



SYNTEC Conseil en Evolution Professionnelle

ETUDE OUPACEMENT INDIVIDUEL CADRES

2013

(Missions terminées en 2012)

*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 Syntec Conseil en Evolution Professionnelle.*

Mai 2013

Rappels méthodologiques

- Le questionnaire portait sur les candidats à l'outplacement pour lesquels la mission a été terminée en 2012 (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."

- **10 sociétés adhérentes ont répondu à l'enquête, totalisant 1312 missions achevées en 2012.**

En 2012, 76% des bénéficiaires ont eu le choix entre plusieurs cabinets (contre 62% en 2011) et 63% des missions ont été conclues dans le cadre de missions à durée déterminée (contre 60% en 2011).

- **Ces sociétés sont :**

ALTEDIA LHH - HUDSON - ISOP - KERTIOS Consulting - LEROY Consultants | BPI - L'ESPACE DIRIGEANTS - NEXMOVE - OASYS CONSULTANTS - RIGHT MANAGEMENT - VERSION ORIGINALE

Précaution méthodologique

Il est à noter que les comparaisons des données issues de la présente étude avec celles des antérieures sont soumises à précaution car l'échantillon des répondants n'est pas constant d'une année à l'autre, toutes les sociétés ne réitérant pas systématiquement leur participation.

1. Le profil des candidats

On trouvera ci-après les candidats dont la mission d'outplacement s'est achevée en 2012, classés par

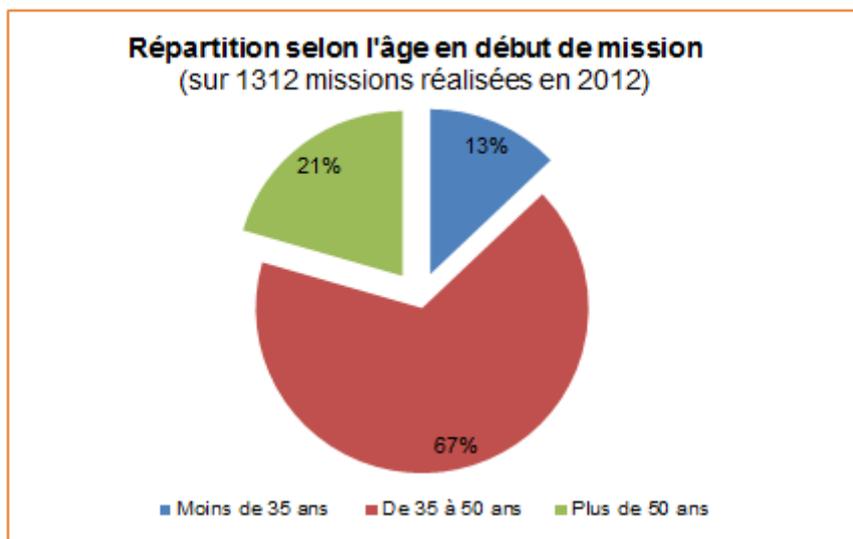
Âge.....	p 4
Formation d'origine.....	p 5
Ancienneté dans l'entreprise quittée	p 6
Catégorie de salaire annuel brut avant leur départ	p 7

Conclusions dominantes

Les personnes de 35 à 50 ans, ayant Bac +5, entre 5 et 15 ans d'ancienneté dans leur entreprise et gagnant entre 50 et 100K€ constituent, depuis le lancement de l'enquête, les principaux pourvoyeurs de missions de conseil en outplacement.

En 2012, le critère du niveau de salaire avant le placement confirme une tendance engagée dès 2003-2004 : en effet, la part de marché des personnes gagnant entre 50 et 100K€ a reculé de près de 20 points, en faveur principalement d'une population gagnant plus de 100K€ (+15 points).

*Enfin, l'édition 2012 confirme le recul du recours à l'outplacement des **candidats jeunes** (-2 points pour les moins de 35 ans), **ayant peu d'ancienneté** (-2 points pour les moins de 5 ans d'ancienneté) et un **niveau peu élevé de formation** (-1 point pour ceux ayant Bac ou moins).*

