

Right Management

Leader mondial de la transition de carrière
et du conseil en Ressources Humaines

Dossier de presse



Novembre 2007

Sommaire

<i>Editorial</i>		
Le cycle du capital humain et les organisations		3
<i>L'offre de Right Management</i>		
Des solutions pour accompagner la dimension humaine du changement		4
<i>Les pôles d'activités</i>		
L'évaluation : gérer les talents		5
Le développement du leadership, pour consolider l'efficacité des collaborateurs		6
L'alignement stratégique, au cœur de la réussite du changement		7
L'orientation et la transition de carrière : accompagner la mobilité		8
<i>La société</i>		
Right Management : Leader mondial de la transition de carrière et du conseil en Ressources Humaines		12
<i>Le cas Schering</i>		
Enjeux et conditions de succès de l'accompagnement social d'une réorganisation industrielle		13

Le cycle du capital humain et les organisations

« Evaluation, Développement, Alignement stratégique, Orientation et transition : l'offre de Right Management s'articule autour de la notion de cycle de vie du capital humain. Elle s'enrichit en permanence afin de répondre toujours plus efficacement aux besoins en perpétuelle évolution des entreprises et des personnes. C'est ainsi que Right Management vient de lancer une nouvelle solution d'outplacement individuel, RightChoice™, qui instaure une nouvelle référence d'excellence en matière de services de transition de carrière individuelle.

Au final, nous proposons une offre de services qui accompagne l'entreprise et ses Hommes dans tous les enjeux de changement qui conditionnent la performance.

Comment insuffler de la mobilité, de l'énergie positive, de manière humainement et socialement responsable ? Cette gestion habile du changement est l'une des clés de la réussite des organisations. Right Management, grâce à l'expertise de plus de 180 consultants en France, est à même d'accompagner cette dimension humaine du changement.

Le développement du capital humain : cet enjeu, bien qu'essentiel, est encore très largement sous-estimé par les organisations. Chez Right Management, nous contribuons à le faire connaître et à relever les défis qu'il soulève. En effet, nous sommes convaincus que lorsque viendra la pleine conscience de cet enjeu grâce à sa meilleure maîtrise, ce sera une véritable révolution des ressources humaines et une révolution humaine des organisations. Et les entreprises feront, sans aucun doute, un bond considérable. »

Laurence Monnet-Vernier
Directeur Général

Des solutions pour accompagner la dimension humaine du changement

En réponse aux attentes du marché des ressources humaines, l'offre de Right Management se décline autour de quatre pôles d'activités, qui représentent autant d'étapes dans le cycle de vie du capital humain :



Le cycle de vie du capital humain

1. Le pôle « **Evaluation** » (Assessment) regroupe toutes les démarches qui permettent de détecter et d'apprécier des potentiels, de mener des assessments individuels ou collectifs, de bâtir des référentiels de compétences. L'objectif est de permettre à l'entreprise, par l'évaluation de candidats externes ou de collaborateurs internes, de s'assurer qu'elle prend les bonnes décisions en matière de recrutement ou de gestion de carrière.

2. La phase de « **Développement** » rassemble l'ensemble des prestations qui permettent de développer les compétences des collaborateurs et leur efficacité professionnelle : développement du leadership pour les managers, coaching et accompagnement pour les leaders,...

Cette phase comprend aussi l'identification puis le développement des hauts potentiels.

3. La vocation des missions du pôle « **Alignement stratégique** » est d'aider les collaborateurs, dans des périodes de changement, à faire le lien entre leur contribution opérationnelle et les enjeux stratégiques de l'organisation, grâce à des démarches d'alignement et de contribution des collaborateurs à la stratégie, d'accompagnement du changement, etc.

4. Enfin, la dimension « **Orientations et transitions** » comprend le conseil et l'accompagnement des personnes en orientation et en transition de carrière. Il s'agit d'accompagner l'entreprise et les collaborateurs dans le cadre de mobilités professionnelles internes ou externes : gestion des compétences et de la mobilité professionnelle, bilans de compétences, outplacement individuel, accompagnement des restructurations, reclassement...

