

ETUDE OUPACEMENT INDIVIDUEL CADRES

2019

(Missions terminées en 2018)

*Ce rapport est réservé à l'information du destinataire.
La diffusion extérieure de tout ou partie de ces résultats
est soumise à approbation préalable
de la commission Syntec Conseil
Evolution Professionnelle*

Mars 2019

Rappels méthodologiques

- Le questionnaire porte sur les candidats à l'outplacement pour lesquels la mission a été terminée en 2018 (quelle que soit la date à laquelle elle a commencé).

Définition de la durée de la mission :

« La durée d'une mission est déterminée à partir du premier entretien de travail et se termine lors de l'obtention de la signature du contrat ou de la lettre d'engagement. Sont déductibles de cette durée :

- ✓ Les périodes de formation (d'une durée nettement supérieure à quelques jours),
- ✓ Les périodes de maladie (d'une durée nettement supérieure à quelques jours),
- ✓ Les missions ou CDD courts.

Ne sont pas déductibles de cette durée :

- ✓ Les périodes de congés. »

- **12** sociétés adhérentes ont répondu à l'enquête, totalisant **1 465** missions achevées en 2018.

61% des missions ont été conclues dans le cadre de missions à durée déterminée.

- Ces sociétés sont :

ALTEDIA | LHH Dirigeants - BPI GROUP - MENWAY CARRIERE - MONCEAU CARRIERES - MORGAN PHILIPS HUDSON - NEXMOVE - OASYS CONSULTANTS - RH PARTNERS EVOLUTION - RIGHT MANAGEMENT - TINGARI - VERSION ORIGINALE - WESTPOINT CARRIERES MANAGEMENT

Précaution méthodologique

Les comparaisons des données issues de la présente étude avec celles des années antérieures sont soumises à précaution car l'échantillon des répondants n'est pas constant d'une année à l'autre.

1. Le profil des candidats

On trouvera ci-après les candidats dont la mission d'outplacement s'est achevée en 2018, classés par :

Âge	p 4
Formation d'origine	p 5
Ancienneté dans l'entreprise quittée.....	p 6
Catégorie de salaire annuel brut avant leur départ.....	p 7

Conclusions dominantes

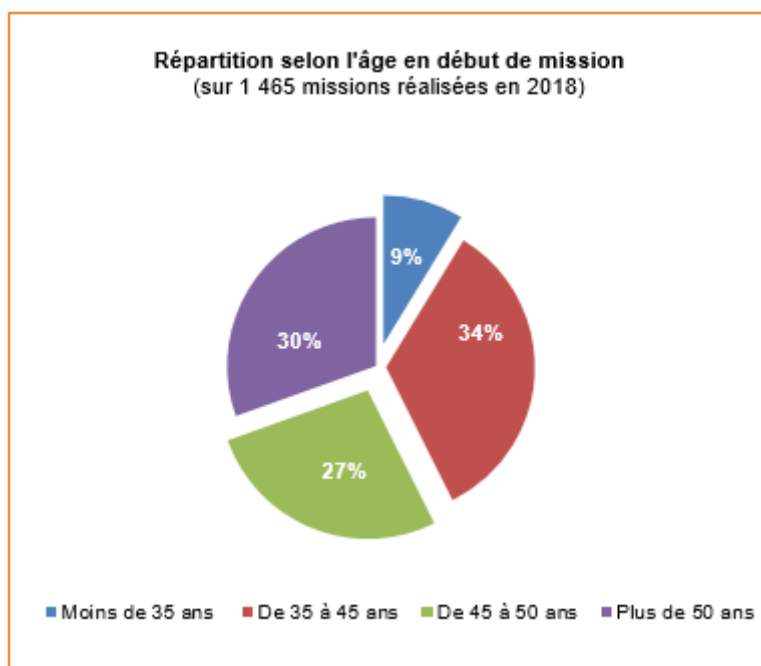
Le **cœur de cible** des candidats à l'outplacement sont les personnes âgées entre 35 et 50 ans (61%) et ayant un bac + 5 (75%).

Le **profil-type des candidats est modifié en 2018** au niveau de :

- ⇒ l'ancienneté : la part des moins de 5 ans d'ancienneté progresse de 7 points en 2018 pour atteindre 29%,
- ⇒ le salaire : les candidats gagnant moins de 50 K€ sont relativement plus nombreux passant de 19% à 24%

Sur le long terme :

- ⇒ les candidats gagnant plus de 100 K€ enregistre une vraie progression en 10 ans (de 22% à 31%)
- ⇒ l'ancienneté (à confirmer) : l'outplacement concerne des personnes ayant une ancienneté de plus en plus courte dans l'entreprise de départ (29% en 2018, contre 21% en 2016, ont moins de 5 ans d'ancienneté)



