



SYNTEC Conseil en Evolution Professionnelle

ETUDE OUPACEMENT INDIVIDUEL CADRES

2016

(Missions terminées en 2015)

*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.*

Mars 2016

Rappels méthodologiques

- Le questionnaire portait sur les candidats à l'outplacement pour lesquels la mission a été terminée en 2015 (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 **1 480** missions achevées en 2015.

En 2015, 59% des bénéficiaires ont eu le choix entre plusieurs cabinets (contre 61% en 2014 et 67% en 2013) et 70% des missions ont été conclues dans le cadre de missions à durée déterminée (comme en 2014, contre 65% en 2013).

- Ces sociétés sont :

ALTEDIA | LEE HECHT HARRISON - ARNOLD HARTPENCE & ASSOCIES - LEROY Consultants | BPI Group - EOS Conseil - HUDSON - INGEUS - L'ESPACE DIRIGEANTS - MONCEAU CARRIERES - NEXMOVE - RH PARTNERS EVOLUTION - RIGHT MANAGEMENT - VERSION ORIGINALE

Précaution méthodologique

Il est à noter que 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

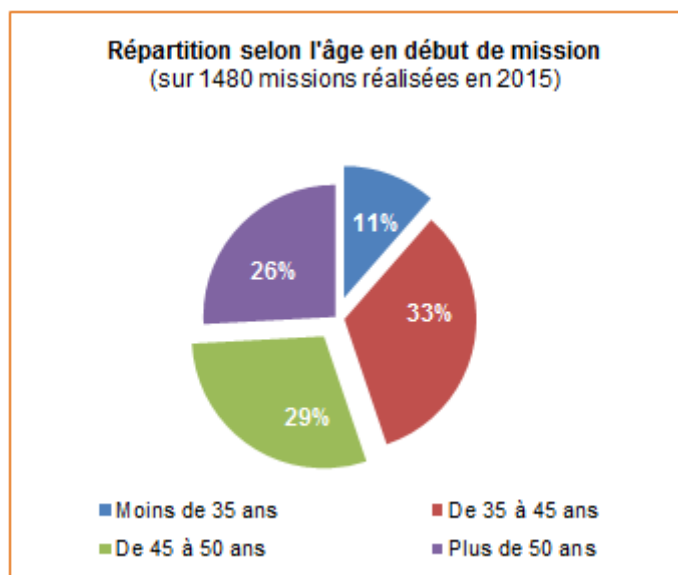
On trouvera ci-après les candidats dont la mission d'outplacement s'est achevée en 2015, classés par :

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

L'édition 2015 de la présente étude vient modifier les frontières du profil-type des candidats à l'outplacement. En effet, si le cœur de cible concerne toujours les personnes ayant un bac+5 à hauteur de 70%, nous observons que :

- une segmentation affinée des rémunérations (50K€-75K€-100K€) montre que ce sont les candidats gagnant plus de 100 K€ qui sont les plus représentés ;
- les personnes de 35-45 ans, groupe majoritaire parmi les candidats, voient leur part relative reculer, passant de 38% à 33%, devant les personnes de plus de 50 ans (+4 points) et celles de 45-50 ans (+3 points) ;
- enfin, la part des candidats ayant une ancienneté de 5 à 15 ans (54% des candidats) recule devant les personnes ayant plus de 15 ans d'ancienneté, celle-ci passant de 18% à 23%



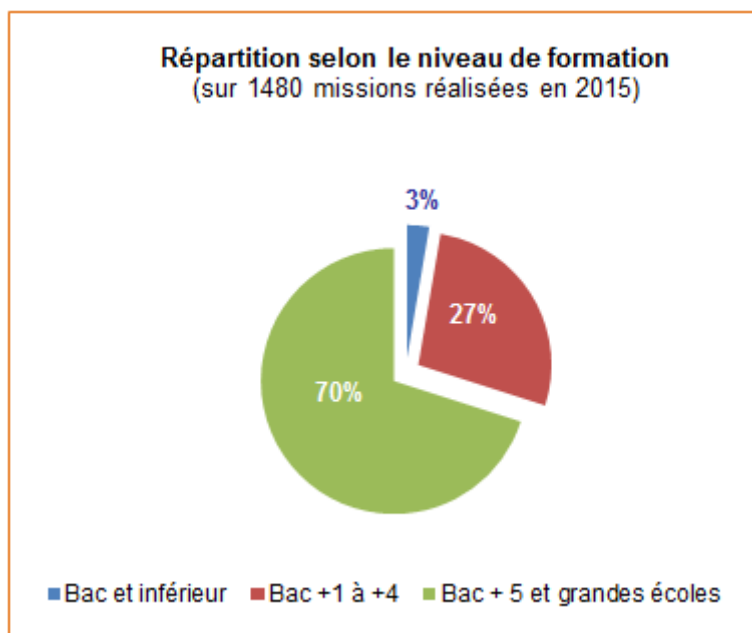
Répartition des candidats par âge entre 2000 et 2015*

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

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

Entre 2014 et 2015, on observe une progression des plus de 45 ans qui remportent la majorité des reclassements opérés auprès des cabinets répondant (passant de 48% à 55%) au détriment des 35-45 ans (passant de 38% à 33%) et des moins de 35% (passant de 14% à 11%).

