

OUTPLACEMENT OU RECOLOCAÇÃO DE EXECUTIVOS?

O processo de *outplacement*, também conhecido como “transição de carreira”, torna-se necessário, na vida de um executivo, em duas situações distintas: por iniciativa deste, na busca por novas alternativas de mercado para o desenvolvimento de sua carreira ou, por iniciativa da empresa em que trabalha, após uma demissão.

Em ambos os casos, as variações emocionais representam uma ameaça ao equilíbrio necessário, durante o processo. Esse fenômeno acontece mais acentuadamente, quando o executivo é demitido da empresa em que trabalha, onde a curva de emoções transita entre o choque e a negação, passando pela raiva e, finalmente, chegando à aceitação de que a demissão é um fato consumado e que ele deverá buscar um novo emprego.

O processo de transição, portanto, tem como princípio responder a uma pergunta que, em ambas as situações, inquieta o executivo que vai para o mercado: “Qual deveria ser o meu novo passo de carreira?”.

Uma vez definido seu perfil profissional, o que inclui identificar seus diferenciais competitivos em conjunto com uma análise do perfil psicológico (preferências e interesses), os executivos devem buscar selecionar mercados onde suas competências e habilidades são valorizadas. Pode se basear na sua experiência profissional, como também na capacidade de realização através das competências que possui. Essa estratégia amplia o leque de alternativas no mercado e todo o trabalho de acesso a este deverá ter foco.

Na preparação do currículo, vale lembrar que este não tem o objetivo de contar a vida do profissional, por outro lado, deve conter um objetivo claro, seguido da lista das principais competências e histórias de sucesso. São essas as razões que o levariam a ser contratado.

Existem cerca de 100 empresas profissionais e bem conceituadas de seleção de executivos no mercado, também conhecidas como *Headhunters*. O importante na escolha dessas consultorias, para envio do currículo, é identificar quais delas atuam nos mercados-alvo e, principalmente, aquelas que trabalham com o perfil do próprio executivo.

Há uma percepção no mercado de que mais de 70% das oportunidades não estão visíveis à maioria dos profissionais que busca um emprego. Elas estão ocultas.

Considere que o processo de uma contratação tem duas rotas distintas: a do profissional e a da empresa.

Tomemos como ponto de partida as ações que as pessoas geralmente fazem na busca de um emprego. Em primeiro lugar, elas procuram através dos jornais e percebem que não existem lá vagas disponíveis principalmente para o nível executivo. Numa segunda medida, o profissional prepara seu currículo e o distribui entre amigos, conhecidos, ex-chefes e etc. Aumenta sua visibilidade e, por conseqüência, seu acesso a um número maior de vagas. Mesmo assim esses dois passos possuem um espectro de atuação muito limitado.

Considere, agora, o caminho que uma empresa percorre quando busca um profissional no mercado.

O primeiro passo é identificar internamente o colaborador que está preparado para assumir aquela função e promovê-lo.

Caso não haja um processo sucessório consistente, o próximo passo da empresa, então, é recorrer à sua rede de relacionamentos. Os gestores ligam para seus contatos, fornecedores, clientes, associações de classe e etc., na busca por indicações de profissionais que possam assumir aquela vaga.

Caso a rede não responda, a empresa recorre às consultorias especializadas na contratação de executivos – os *headhunters*. Dizem que essas consultorias concentram um volume ao redor de 20% do total de vagas do mercado.

Se a empresa decidir por não contratar esses escritórios ela faz recorrer ao banco de currículos interno ou, finalmente, se não teve sucesso com essa medida, a empresa publica um anúncio nos jornais.

Como conclusão, podemos afirmar que o maior número de oportunidades se encontram na rede de relacionamentos, de forma oculta e a única forma de acessar essa rede é através do *networking*.

Os executivos, em sua maioria, não são especialistas em processos de busca de emprego e, para falar a verdade, tampouco pretendem sê-lo, porém, uma vez decidido a se lançar no mercado, ele precisará saber conduzir a conversa de forma a não deixar de relatar suas principais competências, fundamentadas em suas histórias de sucesso.

O executivo pode e deve preparar um breve dossiê da empresa, antes de uma entrevista, para que estude as informações mais importantes e atualizadas e essa demonstração de

conhecimento da empresa pelo entrevistado irá mostrar ao entrevistador que este se preparou e usou energias para aquele encontro. Faz muita diferença.

Sami Boulos é consultor em gestão de carreira e sócio fundador da Boulos Consulting Group