Du recrutement d'un collaborateur jusqu'au moment où, potentiellement, il va quitter l'entreprise et se repositionner, Right Management propose ainsi une offre de services complète. Celle-ci accompagne l'entreprise et les hommes dans tous les enjeux humains liés au changement et à la performance de l'entreprise.

L'évaluation : gérer les talents

Elaborée sur mesure selon le contexte et la culture de l'entreprise, l'évaluation – ou assessment – consiste à observer les comportements des personnes, seules ou en groupe, dans des mises en situations très proches des futurs postes ou des capacités à détecter.

Les activités d'évaluation permettent aux entreprises de :

- *Diagnostiquer* pour recruter des candidats ayant les capacités pour maîtriser immédiatement un poste cible.
- *Valoriser des potentiels* pour identifier les collaborateurs dont les capacités permettent promotion, mutation, réorientation à court et moyen terme.
- *Développer des potentiels* afin de préciser et de décliner, dans le cadre d'une prise de fonction, un plan de développement concret à mettre en œuvre.

Le pôle « Evaluation » en chiffres

- 12 consultants + les bureaux en région
- Plus de 200 missions par an

La réussite de l'évaluation repose sur trois facteurs clés : positionner les personnes dans l'environnement qui sera le leur, assurer une évaluation objective (chaque personne est ainsi évaluée par plusieurs consultants) et multiplier les critères d'évaluation pertinents en fonction de la culture de l'entreprise.

Le déroulement de l'assessment chez Right Management

▪ *En amont* : la définition du référentiel de compétences comportementales, en étroite collaboration avec l'entreprise. Il permet de mesurer l'adéquation entre les profils évalués et les exigences du poste.

▪ *Pendant l'assessment* : la mise en situation

La personne (ou le groupe) est évaluée sur la gestion des enjeux humains, organisationnels et de marché proches de ses réalités professionnelles futures. Une démarche approfondie d'évaluation peut être engagée : questionnaire de personnalité, évaluation 360°, jeux de rôle interactifs,...

▪ *En aval* : la restitution d'une synthèse à l'entreprise et au candidat, lors d'entretiens en face à face.

Pour l'entreprise, l'assessment s'impose comme le moyen efficace d'affiner et d'assurer ses choix en terme de recrutement ou de gestion de carrière.

Deux questions à Corinne Aubert, Directeur du pôle « Evaluation »

Pour les candidats, ces démarches génèrent-elles aussi une valeur ajoutée ?

« Absolument, car l'assessment s'appuie sur l'observation de mises en situations réelles. Il permet donc au candidat de mieux appréhender une fonction, de comprendre ses points forts et ses axes de progression mais aussi les décisions RH de l'entreprise, car elles sont alors justifiées de façon factuelle. »

Est-il possible de faire de l'assessment de manière globale pour une entreprise internationale ?

« Oui ; c'est d'ailleurs un type de prestation que nous réalisons régulièrement. Nous sommes en mesure, grâce à notre présence dans 42 pays et à l'homogénéité des pratiques, d'organiser rapidement et efficacement des sessions d'assessment à l'échelle internationale. »

Le développement du leadership, pour consolider l'efficacité des collaborateurs

L'activité de développement du leadership regroupe toutes les missions qui permettent de développer les compétences, les savoir-faire et donc l'efficacité des collaborateurs qui sont pressentis pour évoluer à des postes clés au sein de l'entreprise.

Les missions de développement sont aujourd'hui d'autant plus stratégiques qu'une [crise majeure du leadership](#) est en train d'émerger au sein de nombreuses organisations : une décennie de réduction des effectifs et de fusions a entraîné la suppression de pans entiers de l'organisation.

Face à cette situation, Right Management propose plusieurs types de prestations :

Le pôle « Développement du leadership » en quelques chiffres

- 10 consultants + les bureaux en région
- Environ 30 projets gérés par an dont 40 % à l'international

▪ **Le coaching de leaders** : il s'agit d'accompagner une personne dans l'action pour lui permettre d'améliorer sa performance dans son système professionnel en partant de « là où elle en est » et en misant sur son potentiel.

