

## Press Book

17/12/2007

# Sommaire

<b>1 - Présentation.....</b>	<b>3</b>
Impulsion Emploi.....	3
Marie Bertin.....	3
Références.....	3
<b>2 - Notre démarche.....</b>	<b>4</b>
Accueil.....	4
Bilan Professionnel .....	4
Recherche d'un emploi salarié.....	5
Le conseil relatif aux techniques de recherche d'emploi.....	5
Suivi individuel.....	6
Option création - reprise d'activité.....	6
Mise à disposition de moyens techniques.....	6
<b>3 - Engagements et garanties.....</b>	<b>7</b>

# 1 - Présentation

## Impulsion Emploi

Impulsion Emploi, partenaire des cabinets OasYs Consultants Paris et Lyon, est spécialisé dans l'accompagnement individuel des transitions de carrières notamment l'outplacement individuel illimité.

Les périodes de transition professionnelle sont des moments de rupture qui remettent en cause, déstabilisent et obligent à trouver de nouveaux repères. Notre engagement est d'accompagner ces transitions pour passer ce cap, faire le bon choix et en sortir renforcé. Ne pas être seul rend plus fort, plus confiant et facilite la réflexion.

Notre approche du métier s'oriente vers plus de pertinence dans le conseil, plus de développement personnel, plus d'efficacité dans nos missions.

Notre innovation est d'appréhender le métier de l'outplacement en revendiquant le droit à l'ouverture d'esprit, à la curiosité positive, à la franchise afin de mettre notre enthousiasme et notre créativité au service de l'efficacité pour transformer les changements professionnels en transition réussie.

Notre culture du résultat nous engage à accompagner chaque bénéficiaire du repositionnement à l'intégration professionnelle.

## Marie Bertin

Fondatrice d'Impulsion Emploi, son expertise en gestion de carrière est issue de dix années de développement et d'ingénierie de projets en faveur de l'emploi :

- En Bourgogne et en Franche-Comté, elle a accompagné vers un nouvel emploi des personnes licenciées des secteurs électronique, agroalimentaire, plasturgie, métallurgie, services... Plus spécifiquement, elle a géré l'évolution professionnelle de travailleurs handicapés occupant des fonctions de juriste, responsable technique et développement, responsable ressources humaines
- Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité auprès du Préfet de Bourgogne pour le Ministère Délégué à la Cohésion Sociale et à la Parité d'octobre 2003 à avril 2006, elle a favorisé des actions en faveur de l'emploi des femmes.

Préalablement, elle a été directrice commerciale régionale de l'industrie pharmaceutique de 1982 à 1996.

Psychologue, elle a complété son DESS de l'Université de Lyon par un cursus de Gestion des Entreprises à l'IAE de Clermont Ferrand, une habilitation MBTI et une formation au coaching.

Âgée de 53 ans, elle assure des prestations de mobilité professionnelle en faveur de Seniors et de Personnes Handicapées dont elle appréhende et partage les spécificités.

## Références

Dans le secteur privé,

- Outplacement et mobilité professionnelle de salariés pour Air Liquide, Bouvard Alina, Caisse d'Épargne, Freudenberg, Groupama, Inéo, Schneider Electric, Sunstrand, Thalès, TRW...
- Coaching de transition : accompagnement d'évolution professionnelle, diagnostic de stratégie personnelle (Lennox, Unilever Bestfoods...)
- Reclassement professionnel de salariés licenciés dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi : TPC AVX, ADM Cocoa, Schrader, Limpac Ami, Delsey, Decerny, Forges de Froncles...

Dans le cadre des services de l'Etat,

- Sous l'autorité du sous-préfet, coopération pour aménager l'outil de production de Pneus Laurent (700 salariés groupe Michelin) afin de maintenir des salariés seniors en poste et de favoriser l'embauche de femmes en partenariat avec la mairie d'Avallon, le Conseil régional, l'AGEFIPH, l'ANPE, l'ANACT, la DDTEFP, la DRIRE, la DRRT, le SGAR/DIACT...
- Coordination de l'action régionale «Un an pour l'emploi de 365 femmes» en partenariat avec l'AGEFIPH, l'ANPE, le Conseil régional, les Conseils généraux, la DRTEFP et le FSE pour promouvoir l'emploi des femmes vers des métiers traditionnellement masculins,
- Construction de plans de formation en partenariat avec la FFB, l' UIMM, l'AFPI 58, Essilor, Neltec, SEB...