La part des + de 50 ans confirme sa progression engagée depuis 2011 et atteint son record avec 1 candidat sur 4 tandis que le cœur de cible, les personnes de 35-45 ans, représente 1 candidat sur 3.

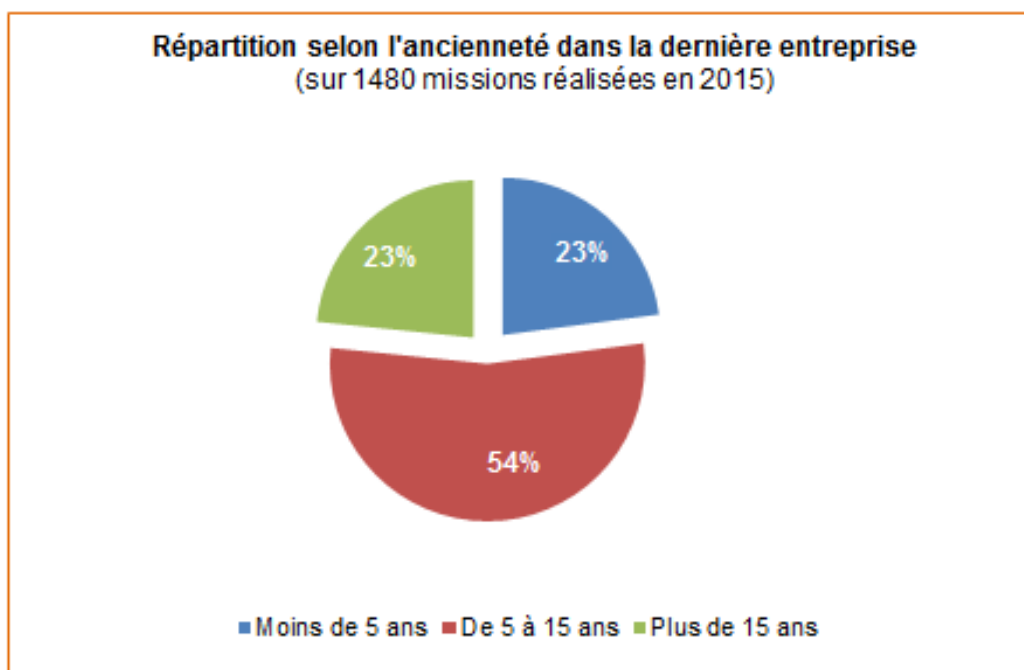


Répartition des candidats par niveau de formation entre 2000 et 2015*

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

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

La population principalement concernée, les candidats de niveau Bac+5, atteint son meilleur niveau sur la période observée avec 70%.



Répartition des candidats par ancienneté dans la dernière entreprise entre 2000 et 2015*

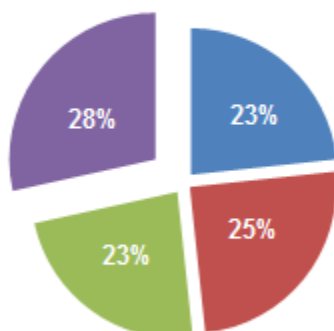
	Date d'achèvement des missions													
	2000	2001	2002	2003	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Moins de 5 ans	28%	32%	38%	36%	35%	22%	25%	35%	27%	29%	27%	30%	25%	23%
De 5 à 15 ans	57%	51%	50%	49%	49%	57%	52%	46%	52%	53%	52%	51%	57%	54%
Plus de 15 ans	15%	17%	12%	15%	16%	21%	23%	19%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

*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 - se maintient avec 54% de la population.

Une sensible progression des candidats les plus expérimentés -plus de 15 ans d'ancienneté- s'observe également pour rejoindre son meilleur niveau (23%) déjà atteint en 2008.

