

Mon histoire – qu'est-ce que j'ai vécu qui fait aujourd'hui la personne que je suis. (Révélation)

Quand, en 1981, après 10 ans d'expérience comme cadre et commercial dans les groupes, j'ai vécu ma première séparation avec mon employeur d'alors, j'ai été généreusement conseillé par un camarade et m'en suis sorti correctement avec un chèque. Celui-ci m'a donné assez d'oxygène pour créer ma première activité autonome.

Je réalise depuis, que le chèque avait son importance, mais que j'ai cruellement souffert d'un manque d'accompagnement. Combien d'années aurais-je gagné si, à l'époque, le coaching avait existé ? Certains de mes amis bénéficiaient d'un avantage considérable quand ils pouvaient jouir de l'appui bienveillant de leur père ou de certains membres de leur famille.

En 1983, on m'a soumis le cas de l'établissement public de Lille Est (EPALE) qui devait fermer (décision de Pierre Mauroy) et mettait une soixantaine de personnes sur le carreau. Je me suis dit, il doit y a des gens qui ont peut-être déjà réfléchi à ces problèmes et je me suis renseigné à Paris. C'est là qu'un ami m'a parlé d'un nouveau métier, l'outplacement et de Bernard Courtaud, DBM Europe qui savait faire ça. Nous avons fait le contrat avec l'EPALE et j'ai créé le bureau de Lille de Courtaud et associés, (chasse aux têtes) et DBM Europe, (outplacement).

Ce nouveau concept a eu beaucoup de succès auprès des DRH du Nord, comme de la France entière.

En 1987, j'ai découvert de nouvelles notions concernant les relations humaines centrées sur la personne. J'ai eu l'intuition que cela pouvait enrichir la démarche de l'outplacement, j'ai pris une année sabbatique pour étudier la question, inventé une nouvelle approche centrée sur la personne et pas sur le problème que j'ai ensuite nommée Up-placement[®], et créé une nouvelle société pour appliquer cette approche.

Le programme ressemblait à celui de DBM Europe avec un manuel de 270 pages et une phase de bilan de six semaines.

Jusqu'au jour où j'ai eu la RÉVÉLATION qu'on pouvait faire l'économie du bilan et aller directement à l'offre de services dans les deux premières heures du travail. Une découverte incroyable que je n'ai cessé de mettre en œuvre et améliorer depuis.

L'offre de services était devenue la pierre angulaire de la méthode permettant de gagner un temps fou de démarches inutiles et de pouvoir rapidement attaquer le marché. Il pourrait ainsi non plus chercher à rentrer dans les cases qu'on leur proposait mais ambitionner d'inventer le job de leur rêve.

Mes bénéficiaires passaient ainsi du statut de demandeur d'emploi à la dynamique d'offreurs de services. Un changement de paradigme dont ils ont tiré le plus grand profit pour améliorer leur vie.

J'ai un rêve fou

Donc je rêve de ce monde où le traitement intelligent du chômage produit au niveau micro et macroéconomique de la richesse et du bonheur en réduisant simultanément la désespérance, la désorientation, la dépression et le suicide.

J'espère que les pratiques que nous développons dans le monde des cadres pourront se diffuser aux autres catégories socioprofessionnelles.

Un monde où la plupart des (tous les) demandeurs d'emploi seront transformés en offreurs de services !?

Ma pointe - la suite de l'histoire (comment j'ai développé ma pointe)

C'est cette dynamique de l'offre de services que nous avons développée, affinée. La présentation des offres de services sur un A4 est devenue de plus en plus structurée, pertinente et attractive. Les candidats se sont entraînés à la présenter et à mesurer son impact sur leurs interlocuteurs.

Et plutôt que de se comporter en objet du marché, ils prenaient leur vie en mains.

Nous avons remplacé le projet professionnel égo-centré par l'offre de services généreuse.

Ce qui me tient éveillé (ma mission)

Ma mission : permettre au plus grand nombre de connaître et d'appliquer cette méthode et ces pratiques pour rendre plus agréables et plus efficaces, pour les DRH, dirigeants et cadres, les séparations leur accession à leurs futurs jobs qui leur correspondent vraiment.

Soit à l'intérieur de leur entreprise actuelle, soit à l'extérieur.

