

Etude Outplacement individuel

Synthèse 2024

Mars 2024

Réalisée par :

La Commission Outplacement Individuel de Syntec Conseil



Principales conclusions

Dans le contexte de l'emploi des cadres porteur et relativement stable, 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 **84%** 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 936 bénéficiaires d'un outplacement ayant retrouvé une activité professionnelle en 2023 apporte un éclairage singulier sur cet accompagnement.

« J'ai décroché un nouveau job grâce à un projet clair et une démarche réseau qualitative. Soutenue tout au long de ma recherche par l'équipe de consultants, j'ai gardé un état d'esprit positif. Ma coach a su faire du "sur mesure" en s'adaptant à mes besoins. Grâce à mes apprentissages, je ne gérerai plus ma seconde partie de carrière comme mes 20 premières années ».

Directrice Commerciale Secteur Luxe

1. Profil-type des bénéficiaires



« Je venais pour me reconstruire et pouvoir repartir sereine et outillée. Le contrat a été pleinement rempli »

Emmanuelle. Directrice communication

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 », se situant, en réalité, 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, EN MOYENNE SUR 2023 :



3 candidats sur 4

retrouvent un emploi en moins
de 9 mois

« Cet accompagnement m'a permis de mieux me connaître et de m'apaiser. J'ai appris énormément aussi bien avec ma coach que des différents ateliers et des incroyables talents rencontrés. »

Jérôme. DAF

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

Les réseaux relationnels restent le premier moyen (56 %) pour retrouver une activité professionnelle, devant les cabinets de recrutement et de chasse de tête (20%).



DES BÉNÉFICIAIRES RETROUVENT
UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

VIA LES RÉSEAUX

(RÉSEAU RELATIONNEL,
COOPTATION,
RÉSEAU DU CABINET D'OUTPLACEMENT,
RÉSEAUX SOCIAUX)

« Cet outplacement m'a permis de regagner confiance, de définir mon projet professionnel et d'utiliser le réseau de façon très proactive. La méthode structurée a été efficace et rassurante pour m'accompagner dans mes réflexions. »

Country Director pour une filiale à l'étranger d'un grand groupe français

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

4. La localisation de la nouvelle activité ?

42% DES BÉNÉFICIAIRES
OPTENT POUR LA MOBILITÉ
GÉOGRAPHIQUE

PARMI EUX, 5 % ONT TROUVÉ UN
EMPLOI À L'INTERNATIONAL

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



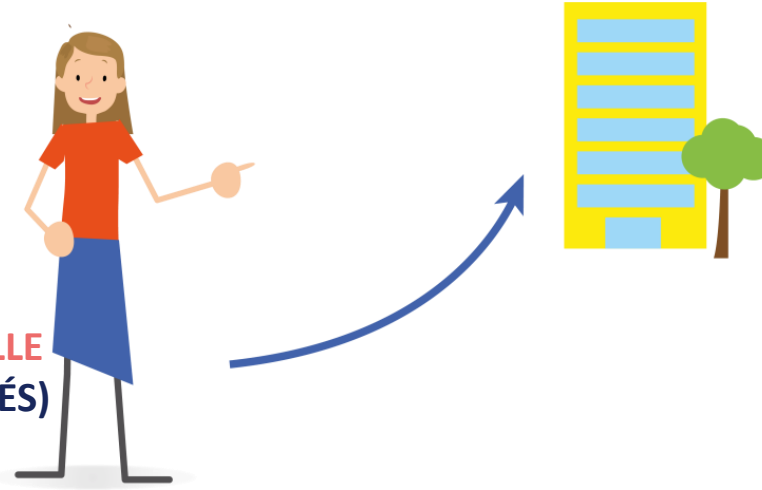
« Mon expérience de l'outplacement individuel, c'est une rencontre avec un immense professionnalisme. Ma coach a su au-delà de mon parcours et de mon expérience identifier les éléments clés de ma personnalité, me permettant ainsi de déterminer les contextes professionnels optimaux pour moi. Je recommande cette expérience enrichissante grâce à un accompagnement adapté et des outils variés mis à disposition. »