Répartition selon les derniers salaires annuels brut perçus avant l'outplacement (sur 1480 missions réalisées en 2015)



■ Moins de 50K€ ■ De 50K€ à 75K€ ■ De 75K€ à 100K€ ■ Plus de 100K€

Répartition des candidats par salaire annuel brut perçu avant l'outplacement entre 2000 et 2015*

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

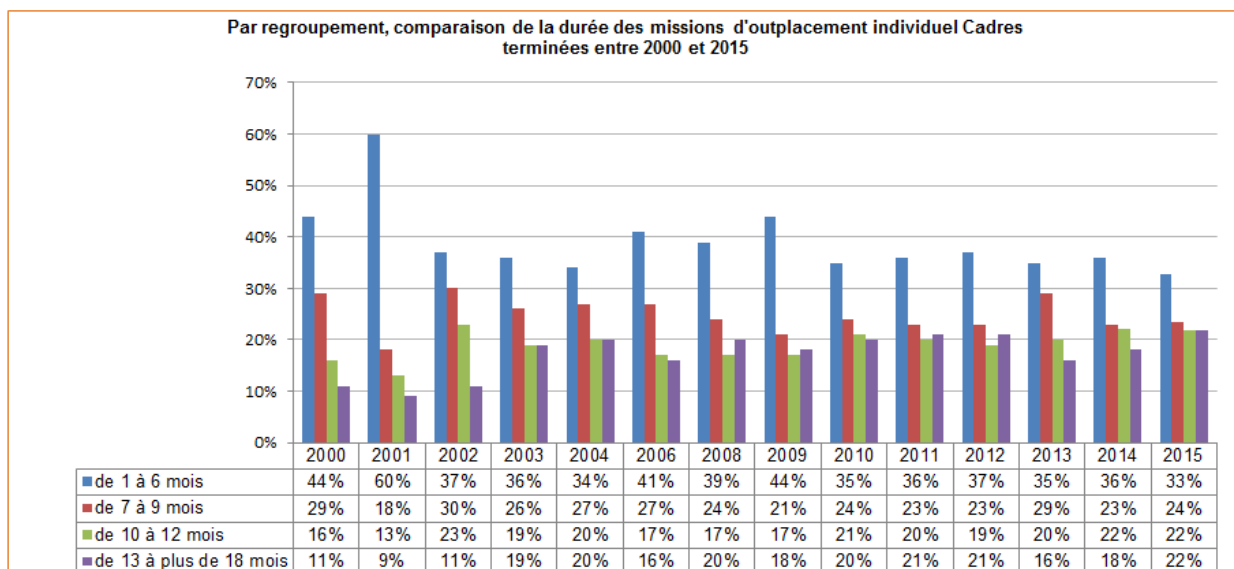
*Aucune donnée n'est disponible pour 2005 et 2007.

La segmentation plus fine des salaires introduite en 2015 révèle que les personnes dont la rémunération est supérieure à 100K€ sont les plus nombreuses avec 28% de l'ensemble des candidats.

2. Durée du repositionnement

Détail de la répartition des 1 480 missions conclues en 2015 par un repositionnement du bénéficiaire en fonction de leur durée :

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



Conclusions dominantes

La répartition des durées de retour à l'emploi indiquent en 2015 que :

- un tiers des missions sont conclues en 6 mois maximum,
- les missions conclues en 8 mois maximum représentent presque la moitié de la demande du marché (49%),
- les missions conclues en 12 mois maximum approchent du seuil des 80% de part de marché avec 78% (ce qui est le reste le plus mauvais score sur la période observée).