Sur un plan externe (ce que je fais concrètement)

Cette confiance dans la qualité, l'humanité, la pertinence et l'efficacité de la démarche proposée aux bénéficiaires nous a donné l'assurance, avec les DRH qui en ont compris les avantages, de proposer un processus structuré d'annonce d'une Séparation Mutuellement Profitable.

Une pierre angulaire est évidemment d'inclure dans le package de séparation un accompagnement accompli par des coaches inspirés et talentueux qui s'engagent à fond avec leurs bénéficiaires. C'est

la transformation en actes des bonnes intentions dont l'enfer peut être pavé.

Au cours de toutes ces années j'ai été un très mauvais marqueteur de mon art, me satisfaisant tant bien que mal d'un artisanat de haut niveau.

Jusqu'à ce jour de juillet 2017 où j'ai décidé de diffuser largement l'Up-placement® et la « Séparation Mutuellement Profitable »

Ainsi, en ce milieu d'année 2018, je produis un nouveau programme en ligne **futur-job.com** reprenant l'ensemble des bonnes pratiques découvertes au cours de ces 35 années et les mettant à disposition du plus grand nombre pour moins de 1000 €.

Sur un plan interne (ce que vous allez ressentir)

Avec cette approche, les DRH se sentent beaucoup plus en phase avec leur vocation relations humaines, c'est un soulagement, une valorisation de leur rôle qui correspond à leur profonde aspiration. Ils ont des solutions pour éviter les dégâts sous toutes leurs formes.

Les collaborateurs se sentent considérés, respectés et mis en valeur pour une nouvelle étape d'accomplissement professionnel et personnel.

Ceux qui restent réalisent qu'ils bénéficieront de la même estime quand ils partiront que celle dont ils bénéficient quand ils arrivent, sont recrutés et évoluent en harmonie avec l'entreprise.

Sur un plan philosophique (pourquoi la situation est injuste)

La philosophie nous enseigne qu'une séparation est un temps spécial de création, qui fait suite à un épisode de fusion et permet de libérer la parole.

Il est vraiment injuste de pourrir une relation au moment où on se sépare. Une chose qui est insupportable, c'est le double langage, la manipulation et l'inconscience des réalités de la nature humaine.

Et aussi croire que l'on peut pénétrer l'autre par effraction et lui ôter la parole.

Il est insupportable au plan humain et philosophique que des personnes ne soient pas à leur place et ne fassent pas ce pour quoi elles sont faites, juste ou injustement parce qu'elles ne croient pas qu'il est possible de réaliser sa vocation, ses rêves et de s'améliorer en permanence.

[Retour Page 7](#)

LES RÔLES ET LES MODALITÉS JURIDIQUES

Le rôle du dirigeant

Annoncer les intentions bienveillantes qui président à la démarche.

Il n'est pas souhaitable de diluer ce type d'entretien. L'entretien du dirigeant avec le collaborateur dure entre 5 et 15 minutes.

C'est au dirigeant, le N+1, le patron du collaborateur qui prend sa décision de séparation d'assumer sa décision et de l'annoncer ; il ne doit déléguer cette action à personne d'autre.

Il annonce sa décision avec concision sans avoir à la justifier mais en rappelant les quelques raisons principales.

Il indique au bénéficiaire ses intentions positives et précise que la décision étant prise dans l'intérêt des deux parties, les discussions qui vont s'en suivre n'ont pas pour but de discuter la décision mais d'en discuter les modalités de mise en œuvre pour arriver à un accord négocié. Cette disposition doit être très claire dans la tête du dirigeant et celle du collaborateur. Il ne doit pas y avoir d'ambiguïté.

Une bonne phrase pourrait être : « nous avons pris la décision de nous séparer pour mettre fin à une situation qui ne convient plus à personne, ni à nous, ni à toi. Nous tenons à ce que cela se passe le mieux possible. Nous voulons que cet événement soit positif pour toi et pour nous. Nous allons négocier cette séparation jusqu'à arriver à une transaction qui convienne à tous.

Nous voulons que cette séparation soit l'occasion pour toi d'un nouveau départ et d'une excellente étape de ta vie professionnelle. Nous n'avons pas de ressentiment à ton égard après ces années passées ensemble ; il y a eu du bon, du moins bon mais tout ce qui compte maintenant c'est de réussir l'étape à venir. C'est la raison pour laquelle nous avons prévu d'inclure dans ton package de départ un programme d'accompagnement qui te sera

présenté par le coach après que tu aies eu ton entretien avec le DRH. »

Il précise le rôle du DRH et celui de l'Up-placeur®. Les modalités seront présentées par le DRH et discutées avec lui. Ce n'est pas au dirigeant de discuter des modalités. Il ne doit pas tomber dans ce piège.