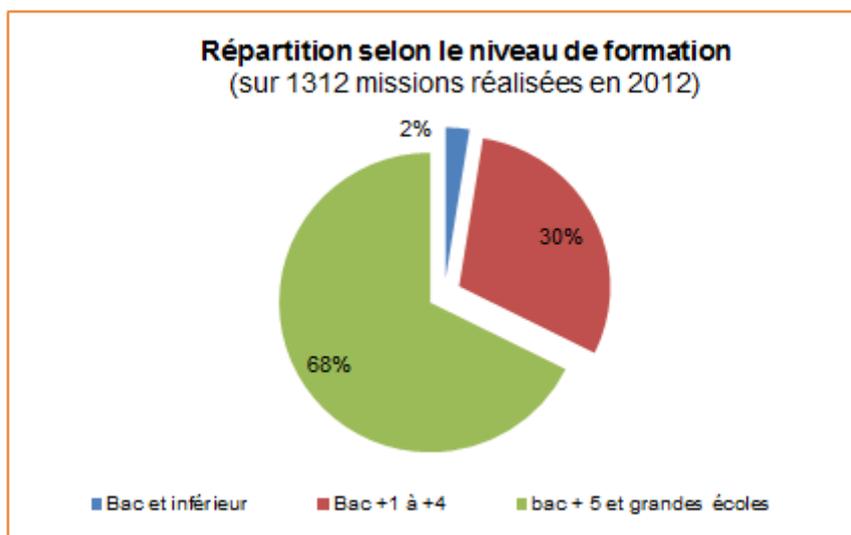


Répartition des candidats par âge entre 2000 et 2012*

	Date d'achèvement des missions										
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Moins de 35 ans	21%	20%	26%	21%	22%	15%	15%	18%	17%	15%	13%
De 35 à 50 ans	61%	58%	61%	67%	67%	67%	64%	65%	66%	65%	67%
Plus de 50 ans	18%	22%	13%	12%	11%	18%	21%	17%	17%	20%	21%

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

La cible des missions d'outplacement demeure les personnes de 35 à 50 ans (65%), même si on constate une légère progression des candidats âgés de plus de 50 ans (+4 points depuis 2010 au détriment des candidats de moins de 35 ans).

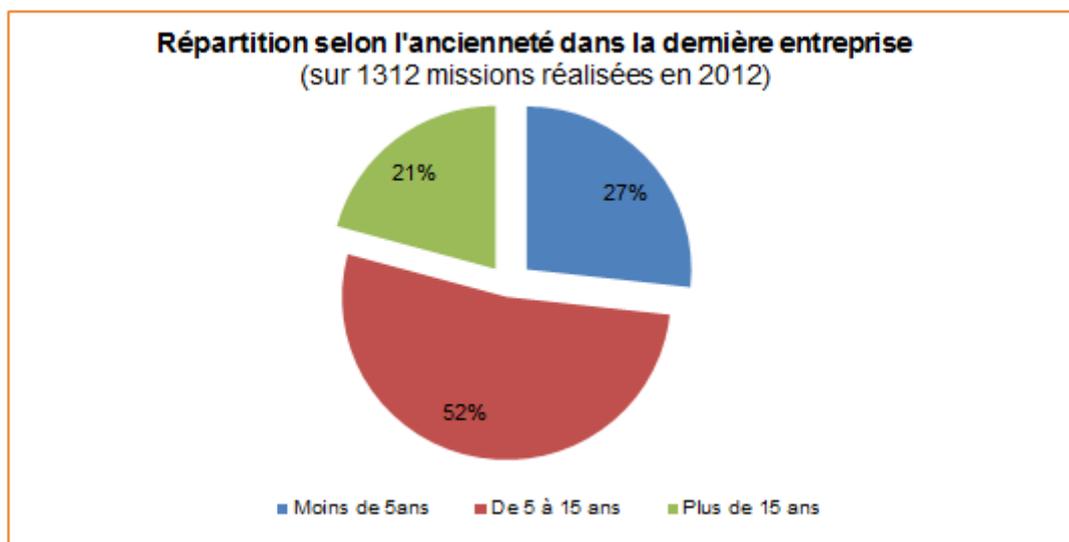


Répartition des candidats par niveau de formation entre 2000 et 2012*

	Date d'achèvement des missions										
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Bac et inférieur	12%	15%	13,5%	13,5%	13%	4%	6%	5%	3%	3%	2%
Bac +1 à +4	45%	44%	50%	33,2%	33%	35%	37%	32%	32%	28%	30%
bac + 5 et grandes écoles	43%	41%	37%	53,3%	54%	61%	57%	63%	65%	69%	68%

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

La population principalement concernée, les candidats de niveau Bac+5, consolide la plus forte part du marché en 2012, avec 68%, depuis le lancement de l'enquête.



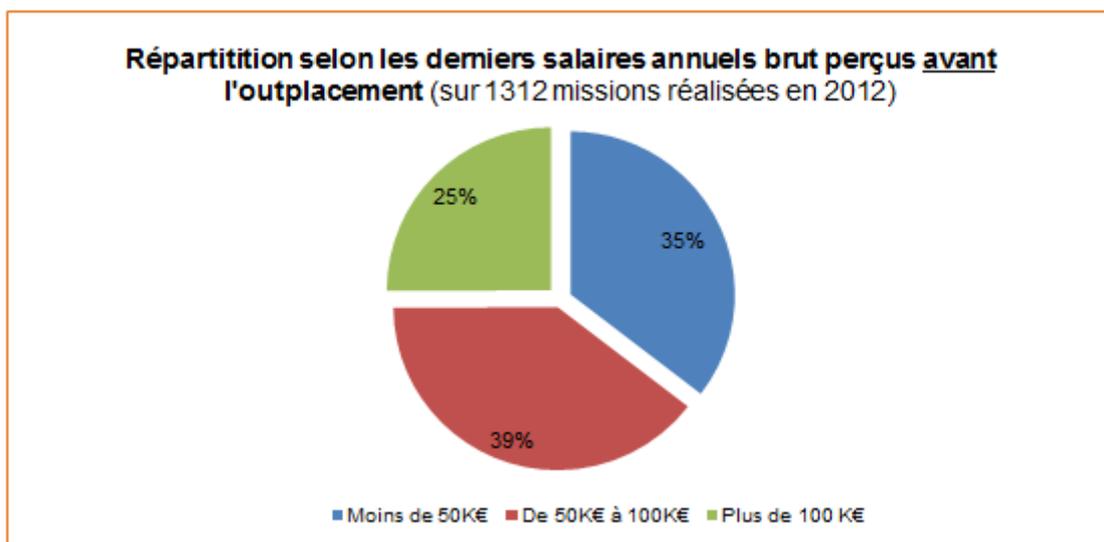
Répartition des candidats par ancienneté dans la dernière entreprise entre 2000 et 2012*

