

Accompagner, conseiller, orienter un salarié dont on est amené à se séparer à retrouver une nouvelle situation professionnelle dans laquelle il pourra poursuivre son parcours professionnel.

Lorsque l'on vient d'apprendre par son employeur qu'il faut quitter l'entreprise, la nouvelle est souvent brutale, il est difficile de réaliser ce qui arrive et la peur du changement paralyse l'action.

Le salarié concerné se doutait bien de quelque chose mais la réalité est maintenant bien présente. Certes, quelques envois de C.V. faits dans les semaines passées laissent entrevoir un espoir de reconversion souvent illusoire.

Cette séparation aurait pu être évitée si l'intéressé avait lui même pris les devants et opéré lui même sa reconversion en interne ou en externe avant qu'il ne soit trop tard.

S'il ne l'a pas fait, c'est bien que ce n'est pas si facile que cela. La difficulté vient d'un manque de vision sur l'avenir ou d'un manque de précision sur le projet professionnel et d'une méconnaissance des moyens à mettre en œuvre.

🌀 POURQUOI AVOIR RECOURS A UN CONSEIL EN CARRIERE ?

Le recours à un conseil en transition de carrière permettra au candidat de transcender cette situation vécue comme un échec, en une opportunité pour opérer l'évolution professionnelle devant laquelle il bute depuis plusieurs mois, voire plusieurs années. Accompagné par un professionnel, la reconversion peut ainsi s'opérer de manière efficace et dans un délai plus court. Il est reconnu que cette prestation permet de réduire de 50% le temps de recherche.

Pour l'employeur il s'agit d'un acte de gestion de la carrière d'un de ses collaborateurs dont il est obligé de se séparer. L'intérêt qu'il porte à la bonne gestion de ce départ est un élément qu'il peut mettre en avant auprès de son équipe et représente un élément d'image valorisant pour ses futurs collaborateurs.

🌀 COMMENT SE DECOMPOSE LA PRESTATION ?

1. **Une phase de Bilan** destinée à définir un objectif professionnel. Cette phase est pour le candidat l'occasion de recenser ses forces et d'aborder sa recherche de manière positive. Ce bilan s'appuie sur une analyse approfondie du parcours. L'objectif correspond le plus souvent à une évolution professionnelle. Cette étape constitue le préalable à toute recherche d'un nouvel emploi.
2. **Une phase de préparation** où le candidat va apprendre à maîtriser les techniques de recherche d'emploi. C'est à cette étape qu'il apprendra entre autres à faire un CV, à rédiger des lettres, à utiliser son réseau relationnel et à se présenter en entretien.

- 3. Une phase action** pendant laquelle le candidat pourra bénéficier des conseils du consultant qui le guide dans ses démarches, la méthode développée par EPRH impose au moins une rencontre par semaine. Pendant toute sa campagne de recherche le candidat dispose d'une infrastructure de bureaux mis à sa disposition avec téléphone, fax, photocopie, base de données d'entreprises, secrétariat.etc.
- 4. Un suivi personnalisé pendant la période d'essai** dans la nouvelle entreprise. La prestation ne s'interrompt que lorsque le candidat a terminé sa période d'essai dans son nouvel emploi.