



## L'off-boarding, ou l'art de rompre en bons termes en entreprise

**[PODCAST] Ne partons pas fâchés. Que le départ du collaborateur soit contraint ou souhaité, les entreprises misent désormais sur la qualité de la relation, même en cas de divorce professionnel. La popularité de l'off-boarding au sein des ressources humaines illustre aussi la guerre et la pénurie des talents qui fait rage sur le marché du travail. Le témoignage de Joëlle Mary, People Specialist (spécialiste RH) chez Liip.**

**2022-05-23, Mehdi Atmani**

Se dire au revoir dans le monde du travail est un art que les entreprises manient de mieux en mieux. Fini les licenciements cavaliers et les règlements de compte dans le bureau des ressources humaines. Que le départ du collaborateur soit contraint ou souhaité, les entreprises misent désormais sur la qualité de la relation. D'un côté comme de l'autre, il s'agit de ne pas partir fâché, car les chemins professionnels pourraient se recroiser.

Ce nouveau code de bonnes manières a un nom: off-boarding (désembarquement), où l'art de rompre en bons termes en entreprise. Plus concrètement, cet anglicisme regroupe l'ensemble des procédures à respecter pour réussir son divorce professionnel. En espérant peut-être un retour de flammes.

### Importance de la marque employeur

La popularité soudaine de l'off-boarding souligne la capacité des entreprises à s'adapter aux évolutions du monde du travail. Aujourd'hui, on ne reste plus ad vitam dans la même crèmerie. La vie professionnelle est jalonnée de plusieurs carrières, dans divers secteurs avec de multiples casquettes. Tantôt salarié, tantôt indépendant ou un peu des deux. L'off-boarding illustre aussi la guerre et la pénurie des talents qui fait rage sur le marché du travail. Le recrutement, puis l'évolution interne de la perle rare est un investissement onéreux pour l'entreprise. L'off-boarding permet donc de capitaliser sur cet investissement au-delà des rapports de travail.

Enfin, l'off-boarding braque les projecteurs sur l'importance de la marque employeur. Un ex-collaborateur reste un ambassadeur de l'entreprise. Mieux vaut donc soigner son image plutôt que de risquer un dégât de réputation qui pourrait nuire à son attractivité aux yeux des futurs talents. Alors comment les procédures d'off-boarding se matérialisent dans la réalité des entreprises? Quels en sont les impacts et que disent-elles sur les évolutions du monde du travail? Plongée dans les nouvelles règles du savoir-vivre en entreprise avec Joëlle Mary, «People Specialist» et spécialiste RH chez Liip, à Lausanne.

Après une carrière en tant que biochimiste, puis dans une ONG, Joëlle Mary s'est reconvertie dans les ressources humaines à la suite de ses deux grossesses. Au sein de l'agence web suisse Liip, elle s'occupe du cycle de vie des collaboratrices et collaborateurs. Déjà pionnière pour son modèle d'organisation libérée, Liip pratique en effet l'off-boarding depuis ses débuts. Joëlle Mary témoigne de l'importance de cet accompagnement, tant du côté du collaborateur que de l'entreprise.

La série de podcasts «L'écho des RH» vous est proposée par Romandie Formation et ses cours certifiants en Ressources Humaines



**Joëlle Mary, spécialiste en ressources humaines chez Liip.**  
© DR