

Communiqué de presse

ACF raccourcit le temps de la transition professionnelle

01/2016 Les statistiques 2015 d' ACF Switzerland (association internationale des sociétés spécialisées en outplacement, section suisse) le prouvent : un accompagnement personnalisé écourte considérablement le retour à l'emploi.

Depuis 2003, année de sa fondation, ACF Suisse n' a cessé d' améliorer ses prestations dans la transition de carrière. Rassemblant les principaux acteurs concernés par le développement, l' orientation de carrière et les changements organisationnels, sa force se situe dans l' accompagnement personnalisé des personnes recherchant un nouveau défi professionnel.

Les statistiques 2015 d' ACF démontrent que malgré un environnement économique qui se détériore et une augmentation du chômage en Suisse, les candidats accompagnés sont capables de retrouver un emploi relativement rapidement en regard de la majorité des personnes sans emploi dans le pays : 6,3 mois en moyenne pour ACF sur toute la Suisse contre 7,8 mois selon le SECO (Secrétariat d' Etat à l' Economie). Si entre 2009 et 2013, le temps de retour à l' emploi avoisinait 7,6 mois, les méthodologies et conseils fournis par les adhérents de l' ACF dans leurs prestations d' accompagnement de transition de carrière ont permis à leurs candidats de raccourcir cette durée. (Fig.2).

Après avoir atteint un pic en 2008, probablement en raison de la dégradation du marché de l'emploi, le délai de retour à l' emploia diminué à 7,3 mois en 2009 et est resté relativement stable. En 2014, il a baissé à 6,5 mois et s' est établi à 6,3 mois en 2015. Près de 66% des candidats d' ACF ont retrouvé un nouveau travail en 6 mois ou moins. Un chiffre constant depuis 2009. (Fig.3)

Un conseil efficace et responsable

Le type de coaching pratiqué par ACF atténue les conséquences psychologiques néfastes d' un licenciement tout en faisant prendre conscience aux candidats des nombreux bouleversements que connaît actuellement le marché du travail.

Cependant, malgré le ralentissement économique, il n' y a pas eu de plans sociaux massifs pouvant impacter les activités d' ACF. Depuis 2009, le pourcentage des programmes d' accompagnement individuels n' a pas varié. Avec 79%, ils restent les plus courants en 2015 alors que les programmes de groupe, qui avaient connu une légère baisse en 2014, représentent à nouveau 21 % des activités. (Fig.1)

Aujourd' hui comme hier, l'outplacement pour les groupes ou en programmes individuels permet aux entreprises de mieux préserver leur image. Ce qui a vraiment changé c' est que ce service ne s' adresse plus uniquement aux tops managers, mais qu' il concerne désormais tous les employés.

Le réseautage en point de mire

Les chemins pour trouver un emploi sont multiples, mais le marché souterrain des relations professionnelles reste le plus grand gisement d'opportunités. Un réseautage actif est donc le premier vecteur de retour à l'emploi. En revanche, les médias sociaux restent marginaux parmi les canaux de recherche peut-être en raison de la multiplication des entrées possibles. Les informations essentielles pour une recherche d'emploi étant ainsi noyées dans un flux d'informations.

Si les médias sociaux représentent un excellent outil d'information, ils sont un piètre vecteur. Selon ACF, la manière la plus efficace de trouver un nouveau travail reste encore et toujours les réseaux de connaissances professionnelles autrement dit le «Networking». Selon ses dernières statistiques, plus de 40% des candidats ont retrouvé un emploi par ce biais. Le Networking reste de loin la technique la plus pratiquée et la plus efficace pour la recherche d'emploi. (Fig.4)
Par ailleurs, les réseaux sociaux type LinkedIn restent pertinents pour la mise en réseau et c'est sur ce plan qu'ACF peut intervenir.

Les niveaux de formation des candidats proposés en outplacement restent similaires depuis 2009. 45 % sont universitaires alors que les 55% restants se partagent entre des formations hautement spécialisées ou de niveau secondaire. La majorité vient du secteur industriel, suivi par le secteur des services. (Fig. 5 et Fig.6) alors que les fonctionnaires ou le secteur alternatif représentent la minorité des candidats.

Préparé pour l'entrepreneuriat

Il est intéressant d'observer que si les candidats en provenance du secteur des services y restent, ceux qui quittent le secteur industriel, le font probablement pour devenir indépendants. Le nombre des candidats qui se mettent à leur compte a augmenté en 2015: 7 % des candidats ont fait le pas. (Fig.7)

Dans le contexte mouvant du marché du travail actuel, les activités d'ACF sont quasiment devenues incontournables, tant les compétences professionnelles et le réseau international exigés par les entreprises sont élevés. Un coaching personnalisé devient indispensable que l'on veuille retrouver un emploi dans sa branche ou dans un autre secteur ou se lancer dans un nouveau challenge en montant carrément sa petite entreprise.

(Données issues des statistiques 2015 d'ACF Switzerland)

Voir tableau ci-joint.

Renseignements :

Pascal L. Favre, Président Association ACF Switzerland / Präsident Verband ACF Switzerland
Phone: + 41 22 710 09 70 / Mobile + 41 79 622 78 31 et
plfavre@pdpeurope.ch