

¿QUE ES EL OUTPLACEMENT?

Ponencia presentada por D. Fernando de Salas Presidente de ANEPRE, Asociación Nacional de Empresas Privadas de Recolocación y Empleo, en el XII Foro Socio-Laboral de la Fundación San Prudencio

Definición del Outplacement:

La palabra Outplacement es un vocablo inglés que podría traducirse al castellano como “**Recolocación externa**”.

Se compone de los vocablos “**Out**”, exterior, externo, fuera y “**Placement**” colocación, recolocación.

El conjunto de ambos vocablos significa, por tanto, “Colocación fuera”, colocación exterior, o **recolocación externa**, como es mejor entendido en Castellano el hecho de conseguir que alguien que trabaja en su empresa se recolocque en otra.

Historia del Outplacement:

Para mejor comprender el Outplacement, su sentido y su evolución, es conveniente hacer un poco de Historia.

En el ámbito de los Recursos Humanos el Outplacement o Recolocación externa se empezó a utilizar en los Estados Unidos en los años setenta como una eficaz herramienta de Gestión de Recursos Humanos y de Responsabilidad Social Corporativa.

Los primeros en proporcionar estos servicios en Estados Unidos fueron *Headhunters* o Cazatalentos, que reconvirtieron su actividad a esta nueva modalidad de “*búsqueda Inversa*” a petición de grandes Corporaciones, clientes suyos.

A la vista de los buenos resultados obtenidos y de la creciente demanda de estos servicios, algunos de estos *Headhunters* reconvertidos a *Outplacers* empezaron a recopilar en Manuales la metodología que utilizaban.

Sobre esa base, pensaron en expandir su actividad por los cinco continentes a través de oficinas propias y de Licencias de uso de su metodología, otorgadas a Consultorías de Recursos Humanos ya existentes en diversas áreas geográficas.

Poco después el *Outplacement* se va implantando con fuerza en Europa, sobre todo en Inglaterra, Alemania y posteriormente en Francia, Italia y Escandinavia.

En aquella época el *Outplacement* sólo se ofrecía a Directivos ya que se consideraba una aportación adicional a la indemnización por despido casi siempre como fórmula de reconocimiento a la buena labor realizada.

Al principio se aplicaba sobre todo a expatriados de multinacionales, a los que se consideraba conveniente proporcionar un trabajo en su país de origen a través de la estructura internacional de las empresas multinacionales de *Outplacement* implantadas en varios países.

En España se empieza a utilizar el *Outplacement* en los años ochenta a través de Licencias de uso de metodología otorgadas por empresas norteamericanas de *Outplacement* convertidas ya en multinacionales de este sector.

Los tipos de programas que se ofrecían:

Al estar el Outplacement fundamentalmente orientado a Directivos en sus orígenes, los programas se dividían en **Programas Senior**, y **Programas Executive** según el nivel salarial de los afectados.

Para los despidos colectivos en Reestructuraciones de plantilla, vía Expedientes de Regulación de Empleo, se aplicaban unos Seminarios o talleres de cuatro o cinco días de duración, en el que se daba a los participantes una síntesis de las acciones para buscar trabajo, así como un entrenamiento grupal para saber presentarse y negociar en una entrevista de trabajo. Terminado el Seminario o Taller, se hacía una acción de prospección y envío de publicaciones con la relación de los perfiles de los Candidatos disponibles a empresas objetivo, Consultorías de Selección, etc.

Los Costes del Outplacement en las primeras etapas

Las tarifas que en aquel entonces se aplicaban en España eran, al igual que en otros países, de una cuantía equivalente al 15% del paquete retributivo del directivo (salario anual, más bonus, más beneficios marginales, como coche de empresa, alquiler de la vivienda, etc.) más un 10% de dicha suma para gastos administrativos de la empresa que proporcionaba el servicio, que se cobraban aparte, todo ello, más IVA.

Esta cantidad se facturaba al firmarse la propuesta o contrato entre la empresa que despedía al directivo y la empresa que proporcionaba el programa de Outplacement. El programa no empezaba hasta que no se había cobrado por adelantado, momento en que la persona se incorporaba al Programa.

En los casos de Seminarios o Talleres de cuatro o cinco días de duración se cobraban a unos precios entre 3.500 a 4.500 €, según el nivel salarial de los colectivos de que se tratara.

