

# Etude Outplacement individuel

## *Synthèse étude 2022*

Etude auprès de 1490 bénéficiaires ayant retrouvé une activité professionnelle en 2021

*Réalisée par :*  
*Commission Outplacement Individuel Syntec Conseil*

**Dans le contexte particulier de perception de plein emploi et de la réforme de l'assurance chômage des Cadres, le recours à l'outplacement individuel accélère le retour des cadres bénéficiaires, qu'ils soient au milieu de leur carrière ou considérés comme « seniors », à une activité professionnelle avec une durée raccourcie de leur recherche et le maintien voire la hausse de leur rémunération.**

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 carrière. Départ négocié, rupture conventionnelle, licenciement économique, les contextes de son utilisation se sont également diversifiés. La présente étude réalisée auprès de 1490 bénéficiaires d'un outplacement ayant retrouvé une activité professionnelle en 2021 apporte un éclairage singulier sur cette prestation.

# 1. Profil-type des bénéficiaires



**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 bien entendu le retour à une activité professionnelle dans de bonnes conditions (durée et rémunération), mais surtout de bénéficier d'un accompagnement pour réfléchir à leur seconde partie de carrière.

*« J'ai opté pour un outplacement non pas uniquement pour reprendre vite un emploi mais surtout de retrouver du sens et de trouver ma voie... »*

*Ulysse B. - Directeur des achats*

## 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



# 8,5 MOIS

Soit une réduction d'au moins la moitié de la durée de recherche pour des cadres licenciés par leur employeur et non accompagnés.

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

Les réseaux relationnels restent le premier moyen (60 %) pour retrouver une activité professionnelle, devant les cabinets de recrutement et de chasse de tête (31 %).



L'outplacement permet de définir une offre de services professionnels claire, d'acquérir les outils pour dynamiser son réseau d'une part et d'amplifier son aisance dans les entretiens de recrutement.

« 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

## 4. 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 de réaliser plus facilement leur projet de mobilité géographique : effet des confinements successifs ?



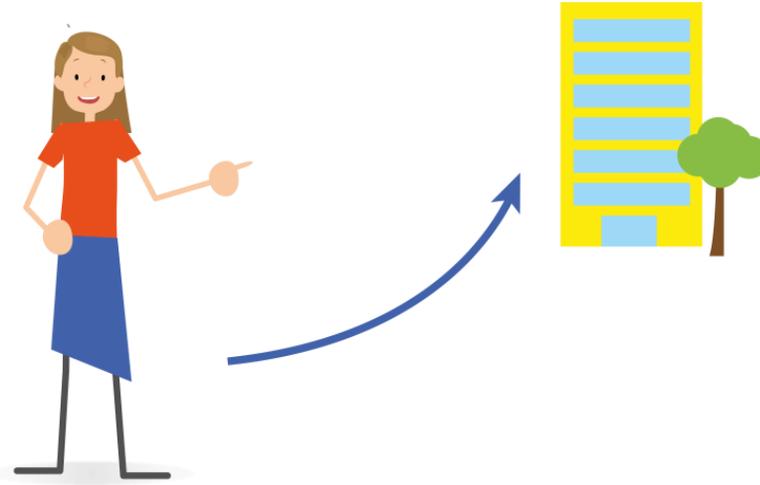
« Grâce à mon coach, j'ai une nouvelle vie épanouie en Normandie, c'est le bonheur... »

Aurore M. – Directrice Juridique

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

**LES BÉNÉFICIAIRES,  
ISSUS MAJORITAIREMENT DE GRANDS GROUPES  
(65% VIENNENT DE SOCIÉTÉS + DE 2000 PERSONNES)**

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



L'outplacement permet aux (à ses) 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.