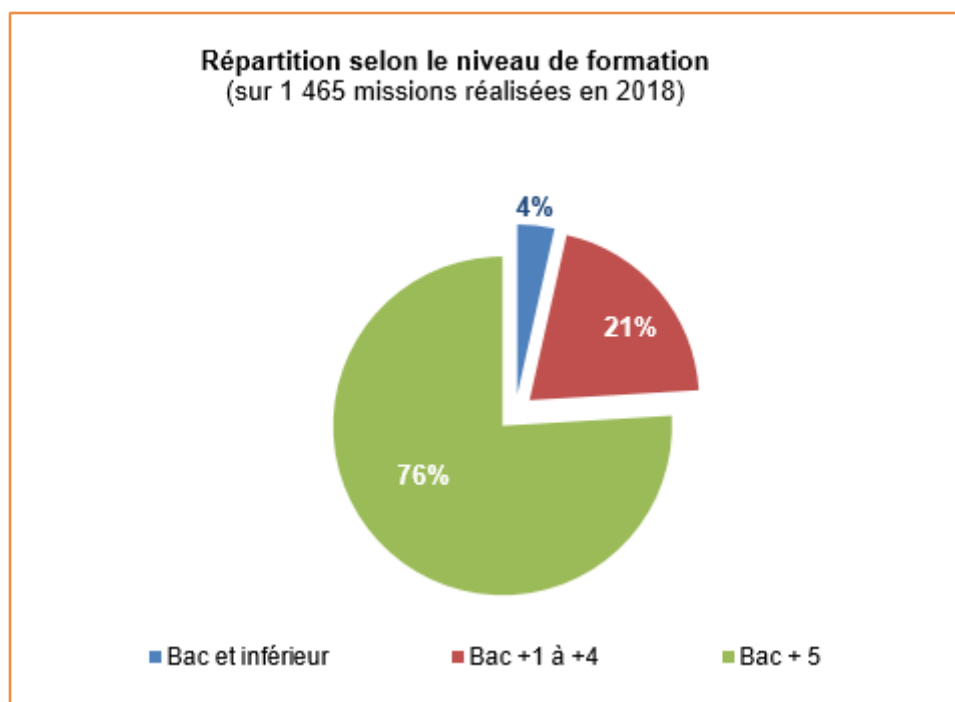
Répartition des candidats par âge entre 2000 et 2018*

	Date d'achèvement des missions																
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 35 ans	21%	20%	26%	21%	22%	15%	15%	18%	17%	15%	13%	14%	14%	11%	14%	9%	9%
De 35 à 45 ans	61%	58%	61%	67%	67%	67%	64%	65%	66%	65%	67%	38%	38%	33%	33%	34%	34%
De 45 à 50 ans												26%	26%	29%	27%	29%	27%
Plus de 50 ans	18%	22%	13%	12%	11%	18%	21%	17%	17%	20%	21%	22%	22%	26%	26%	28%	30%

*Aucune donnée n'est disponible pour 2005 et 2007.

Le cœur de cible des missions d'outplacement reste, à hauteur de 61%, les 35-50 ans.

Depuis le lancement du baromètre, la part relative des candidats à l'outplacement de moins de 35 ans a chuté de moitié et ce, au profit de la tranche des plus de 50 ans qui ne cesse de consolider sa progression depuis 2009, passant de 17% à 30%.

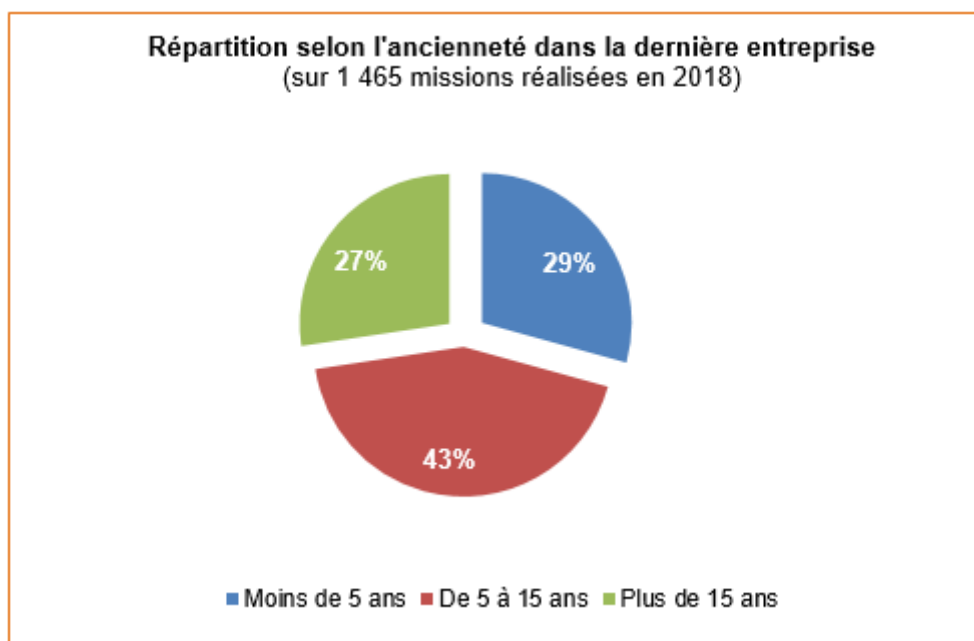


Répartition des candidats par niveau de formation entre 2000 et 2018*

	Date d'achèvement des missions																
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Bac et inférieur	12%	15%	13,5%	13,5%	13%	4%	6%	5%	3%	3%	2%	4%	3%	3%	4%	4%	4%
Bac +1 à +4	45%	44%	50%	33,2%	33%	35%	37%	32%	32%	28%	30%	32%	28%	27%	24%	29%	21%
Bac + 5	43%	41%	37%	53,3%	54%	61%	57%	63%	65%	69%	68%	64%	69%	70%	72%	67%	76%

*Aucune donnée n'est disponible pour 2005 et 2007.