	Date d'achèvement des missions										
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Moins de 5 ans	28%	32%	38,0%	36,0%	35%	22%	25%	35%	27%	29%	27%
De 5 à 15 ans	57%	51%	50%	49,0%	49%	57%	52%	46%	52%	53%	52%
Plus de 15 ans	15%	17%	12%	15,0%	16%	21%	23%	19%	21%	18%	21%

* 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 -reste relativement stable.

En 2012, la part des candidats de plus de 15 ans d'ancienneté enregistre une progression de 3 points.



Répartition des candidats par salaire annuel brut perçu avant l'outplacement entre 2000 et 2012*

	Date d'achèvement des missions										
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Moins de 50K€	30%	32%	34,0%	29%	31%	25%	23%	33%	26%	34%	35%
De 50K€ à 100K€	58%	56%	54%	60%	58%	46%	49%	45%	52%	43%	40%
Plus de 100 K€	12%	12%	12%	11%	11%	29%	28%	22%	22%	24%	25%

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

Les personnes gagnant de 50 K€ à 100 K€ ne représentent plus que 40% des bénéficiaires de l'outplacement contre 60% en 2003.

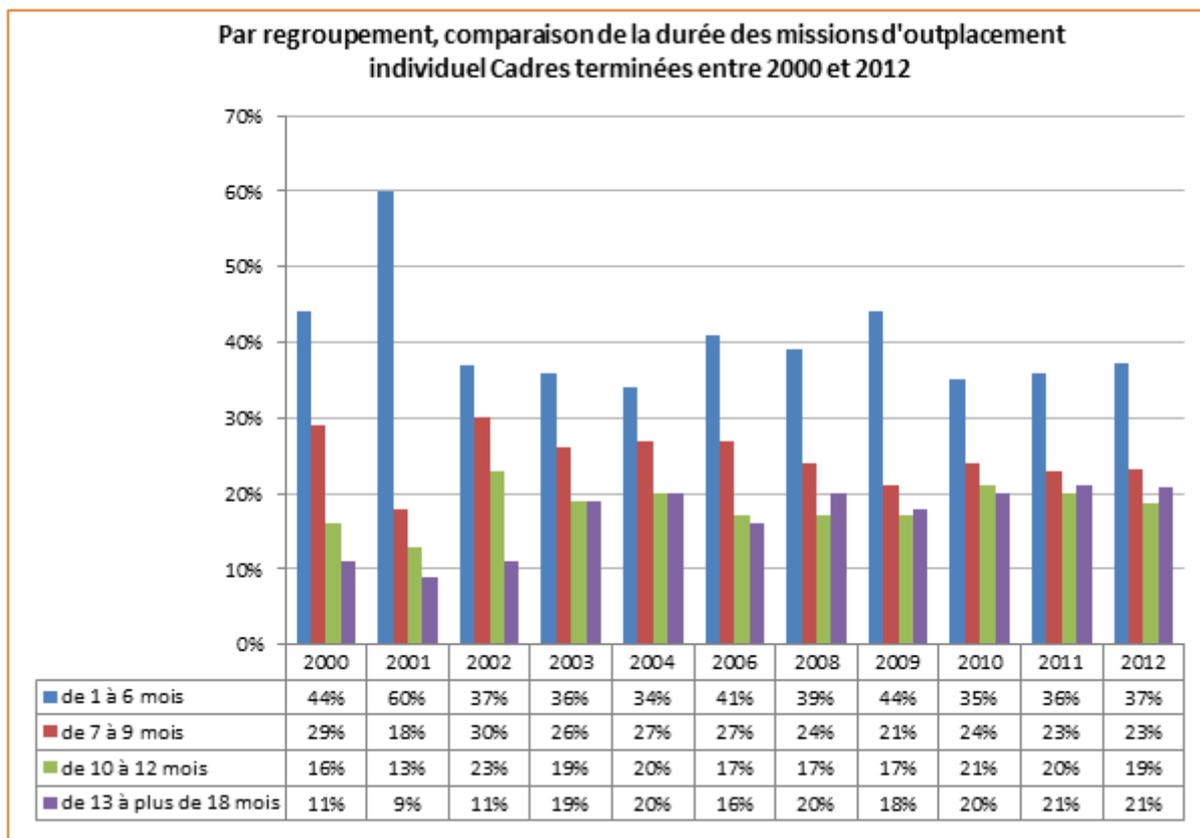
Depuis 2008, la conjoncture est plus favorable aux candidats à l'outplacement individuel gagnant moins de 50 K€ (23% en 2008 contre 35% en 2012).

