

BUSINESS

SE SENTIR RESPONSABLE ET PRENDRE SES RESPONSABILITÉS

Un des grands principes de base de l'art d'accompagner des personnes en rupture de carrière (et que l'on retrouve dans la CCT51), c'est l'obligation de moyen et NON de résultats. Une situation de fait qui a l'air bien confortable pour le métier de la consultance, mais qui nourrit une contradiction morale assez sournoise: à partir de quel moment doit on cesser de se sentir responsable de l'évolution des personnes qui sont entre nos mains?

Mettre en évidence la notion d'obligation de moyens a comme un goût de trop peu tant il est aisé de fixer volontairement les limites de son intervention, en accord avec sa conscience.

Se sentir responsable est d'ailleurs un état d'esprit dont on devrait trouver la trace dans nos actes quotidiens. Prendre la responsabilité de quelque chose (ou de quelqu'un!) c'est en accepter les conséquences et rendre compte de ses actes. Partant de là, **Pangloss Intl** s'est toujours senti mal à l'aise face à cette limitation – somme toute justifiable – de dégager le coaching et l'encadrement de la contrainte de l'accomplissement.

N'oublions pas que la vertu principale de l'accompagnement est de faire prendre conscience à la personne ainsi encadrée de la nécessité de changer, se remettre en question et de développer une énergie positive pour se "reconstruire" une activité professionnelle. "Faire prendre conscience" est une démarche pas trop engageante qui a finalement quelque chose de scolaire ou de thérapeutique, bref une démarche aseptisée et bienveillante de la

part de quelqu'un qui délivre un message avec plus ou moins de conviction. Une démarche qui pourrait avoir tendance à reporter la responsabilité sur l'autre : à peine a-t-il compris qu'il doit agir!

"C'est pas moi, c'est l'autre" est un petit jeu couramment pratiqué à tous les échelons d'une hiérarchie, de telle sorte que souvent personne ne se sent responsable des actes posés et des conséquences... surtout si elles sont désastreuses! La confusion a bon dos quand il s'agit de mesurer le rôle de chacun, sans doute par manque de consignes et de partage de tâches.

N'importe quel acte de management porte en lui une responsabilité, qu'il s'agisse de communiquer, d'évaluer, de déléguer, de décider, de donner des briefings ou des feedbacks, etc.

A-t-on toujours conscience du poids d'une remarque, d'une attitude, d'une fuite ou d'une absence sur des personnes en attente de directives claires et motivantes?

Dans le contexte d'une perte d'emploi, l'enjeu est à ce point important que la notion de responsabilité ne peut vraiment pas être prise à la légère. Elle repousse les limites de sa "bonne" conscience le plus loin possible jusqu'à transmettre le témoin à la personne coachée. Celle-ci comprendra alors que le moment est venu pour se prendre en charge, de développer sa propre stratégie, de passer à l'action et de prendre des décisions. Bref, de prendre ses responsabilités!

Voilà donc pourquoi **Pangloss Intl** a pour défi de garantir le résultat. Voilà pourquoi, plus de 85% de nos candidats ont, sur les deux dernières années retrouvé un emploi ou démarré leur propre activité...un véritable aboutissement d'une mission d'outplacement étant un engagement total du consultant qui rend compte de ses actes... Finalement, la moindre des choses non?



ZOOM RAPIDE

Business

Se sentir responsable et prendre ses responsabilités

Technologie

Où est le temps

Le reclassement dans la pratique

Young Talent for Belgium 45+

Les résultats

We love Brussels



PROGRAMME DÉCLIC INPLACEMENT

Programme de
coaching individuel
- avec possibilité de
combiner avec un
trajet d'outplacement

L'Inplacement **Pangloss Intl** consacre une attention particulière à la mobilité du capital humain au sein de votre société. Il s'envisage lorsque certaines fonctions disparaissent, en cas de disfonctionnement ou lorsqu'une réorientation en interne s'avère nécessaire. L'objectif est d'aider le travailleur à effectuer les démarches nécessaires afin de réorienter sa carrière ou trouver au sein de son environnement professionnel les points d'ancrage nécessaires.