Les candidats de niveau Bac+5 demeure la première population concernée par les missions d'outplacement individuel, et ce, à hauteur de 75%.



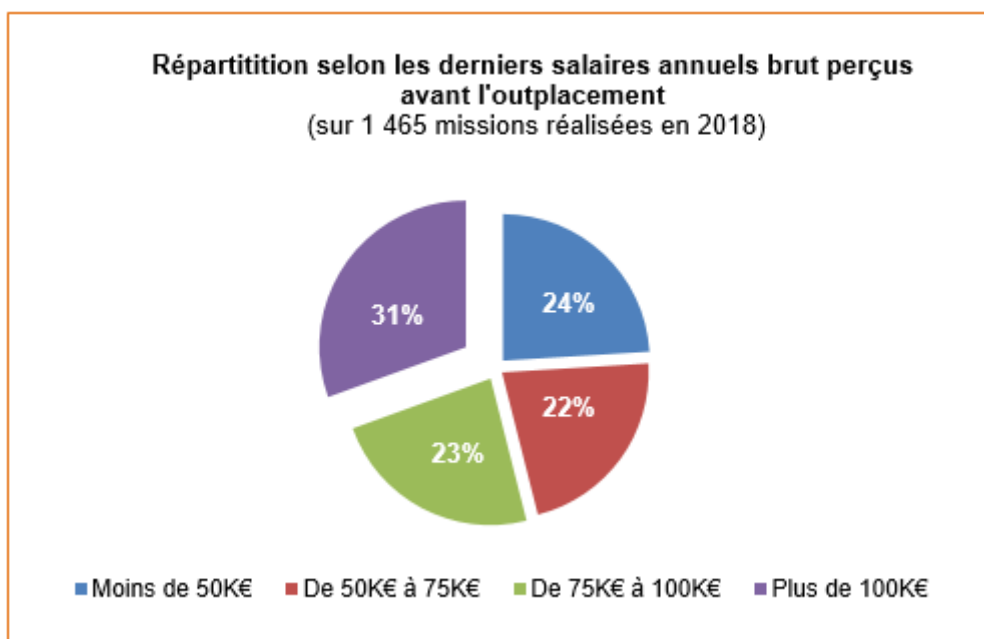
Répartition des candidats par ancienneté dans la dernière entreprise entre 2000 et 2018*

	Date d'achèvement des missions																
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 5 ans	28%	32%	38%	36%	35%	22%	25%	35%	27%	29%	27%	30%	25%	23%	21%	22%	29%
De 5 à 15 ans	57%	51%	50%	49%	49%	57%	52%	46%	52%	53%	52%	51%	57%	54%	57%	47%	43%
Plus de 15 ans	15%	17%	12%	15%	16%	21%	23%	19%	21%	18%	21%	19%	18%	23%	22%	31%	27%

*Aucune donnée n'est disponible pour 2005 et 2007.

Le cœur de cible des missions d'outplacement -les salariés ayant de 5 à 15 ans d'ancienneté- continue sa diminution pour atteindre son plus bas niveau, à 43%.

Pour la première fois depuis 2014, la part relative des moins de 5 ans d'ancienneté dépasse la tranche des plus de 15 ans d'ancienneté.



Répartition des candidats par salaire annuel brut perçu avant l'outplacement entre 2000 et 2018*

	Date d'achèvement des missions																
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Moins de 50K€	30%	32%	34%	29%	31%	25%	23%	33%	26%	34%	35%	27%	25%	23%	21%	19%	24%
De 50K€ à 75K€														25%	26%	26%	22%
De 75K€ à 100K€	58%	56%	54%	60%	58%	46%	49%	45%	52%	43%	40%	45%	49%	23%	22%	21%	23%
Plus de 100K€	12%	12%	12%	11%	11%	29%	28%	22%	22%	24%	25%	28%	26%	28%	30%	34%	31%

*Aucune donnée n'est disponible pour 2005 et 2007.

Les candidats gagnant moins de 50 K€ sont relativement plus nombreux, passant de 19% à 24%.

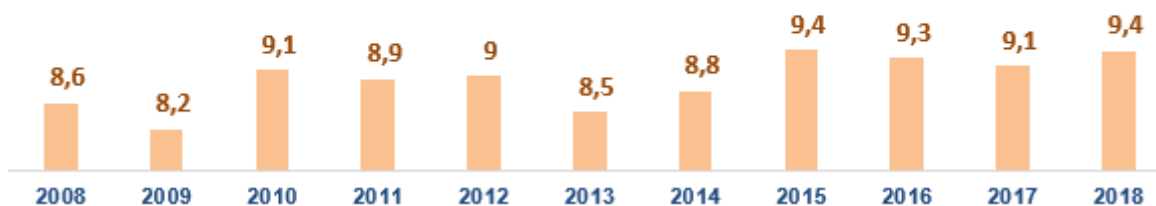
Les candidats gagnant plus de 100 K€ enregistrent une vraie progression en 10 ans, passant de 22% à 31%.