3. Résultats des missions achevées en 2015

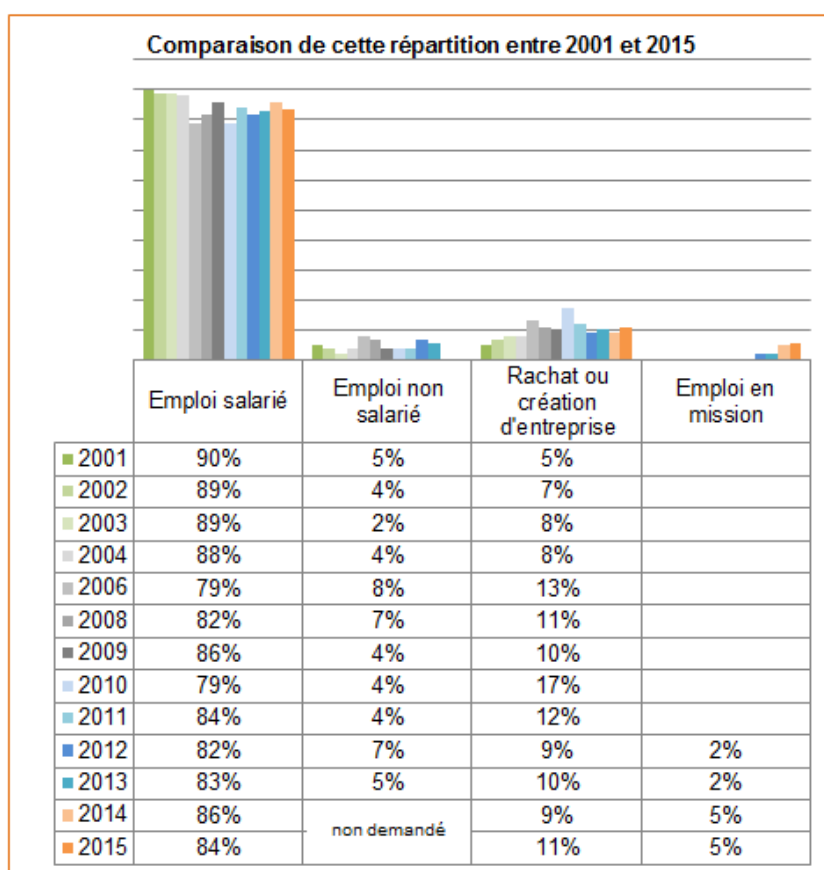
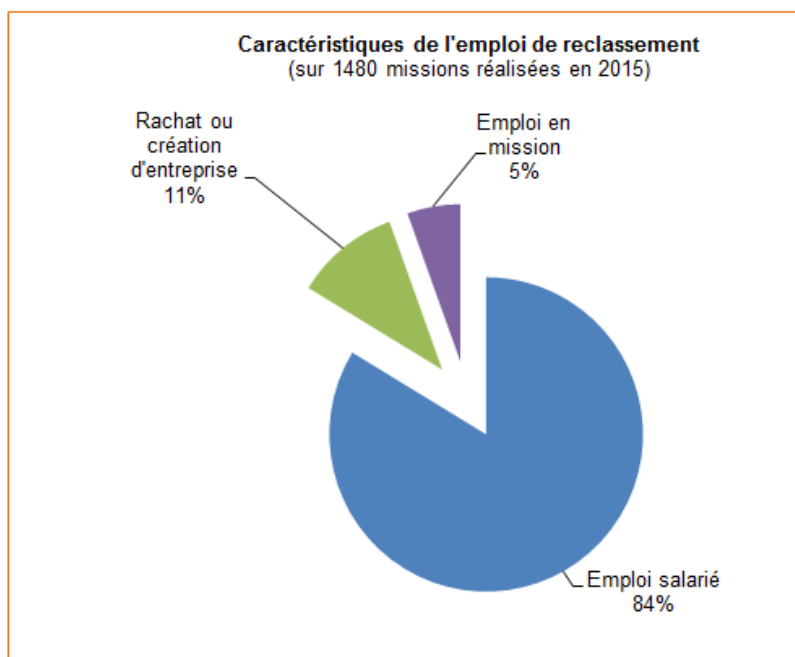
Conclusions dominantes

Les tendances suivantes se dégagent des missions d'outplacement conclues en 2015 :

- 80% des candidats obtiennent un salaire équivalent (51%) voire supérieur (29%) dans le nouveau poste suite à la mission d'outplacement ;
- le rachat ou la création d'entreprise franchit la barre des 10% ;
- les missions d'outplacement s'accompagnent d'une mobilité géographique dans 45% des cas (37% en France) ;
- pour la première année, ce sont les sociétés de moins de 250 salariés qui accueillent principalement les candidats à l'outplacement avec 38% (contre 34% pour les sociétés de 250 à 2000 personnes).