Il a toujours la possibilité de donner la parole au collaborateur pour lui permettre de réagir à l'événement. Sachant que la marge de discussion est très étroite.

Le dirigeant accompagne le bénéficiaire dans le bureau du DRH qui est disponible pour prendre le relais sans rupture, en totale continuité et disponibilité.

[Retour Page 11](#)

Le rôle du DRH

Le DRH re-précise les intentions positives. Il présente les dispositions prévues : indemnités, préavis, programme d'accompagnement vers le futur job.

Le DRH n'a pas non plus pour rôle de rentrer dans des considérations qui ont mené à la décision mais de faire en sorte que le climat de la négociation soit le plus serein et positif possible.

Il présente au collaborateur l'ensemble des mesures financières et d'accompagnement proposées pour arriver le plus rapidement possible à un accord de séparation.

Le DRH va rester en étroit contact avec le collaborateur pendant toute la durée de la négociation.

Il doit insister sur le fait que l'entreprise a intérêt à tout faire pour faciliter son rebond. Elle ne se désintéresse pas de cet aspect puisqu'elle souhaite que cet épisode soit une occasion de progrès pour le collaborateur dans sa vie professionnelle.

Elle montre ainsi qu'elle s'intéresse vraiment aux gens même lorsqu'on se quitte. Elle montre que les valeurs humaines et

humanistes défendues et proclamées par l'entreprise sont valables en toutes circonstances.

Il se peut que le collaborateur demande à transformer le programme d'accompagnement en argent. Il ne faut pas céder à cette tentation en croyant que cela va faciliter la négociation.

En effet, le bon sens n'est pas uniquement dans le chèque qui va être signé mais dans un cocktail d'argent et d'accompagnement. Le DRH doit être très clair dès que possible sur le fait que le contrat d'accompagnement ne sera pas transformé en argent. La bienveillance passe aussi par cette fermeté.

Le DRH accompagne le bénéficiaire dans le bureau où se trouve l'Up-placeur® ou bien dans un bureau où peut se tenir la session Skype.

[Retour Page 11](#)

Le rôle des avocats, la procédure et les modalités juridiques

La rupture conventionnelle ou le licenciement ?

Au centre de la négociation se trouvent le DRH et le collaborateur qui vont trouver ensemble un accord.

Les avocats ont un rôle périphérique d'encadrement de l'accord qui est décidé entre les deux parties.

Ils vérifient du point de vue légal les modalités d'annonce de la séparation

Ils rédigent la transaction.

1 Identification

Un salarié a plusieurs phases durant sa vie dans l'entreprise, l'une d'entre elles est le moment où sa motivation se perd. C'est le moment pour elle ou lui de quitter l'entreprise, mais démissionner faisant perdre les droits, il/elle va préférer attendre la bonne opportunité avant d'agir. Il ou elle peut aussi ne plus convenir aux enjeux de l'entreprise et sa présence peut devenir inopportune si aucune solution de mobilité interne n'est possible.

A ce stade on pense à la séparation ; il faut donc la prévoir, l'encadrer et l'accompagner.

Identification = décision

2 Préparation à la séparation

La décision prise, l'entreprise prépare les modalités et les possibilités qu'elle peut offrir. La consultation d'un avocat peut s'avérer utile à ce stade. Notamment sur le contrôle de la procédure de manière à ne pas déroger à la loi.

Dans le cadre d'une séparation amiable, autrement dit une rupture conventionnelle, la loi prévoit une convocation par LRAR de la même manière que pour un licenciement. Mais, celle-ci n'empêche en aucune manière la discussion préalable.

Décision = préparation

3 Annonce de la séparation et des modalités

A ne jamais faire avant un week end ou des vacances pour ne pas laisser le-la salarié-e seule avec son sujet. On privilégie le lundi matin.