2. Durée du repositionnement

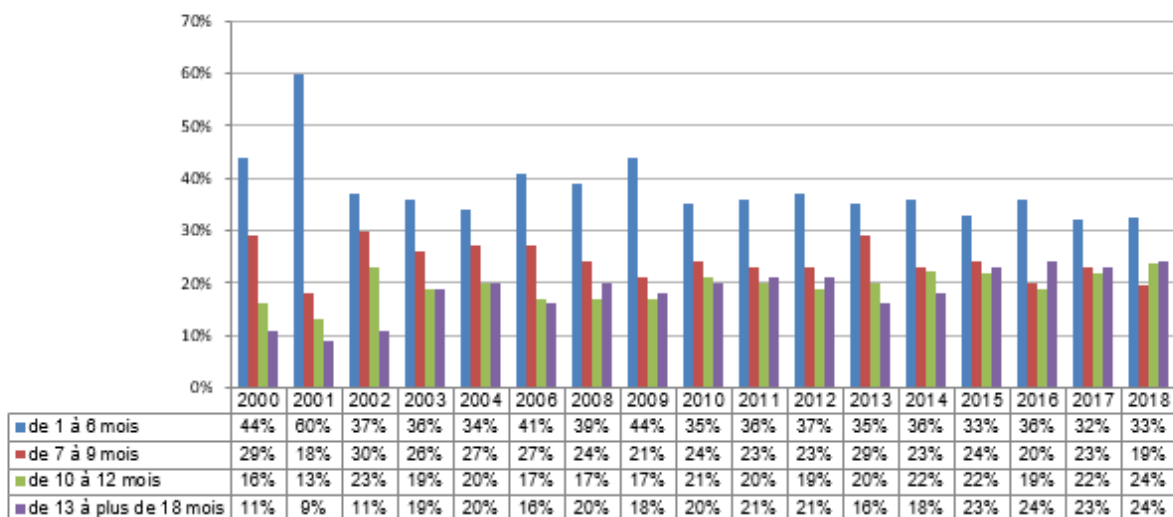
Détail de la répartition des 1 465 missions conclues en 2018 par un repositionnement du bénéficiaire en fonction de leur durée :

Durée de la mission (en mois)	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
1	3%	3%	1%	1%	1%	1%	5%	3%	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
2	5%	6%	2%	2,5%	2%	7%	2%	5%	3%	4%	3%	3%	4%	3%	4%	4%	4%	3%
3	10%	12%	6%	5%	4%	6%	12%	8%	6%	6%	7%	7%	5%	5%	6%	5%	5%	6%
4	7%	7%	9%	10%	9%	12%	3%	10%	7%	7%	6%	6%	6%	6%	5%	5%	5%	7%
5	10%	6%	5%	6%	6%	6%	7%	6%	6%	4%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	5%	4%
6	9%	26%	13%	11%	11%	9%	11%	12%	12%	13%	12%	11%	13%	11%	13%	11%	11%	10%
7	12%	4%	4%	4%	5%	9%	8%	6%	6%	7%	6%	12%	8%	9%	7%	7%	7%	6%
8	6%	11%	22%	18%	17%	8%	8%	6%	6%	6%	7%	8%	7%	8%	7%	7%	7%	7%
9	11%	3%	3%	4%	4%	10%	8%	8%	12%	10%	10%	10%	9%	7%	6%	8%	8%	7%
10	6%	3%	3%	5%	5%	5,5%	7%	5%	5%	4%	6%	8%	9%	9%	9%	9%	9%	9%
11	3%	2%	3%	2%	2%	5%	5%	4%	6%	3%	4%	4%	3%	5%	5%	5%	5%	6%
12	7%	8%	17%	11,5%	13%	6%	5%	8%	10%	12%	9%	9%	10%	8%	6%	8%	8%	9%
13	2%	1%	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	5%
14	1%	1%	2%	1%	1%	2%	3%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%	3%
15	1%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	3%	5%	4%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
16	1%	1%	2%	2,5%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	2%	3%	3%	4%	4%	4%
17	1%	0%	0%	3%	3%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
18 et plus	5%	5%	4%	8%	9%	7%	12%	8%	8%	9%	11%	4%	7%	8%	9%	7%	7%	8%

Durée moyenne de retour à l'emploi (en mois), 2008-2018



Par regroupement, comparaison de la durée des missions d'outplacement individuel Cadres terminées entre 2000 et 2018



Conclusions dominantes

La répartition des durées de retour à l'emploi indiquent en 2018 que :

- les missions d'outplacement sont conclues **en 6 mois maximum** pour près d'une personne sur 3,
- 52% des candidats sont repositionnés **en 9 mois***,
- plus de 3 missions sur 4 (76%) aboutissent à un retour à l'emploi dans les **12 mois**.

*les missions conclues en 8 mois maximum représentent 45% du marché.