C'est un [travail de développement professionnel](#) efficace quand le problème est bien posé, quand la personne concernée est volontaire, quand sa hiérarchie croit en elle pour franchir un cap et quand des règles de confidentialité sont posées et respectées.

Right Management travaille plus spécialement sur trois catégories de leaders :

- [les leaders en développement](#) : en poste, ils doivent améliorer l'efficacité de leur leadership, ou, récemment promus, ils doivent développer de nouvelles compétences.
- [les leaders « émergents »](#) : ces leaders récents, repérés pour leur haut potentiel et promis à des postes plus importants, sont identifiés comme les leaders de demain.
- [les leaders stratégiques](#) : ce sont les cadres dirigeants responsables de la vision et de la stratégie de l'entreprise.

▪ **Les programmes de développement du leadership** : conçus en partenariat avec les entreprises, ils visent à enrichir les compétences individuelles (gestion des conflits, définition d'objectifs, prise de décision...) et collectives (déploiement des équipes).

▪ **L'identification et le développement des hauts potentiels** : son but est de repérer les collaborateurs à haut potentiel et de développer leurs compétences, puis de les fidéliser afin de garantir un réservoir pour les postes clés.

Question à Corinne Aubert, Directeur du pôle « Développement du leadership »

Dans quel contexte les entreprises ressentent-elles le besoin d'avoir recours au développement du leadership ?

« De nombreuses études démontrent qu'entre deux collaborateurs, à fonction égale et avec le même niveau de compétence, le niveau d'engagement fait une différence considérable : selon qu'il n'est pas du tout ou très fortement engagé au service de l'entreprise, la différence de productivité varie non pas de 20 ou 30 %, mais de 220 % ! Cela devrait faire prendre conscience aux décideurs, qu'en choisissant d'avoir recours au développement de leurs collaborateurs, ce n'est pas seulement à leur épanouissement au sein de l'entreprise qu'ils travaillent mais tout simplement à la productivité et à l'efficacité des collaborateurs. De plus, de telles démarches permettent de motiver et fidéliser les collaborateurs clés, au-delà des leviers salariaux et de promotion. Cet argument est d'autant plus percutant sur les secteurs qui connaissent une vraie guerre des talents. »

L'alignement stratégique, au cœur de la réussite du changement

Les missions du pôle « [Alignement stratégique](#) » interviennent particulièrement dans des contextes où les entreprises vivent des transformations très significatives : évolutions stratégiques majeures, changement d'organisation, forte croissance ou, au contraire, baisse de l'activité, fusion, acquisition,...

Leur vocation est d'aider les collaborateurs à faire le lien entre leur contribution opérationnelle et les enjeux stratégiques de l'organisation.

Adhésion et motivation mais aussi performance économique sont ainsi renforcées.

Le succès des projets de l'entreprise est en effet lié à l'efficacité des interactions humaines, tout particulièrement dans un contexte de changement. Adopter de nouveaux comportements, apprendre de nouvelles pratiques : si les leaders ne sont pas porteurs de la stratégie de l'entreprise, le changement aura du mal à être mis en œuvre à tous les niveaux.

Comme le souligne Anne Boussaingault, Directeur du pôle « [Alignement stratégique](#) » :

« Si de nombreuses fusions et acquisitions n'apportent pas tous les résultats escomptés au départ, cela provient rarement d'une erreur de stratégie ou d'organisation.

Il s'agit la plupart du temps d'un déficit de l'accompagnement du changement qui ne permet de recueillir ni l'engagement attendu de la part des collaborateurs, ni leur adhésion au projet. Si les collaborateurs ne disposent pas d'une vision suffisamment claire des priorités qu'ils doivent se fixer et de la contribution qu'ils doivent apporter, ceux-ci ne peuvent s'approprier le projet. Ils ne sauraient donc être les acteurs et encore moins les artisans de la conduite du changement. »

Ainsi, mettre en cohérence les aptitudes du leader avec la stratégie de l'entreprise est essentiel, notamment lorsque l'entreprise vit des transformations très significatives.