La séparation est décrite sans appuyer sur les détails et les justifications qui ne sont pas de mise à ce moment-là. On fait la proposition des modalités et comment va se passer la procédure. Qui peut se résumer ainsi :

Annonce / discussion des modalités / up-placeur / acceptation - rupture / transaction

Préparation = communication

4 La séparation en tant que telle

A ce stade le-la salarié-e peut consulter son avocat, qui pourra lui donner des conseils sur l'offre en elle-même. Celle-ci se détaillant ainsi :

Indemnités légales (rupture ou licenciement)

Accompagnement (Up-placement / coaching)

Indemnités supra légales (toujours dans une transaction)

A partir de l'acceptation du processus l'entreprise procède à la convocation en LRAR évoquée plus haut et fait l'annonce officielle. A la suite de laquelle on prépare le CERFA pour la rupture ou on engage la procédure de licenciement.

Communication = Engagement

5 La transaction post séparation

Celle-ci intervient juste après la séparation réelle. Donc à la signature du solde de tout compte. C'est un document à faire rédiger par un avocat, dont GCM pourra vous fournir un exemple, qui protège les deux parties de toute poursuite ultérieure. Elle indique également le montant des indemnités supra légales, non soumises à charges sociales et non imposables pour le-la salarié-e.

C'est également le moment où l'up-placeur commence son travail, le-la collaborateur-trice n'entrant plus en contact avec l'entreprise.

Engagement = Action

6 L'accompagnement fraternel

Phase importante pour les deux parties, l'entreprise offre au salarié les lettres de recommandations et les contacts qu'il pourra proposer à ses futurs employeurs pour renforcer l'idée d'accompagnement après le passage dans la société.

Ainsi, la marque employeur ne sera pas abimée par la séparation.

Action = Mouvement

[Retour Page 12](#)

Le rôle de l'Up-placeur®

Il met le collaborateur dans la dynamique de son futur job, lui présente le déroulement du programme, lui donne le moral.

L'Up-placeur® accompagnera le bénéficiaire **sans limite de temps** ni de durée jusqu'à la confirmation dans un nouveau job ou jusqu'à l'acquisition du troisième client en cas d'installation à son compte.

Il est une clef lors de l'entretien de séparation. Disponible juste après l'intervention du DRH, pour expliquer au bénéficiaire le déroulement du programme d'accompagnement prévu. Il libère

ainsi une grande part de la charge émotionnelle durant les entretiens et après.

Il ne doit pas y avoir d'intervalle ni de temps mort entre la rencontre avec le DRH et celle avec l'Up-placeur®.

En effet l'Up-placeur® va mettre le bénéficiaire dans une perspective positive et constructive. Le but, malgré le traumatisme, est de permettre au bénéficiaire de prendre conscience qu'il va pouvoir transformer cette difficulté en une véritable opportunité. Le plus souvent il ressort de cet entretien avec le sourire, du soulagement et l'impression réaliste que l'entreprise fait tout pour lui permettre de rebondir très positivement.

L'Up-placeur® explique que l'entreprise fait le maximum pour lui en incluant le programme d'accompagnement dans le package. Il insiste sur le fait qu'il faut renoncer à tout contentieux dont les conséquences, pour lui, seront de polluer pendant deux ans son existence et de réduire considérablement ses chances de trouver un nouvel emploi salarié. En effet, les employeurs ont des réticences importantes à embaucher un cadre qui est en contentieux avec son ancien employeur.

Nous aidons le collaborateur à admettre ou reconnaître que ce qui lui arrive est plutôt une libération qu'un mauvais coup. On a rarement besoin d'insister beaucoup pour en arriver à cette conclusion, car les circonstances, ces derniers temps, étaient pénibles pour lui, il souhaitait en voir le bout mais n'avait pas le courage d'y mettre un terme, ce qui est assez humain et très fréquent.

On arrive souvent à remercier son patron d'avoir pris cette décision que l'on n'avait pas le courage de prendre et qui finalement permet d'entamer une nouvelle étape bien meilleure que la précédente.

L'Up-placeur® a un rôle vis-à-vis du conjoint. Il informe et rassure le conjoint, ce qui facilite sa sérénité et encourage sa capacité à accompagner le mouvement.

[Retour Page 12](#)

L'ARTICLE DE BILL MORIN

Conseils pour la gestion des licenciements

2 février 2001 - La firme de consultants Drake Beam Morin (DBM) a mis en garde les employeurs contre les décisions à court terme du personnel et contre les licenciements abusifs des employés. Des mises à pied peuvent être nécessaires à certains moments, mais elles peuvent avoir un impact négatif sur les niveaux de productivité d'une organisation et affecter sa capacité à retenir et à attirer des employés talentueux à l'avenir.

