

Etude Outplacement individuel

Synthèse étude 2023

Réalisée par :

La Commission Outplacement Individuel de Syntec Conseil

Pour toute information :

Céline Barbe (01 44 30 49 23)

Principales conclusions

Dans le contexte d'un taux de chômage en nette diminution, et de l'application de la réforme de l'assurance chômage des Cadres, le recours à l'outplacement individuel accélère le retour des cadres bénéficiaires à une activité professionnelle, qu'ils soient au milieu de leur parcours professionnel ou considérés comme « seniors ».

L'outplacement individuel leur permet de raccourcir significativement la durée de leur recherche et de maintenir voire d'augmenter leur niveau de rémunération dans **83%** des cas.

Définition et méthodologie

L'outplacement est une démarche d'accompagnement, financée par l'entreprise, d'un collaborateur dont elle se sépare pour l'aider à rebondir dans les meilleures conditions.

Destiné à l'origine aux cadres dirigeants, l'Outplacement s'est généralisé à un panel de bénéficiaires de plus en plus large et notamment au public des cadres à mi-carrière (45 ans) qui non seulement veulent trouver rapidement mais surtout veulent redonner un sens à leur seconde partie de leur parcours professionnel. Départ négocié, rupture conventionnelle, licenciement économique, les contextes de son utilisation se sont également diversifiés.

La présente étude réalisée auprès de 1074 bénéficiaires d'un outplacement ayant retrouvé une activité professionnelle en 2022 apporte un éclairage singulier sur cet accompagnement.

1. Profil-type des bénéficiaires



« J'ai opté pour un outplacement pas seulement pour reprendre vite une activité professionnelle mais surtout pour y retrouver du sens ... »
Ulysse B. - Directeur des achats

L'outplacement, une solution adaptée aux besoins d'une population expérimentée et d'un niveau de formation élevé.

L'outplacement concerne de plus en plus une population considérée comme « seniors », en réalité se situant à la moitié de leur parcours professionnel. La motivation des bénéficiaires reste non seulement le retour à une activité professionnelle dans de bonnes conditions (durée de recherche et rémunération), mais aussi un accompagnement personnalisé pour réfléchir à la suite de leur parcours professionnel.

2. La durée moyenne de repositionnement d'un cadre

ACCOMPAGNÉS PAR UN CABINET D'OUTPLACEMENT, MEMBRE DE SYNTEC CONSEIL, LES BÉNÉFICIAIRES RETROUVENT UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE EN MOYENNE EN 2022 EN :



8 MOIS

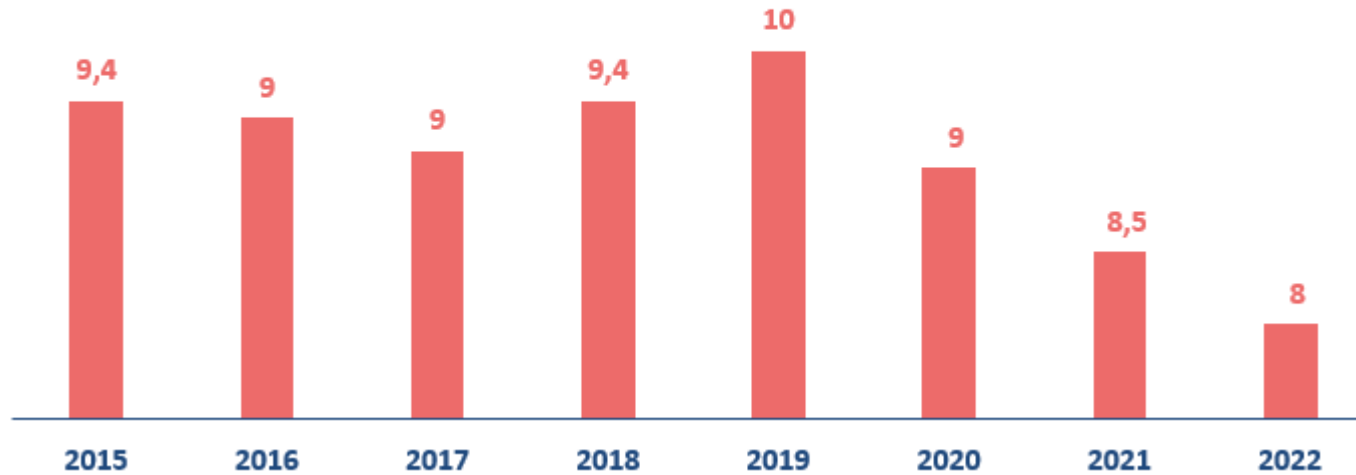
Pour 4 bénéficiaires sur 10, l'outplacement individuel aboutit au retour à l'emploi
en moins de 6 mois.