Christine, DSI

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

**LES BÉNÉFICIAIRES,
ISSUS MAJORITAIREMENT DE GRANDS GROUPES...
(57% VIENNENT DE SOCIÉTÉS + DE 2000 PERSONNES)**

**...REJOIGNENT DES ENTREPRISES DE PLUS PETITE TAILLE
(61% DANS DES SOCIÉTÉS DE MOINS DE 2000 SALARIÉS)**

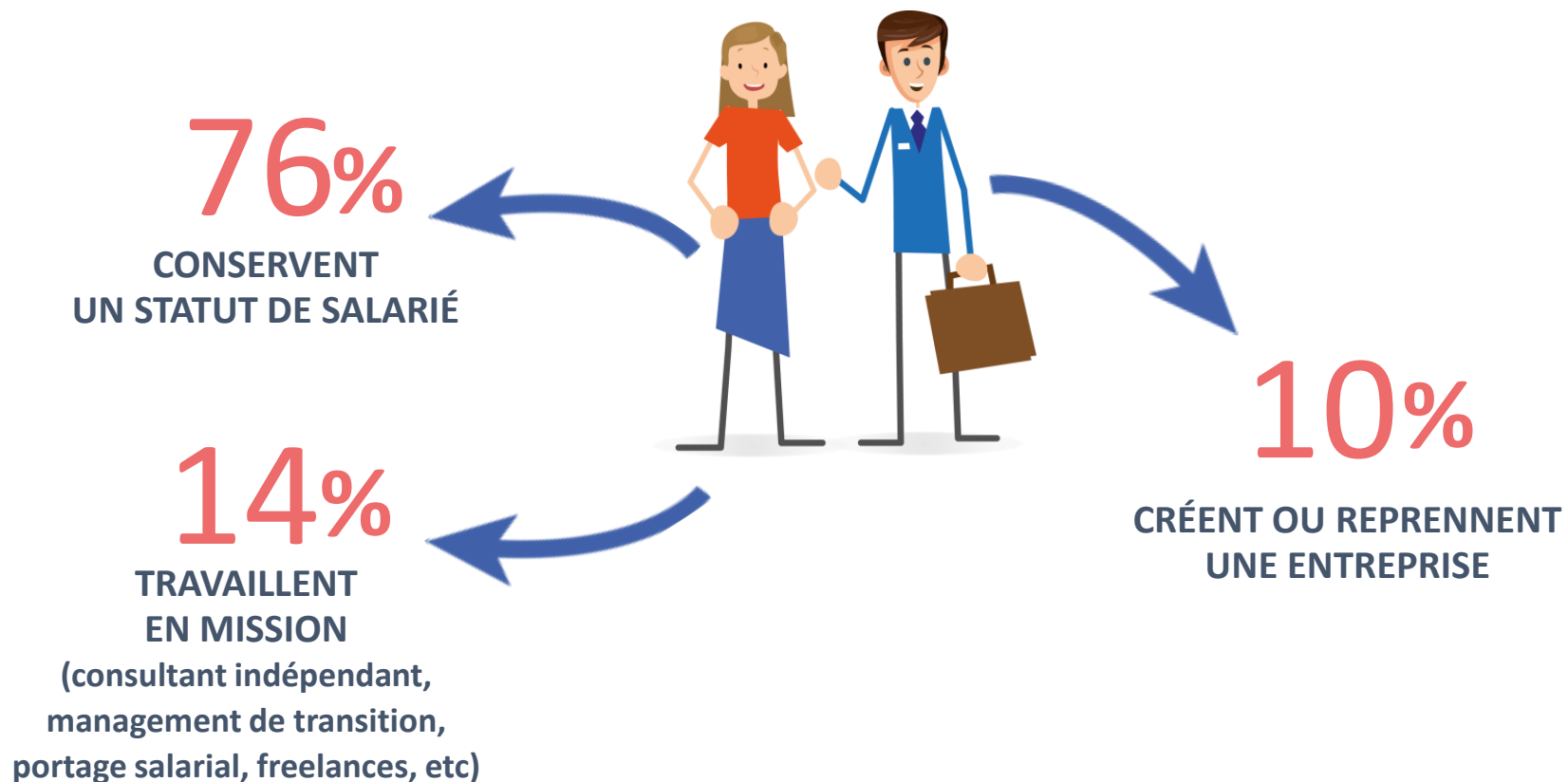


« Après avoir quitté mon poste de DAF, mon projet était d'évoluer vers une Direction Générale. Ma coach m'a donné les outils, a forgé en moi la confiance et renforcé ma légitimité. J'ai pris les rênes d'une belle PME industrielle. Objectif atteint en moins d'une année ! »

Xavier, DG.

L'outplacement permet aux bénéficiaires, souvent issus de grands groupes ou de filiales de groupes internationaux, d'accéder à des postes à responsabilité dans les PME et les ETI et ainsi rejoindre des sociétés à taille humaine en cohérence avec leurs aspirations et leur recherche de sens.

6. Avec quel statut se repositionnent-ils ?



Même si 76% d'entre eux choisissent de continuer dans une activité avec un statut salarié, l'outplacement donne aussi les moyens de développer de nouvelles formes d'emploi pour 14% des bénéficiaires.

1 personne sur 10 se lance dans l'entrepreneuriat (création ou reprise d'entreprises).

« J'ai été accompagnée à la suite d'un départ volontaire de mon entreprise. Cet outplacement a été essentiel tant pour prendre du recul que pour acquérir une méthodologie dans la recherche du prochain job. Ma coach a été un véritable soutien avec un excellent mix de bienveillance et d'exigence »

Fatima, DRH

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



84%

**DES CADRES RETROUVENT UNE ACTIVITÉ AVEC
UNE RÉMUNÉRATION SUPÉRIEURE (42%) OU
ÉGALE (42%)**

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 84 % d'entre eux une rémunération supérieure ou égale.

« Une consolidation de mon projet et un effet miroir m'ont permis de me conforter sur ma reconversion, et d'avancer avec sérénité vers une nouvelle opportunité »

Laetitia, Directrice des partenariats

Merci aux membres de la Commission Outplacement Individuel

Thierry AUFFRAY - Version Originale

Thomas CHATILLON - Oasys

Charlotte CONIN - Actiforces

Gery DELMAR - Actiforces

Valérie LACOSTE - Oasys

Marie-Hélène LAURENS-FRINGS - Version Originale

Agnès MAROTTE - Nexmove

Clarisse MIGNARD - LHH

Guillaume MONIER - Actiforces

Alexandra POËNCIN-BURAT - Sémaphores

Corinne PROST-SAYAG - Talent Solutions Right Management

Marie Pascale PUZIN CIRAK - Talent Solutions Right Management

Charlotte QUÉMARD - Talent Solutions Right Management