« Du point de vue de l'entreprise, la décision de mettre fin à un groupe d'employés comporte de nombreuses conséquences juridiques, financières et de relations publiques potentielles », a déclaré Thomas Silveri, président et chef de la direction de DBM. "Il est essentiel que les gestionnaires communiquent les nouvelles des licenciements d'une manière professionnelle, légale et humaine afin de traiter les employés qui partent avec sensibilité et de maintenir une image de marque respectueuse."

Ainsi, la façon dont ils licencient les employés peut avoir un impact direct sur le moral, l'engagement et la rétention du personnel restant.

DBM a l'habitude de travailler avec des organisations en cours de restructuration au cours des trois dernières décennies et a appris qu'il y a de bonnes et de mauvaises façons de gérer une mise à pied. Nous citons le processus en cinq étapes recommandé par DBM pour les gestionnaires afin d'assurer une séparation réussie :

1. Préparer les documents : Expliquer la raison et préparer par écrit toutes les informations relatives à l'indemnité de départ (lettre de notification, continuation du traitement / période de licenciement, avantages sociaux, outplacement, etc.)

2. Préparez le message : Écrivez le script que vous utiliserez pendant la réunion et les informations clés que vous transmettez aux employés restants. Restez bref et précis.
3. Organisez les prochaines étapes : Planifiez des réunions avec les professionnels des ressources humaines et de l'outplacement de votre organisation. Passez en revue ce qui devrait être fait avec les effets personnels des employés qui partent et spécifiez quand les employés devraient quitter l'organisation.
4. Préparez-vous émotionnellement : N'assumez pas la responsabilité personnelle de la résiliation. Rappelez-vous que c'est une décision d'affaires basée sur les besoins de l'entreprise. Reconnaissez votre anxiété, préparez votre approche et parlez de vos sentiments avec les professionnels des ressources humaines et de l'outplacement.
5. Anticiper les réactions des employés : Il y a généralement cinq réactions à la résiliation: l'anticipation, l'incrédulité, l'évasion, l'euphorie ou la violence. En reconnaissant ces diverses réactions et en apprenant à les reconnaître, vous vous assurerez que, peu importe la réaction, vous serez prêt à les gérer de la meilleure façon possible.

DBM recommande les choses à faire et à ne pas faire suivantes lors d'un entretien de séparation.

DOs

- Invitez l'employé à s'asseoir
- Allez droit au but
- Expliquez les actions prises et les raisons
- Écoutez l'employé et attendez une réponse
- Répétez le message si nécessaire
- Utilisez vos notes / directives préparées
- Clarifier la date de séparation
- Donner un aperçu du paquet de séparation
- Expliquer la logistique pour quitter l'entreprise
- Fournir des documents écrits appropriés
- Fermez la réunion dans les 15 minutes
- Accompagner l'employé au prochain rendez-vous

DON'Ts

- Ne dites pas "Bonjour", "C'est bon de vous voir" ou "Comment allez-vous?"
- Ne vous engagez pas dans de petites conversations
- Ne pas utiliser l'humour
- Ne sois pas apologétique
- Ne pas défendre, justifier ou argumenter
- Ne pas menacer
- Ne discutez pas d'autres employés
- Ne sympathise pas
- N'essayez pas de minimiser la situation
- Ne fais pas de promesses
- Ne personnalisez pas la colère
- N'utilisez pas des platitudes telles que «Je sais ce que vous ressentez» ou «Vous serez très bien», etc.

« Les gestionnaires doivent apprendre à gérer ce processus d'une manière qui préserve les niveaux de productivité actuels et la capacité de l'entreprise à attirer les meilleurs talents à l'avenir », a déclaré Silveri

In : <http://www.jobskills.info/>

<http://www.psychologies.com/Couple/Crises-Divorce/Separation/Articles-et-Dossiers/Reussir-ses-ruptures>

Quelles pratiques rendent une séparation professionnelle dramatique ?

Quelle est la méthode pour faire d'une séparation professionnelle une opportunité de rebond, l'occasion d'un nouveau départ, une nouvelle vie meilleure que celle d'avant autant pour l'entreprise que pour le collaborateur ?

Vous avez peut-être déjà vécu des moments de stress parce que vous deviez annoncer à quelqu'un qu'on allait se séparer, ou parce qu'on vous annonçait que vous étiez viré.e.