3. Résultats des missions achevées en 2018

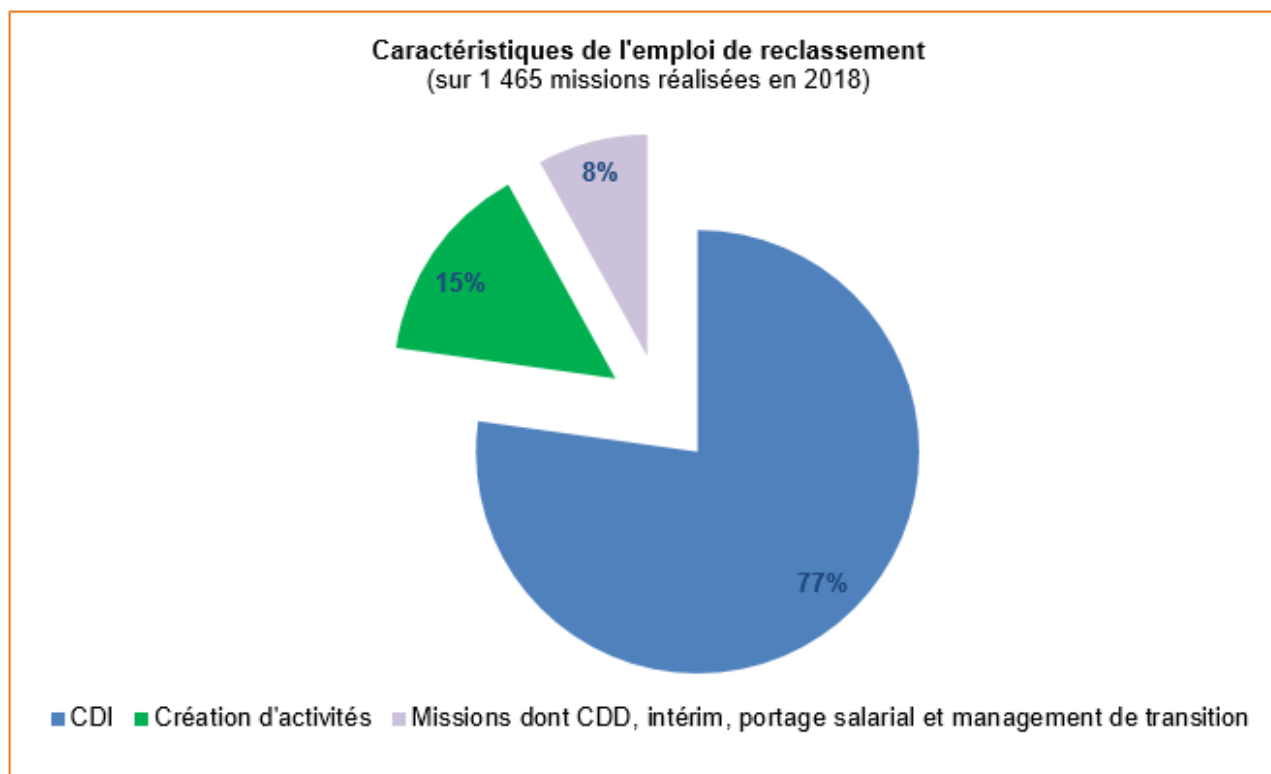
Conclusions dominantes

Les tendances suivantes se dégagent des missions d'outplacement conclues en 2018 :