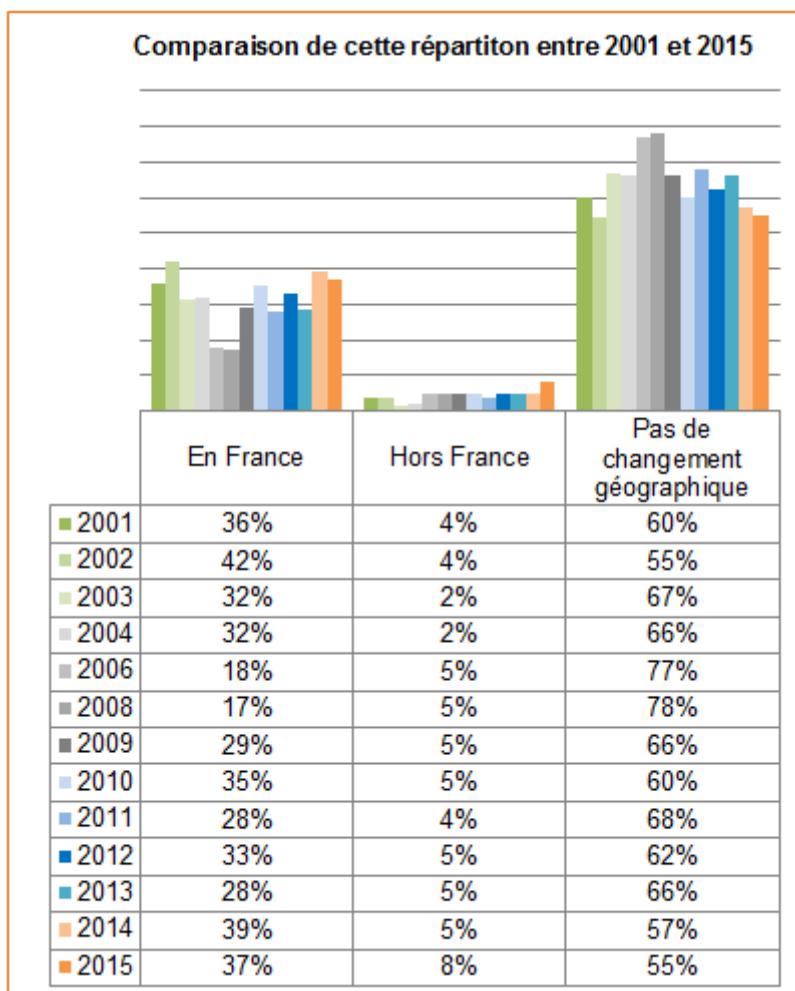
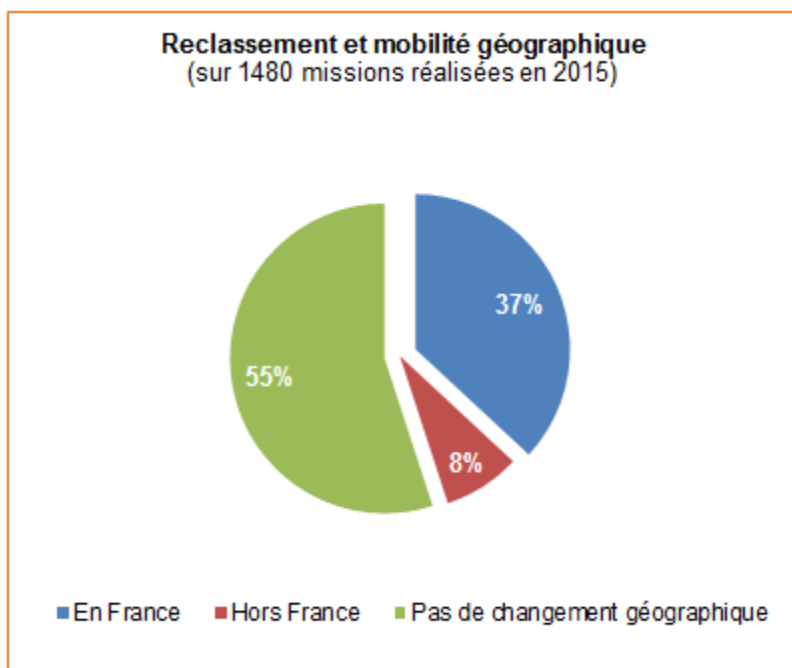
On trouvera, ci-après, les missions achevées en 2015 classées par