« Je propose systématiquement dans mes négociations de séparation avec un cadre un outplacement, bien sûr pour le remercier de sa collaboration, mais aussi dans le cadre de notre politique RSE pour notre marque employeur... »

Jean M.- DRH

3. L'évolution de la durée moyenne de repositionnement d'un cadre

Durée moyenne de retour à l'emploi (en mois), 2015-2022



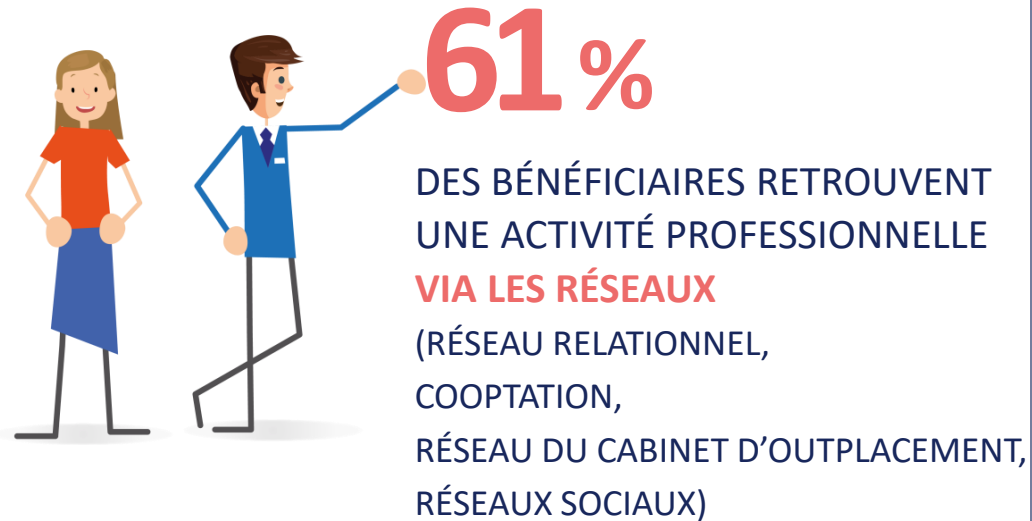
En 2022, nous constatons la durée la plus courte de repositionnement depuis 8 ans.

« Le cabinet d'outplacement m'a apporté une méthode pour identifier et aborder les dirigeants de PME, le dirigeant-proprétaire de la PME qui m'a embauché cherchait lui-même son bras droit depuis plus d'un an... »

Charles C. – Ingénieur

4. Par quel moyen, le retour à l'activité a-t-il lieu ?

Les réseaux relationnels restent le premier moyen (61 %) pour retrouver une activité professionnelle, devant les cabinets de recrutement et de chasse de tête.



L'outplacement permet de définir une offre de services claire et de mieux communiquer son projet professionnel auprès des membres de son réseau.

« A mi-parcours, j'avais passé 23 ans à évoluer uniquement dans deux entreprises, j'avais le sentiment de n'avoir aucun réseau... »

Aurore M. – Directrice Juridique

5. La localisation de la nouvelle activité ?

35%

DES BÉNÉFICIAIRES
OPTENT POUR LA MOBILITÉ
GÉOGRAPHIQUE

PARMI EUX, 6 % ONT TROUVÉ UN
EMPLOI À L'INTERNATIONAL

L'outplacement permet aux bénéficiaires d'être accompagnés dans leur mobilité géographique.