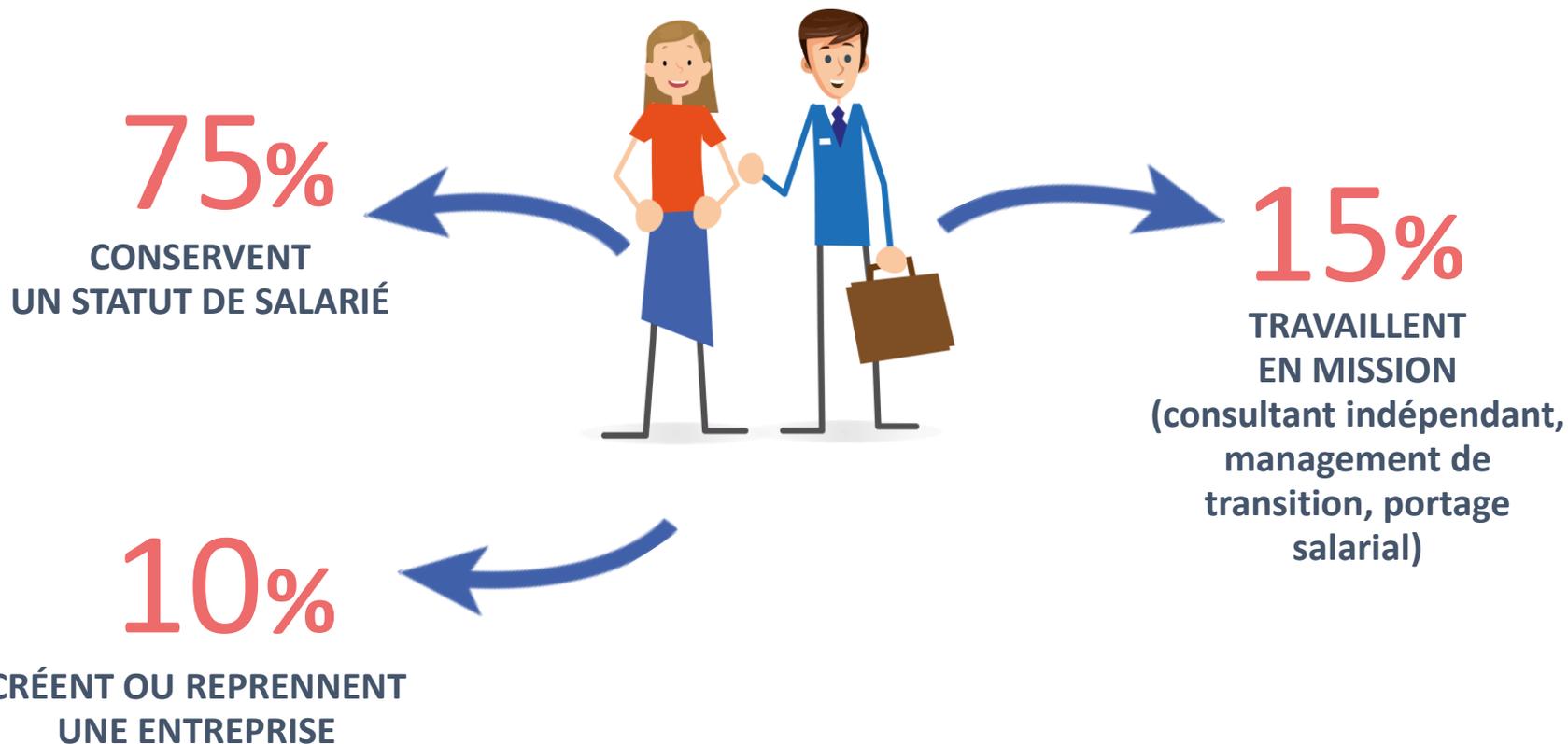
*« Je n'en pouvais plus de l'atmosphère politique des grands groupes, je voulais retrouver du sens et dans la PME que je viens de rejoindre, je me sens utile concrètement... »*

*Charles C. – Ingénieur*

*« 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*

## 6. Avec quel statut se repositionnent-ils ?



**A mi-carrière, la question de l'entrepreneuriat est très souvent abordée par les professionnels accompagnés.** Si 75 % d'entre eux choisissent de reprendre une activité avec un statut salarié, l'outplacement donne les moyens à aux autres 25 % de s'installer à leur compte, à créer, ou à reprendre une entreprise.

« J'avais depuis longtemps l'idée de monter ma boîte, l'outplacement m'a aidé à passer à l'acte et à acquérir une méthodologie pour franchir les étapes du parcours de l'entrepreneuriat ...»  
Valérie L. - Chef de produit Mkt

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



83%

DES CADRES RETROUVENT UNE ACTIVITÉ AVEC  
UNE RÉMUNÉRATION SUPÉRIEURE OU ÉGALE

Permettant de mieux valoriser leur parcours et leur projet, de mieux aborder les négociations 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*