2. Durée des missions d'outplacement

1312 missions terminées en 2012 ont été réparties en fonction de leur durée.

Détail de cette répartition :

Durée de la mission (en mois)	Date d'achèvement des missions										
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
1	3%	3%	1%	1,2%	0,9%	0,8%	4,6%	3%	1%	2%	2%
2	5%	6%	2%	2,5%	2,2%	7,2%	2,1%	5%	3%	4%	3%
3	10%	12%	6%	4,8%	3,9%	5,9%	12%	8%	6%	6%	7%
4	7%	7%	9,5%	10%	9,4%	12,2%	3,3%	10%	7%	7%	6%
5	10%	6%	5%	6,2%	5,9%	5,5%	6,7%	6%	6%	4%	6%
6	9%	26%	13%	11,1%	11,4%	9,1%	11%	12%	12%	13%	12%
7	12%	4%	4%	4,3%	5,2%	9,2%	7,7%	6%	6%	7%	6%
8	6%	11%	22%	18,0%	17,4%	7,8%	8,3%	6%	6%	6%	7%
9	11%	3%	3,5%	4%	4,3%	9,6%	7,8%	8%	12%	10%	10%
10	6%	3%	3%	5%	5,3%	5,5%	6,8%	5%	5%	4%	6%
11	3%	2%	3%	2%	1,8%	5,2%	4,6%	4%	6%	3%	4%
12	7%	8%	17%	11,5%	12,6%	6,2%	4,9%	8%	10%	12%	9%
13	2%	1%	2%	3,3%	3%	3%	3,4%	3%	3%	3%	3%
14	1%	1%	1,5%	1,2%	1,1%	2,3%	2,6%	2%	2%	3%	2%
15	1%	1%	1%	1,6%	1,6%	1,0%	1,1%	3%	5%	4%	2%
16	1%	1%	2%	2,4%	2,3%	1,6%	1,1%	1%	1%	1%	2%
17	1%	0%	0%	2,6%	2,6%	1,4%	0,3%	1%	1%	1%	1%
18 et plus	5%	5%	4,5%	8,3%	9%	7%	11,9%	8%	8%	9%	11%



Conclusions dominantes

- *La répartition des durées de retour à l'emploi n'a pas évolué depuis 2010.*
- *Les difficultés du retour à l'emploi constatées depuis 2008, se confirment en 2012.*

A partir de 2008, les missions de 7 à 9 mois diminuent sous la barre des 25% de part de marché en faveur de missions plus longue (plus de 10 mois).

En 2009, la moitié des missions d'outplacement étaient conclues en 7 mois maximum. Une mission de cette durée permet en 2012 de placer 43% des candidats.