- ✓ 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

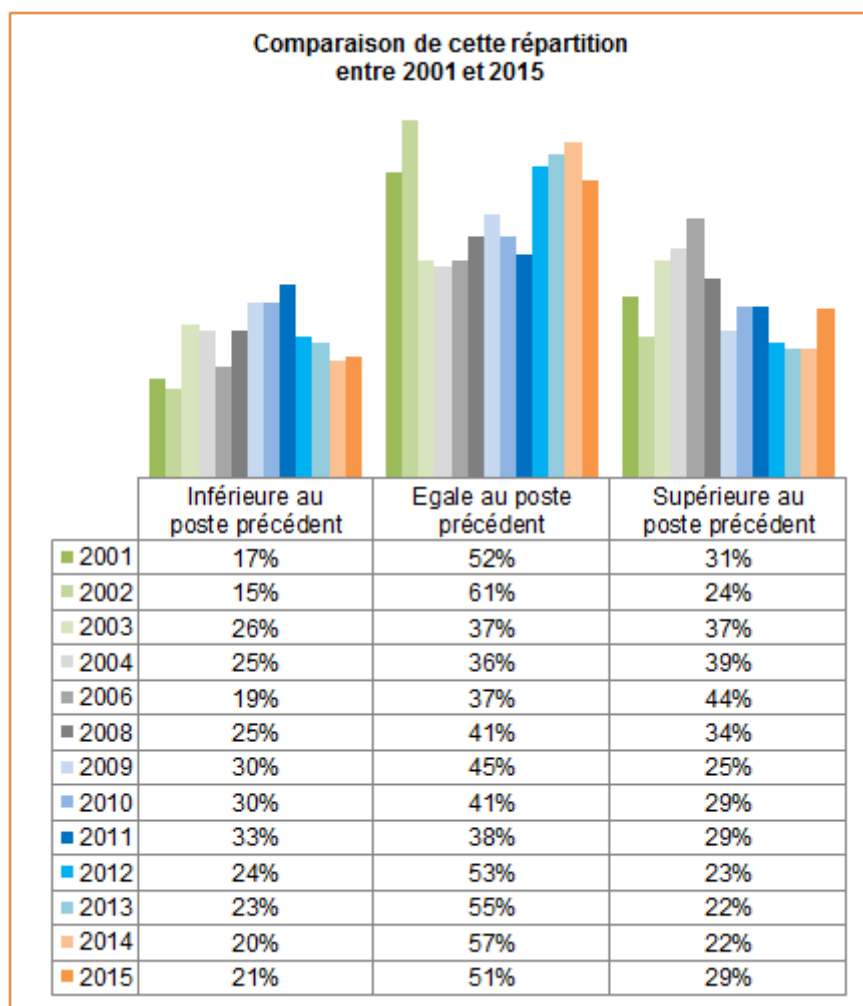
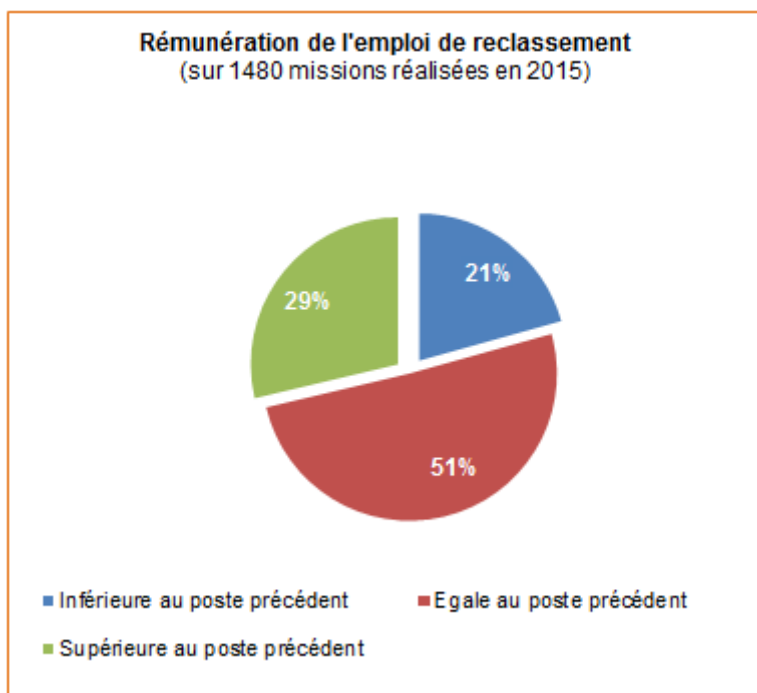


Les missions de management de transition ont été ajoutées dans le cadre de l'enquête depuis 2012. L'emploi non salarié a été supprimé du questionnaire en 2014.