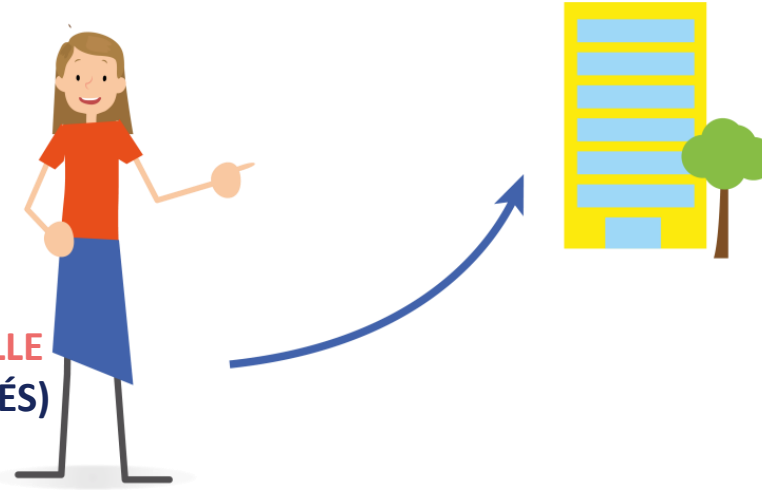
« Grâce à mon coach, j'ai une nouvelle vie épanouie en Normandie, c'est le bonheur... »