Ça peut procurer des sensations désagréables : haine, rancune, violence, aigreur à l'estomac, frissons dans le dos, doute, colère, sentiment d'injustice, dévalorisation.

Et si vous imaginiez la possibilité de faire de cet événement une expérience positive, ... et que si vous êtes le drh ou le dirigeant de l'entreprise, la personne dont vous vous séparez va vous remercier de la décision que vous avez prise et qu'il ou elle n'était pas capable de prendre !

Il/elle n'en avait pas le courage à cause de la peur du vide, de l'horreur de rentrer à la maison et de dire "j'ai été viré".

Comment faire pour que ça se passe bien aux plans humain et économique ?

C'est beaucoup une question de méthode.

7 CHOSES A FAIRE ABSOLUMENT

pour réussir une Séparation Mutuellement Profitable

1. Répartir distinctement les rôles entre le N+1, le DRH, l'Up-placeur (rassure chacun des acteurs)
2. Organiser l'annonce en début de semaine et sans temps morts entre les trois entretiens (évite les dérapages, diminue les effets du traumatisme)
3. Inclure un accompagnement de transition de carrière dans le package de départ (initiative concrète et bienveillante qui positive la démarche)
4. Annoncer la décision de séparation en rappelant les explications mais sans justification ni accusation (passer du passé à l'avenir)
5. Indiquer clairement vos intentions, vos motivations et vos objectifs concernant le processus (rassure, encourage, donne confiance, évite le soupçon)
6. Présenter le package (primes, indemnités, congés, Up-placement[®])
7. Conclure une rupture conventionnelle avec accord transactionnel (protège chaque partie des contentieux)

10 ERREURS A NE PAS COMMETTRE

1. Annoncer la séparation la veille du départ en vacances ou le vendredi soir
2. Mélanger les rôles du N+1 et du/de la DRH (voir le guide)
3. Tourner autour du pot et vous engager dans des petites conversations hors sujet. Ne dites pas "Bonjour", "C'est bon de vous voir" ou "Comment allez-vous?"
4. Laisser l'intéressé(e) contester ou tenter de remettre en cause la décision
5. Faire de l'humour
6. Se défendre, justifier, culpabiliser ou argumenter
7. Menacer, accuser, faire du chantage
8. Sympathiser et/ou fusionner
9. Utiliser des platitudes telles que «Je sais ce que vous ressentez» ou «Vous serez très bien», etc.
10. Remplacer l'accompagnement par de l'argent

COMMENT BOUGER DANS CE MONDE EN MUTATION ?

Certains cadres et dirigeants se trouvent souvent confrontés à des circonstances qui peuvent les effrayer en créant de l'incertitude dans leur vie professionnelle. Un manque de confiance dans leur capacité à s'adapter à des circonstances nouvelles dans un monde qui évolue à toute vitesse avec l'émergence du numérique.

Et aussi la diffusion de pratiques qui ne favorisent pas le mouvement telles que les bilans divers et variés de compétences ou autres, les tests de personnalité et diverses sortes

d'instruments qui vous catégorisent et vous mettent en case ou en cage.

Sans compter les fausses croyances limitantes, réductrices et déroutantes qui ont la vie dure telles que « à 50 ans on est foutu, plus personne ne veut de moi », « il faut faire plusieurs CV pour toutes les cibles auxquelles je veux m'adresser, balayer large pour ne rater aucune opportunité ».

Nombreux sont les demandeurs d'emploi qui cherchent dans les petites annonces et sur les sites spécialisés la case dans laquelle ils vont pouvoir entrer.

Pourtant, professionnellement, personne n'aime être mis dans une case ou une cage !

Le demandeur d'emploi victime des mauvaises pratiques cherche à présenter les meilleurs atouts, compétences, comportements pour séduire ses interlocuteurs, ce qui peut lui donner la nausée.

PLUS D'INFORMATIONS SUR L'EMPLOI DES CADRES

1) Les épisodes de chômage s'allongent

C'est l'une des données les plus inquiétantes pour les cadres : entre 2008 et 2014, le chômage de longue durée (inscrit depuis plus d'un an) a plus que doublé. Fin 2010, ils étaient 36 % dans cette situation, "et atteint 40 % à la fin 2014", détaille Pôle emploi. Parmi les cadres, ce sont les plus de 55 ans qui sont les plus touchés par le chômage de longue durée.