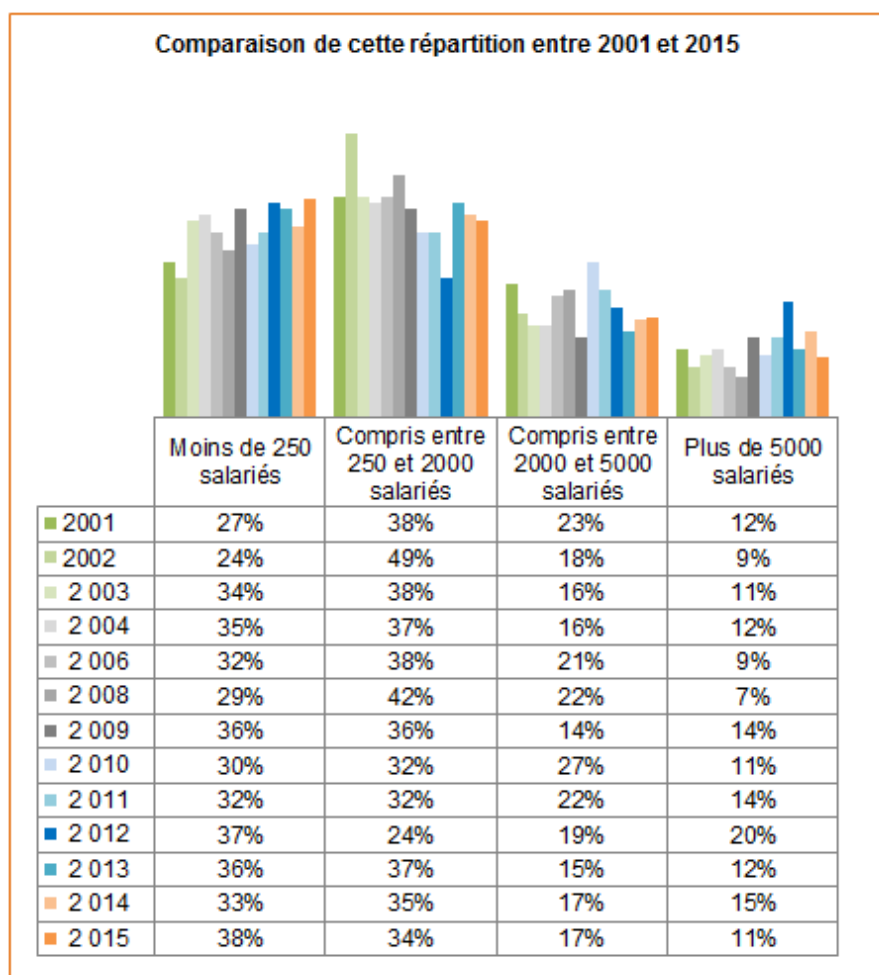
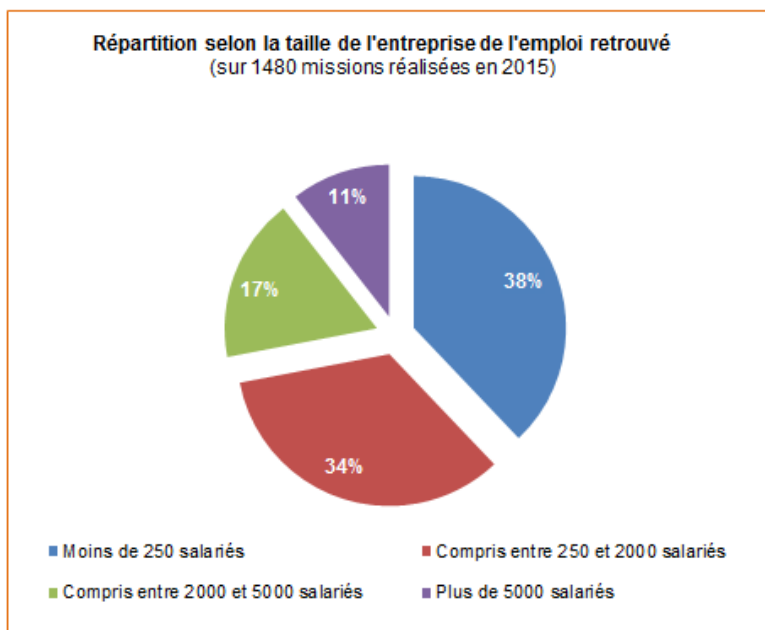
Si l'emploi salarié demeure le principal repositionnement des candidats avec 84% des reclassements, le rachat ou la création d'entreprise progresse de 2 points pour franchir la barre des 10%.



Depuis 2006, la part des candidats ayant accompagné leur reconversion d'une mobilité géographique a progressé passant de 23% à 45%.



