

# Offboarding : et si vous soigniez le départ de vos collaborateur·rice·s autant que leur arrivée ?

*Pour s'adapter à la conjoncture difficile du marché de l'emploi, Ignition Program, startup spécialisée dans le recrutement, propose désormais aux entreprises de les accompagner dans leurs procédures d'offboarding et d'outplacement.*

Temps de lecture : minute

---

5 août 2020

Qui dit crise économique dit souvent licenciement. Un certain nombre d'entreprises en ont déjà fait les frais comme AirBnB qui a déjà "remercié" 1900 employés, Uber 3000 et son concurrent Lyft 1000 depuis le début du confinement. La France n'échappe pas à la règle. *"Même des startups affichant une récente levée de fonds et une croissance importante, ont déjà mis en place des plans de rupture conventionnelle"* , explique Benjamin Rieu, Head of business development chez Ignition Program. Et la situation pourrait empirer si la reprise reste molle. Une étude réalisée début mai par la startup StaffMe, auprès de 145 dirigeant·e·s, révèle que 22% des entreprises envisagent de licencier du personnel, à hauteur de 20% en moyenne.

Si la séparation de collaborateurs ou de collaboratrices fait partie du cycle de vie de l'entreprise, il ne faut pas négliger l'orchestration de leur offboarding ou "débarquement". *"L'écosystème des startups est petit et les avis sur une entreprise circulent vite"* , reconnaît Benjamin Rieu. Soigner le départ de ses futur·e·s (ex)salarié·e·s est primordial pour

*“sauver sa marque employeur”* , éviter d’être blacklisté par d’autres talents et conserver la motivation des salarié·e·s qui restent. Le souvenir d’Uber licenciant 3000 employé·e·s par Zoom en à peine quelques minutes est encore dans tous les esprits.

## Offboarding, outplacement : quels choix pour l’entreprise?

À partir de dix salariés virés, les entreprises sont obligées de réaliser un plan de départ. Deux solutions s’offrent alors à elles : l’offboarding et l’outplacement. Mais de quoi parle t-on exactement ? N'allez pas croire que l’offboarding se limite à offrir une carte de remerciement et une boîte de chocolats à un·e salarié·e sur le départ ! Il s’agit de l’aider à construire et se projeter dans son prochain projet professionnel pendant qu’il·elle est encore en poste ou juste après son départ. L'entreprise lui offre la possibilité de se former et de se faire coacher.

L’outplacement, lui, consiste à replacer le collaborateur ou la collaboratrice pour qu’ils ou elles évitent une phase de chômage déprimante et angoissante. L’opération est généralement orchestrée par un cabinet de ressources humaines, ce qui fait rapidement grimper la note de la prestation.



À lire aussi

Miser sur l'onboarding, une stratégie gagnante pour optimiser l'expérience collaborateur

Ces deux procédures permettent à la fois d'accompagner les salarié·e·s dans leur future aventure mais aussi de montrer que *"leur entreprise a fait le maximum pour faciliter ces départs"*, explique Benjamin Rieu. Cela peut même renforcer l'implication des collaborateurs et des collaboratrices qui restent. Un départ peut être considéré comme réussi s'il *"se passe en bons termes avec les salariés qui partent et qu'il ne démotive pas ceux qui restent"*, conclut Benjamin Rieu.

## Un accompagnement qui nécessite du temps

Devant l'affluence de candidat·e·s effrayé·e·s à l'idée d'être renvoyé·e·s à cause des conséquences du Covid-19, Ignition Program a décidé d'approcher les services RH et les CSE des entreprises pour les aider à mieux accompagner le départ de leurs collaborateur·rice·s. La startup

propose à des salarié·e·s parfois fragilisé·e·s de se relancer grâce à un parcours en trois étapes. Testé pendant deux ans en B2C, il sera désormais proposé en B2B.

Au cours des deux premiers jours, les participant·e·s travaillent en petit groupe d'une dizaine de personnes. Après une phase d'introspection pour (re)découvrir leurs aspirations profondes, chaque membre travaille sur l'adaptation de son profil aux attentes des recruteurs. Suit alors une période de coaching individuel de plusieurs mois. Au cours de cette dernière phase, des simulations (entretiens et négociations de salaire) sont organisées. Ce coaching peut se poursuivre jusqu'à l'entrée du salarié dans l'entreprise.

*“Notre but est de faire en sorte que l’outplacement se passe aussi bien pour ceux qui partent que pour ceux qui restent”* , indique Benjamin Rieu. En parallèle de l’accompagnement fourni aux salarié·e·s, Ignition Program mentore aussi *“les managers et les pôles des ressources humaines qui restent et qui doivent re-mobiliser leurs équipes”* .

Longtemps délaissés des startups en raison de son coût, l’offboarding et l’outplacement pourraient bien prendre de l’ampleur avec la crise. Dans ce contexte d’incertitude, soigner sa marque employeur est essentiel pour les entreprises, surtout si elles espèrent recruter rapidement.