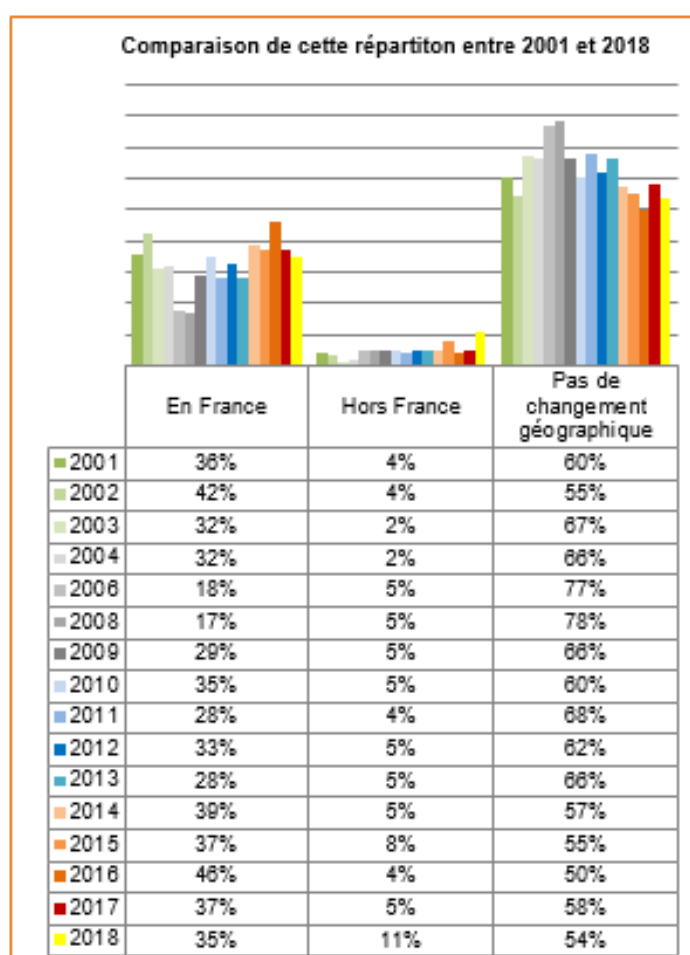
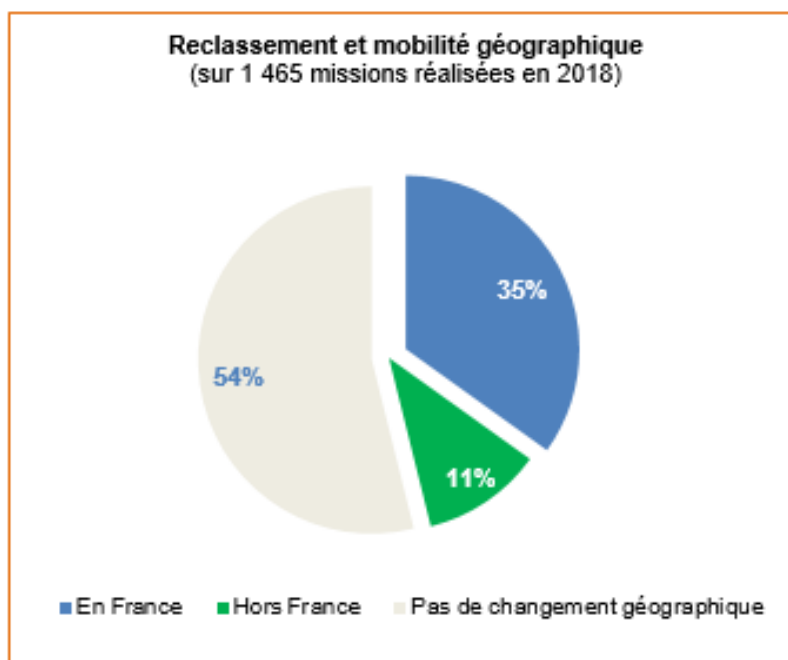
- ⇒ Grâce à l'outplacement, **près de 8 personnes sur 10 obtiennent un nouveau poste à salaire équivalent (49%), voire supérieur (30%),** à leur précédente rémunération ; contre 75% entre 2017
- ⇒ l'outplacement aboutit à un **emploi salarié en CDI** pour 77% des candidats **et à la création d'activité** dans 15% des cas
- ⇒ près d'1 repositionnement sur 2 est accompagné d'une **mobilité géographique** (en France : 35% ; hors France : 11%) ; cela constitue une tendance en progression sur le long terme (40% des repositionnements seulement en 2011)
- ⇒ les **sociétés de moins de 250 salariés** constituent le premier lieu de repositionnement des candidats (38% des missions)

On trouvera, ci-après, les missions achevées en 2018 classées par

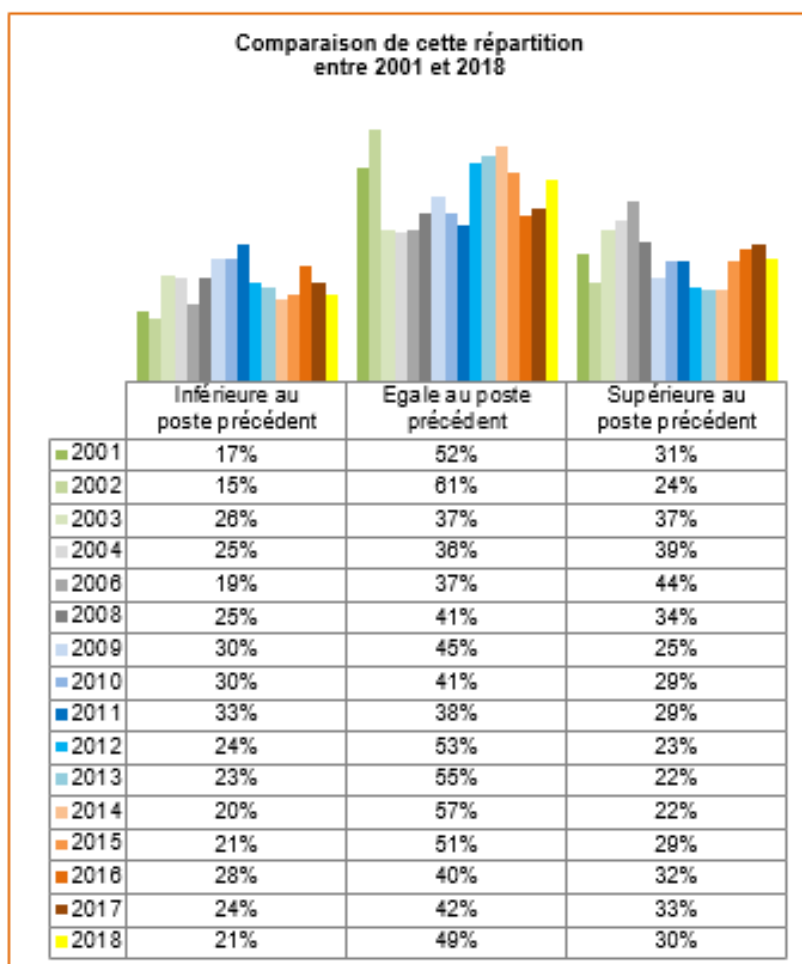
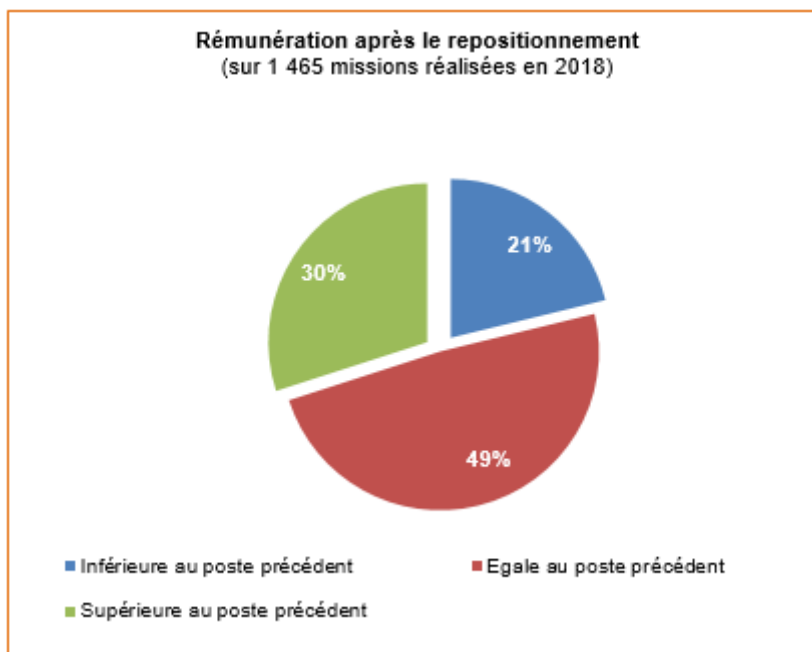
- ✓ caractéristique de l'emploi retrouvé p 11
- ✓ mobilité géographique suite au reclassement p 12
- ✓ nouveau salaire p 13
- ✓ catégorie d'entreprise de reclassement p 14
- ✓ moyen utilisé pour retrouver un emploi p 16