Características y duración de los programas de Outplacement de la época:

Los programas individuales de Outplacement eran, por aquel entonces, indefinidos, es decir, que se proporcionaba el servicio desde que se incorporaba el Directivo hasta que se recolocaba. También comprendían una garantía de un año en el caso de que el directivo no encajara en el puesto y volviera al programa.

Entre las prestaciones que se aportaban al Directivo en aquellos programas estaban despachos individuales con línea telefónica y fax, y lo que se denominaba "Administrative Staff", consistente en una secretaria (compartida con otros) con un pequeño equipo de apoyo, además de un Consultor que iba guiándole por las distintas fases del programa.

Esta estructura de apoyo y prestaciones, eran bastante competitivas en aquella época en la relación prestación-precio, sobre todo, si la comparamos con la que aportaban los Headhunters, que trabajaban desde una pequeña estructura de oficina durante un periodo de entre seis meses y un año en la búsqueda de un directivo cobrando un 33% de la retribución del Directivo más un 10% para gastos, todo ello más IVA.

La evolución del Sector a través de sus prestaciones y precios.

En un principio las Consultorías de Outplacement estaban bastante focalizadas en dos grupos: Los que hacían programas individuales indefinidos y los que hacían programas colectivos a través de seminarios de varios días.

La irrupción de alguna compañía especializada en Despidos Colectivos en el área de Outplacement individual para directivos a precios rompedores levó a algunas otras a ofrecer también sus servicios para los Programas Colectivos con seminarios de varios días.

Hoy la presión competitiva ha venido a dar un vuelco al perfil y estructura de este Sector y los programas se han ido segmentando y adelgazando para afrontar la escasez de recursos de las empresas que tienen que despedir personas para sobrevivir a la caída de los mercados.

Los programas ahora se contratan por meses, tres, seis, nueve, doce meses. Rara vez por más de un año y rarísima vez indefinidos hasta la recolocación.

El Outplacement se basa en cinco elementos básicos:

Apoyo, Evaluación, Reorientación, Reciclaje y Recolocación.

1.- Apoyo: Nos acompaña un equipo

Proporcionar al candidato asesoría y apoyo para gestionar con éxito su nueva situación.

Durante todo el proceso de búsqueda de empleo la persona que realiza el programa de Recolocación Externa cuenta con el apoyo de su Consultor/a y del equipo multidisciplinar que se pone a su disposición. A veces hay que subir la moral para seguir y otras hay que informarse o buscar criterio sobre opciones o empresas.

En muchas ocasiones es importante también el apoyo de otras personas que están realizando también de programa y que han pasado por esas mismas situaciones. Una parte importante del apoyo recibido es la posibilidad de compartir estas experiencias y aprender como otras personas las gestionaron con éxito.

2.- Evaluación: Quien soy y para que valgo

Consiste en hacer un inventario de las competencias personales y profesionales, innatas unas, adquiridas otras, desarrolladas todas a lo largo de la trayectoria profesional. Este conjunto de competencias, más lo aprendido de los éxitos y errores constituye el bagaje profesional de la persona.

Es importante señalar los logros y cuantificar la información todo lo posible, evitando vaguedades y adjetivos vacíos.

Su educación académica, titulación, cursos, seminarios y talleres, idiomas y habilidades completan la evaluación. Este conjunto de valores que nos define es lo que seremos capaces de aportar al nuevo empleador.

Para poder explicarlo debidamente a terceros y ponerlo en valor es fundamental conocerlo viéndonos en perspectiva, asumirlo e integrarlo.

Así podemos presentar quien somos y que podemos aportar, desde una descripción propia realista y honesta.

Posteriormente se le puede dar forma en varias versiones. Currículum vitae, presentación personal, carta explicativa, en función del objetivo a cubrir.

3.- Reorientación: Se abren nuevos horizontes

Durante la vida profesional hemos seguido un camino. A veces hay que reconsiderarlo, tomar decisiones sobre como queremos diseñar nuestro futuro y emprender acciones en una nueva dirección.

Puede ser el momento de materializar ilusiones y proyectos aparcados.

Los programas de Recolocación ofrecen la posibilidad de emprender nuevos caminos acordes con nuestras capacidades pero también con nuestras ilusiones y sueños.

La reconversión es posible, siempre que se base en competencias y capacidades relevantes.

4.- Reciclaje: Resurgir con nuevas capacidades

Los Consultores que conducen estos programas nos aportan información personalizada sobre nuevas opciones y alternativas profesionales, coordinando proyectos formativos y de capacitación técnica, de habilidades y gestión.