Aurore M. – Directrice Juridique

6. Dans quel type d'entreprise, les bénéficiaires retrouvent-ils une activité ?

**LES BÉNÉFICIAIRES,
ISSUS MAJORITAIREMENT DE GRANDS GROUPES...
(70% VIENNENT DE SOCIÉTÉS + DE 2000 PERSONNES)**

**...REJOignent DES ENTREPRISES DE PLUS PETITE TAILLE
(66% DANS DES SOCIÉTÉS DE MOINS DE 2000 SALARIÉS)**

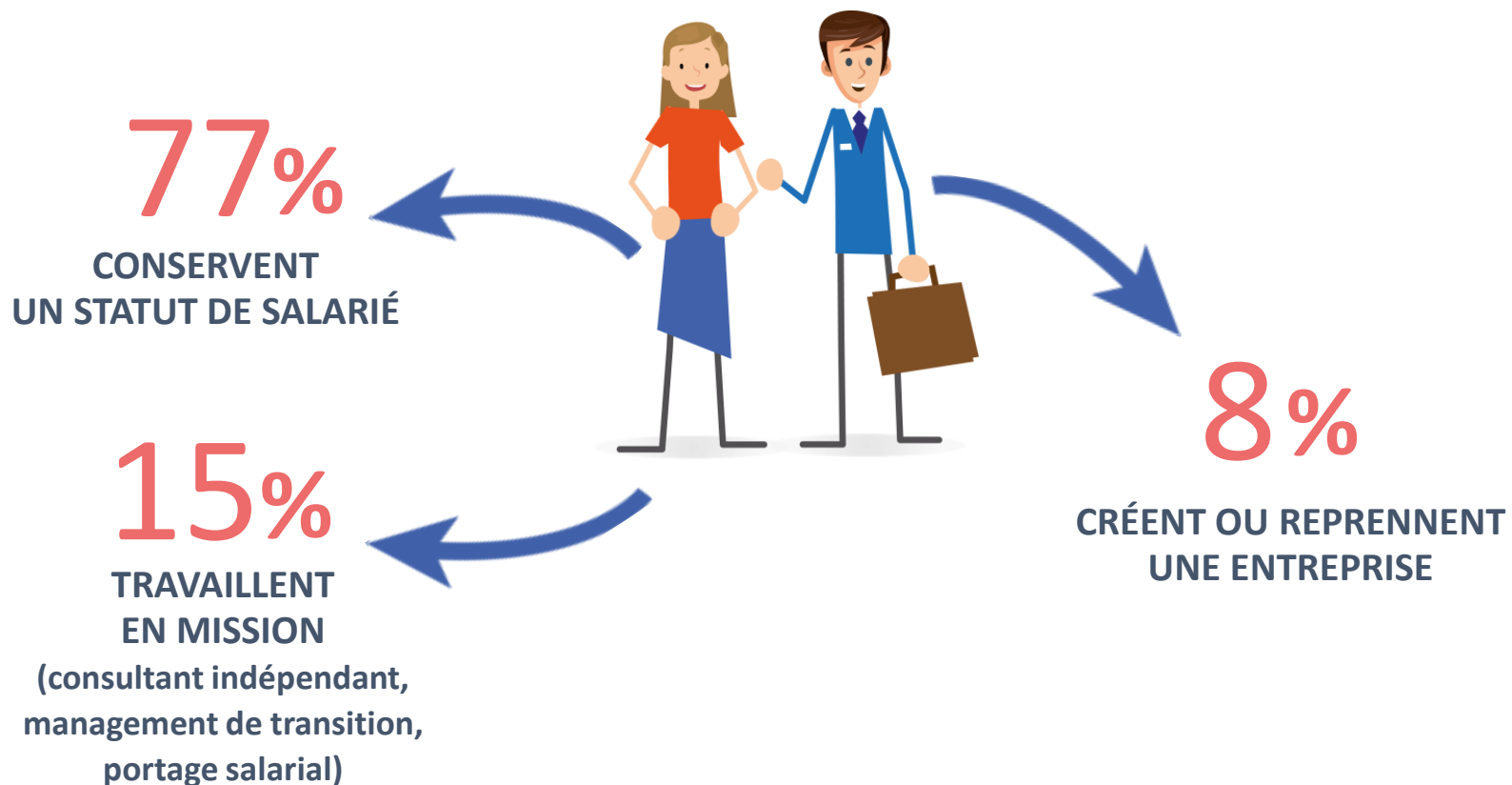


« J'avais de plus en plus de difficultés avec la dimension politique des grands groupes. J'ai retrouvé du sens dans la PME que je viens de rejoindre, je me sens plus utile. »

Mathieu B. – Directeur des opérations

L'outplacement permet aux bénéficiaires, souvent issus de grands groupes ou de filiales de groupes internationaux, d'accéder grâce à une préparation singulière aux postes offerts par les PME et les ETI.

7. Avec quel statut se repositionnent-ils ?



« J'avais depuis longtemps l'idée de créer mon entreprise, l'outplacement m'a aidée à passer à l'acte et à acquérir une méthodologie pour franchir les étapes du parcours de l'entrepreneuriat »
Valérie L. - Directrice marketing

A mi-carrière, la question de l'entrepreneuriat est très souvent abordée par les professionnels accompagnés. Si 77% d'entre eux choisissent de reprendre une activité avec un statut salarié, l'outplacement donne les moyens aux 23% autres de s'installer à leur compte, à créer, ou à reprendre une entreprise.

8. Avec quelle nouvelle rémunération, retrouvent-ils une activité ?



83%

**DES CADRES RETROUVENT UNE ACTIVITÉ AVEC
UNE RÉMUNÉRATION SUPÉRIEURE (43%) OU
ÉGALE (40%)**

Permettant de mieux valoriser leur parcours et leur projet, de mieux aborder les échanges concernant les « packs de rémunération », l'outplacement donne l'opportunité aux bénéficiaires de retrouver pour 83 % d'entre eux une rémunération supérieure ou égale.

« Bien préparer la négociation de son package de rémunération est aussi une question de crédibilité de sa candidature et de l'image de professionnalisme que l'on donne à son futur employeur, le coaching de mon consultant a été déterminant sur ce sujet... »

Pierre. G. - Directeur financier