L'Inplacement ouvre la porte à 3 possibilités concrètes:

- Se remettre en selle dans le cadre de la fonction existante.
 - Saisir une nouvelle opportunité au sein de l'organisation.
 - Etre amené à poursuivre sa carrière à l'extérieur de l'organisation.
- Dans ce 3^{ème} cas, l'inplacement est donc suivi par un trajet d'outplacement.

L'ensemble de ce processus se base sur un briefing détaillé donné par les représentants de l'organisation (HR, N+1,..).

Le processus s'inscrit dans le cadre d'une communication claire et transparente avec les parties concernées par le processus, clef de voûte d'un succès.



TECHNOLOGIE

OÙ EST LE TEMPS...?

Pour la première fois depuis longtemps, quelqu'un nous a récemment demandé notre numéro de fax. Nous étions interloqués et alors que nous le cherchions, nous nous sommes posés la question de savoir où était ce fameux fax en plus. Nous nous souvenions l'avoir utilisé au début chez Pangloss Intl mais après... et puis il nous est revenu que la fonctionnalité "fax" avait été intégrée dans la réception des mails et que l'appareil avait rejoint les "floppy disques", la machine à écrire et le magnétoscope VHS dans une de nos caves.. et ce, au plus grand plaisir de nos enfants découvrant ainsi une caverne d'Ali Baba technologique des "eighties".

Quels seront donc les prochains appareils essentiels à notre quotidien du bureau, à faire le chemin vers la cave?

Et... Quid de nos salles de réunions? Ce ne sont pas des éléments technologiques mais des éléments essentiels... pouvons nous imaginer un monde sans nos salles de réunion?

Parfois nous nous surprenons à penser qu'au même titre que les calculatrices, les 33 ou les 45 tours, les salles de réunion seront amenées à disparaître tant la collaboration on-line prend un essor parfois incontrôlable.

Certains n'estimant même plus nécessaire d'être dans la même pièce puisque Skype est là pour nous connecter.

Dans ce contexte de permanente évolution technologique, il devient très difficile de trouver l'équilibre entre la nécessité d'évoluer avec son temps et la volonté d'offrir un service ultra personnalisé passant évidemment par un maximum de "face à face" de qualité.

Pangloss Intl réussit pourtant ce pari peu évident consistant à intégrer une touche technologique à un accompagnement sur mesure.

La plateforme intranet permet aux candidats d'accéder à une multitude d'informations en ligne. Elle donne l'opportunité à nos partenaires d'accéder aux cv's de nos candidats et d'y placer leurs offres d'emploi.

La communauté **Pangloss Intl** sur LinkedIn a pour objectif d'activer les échanges, d'agrandir et d'utiliser son réseau, d'échanger des informations et des conseils de façon très rapide et concrète.

Le CV video a fait son apparition et l'idée d'offrir une tablette configurée aux candidats démarrant leur outplacement est également envisagée.

Tous ces éléments indispensables de nos jours s'inscrivent dans l'approche ultra-personnalisée, comme l'est ce "Pangloss News" que préconise **Pangloss Intl**.

Combiné à ces outils, l'accompagnement individuel n'en prend encore que plus d'importance et reste la fondation essentielle à la réussite de la mission.

LE RECLASSEMENT DANS LA PRATIQUE

Petit résumé des épisodes précédents: alors qu'il ne concernait que les plus de 45 ans qui avaient au moins un an d'ancienneté, le nouveau système de reclassement professionnel étend le critère d'âge. Désormais, tous les salariés bénéficiant d'un délai de préavis d'au moins trente semaines (ancienneté de +/- 9ans) ont droit au reclassement professionnel, un outplacement.