Todo ello permite emprender nuevos y diferentes retos, desde una base sólida de conocimientos y nuevas competencias.

El reciclaje también puede implicar la necesidad de cambios de actitudes y de visión de las cosas. La regeneración interna es uno de los aspectos que se trabaja a fondo en estos programas. Es necesario que una etapa “muera” para que nazca y se inicie otra nueva que nos impulse a una vida que resurge con fuerza e ilusión, tanto en el orden personal y profesional.

5.- Recolocación: Una nueva oportunidad se abre ante nosotros.

La recolocación es el fin último y objetivo primordial de la persona que realiza el programa. La recolocación es el fruto de meses de trabajo diario de la persona con el equipo de Consultoría.

La fuente de recolocación más importante es la red de contactos de la persona. Y esa gestión de la red de contactos no se suele hacer bien espontáneamente, por lo que hay que aprender a realizarla de la mano de un/a profesional de la recolocación. De otra manera se cometen cantidad de torpezas, se quema a la gente que estaría dispuesta a ayudarnos y se emprenden caminos hacia ninguna parte.

Una buena gestión de su red de contactos permite ir abriendo puertas en la dirección adecuada y conseguir prescriptores que hagan valer nuestros méritos ante el potencial empleador.

Otra “leyenda urbana” consiste en creer que las empresas de Selección y los cazatalentos son la vía mejor para lograr un nuevo puesto de trabajo. La realidad es que este tipo de Consultorías suele cubrir entre el 4 y el 15% de todas las incorporaciones profesionales. Hay que contar con ellos y contactarles solamente cuando sabemos que tienen una misión de búsqueda en la que podemos encajar. Al igual que en el caso de los Anuncios, sólo debemos escribir cuando estamos razonablemente seguros de que somos la candidatura ideal para el puesto.

La recolocación que buscamos es siempre la de contratos fijos e indefinidos, aconsejando siempre a las personas que realizan los programas que, llegado el caso, sólo acepten contratos temporales cuando estos implican un periodo de prueba bajo esa modalidad.

En ANEPRE no tenemos nada en contra de las ETT’s, que hacen una función necesaria para la Sociedad Empresarial, pero nuestro campo de actuación es la continuación de la trayectoria y carrera profesional de las personas que realizan nuestros programas y entendemos que esto se consigue mejor a través de contratos indefinidos.

La recolocación conseguida a través de los programas de Recolocación que imparten las empresas de Consultoría integradas en ANEPRE suele ser de igual o mejor calidad que la de la posición que antes ocupaba la persona. Y como promedio, la consiguen en la mitad de tiempo que si lo intentaran en la soledad de sus propios recursos y fuerzas.

Epílogo:

Creo conveniente señalar que las empresas de Consultoría que impartimos estos programas de Recolocación externa o Outplacement realizamos esta labor desde nuestra capacitación y especialización en el área de Recursos Humanos.

No nos sentimos cómodos con denominaciones tales como Agencias de Intermediación Laboral, Agencias Privadas de Empleo u otras denominaciones más enfocadas a la función pura y única de casación entre demanda y oferta laboral.

¿Donde está ahí nuestro acompañamiento, asesoramiento, seguimiento y guía de las personas?

Claro que hacemos casación entre personas y puestos pero lo fundamental de nuestro trabajo es la preparación, el asesoramiento y entrenamiento y la ayuda en la decisión y negociación de las condiciones del nuevo puesto.

Los portales de empleo, cuya aportación valoramos enormemente no son nada comparables con lo que nosotros hacemos.

Creo que nos parecemos más a un preparador de oposiciones o al entrenador de un atleta. En ambos casos nadie esperaría que el preparador se presentara en lugar del que hace la oposición, como tampoco que el entrenador tomara la pértiga y saltara en lugar del atleta.

Las empresas de Consultoría de Recursos Humanos que venimos haciendo esta encomiable labor de reorientar, apoyar, guiar y dar continuidad a la carrera profesional de las personas despedidas, podemos ser colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo regidos por las Consejerías de Empleo de las Autonomías.

Nuestra mano tendida está ahí y desde ANEPRE felicitamos a la Fundación San Prudencio y a tantas otras que tanto contribuyen a mejorar la calidad del empleo y el trabajo empresarial.

Muchas gracias por su atención.