2) Le profil type : un homme fortement diplômé

Les hommes représentent 63 % des cadres inscrits à Pôle emploi en 2010. Parmi eux, la moitié est constitué d'actifs de plus de 40 ans. 4 cadres demandeurs d'emploi sur 5 ont également niveau de diplôme supérieur ou égal à Bac +2, contre un quart de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

3) Une indemnité importante

Plus de 75 % des cadres au chômage ont droit à allocation. Son montant - le salaire de référence - est élevé : 130 euros par jour, soit un salaire mensuel de 3 900 euros par mois.

4) Le chômage de longue durée, nouvelle donnée pour les cadres

Si 44 % des cadres sont sortis des listes des demandeurs d'emploi 12 mois après leur inscription, plus d'un tiers d'entre eux sont restés inscrits au moins 12 mois en continu. *"Au total, 36 % des cadres ont donc été inscrits au moins 12 mois au cours des 24 mois qui ont suivi leur inscription (de façon continue ou non), soit une part légèrement plus faible que celle observée pour l'ensemble de la cohorte (...). Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à connaître cette situation (39 % contre 35 %)",* explique Pôle emploi.

5) Les phases du chômage : "de l'optimisme à l'acceptation des règles du jeu"

Le fait de se retrouver au chômage est déstabilisant. Pour les cadres, l'inactivité de longue durée se traduit par 3 moments de vie. Dans un premier temps, rassurés par les indemnités au chômage et par le besoin de se reposer, les cadres - sauf ceux qui ont peu d'expériences professionnelles - mettent à profit leur temps libre pour se "reconstruire et faire le deuil de l'emploi perdu" ou encore s'investir davantage dans la sphère familiale. La deuxième période est plus délicate ; la déprime gagne de ne pas retrouver d'emploi aussi rapidement qu'attendu. *"L'incompréhension du non-retour à l'emploi, l'absence d'entretiens ou de contacts avec les employeurs notamment, majorent le risque de repli sur soi, d'isolement social et parfois de dépression",* souligne l'étude. Troisième temps : les cadres revoient leur prétention à la baisse ou redéfinissent leur projet professionnel en créant leur entreprise par exemple. Parmi les concessions faites pour sortir d'un chômage de longue durée : la mobilité

géographique, le niveau de rémunération et parfois le renoncement au statut cadre.

6) Sans réseau point de salut ?

Parmi les éléments qui freinent le retour à l'emploi, les cadres expriment leur manque de méthodes de recherche d'emploi. Les cadres les plus âgés et les jeunes diplômés sont les plus concernés. *"Comme je n'ai jamais été au chômage depuis 23 ans, je ne connais pas les techniques, les astuces, j'avais besoin d'un regard extérieur sur le CV, les lettres de motivation"*, explique un cadre devenu auto-entrepreneur suite à une longue période de chômage. Un réseau insuffisamment développé est un autre handicap. Il permet en effet d'anticiper de potentielles offres d'emploi et de s'informer sur les attentes du recruteur ou encore de créer un lien de confiance entre l'employeur et le demandeur d'emploi...

7) Femme et senior : un double handicap

Pour les plus âgés, une réinsertion durable dans le marché du travail n'est pas simple. C'est encore plus vrai pour les femmes. Ainsi, *"plus de 4 femmes sur 10 ont exercé des activités réduites de courte ou de longue durée sans pour autant sortir définitivement des listes de Pôle emploi"*. Pour les seniors qui sont inscrits au chômage depuis un longue durée, le chômage apparaît parfois comme l'antichambre de la retraite...

8) Quels sont les cadres les plus courtisés ?

Cette année encore, ce sont les cadres ayant entre 1 à 10 ans d'expérience qui seront les plus sollicités. Pour les seniors, accumulant plus de 20 ans d'expérience, les estimations sont plus mitigées : entre + 7 et - 6 % de recrutements. Quant aux débutants, ils vont enfin profiter de la bonne santé du marché avec entre 47.500 et 53.000 embauches prévues.



Chez GCM, la moyenne d'âge est de 46 ans et le temps moyen pour atteindre son nouveau job est de 5,44 mois ; 13 mois en moyenne pour les cadres inscrits à pôle emploi. 9 à 12 mois en moyenne pour les cadres qui bénéficient d'un Outplacement.

[Retour Page 7](#)