Jusqu'à la fin de 2015, un régime transitoire donnait aux travailleurs le droit de refuser le reclassement et force est de constater alors qu'une grande majorité des salariés renonçaient au reclassement et optaient pour l'argent ayant souvent trop peu conscience du fait que le reclassement accroît leurs possibilités de retrouver du travail. Ceci, d'autant plus que certains salariés se voient donc déduire des montants bien supérieurs à €5.500.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le régime transitoire a disparu, laissant donc planer un flou sur la situation. La législation prévoit que l'employeur peut donc déduire quatre semaines de salaire, que le salarié exploite ou non la possibilité de reclassement mais l'employeur peut également opter pour le

versement de l'intégralité de l'indemnité en offrant "on top" un accompagnement. Comment dès lors poser le bon choix sachant qu'en outre, beaucoup trop de travailleurs ont encore peu conscience de la plus-value que peut leur apporter le reclassement.

Une chose est toutefois certaine; la qualité du reclassement doit être irréprochable! Etant tant décideur qu'influenceur, l'employeur a pour mission de confier le candidat à une organisation qui amènera la personne licenciée à devenir acteur de son changement et qui la guidera afin que son choix devienne un réel investissement pour son avenir.

C'est la philosophie préconisée depuis plus de 25 ans par Pangloss Intl.

TESTIMONIAL CANDIDAT

J'avais déjà eu l'occasion de bénéficier d'un programme d'outplacement.

J'avais donc entamé le programme sans réel enthousiasme; en me disant qu'une aide ne pourrait certainement pas être néfaste mais en craignant la répétition.

J'ai été agréablement surpris par l'approche complètement personnalisée de **Pangloss Intl.** Le rythme et le programme ont été adaptés en fonction de mes besoins et de mon expérience.

Durant le process, je suis passé, comme tout le monde, par différentes phases: combativité, confiance, espoir, découragement, etc.

Le coaching individuel, que je pouvais solliciter à la demande, permet de se reconcentrer sur l'essentiel.

De plus, il engendre plus de créativité dans l'approche et plus d'efficacité dans les actions, d'où le vidéo cv qui a été fait et que pouvez consulter sur le site de **Pangloss Intl.** (www.pangloss.be)

"Tout est discuté, rien n'est imposé", cela me convient parfaitement.

Daniel D.

Statistiques Outplacement 2015



85%

de nos candidats retrouvent un emploi endéans leur période de l'outplacement Pangloss

52 ans

moyenne d'âge de nos candidats



Notre équipe s'agrandit !

C'est avec grand plaisir que nous avons récemment accueilli au sein de notre équipe, deux nouvelles consultantes.



Laetitia Van Wijck et Anita Cooman ont rejoint l'équipe au mois de mars et d'avril.

Découvrez toute l'équipe sur le site de Pangloss: www.pangloss.be

TESTIMONIAL SOCIÉTÉ

Cela fait plusieurs années que nous participons au salon Talent for Belgium de **Pangloss Intl.**

Ce que nous apprécions c'est que ce salon évolue en fonction des habitudes du marché et des candidats juniors et seniors.

De plus, le fait que **Pangloss Intl.** offre un gros travail en amont du salon (inscription des candidats, révision de la qualité des CV, orientation des candidats vers les sociétés) nous assure de rencontrer des candidats intéressants et de qualité.