3. Résultats des missions achevées en 2012

Conclusions dominantes

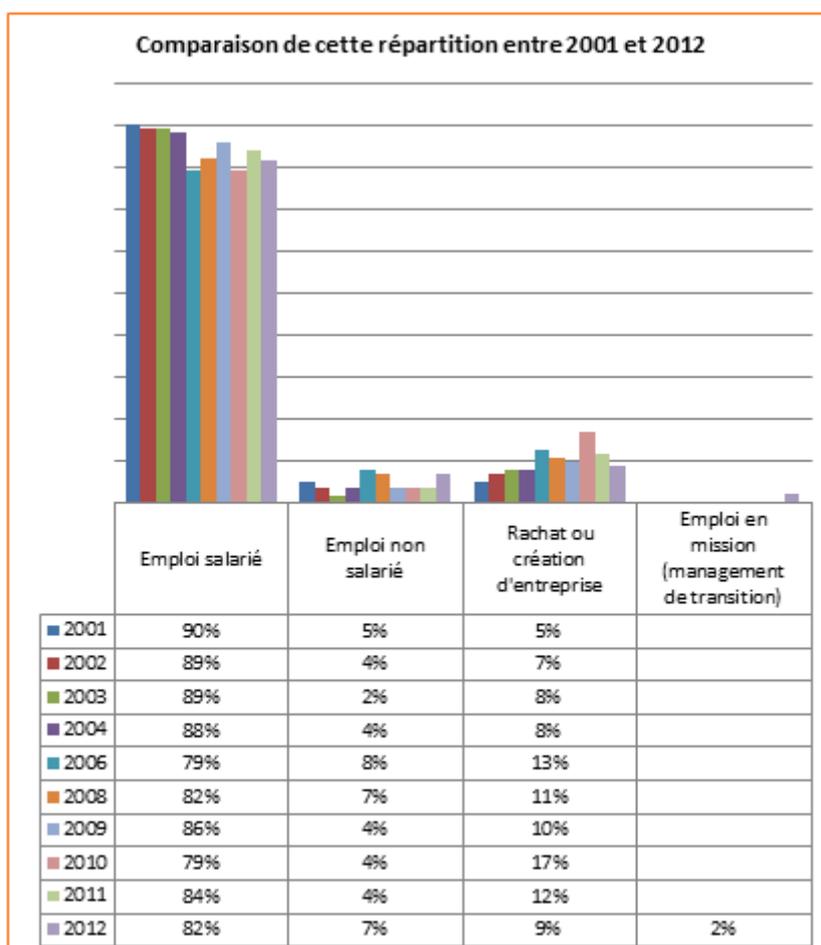
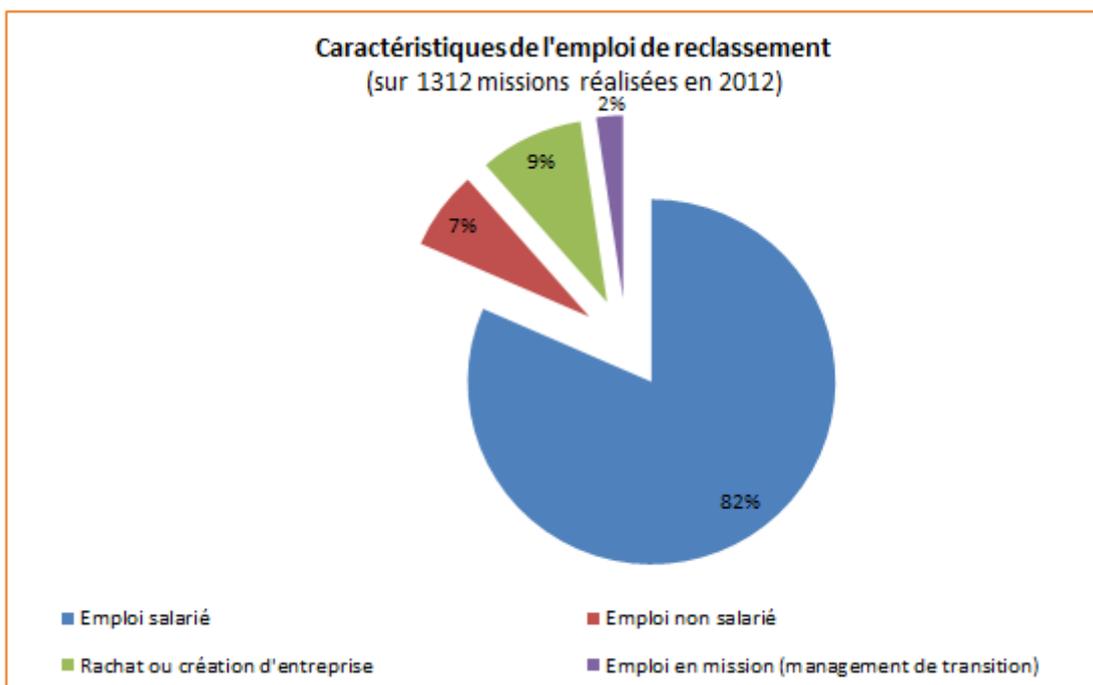
Des missions d'outplacement conclues en 2012 se dégagent les tendances suivantes :

- *pour 3 candidats sur 4, le salaire de l'emploi de reclassement est égal ou supérieur à l'emploi initial (contre 67% en 2011) ;*
- *la reconversion vers l'emploi non salarié progresse (+3 points) en 2012 contrairement au rachat et à la création d'entreprise (-3 points), le statut d'auto-entrepreneur étant peut-être plus prudent dans la conjoncture actuelle ;*
- *pour la première année, les sociétés de moins de 250 personnes arrivent en tête, avec 37%, des reclassements à l'outplacement ;*

Enfin, les candidats à l'outplacement ont enregistré en 2012 une mobilité plus forte sur le territoire national (35% contre 28% en 2011).