## 2 - Notre démarche

Notre constat et notre pratique nous montrent que les salariés confrontés à une transition professionnelle apprécient une relation privilégiée avec un consultant qui accompagne leurs démarches, appréhende leurs difficultés et les partage, et qui devient un réel conseiller privilégié qu'ils peuvent solliciter sur leurs préoccupations individuelles.

Notre démarche est donc basée sur un accompagnement individuel et personnalisé du bénéficiaire.

Durant toute la durée du suivi, des rencontres hebdomadaires sont organisées entre le bénéficiaire et son consultant. Ces entretiens face à face permettent d'évoquer les difficultés d'ordre professionnel, relationnel et social. Le rôle du consultant est d'écouter, d'objectiver, d'orienter et de conseiller.

Par ailleurs, pour la mise en forme et l'édition de documents (curriculum vitae, lettres de candidatures), la prise de messages téléphoniques, le ciblage et l'approche du marché, l'identification de décideurs, la recherche d'informations en vue d'un entretien, une assistance administrative est mise à disposition.

L'ensemble de notre démarche se déploie à travers diverses phases progressives et évolutives.

### Accueil

Une première rencontre permet au bénéficiaire d'exposer les grandes lignes de sa situation, d'exprimer ses attentes et de dessiner le cadre de son projet. A partir de ces informations, cette rencontre permet de valider notre coopération, d'adapter notre démarche à la demande du bénéficiaire : objectifs, outils, planning, programme de travail.

Le bénéficiaire et son consultant peuvent ainsi définir un plan et un calendrier d'action.

### Bilan Professionnel

Un bilan de compétences est suggéré au bénéficiaire qui n'a pas encore disposé de cette prestation. Sinon, un bilan de carrière, plus concis, permet au bénéficiaire de formaliser ses projets professionnels et au consultant de s'enrichir de ces informations. Ces bilans ont pour objectif :

- La prise de connaissance du parcours qui aboutit à une analyse des faits marquants de la carrière et des acquis professionnels pour extraire les domaines de compétences professionnelles.
- L'exploration de 5 succès et 5 échecs professionnels est l'occasion d'envisager des pistes de recherche d'emploi, de «débusquer» des niches ou/et des transferts de compétences vers des

secteurs d'activité à faire découvrir au bénéficiaire, d'appréhender la mobilité géographique et d'aborder la cohérence entre les projets et les besoins du marché.

- Un bilan personnel pour mieux se connaître en terme d'aptitudes, de qualités personnelles, de potentialités et d'aspirations.
- L'élaboration de projets professionnels : chaque projet envisagé sera validé par une démarche réseau auprès de professionnels du secteur envisagé afin de garantir leur pertinence.

Les conclusions de ces bilans permettent de maîtriser les éléments qui serviront de base à la stratégie de recherche d'emploi.

### **Recherche d'un emploi salarié**

A l'issue du bilan professionnel, chaque projet envisagé pour un emploi salarié réaliste est défini en terme de poste, de principales fonctions, de type d'entreprise, de secteur d'activité, de fourchette de rémunération et de zone géographique.

A cette étape, le bénéficiaire est capable d'argumenter son projet, en ayant validé qu'il possède les compétences nécessaires, les atouts personnels liés à la fonction, les motivations indispensables et la mobilité géographique utile. Il a pris conscience d'éventuels points faibles qu'il lui faudra compenser en s'appuyant notamment sur ses atouts ou en prévoyant une formation complémentaire. Concernant d'éventuels besoins de formation, outre que celle-ci peut être utilisée pour redonner confiance, l'objectif sera de renforcer la qualité du projet professionnel.

### **Le conseil relatif aux techniques de recherche d'emploi**

Cette phase a pour objectif de mettre au point une campagne de recherche active, c'est-à-dire de déterminer les moyens d'accès aux cibles professionnelles définies qu'il s'agisse d'une mobilité interne ou externe.