Alignement et contribution des collaborateurs à la stratégie, accompagnement du changement, etc. : Right Management propose des solutions permettant d'optimiser la performance des organisations et de [faire du capital humain le moteur de la réussite de l'entreprise dans des périodes de changements](#) organisationnels, de restructurations, de fusions-acquisitions.

L'orientation et la transition de carrière : accompagner la mobilité

Le pôle « Orientation et transition de carrière » regroupe les démarches destinées à accompagner l'entreprise et les collaborateurs dans le cadre de mobilités internes ou externes :

- **Le conseil aux entreprises** sur la mise en place de politiques de gestion des compétences et du capital humain dans l'entreprise. Right Management bâtit une solution personnalisée en fonction de chaque entreprise.
- **La dimension d'accompagnement des personnes** en orientation et transition de carrière. Right Management accompagne la transition de carrière individuelle et collective de toutes les populations de l'entreprise, du personnel non cadre jusqu'au cadre dirigeant.

L'outplacement : lancement d'une nouvelle offre de référence, RightChoice™

Leader mondial de la transition de carrière, Right Management vient de lancer RightChoice™, une nouvelle offre d'outplacement individuel, qui élève considérablement le niveau d'exigence dans ce domaine.

Le pôle « Orientation et transition de carrière » en quelques chiffres

- 30 consultants + les bureaux en région
- Près de 800 missions d'outplacement individuel par an

Fruit de la recherche de Right Management et construite à partir d'une analyse approfondie du marché, RightChoice™ répond aux nouvelles attentes des entreprises et des personnes en transition :

- *Les entreprises sont aujourd'hui à la recherche de responsabilité face aux résultats et de mesures de performance. Compte tenu des différences de générations, de façon de travailler et d'expérience en matière de technologies parmi les collaborateurs en transition, elles attendent également un choix plus important.*

- *Quant aux personnes accompagnées, leur satisfaction concernant leur outplacement dépend principalement de deux critères : une orientation de carrière individualisée menée par un consultant dédié et l'accès à des services qualitatifs et des outils interactifs leur permettant de développer des contacts humains et d'obtenir rapidement des informations sur le marché.*

Ce sont les conclusions d'une vaste enquête de satisfaction, menée par Right Management auprès de plus de 21.000 personnes en transition dans 19 pays¹.

Right Management a ainsi conçu sa nouvelle offre d'outplacement individuel afin que l'ensemble de ces facteurs cruciaux atteignent un niveau d'excellence inégalé.

RightChoice™, c'est :

- **Un accompagnement personnalisé** assuré par des Consultants experts en Transition de Carrière et des Consultants chargés des Relations avec les Entreprises.
- **Une grande diversité de moyens** innovants et interactifs au service de l'accompagnement des personnes en transition.
- **La liberté** pour la personne accompagnée de choisir de quelle manière elle souhaite utiliser les services.

¹ Enquête menée en 2007 pour Right Management par l'International Communications Research

- *Un engagement de repositionnement professionnel plus rapide, à travers notamment des mises en relation avec le marché et des réseaux.*
- **Un engagement de maintenir des services, des contacts continus et des liens jusqu'à la réussite de la transition de carrière** des personnes accompagnées.
- *Une collaboration forte avec les entreprises afin de les aider à assumer pleinement leur responsabilité sociale.*
- *Une performance mesurée et validée constamment par des études de satisfaction mondiales.*

RightChoice™ instaure ainsi une nouvelle référence d'excellence en matière de services d'outplacement individuel.

Un accompagnement spécifique pour les cadres dirigeants

La transition de carrière des cadres dirigeants constitue un marché de niche, sur lequel Right Management occupe une place reconnue et historique. La France représente 80 % de l'activité européenne du cabinet sur ce marché.

Deux questions à Francis Binoche, Consultant en transition de carrière dirigeant

L'accompagnement que vous menez n'est pas un accompagnement comme les autres ; qu'est-ce qui fait la différence ?