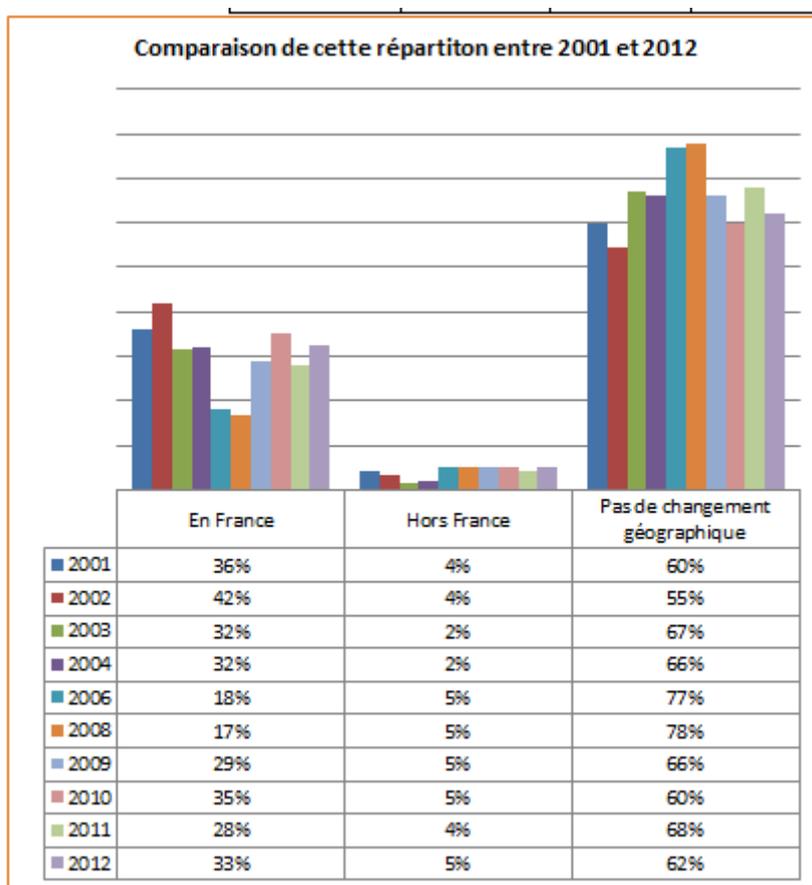
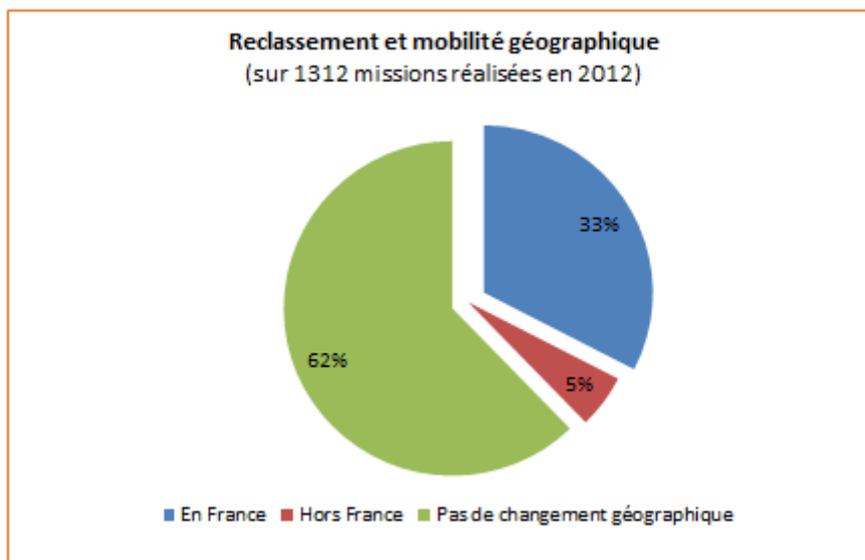
On trouvera, ci-après, les missions achevées en 2012 classées par

- ✓ 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

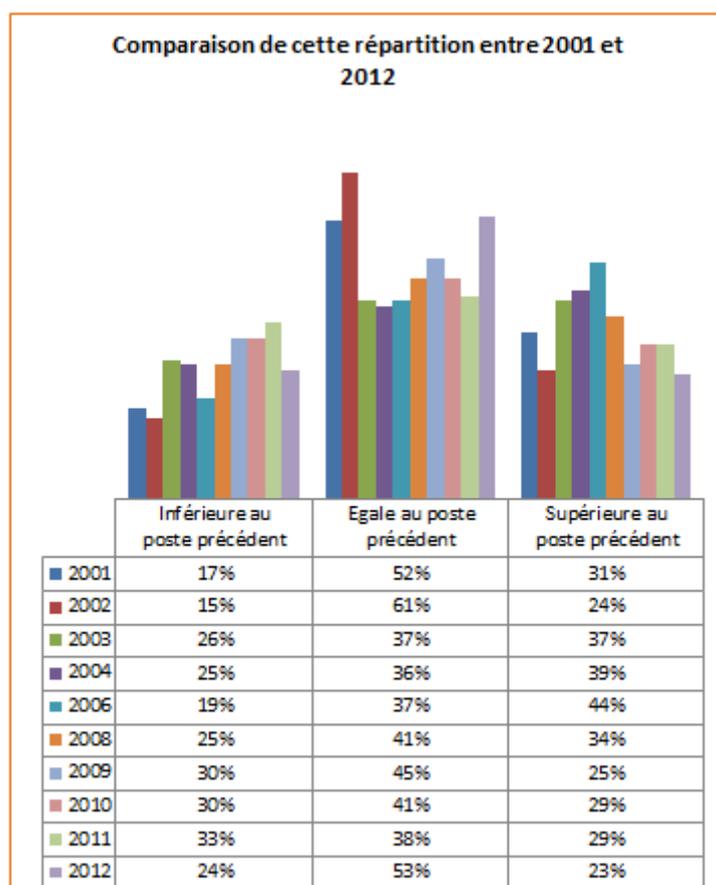
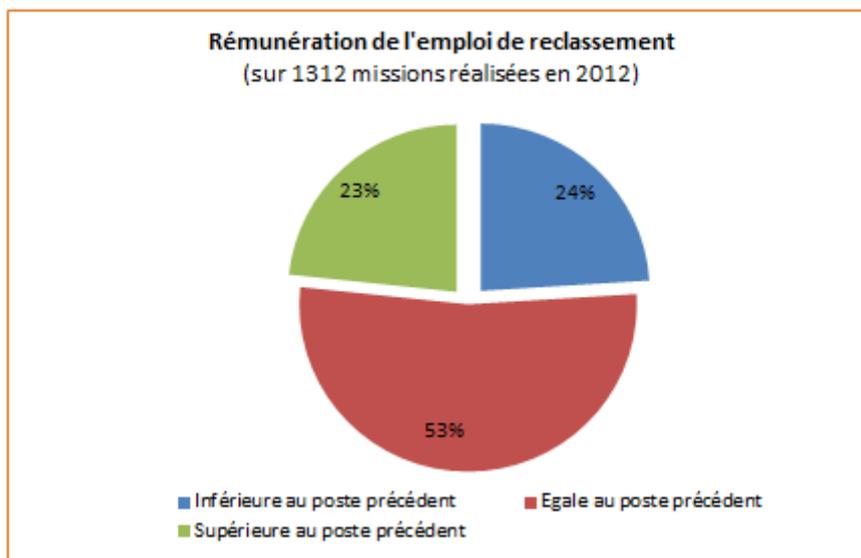