Pour chaque projet professionnel, le bénéficiaire, avec l'appui de son consultant, élabore les outils adéquats à la mise en oeuvre du projet :

- Formuler clairement et synthétiquement son métier et/ou son projet,
- Définir les cibles et objectifs à atteindre, les étapes et les moyens à mettre en oeuvre,
- Identifier les décideurs auxquels présenter son offre, effectuer des recherches documentaires,
- Réaliser des documents de présentation et outils de communication : curriculum vitae, rédaction de lettres de motivation, candidature spontanée, relance, remerciements, confirmation d'intérêt suite à un entretien, demande d'entretiens "réseaux",
- Constituer un document regroupant tous les éléments justifiant son parcours et ses réalisations,
- Sélectionner des annonces, les décrypter, les analyser et répondre,
- Se préparer à la conduite d'entretiens sous différentes formes : entretien en temps limité, présentation détaillée et argumentée, entretien téléphonique,
- Maîtriser la négociation au cours des entretiens d'embauche, motiver ses exigences salariales,
- Organiser et programmer ses actions, gérer son temps,
- Utiliser son réseau relationnel comme mode d'accès direct ou indirect à l'emploi,
- Se préparer à passer des tests, connaître et utiliser les résultats pour parler de soi,
- Prospecter les forums et les salons...

## **Suivi individuel**

Le consultant accompagne et suit le bénéficiaire dans sa recherche d'emploi. Ses conseils doivent permettre d'aboutir à l'un des projets.

Les rencontres permettent de bénéficier d'un support tant technique que psychologique pour maintenir une dynamique de recherche active d'emploi.

Praticiens du coaching, nous utilisons cet outil lors des entretiens individuels pour guider le bénéficiaire dans la réalisation de son objectif professionnel ou personnel, le soutenir et le conseiller dans ses démarches, suivre et faire progresser ses plans d'actions individuels, déployer une activité soutenue dans la durée.

Le coaching porte sur toutes les compétences qui ne dépendent pas exclusivement des connaissances techniques. En apportant un éclairage pertinent sur les situations, le coaching génère des évolutions en matière de comportement et d'efficacité, il permet le développement des aptitudes, l'amélioration de l'efficacité, l'aide à la décision et la résolution de difficultés.

Ces séances face à face auront également pour objectif d'analyser les démarches entreprises et d'adapter la méthodologie aux résultats obtenus et aux besoins du bénéficiaire. Elles porteront sur la mesure et le bilan de l'efficacité des contacts et des actions, l'élargissement des cibles et la mise en oeuvre de nouvelles campagnes de prospection.

## **Option création - reprise d'activité**

Si un bénéficiaire souhaite étudier un projet de création ou de reprise d'activité, nous le conseillons et l'accompagnons dans cette démarche pour l'ébauche et la validation de son projet.

Les quatre grandes phases de l'accompagnement du projet :

- La validation des compétences et des objectifs : validation des compétences et des capacités à créer son propre emploi, l'environnement familial et les contraintes personnelles, les objectifs poursuivis...
- L'élaboration du projet : étude commerciale , étude financière, étude juridique,
- Le lancement des opérations sur le plan juridique, financier et commercial,
- Le démarrage de l'activité : déclaration d'activité, contrôle de la montée en régime de l'entreprise, principes de gestion et tableau de bord.

## **Mise à disposition de moyens techniques**

Le bénéficiaire peut disposer des locaux d'Impulsion Emploi situés 29 Rue Buffon à Dijon. Il peut effectuer ses démarches dans un environnement équipé : bureau, téléphone, informatique, Internet, photocopieur, boîte aux lettres électronique personnalisée, webcam et visioconférence...

Des ressources documentaires et des moyens d'information nécessaires à la recherche d'emploi sont mis à sa disposition : presse, bases de données économiques, documentations métiers, CD Kompas...

## 3 - Engagements et garanties

### **Les engagement et garanties d'Impulsion Emploi pour un outplacement illimité sont :**

- Un accompagnement personnalisé jusqu'au repositionnement professionnel : CDI confirmé, période d'essai concluante ou création/reprise d'entreprise effective,
- La reprise de l'accompagnement en cas d'essai non concluant,
- Un coaching d'intégration dans le nouveau poste : Impulsion Emploi s'engage à assurer le suivi de l'intégration du bénéficiaire dans son nouvel environnement professionnel pendant une période de 6 mois,
- La garantie que tous les documents ou informations, sous quelque forme que ce soit, dont nous aurons connaissance ou communication à l'occasion de l'exécution du présent contrat, demeurent strictement confidentiels,
- Tenir informée la société, avec le niveau de confidentialité convenu avec le bénéficiaire et la société, de l'avancement de la mission par un contact régulier.