« - *Un besoin de comprendre très vite le niveau d'exigence, qui est très varié. Nous avons des dirigeants qui veulent se repositionner comme dirigeants, d'autres comme repreneurs ou créateurs d'entreprise,...*
 - *Une écoute active pour répondre à ces exigences spécifiques et développer des outils propres à chacun des dirigeants accompagnés.*
 - *Le troisième, c'est l'étroitesse du marché. Il faut avant tout partir de la personne et trouver les bonnes opportunités, dans des marchés qui s'étendent entre New York, Londres, Paris, Francfort,...*

Tout l'enjeu du consultant en transition est de réussir à se positionner en réel coach capable d'accompagner le dirigeant dans la mise en lumière de ses qualités professionnelles mais surtout personnelles. »

Qu'est-ce qui fait l'efficacité de votre dispositif ?

« *La réussite du repositionnement professionnel des dirigeants que nous accompagnons s'appuie sur deux facteurs clés :*
 - *La dynamique de travail du binôme dirigeant/consultant et l'énergie qu'il produit.*
 - *La mise en place d'une méthode adaptée au profil du dirigeant et à son marché. »*

Un département dédié aux futurs entrepreneurs

Ce département accompagne ceux qui souhaitent créer ou reprendre une entreprise, soit 10 % environ des candidats en transition de carrière.

Les consultants dédiés du département sont des spécialistes du changement de vie. Ils mettent en œuvre une démarche qui prend en compte à la fois l'homme et l'entreprise. La méthodologie utilisée permet de valider la motivation et le potentiel des candidats à répondre à cette évolution radicale qu'est la création d'entreprise. Pour leur permettre ensuite de mener à bien le projet de création en lui-même, de diriger l'entreprise et la pérenniser.

Accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre d'une démarche GPEC

Loin des recettes et des réponses stéréotypées qui accompagnent l'historique d'un tel concept, Right Management accompagne les entreprises dans la mise en œuvre d'accords et de projets de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en s'appuyant sur deux principes fondamentaux : le pragmatisme et l'efficacité des solutions préconisées.

La GPEC est avant tout une démarche d'ingénierie des Ressources Humaines qui a pour vocation la mise en œuvre de politiques et d'actions destinées à :

- *Réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise tant sur le plan des compétences que des effectifs. Il s'agit d'élaborer des projections d'évolutions de l'entreprise, qui permettent de construire des scénarios d'adaptation...*
- *Développer « le capital humain » comme un enjeu déterminant de compétitivité. Il s'agit d'établir le modèle de compétences porteur de la stratégie et les compétences distinctives qui feront la différence.*

Les champs d'intervention « GPEC » de Right Management sont les suivants :



Accompagner les transitions : fusions, restructurations, redéploiements

Faire face à une baisse significative de l'activité, réussir le transfert des salariés d'un site à un autre, acquérir une entreprise et rationaliser pour se rapprocher des clients : les enjeux d'un redéploiement sont complexes.

Le cadre réglementaire, l'influence des partenaires sociaux et les enjeux d'image et de responsabilité sociale, imposent aux entreprises de gérer leurs redéploiements sans la moindre fausse note. Right Management intervient dès la phase amont d'analyse des risques et des enjeux du projet de redéploiement afin de construire une ingénierie adaptée et de créer les conditions indispensables à la réussite du projet.

Comme le souligne Paulo Lopes, Directeur du pôle « Orientation et transition de carrière » :

« Aujourd'hui, ce type d'activités s'est fortement complexifié et les enjeux sont très forts, liés à la pression du corps social, des institutions, du cadre politique, et au phénomène de désindustrialisation, ajouté aux nombreuses fusions-acquisitions. Cela signifie que les missions de redéploiement se font toujours dans un contexte difficile avec une forte technicité liée au cadre juridique, à la communication, à l'ingénierie : nous sommes souvent confrontés à des populations différentes, avec des ingénieurs très diplômés, aussi bien que des ouvriers avec 30 ans d'ancienneté. Les problématiques sont donc extrêmement variées. Le facteur clé de succès pour un cabinet aujourd'hui, c'est d'avoir une palette d'expertise qui permette de manager un projet de A à Z : conception de l'ingénierie, accompagnement du projet et réalisation d'un processus d'accompagnement. »

L'accompagnement proposé par Right Management en matière de redéploiement est ainsi très complet :

▪ **Le conseil en ingénierie sociale**

- Définition de la stratégie d'accompagnement du projet de redéploiement.
- Elaboration du dispositif et des mesures d'accompagnement.
- Co-construction et rédaction des dossiers légaux.
- Conseil en gestion des relations sociales.
- Accompagnement à la présentation et à la négociation du projet.