Les missions de management de transition ont été ajoutées dans le cadre de l'enquête 2012.

La reconversion vers l'emploi non salarié progresse (+3 points) tandis que celle vers le salariat (-2 points) ou le rachat/création d'entreprise (-3 points) recule.

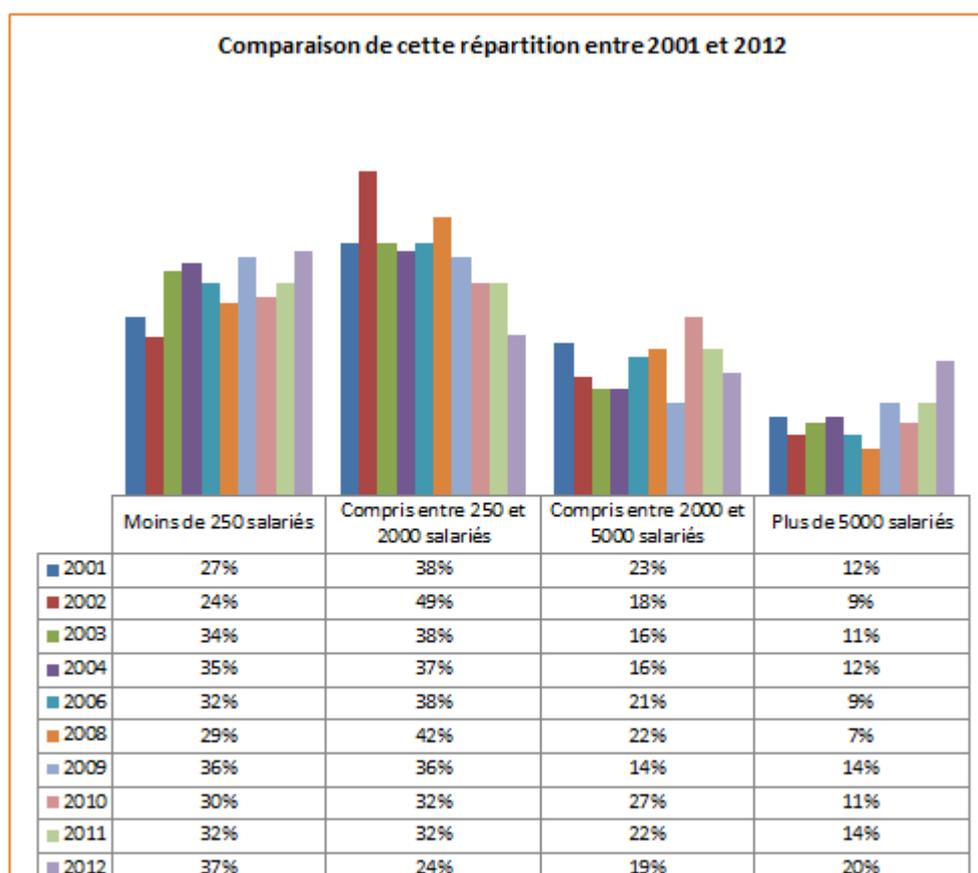
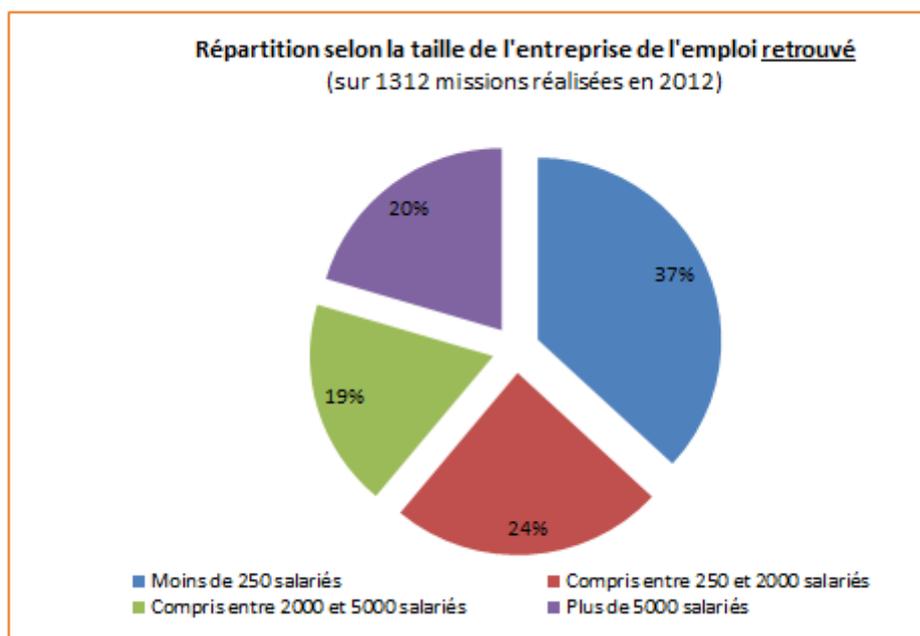