77% des candidats retrouvent un emploi salarié (CDI) tandis que la création d'activités représente 15% des repositionnements.

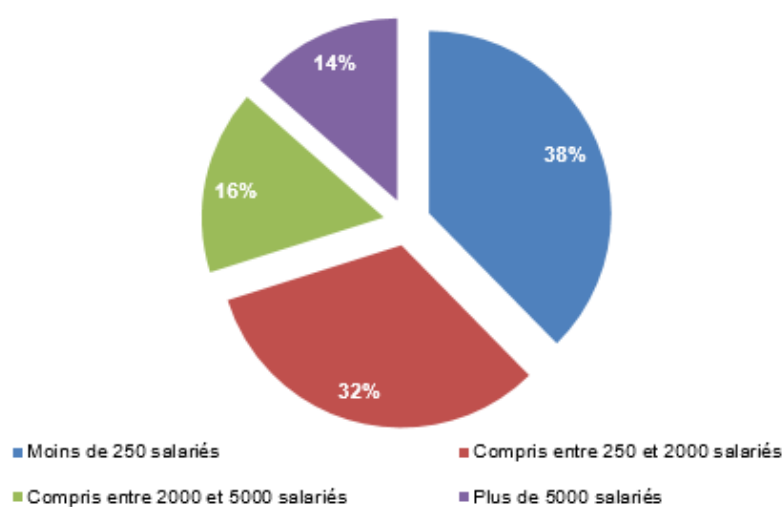


Près de la moitié des repositionnements sont accompagnés d'une mobilité géographique.