▪ **La gestion de l'impact économique et social des restructurations** : ré-industrialisation, dynamisation de territoire, recherche de repreneurs.

▪ **Le diagnostic territorial et social** : étude de bassin d'emploi, étude sectorielle et étude d'employabilité pour mesurer l'impact d'un PSE et identifier les solutions à mettre en oeuvre.

▪ **La communication interne et externe**, pour sécuriser le déroulement du projet, préserver l'image de l'entreprise, favoriser la compréhension et l'adhésion.

▪ **L'orientation et l'accompagnement des salariés** pour permettre à chaque personne accompagnée de définir un projet réaliste et de mener efficacement sa démarche de transition professionnelle.

Right Management : Leader mondial de la transition de carrière et du conseil en Ressources Humaines

Filiale indépendante de Manpower, Right Management, dont le siège est à Philadelphie aux Etats-Unis, offre une gamme complète de services en transition de carrière et accompagne ses clients, afin de les aider à concevoir des solutions personnalisées pour améliorer la performance organisationnelle, le développement du leadership et la gestion des talents. Right Management allie une expérience internationale à une connaissance approfondie du tissu économique local.

La force d'un réseau local

Le cabinet est présent dans toute la France à travers 17 bureaux. Le réseau bénéficie d'un ancrage fort, ancien, dans l'économie régionale.

Cette implantation assure une parfaite connaissance des acteurs locaux (associations interprofessionnelles, cabinets de recrutement, sociétés d'intérim, avocats d'affaires...), atout essentiel pour l'efficacité de missions d'outplacement et de conseil au niveau local et national : 90 % des clients des bureaux régionaux de Right Management sont des PME, entreprises locales mais aussi filiales ou directions régionales de grands groupes.



Right Management est ainsi le premier cabinet français à proposer une offre de services qui accompagnent l'entreprise et ses talents dans tous les enjeux humains liés au changement et à la performance de l'entreprise.

Une continuité de services dans 42 pays

Le développement d'un groupe international, en raison de ses différentes implantations, nécessite des prestations homogènes. Right Management est présent dans 42 pays, avec 300 bureaux en Europe, Asie, Amérique du Nord et Amérique latine : 98 % du réseau international est intégré, ce qui garantit une continuité de service dans le monde entier. Cette force d'action internationale offre aussi la possibilité, pour les candidats en transition de carrière qui le désirent, de partir à l'étranger poursuivre leur parcours professionnel.

Right Management en bref

Date de création : 1980

En France :

220 salariés

17 bureaux

Plus de 2000 entreprises clientes

18000 personnes accompagnées

26 millions d'euros de chiffre d'affaires

Une implantation internationale :

2500 salariés

300 bureaux dans 42 pays

406 millions de dollars de chiffre d'affaires

Membre du Syntec—conseil en

évolution professionnelle

Membre du Syntec—conseil en

management

Enjeux et conditions de succès de l'accompagnement social d'une réorganisation industrielle

Right Management a accompagné la réorganisation industrielle du site Schering situé à Lys Lez Lannoy près de Lille, annoncée en janvier 2005.

Cette collaboration a permis des résultats exceptionnels : grâce à la création d'une cellule de reclassement innovante, 95 % des personnes bénéficiant du Contrat de Transition Professionnelle Schering², ont retrouvé un emploi.

Contexte

En mars 2005, Schering annonce la réorganisation industrielle de son site de Lys Lez Lannoy dans le Nord de la France.