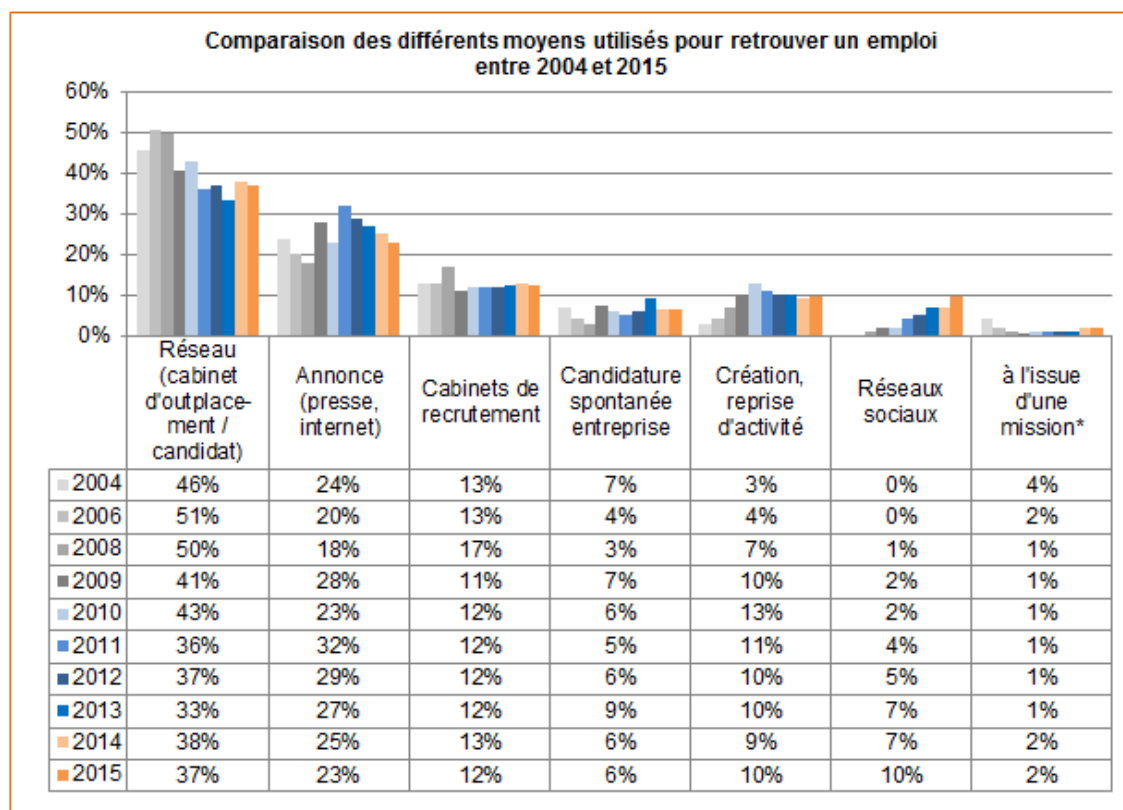
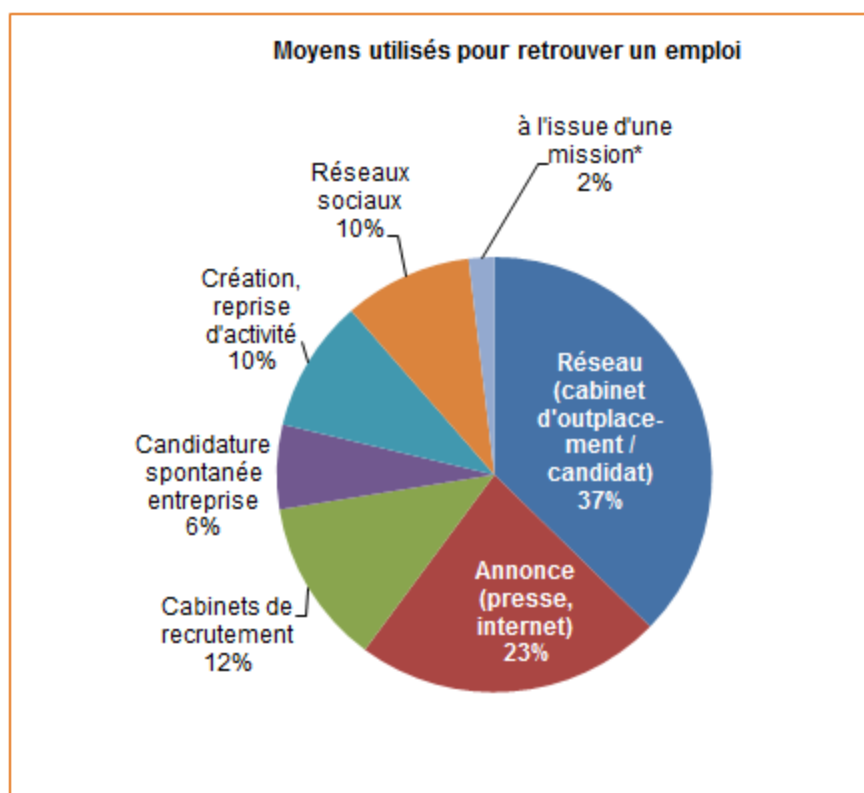
En 2015, la part des candidats obtenant un salaire supérieur à celui du précédent poste gagne 7 points pour rejoindre les scores enregistrés jusqu'en 2011.



L'outplacement se réalise principalement, à hauteur de 38%, dans des sociétés de moins de 250 salariés. Cette tendance se confirme et dépasse pour la première fois cette année l'outplacement dans les sociétés de 250 à 2000 personnes.

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

Le recours au **réseau social** ne cesse d'augmenter passant de 1% en 2008 à 10% en 2015.



*de management, de transition, consulting et temps partagé.