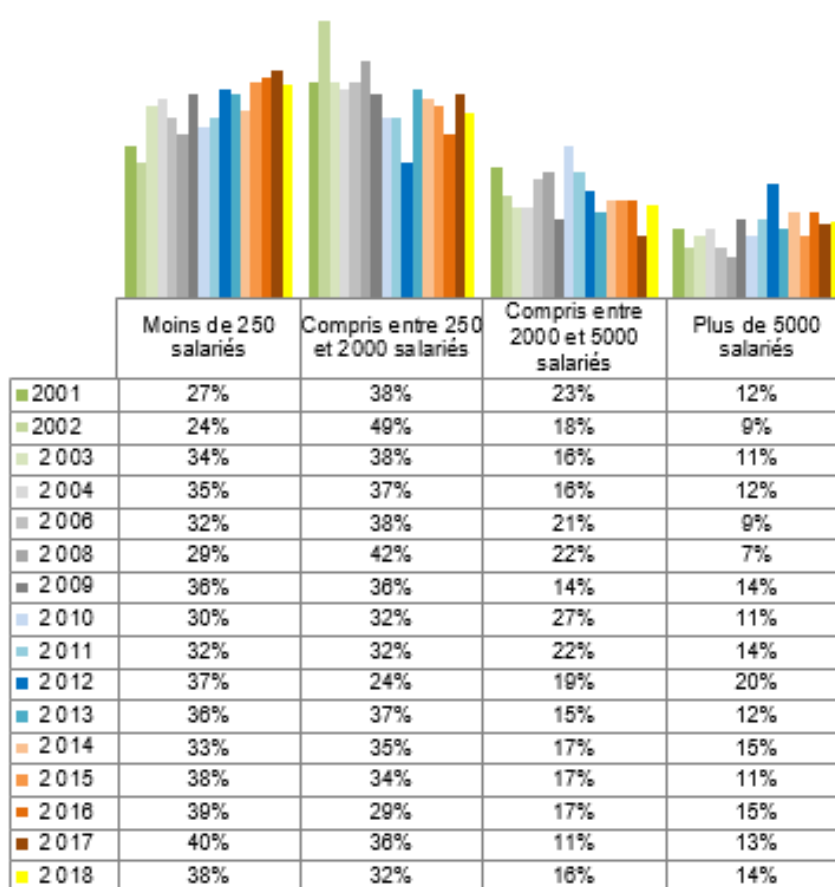


8 candidats sur 10 retrouvent un poste à salaire équivalent (49%), voire supérieur (30%).
La conjoncture 2018 renoue ainsi avec les records enregistrés en 2014-2015.

Répartition selon la taille de l'entreprise de l'emploi retrouvé
(sur 1 465 missions réalisées en 2018)

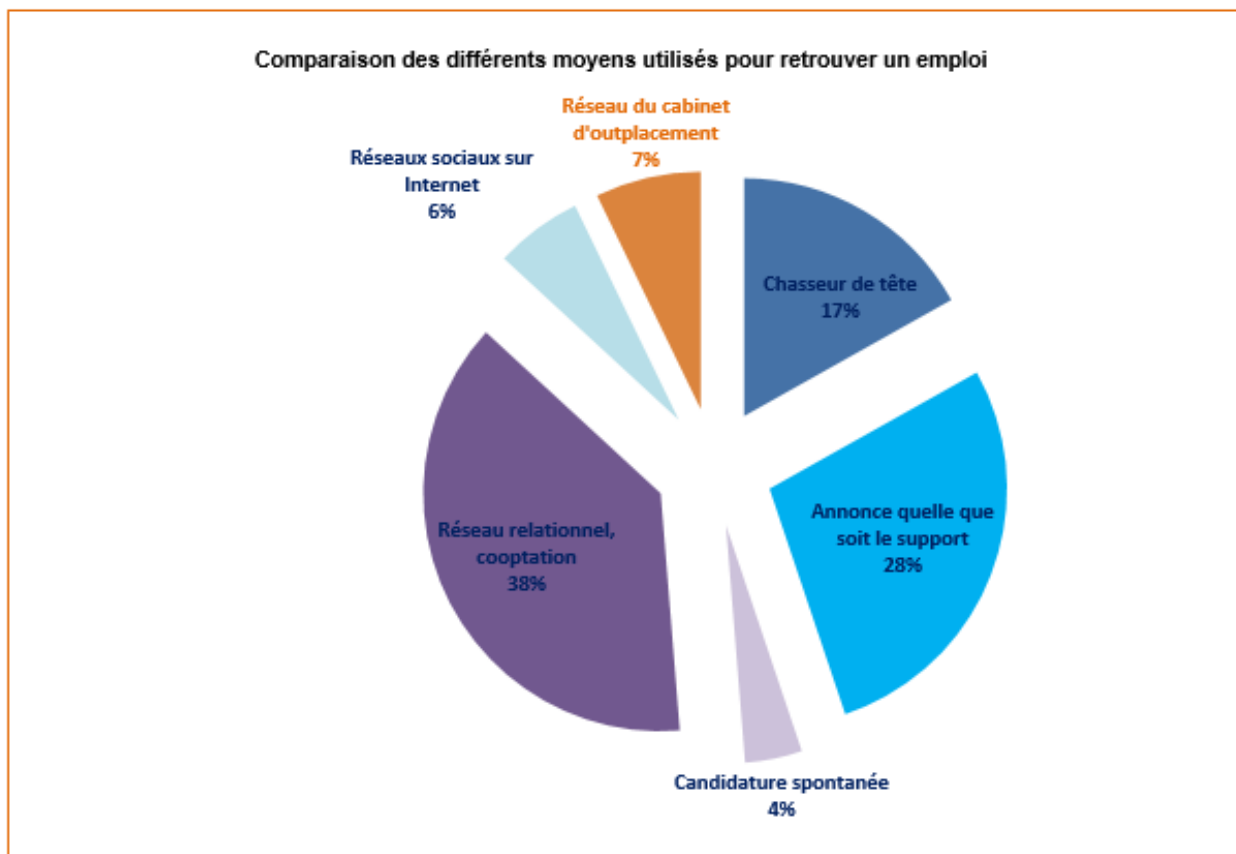


Comparaison de cette répartition entre 2001 et 2018



Les sociétés de moins de 250 salariés arrivent en tête des situations de repositionnement des candidats depuis 2015.

Moyens de retour à l'emploi en 2018



Le premier moyen de retour à l'emploi est le **réseau relationnel du candidat et la cooptation**, à hauteur de 38%. Un candidat sur deux conclut son repositionnement grâce au réseau (réseau relationnel, réseaux du cabinet d'outplacement et réseaux sociaux).