En 2012, les candidats à l'outplacement ont enregistré une mobilité plus forte sur le territoire national (35% contre 28% en 2011).

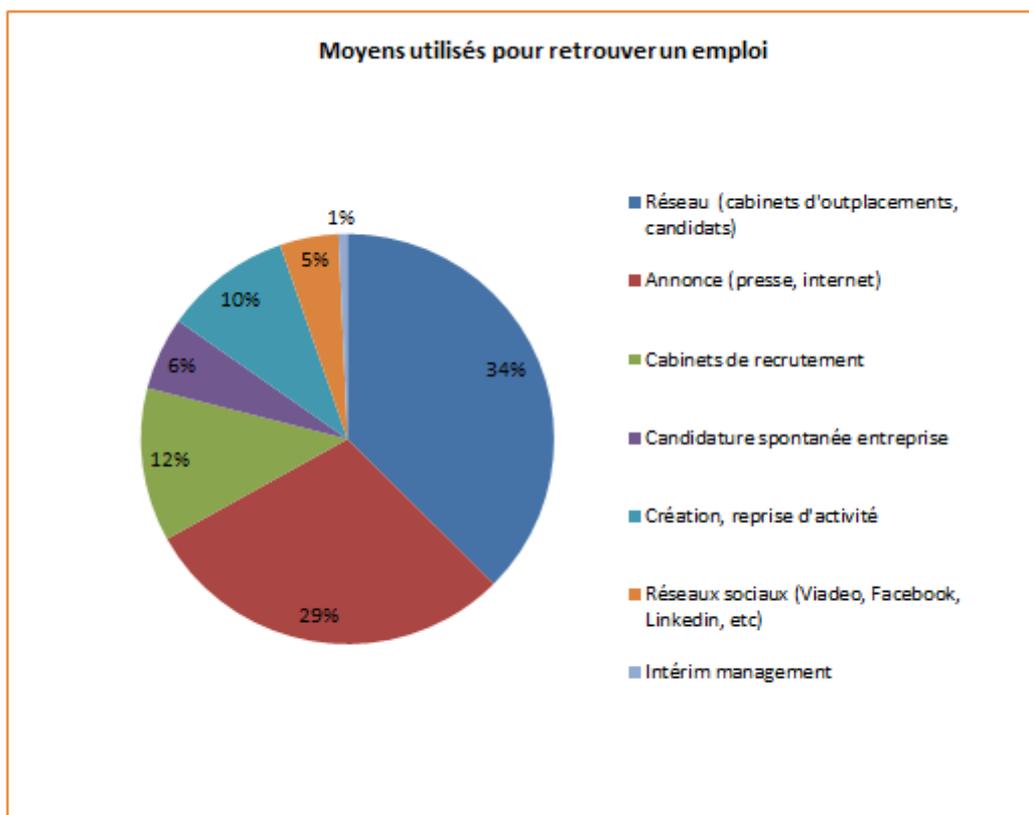


Pour 3 candidats sur 4, le salaire de l'emploi de reclassement est égal ou supérieur à l'emploi initial.

Les résultats 2012 affichent ainsi une rupture avec une tendance engagée depuis 2008 où la part des candidats obtenant un salaire inférieur à celui de leur emploi précédent ne cessait d'augmenter (de 25% en 2008 à 33% en 2011).



Pour la première année, les sociétés de moins de 250 personnes arrivent en tête, avec 37%, pour le reclassement des candidats à l'outplacement.



Le réseau de la part du cabinet d'outplacement et du candidat reste le principal moyen de retour à l'emploi avec 37%.

Les annonces enregistrent la baisse relative la plus forte (-3 points) au profit du réseau (réseau du cabinet d'outplacement, réseau du candidat, réseau social et de la candidature spontanée).

Le recours au réseau social, même s'il reste marginal (5% en 2012), ne cesse de progresser depuis 2008.