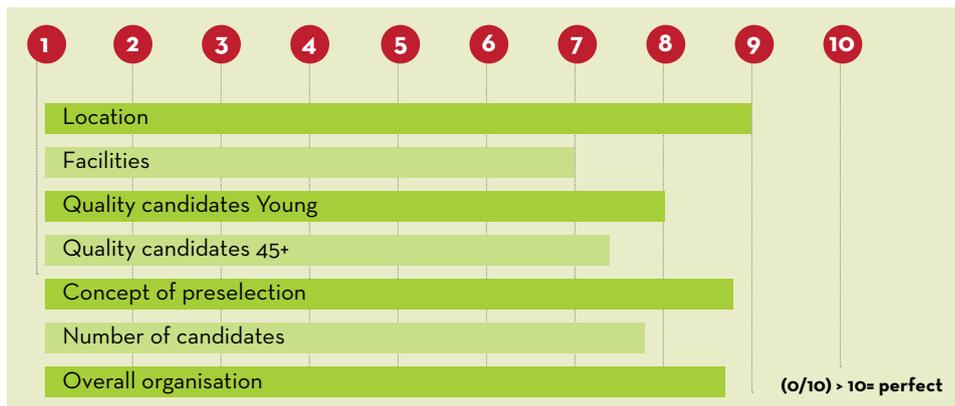
A côté de l'aspect purement recrutement, nous sommes également très satisfaits quant à l'organisation générale de ces salons ainsi que de la disponibilité des membres de **Pangloss Intl.** pour faire de cette journée une réussite et un moment agréable en compagnie des candidats.

Magali Van Droogenbroeck
Benelux Recruitment



Résultats

Young Talent for Belgium 45+



Candidates Young Talent	Talent Candidates 45+	
486	863	Registered candidates via extended attraction campaign
264	311	Preselected & invited candidates
169	227	Confirmed candidates
106	178	Present candidates
31%	23%	Interviews with companies after the event
33%	17%	Signed contract

TESTIMONIAL CANDIDAT

Via LinkedIn, j'ai eu vent d'un Forum de recrutement, organisé par **Pangloss Intl.**, unique en Belgique et consacré aux personnes de plus de 45ans. Après avoir été sélectionné et invité, j'ai eu l'opportunité de participer au Forum ce qui m'a permis de présenter mon projet professionnel aux représentants de plusieurs sociétés participantes. Grâce aux entretiens en face à face, aux présentations d'entreprise, j'ai même décroché après le forum un entretien auprès d'une société rencontrée. J'ai aussi eu la chance d'être l'heureux gagnant d'un tirage au sort organisé le jour du Forum par **Pangloss Intl.** J'ai ainsi gagné 2h gratuites de coaching de carrière. J'ai bien entendu saisi cette opportunité et grâce à ce coaching et au réseau de **Pangloss Intl.**, j'ai maintenant signé un nouveau contrat de travail !

Bernard F.

BRUXELLES EST...

... pour beaucoup une ville pleine de contrastes et de contradictions. Ville maîtresse pour l'Europe mais à côté de cela, lieu d'accueil pour personnes ordinaires et moins ordinaires.

Bruxelles est également un réel mélange; mélange de "HQ Europe" d'un grand nombre de grandes sociétés, de PME et de petits indépendants. Pour beaucoup Bruxelles est également un obstacle; on n'y parvient au centre que difficilement vu le trafic, on y parle des dizaines de langues différentes alors que nous remarquons ces dernières années que la méconnaissance du néerlandais en Région francophone et du français en Région néerlandophone constitue un réel frein lors d'une recherche d'emploi à Bruxelles.

Bruxelles est également le 22 mars 2016... une date qui restera à tout jamais gravée dans nos mémoires. Pour ceux qui vivent Bruxelles au quotidien, il y aura toujours un "avant" et un "après". Pour les autres, le risque d'associer Bruxelles à terreur, échec et "jongleries politiques" s'accroîtra de jour en jour.

Outre l'impact économique gigantesque qu'auront eu ces terribles événements, il est indéniable que la marque Bruxelles aura également été sérieusement endommagée.

Cela touche aussi directement la problématique de l'employabilité. L'être est touché, son "branding", sa confiance, sa vision de l'avenir sont atteints.

Ceci nous ramène à l'essence même de l'outplacement; s'arrêter sur son passé, sur ce qu'il s'est passé et tâcher d'en tirer les meilleures leçons possibles; considérer et analyser la situation actuelle en se basant sur son expérience, ses connaissances, ses ambitions; et mettre en place et dérouler un plan d'action car quoiqu'il arrive, la vie doit continuer...