Malgré de bons résultats économiques, le groupe fait face à des problèmes industriels liés à des perspectives de production en baisse. En effet, le segment de marché sur lequel Schering exerce son savoir-faire, est en pleine mutation en raison :

- *d'une part de l'arrivée des génériques, c'est-à-dire des copies de ses produits dans le domaine de la contraception orale ;*
- *d'autre part, d'un fort ralentissement des prescriptions de traitements hormonaux substitutifs de la ménopause, controversés à la suite de la parution d'une étude américaine.*

Face à cette situation, la Direction décide de réagir immédiatement en trouvant un repreneur pharmaceutique pour le site et en mettant en place une cellule de reclassement visant un accompagnement professionnel des salariés.

Son souhait : leur permettre de bénéficier de **tous les moyens nécessaires à la réussite de leur reconversion ou transition professionnelle**, tout en maintenant des relations contractuelles afin de leur donner du temps pour mettre en œuvre un projet.

Les différentes étapes de l'accompagnement

1^{ère} étape : Création d'une structure d'accueil interne : **l'Espace Conseil**

- Plus de 100 personnes prennent contact au cours du 2^{ème} semestre 2005.
- Les plus fortes demandes : le bilan de compétences et la VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience).

2^{ème} étape : Ouverture du **Point Info Mobilité** permettant aux personnes de rencontrer les consultants pour se positionner, connaître le marché et avoir une vraie réflexion et une vraie projection sur leur avenir.

- 1^{er} rendez-vous : présentation d'un projet prédéfini et évaluation des différentes options.
- 2^{ème} rendez-vous : définition des orientations et prise de décision.

3^{ème} étape : Mise en place de la **Commission de Suivi**.

- Composition : membres du Comité d'Entreprise, Directeur des Ressources Humaines, représentants de Right Management, représentant de la DDTEFP.

² Le Contrat de Transition Professionnelle Schering s'adresse à tous les salariés qui se verraient contraints de quitter l'entreprise suite à la reprise du site de Lys Lez Lannoy.

- Rôle : évaluation du dossier par rapport à son réalisme, à l'orientation choisie, à la motivation, puis validation des projets en fonction de ces critères.

Une cinquantaine de personnes bénéficient alors du dispositif, dont 14 pour mesures d'âge (plus de 56 ans).

La Commission de Suivi accepte 39 dossiers motivés et les salariés sont ainsi prêts à signer une Convention de Départ Volontaire et un **Contrat de Transition Professionnelle Schering**.

Schering Mobilité : la réussite d'une cellule de reclassement innovante

Le Contrat de Transition Professionnelle Schering ainsi mis en place relève d'une formule novatrice car elle est basée sur la dispense d'activité rémunérée pour le collaborateur qui souhaite, dans le cadre de son reclassement externe, être accompagné dans la construction de son nouvel avenir professionnel.

Les personnes bénéficiant de ce contrat conservent une activité salariée ; en contrepartie, elles viennent quotidiennement travailler à la recherche active d'une nouvelle situation professionnelle. De plus, tous les moyens sont mis à leur disposition : soutien d'une équipe de consultants, aides financières à la formation et locaux adaptés proches du site.

Ce rythme leur permet de rester dans une dynamique favorable à leur reconversion. Les résultats sont très positifs : sur les 35 personnes en contrat, **95 % ont retrouvé un emploi dont un tiers ont créé leur propre emploi**.

Right Management, un accompagnement pointu et personnalisé

Tout au long de ce processus, une équipe de consultants Right Management est intervenue aux côtés de Schering pour proposer un accompagnement complet et individualisé à chaque salarié.

L'objectif : établir un bilan de compétences pour permettre à chacun d'orienter ses projets pour l'avenir, en tenant compte des réalités du marché.

Comme l'explique Isabelle Deramecourt, Directeur du bureau Right Management de Lille :

« La vision novatrice de la Direction nous a permis de travailler différemment. Nos consultants ont, dans un premier temps, rencontré les salariés pour leur permettre d'avoir une véritable projection sur leur avenir.

Ce premier contact est une occasion de présenter un projet réfléchi. Puis vient le temps des choix, et c'est là que l'expertise de nos consultants prend toute son importance car ils vont valider la faisabilité du projet. »