

## **Communiqué de presse**

### **Marché suisse de l'outplacement en 2019**

## **La majorité des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans retrouvent un emploi**

**Berne/Zurich, le 11 mars 2020 – La nouvelle étude de marché de l'association professionnelle suisse pour l'outplacement (ACF) montre qu'en moyenne en 2019, près de 4000 demandeurs d'emploi, pris en charge par ACF, ont retrouvé une nouvelle activité dans un délai légèrement supérieur à sept mois. La probabilité de retrouver un emploi dans un délai de huit mois ou moins est d'environ 85%, le niveau le plus élevé depuis 2015. Ces chiffres concernent également les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Le réseautage individuel reste le facteur de réussite majeur lors de la recherche d'emploi. L'outplacement prend de plus en plus d'importance comme indicateur d'une politique de gestion du personnel efficace et respectueuse d'une entreprise et influe sur son image de marque. Lors d'un petit-déjeuner organisé pour les médias le 24 mars 2020 à Berne, ACF Switzerland présentera les tendances 2020 pour les candidatures ainsi que les méthodes pour augmenter les chances des plus de 50 ans sur le marché du travail.**

Depuis 2003, l'association professionnelle suisse pour l'outplacement ACF (l'organisation suisse des entreprises pour le changement personnel et organisationnel) collecte des données clés sur la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dont elle a la charge. Les statistiques actuelles se basent sur des données récoltées pendant plus de cinq ans, de 2015 à 2019. Les résultats pour 2019 montrent que les concernés avaient en moyenne besoin de 7,3 mois (2018: 7,4) pour trouver un nouvel employeur. Au cours des quatre dernières années, la moyenne se situait à 7,4 mois. La probabilité de retrouver un emploi dans un délai de huit mois ou moins est d'environ 85%, le niveau le plus élevé depuis 2015.

### **Les candidats de plus de 50 ans ont toujours leurs chances sur le marché du travail**

L'année dernière, pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, la moyenne était également de sept mois pour retrouver du travail. Cette valeur a légèrement augmenté par rapport à l'année dernière (2018: 6,2), mais reste néanmoins en dessous de la moyenne des quatre années précédentes qui se situait autour de 7,8 mois. Cela montre que la majorité des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans pris en charge par ACF Switzerland retrouvent un emploi dans un délai similaire à celui des autres groupes d'âge.

L'idée selon laquelle les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans n'ont aucune chance sur le marché du travail n'a pas été confirmée par la nouvelle étude de marché de l'association professionnelle suisse pour l'outplacement. L'expérience des conseillers d'ACF montre que les facteurs décisifs sont moins l'âge que l'engagement et la volonté des demandeurs d'emploi à se réinsérer. Les spécialistes et les cadres qualifiés sont conscients que la situation est de plus en plus difficile, mais découvrent également lors des programmes individuels d'outplacement qu'il existe d'autres voies et sont donc prêts à accepter certaines conditions.

### **Le réseautage individuel est le facteur décisif de la recherche d'emploi**

Selon l'association professionnelle suisse pour l'outplacement, les données actuelles du marché montrent qu'un accompagnement professionnel est utile pour la réinsertion professionnelle. Selon les experts d'ACF, le facteur décisif est l'attitude du demandeur d'emploi, surtout dans le cas des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Le canal le plus efficace pour cette tranche d'âge n'est pas le marché de l'emploi public (autrement dit les candidatures aux offres publiées), mais plutôt le réseau de relations personnelles avec les amis, les connaissances et les anciens collègues et la prise de contact avec des entreprises et des postes cibles potentiels. C'est par ce biais que presque la moitié des candidats (44,8%) ont retrouvé du travail, un chiffre en légère augmentation par rapport à l'année précédente (2018: 43,9%).

### **L'utilisation des réseaux sociaux n'augmente pas autant que prévu**

En deuxième position, on retrouve les annonces et Internet avec 31,4% (2018: 29,2%). Les sociétés de recrutement et le reclassement au sein des entreprises sont respectivement à 10,21% (2018: 11,61%) et 5,5% (2018: 7,16%). La

part des candidatures spontanées a légèrement augmenté et est passée à 5,46% (2018: 3,18%), tandis que l'utilisation des réseaux sociaux est responsable de seulement 2,6% (2018: 5%) des nouvelles embauches, la valeur la plus faible de ces cinq dernières années. Selon les experts en outplacement d'ACF, les réseaux sociaux peuvent être efficaces lorsqu'ils sont combinés avec d'autres canaux et utilisés comme des outils dans la recherche d'emploi.

### **L'ancienneté des professionnels qualifiés, un atout de taille**

A une époque où les marchés et les missions changent et se complexifient constamment, l'expérience compte autant que la formation. C'est sur ce point que doivent insister les plus de 50 ans pour augmenter leur valeur sur le marché du travail. Selon les experts d'ACF Switzerland, l'objectif est de renforcer la confiance en soi, notamment en ce qui concerne la mobilité, l'agilité et la flexibilité. Les options de temps partiels, de job sharing ou la carrière portefeuille (une combinaison de différents emplois et projets qui forment un portefeuille fructueux) sont également des possibilités de tracer son propre parcours professionnel. Sans oublier la possibilité de se mettre à son compte qui ne doit pas être négligée.

### **Prendre en compte les exigences individuelles des concernés**

Après un pic en 2015 avec environ 4700 demandeurs d'emploi pris en charge par ACF, depuis 2017, ce chiffre ne cesse de baisser et comptabilise 4000 personnes en 2019. Parmi eux, 2800 étaient à la recherche d'un coaching individuel, ce qui représente presque 70% de la totalité des programmes d'outplacement. Entre 2016 et 2018, ce pourcentage avait dépassé 80%. D'autre part, les outplacements groupés, c'est-à-dire les programmes en groupe dont la forme varie d'ateliers courts à un soutien complet à la restructuration en coopération avec les entreprises concernées, représentent environ 30% des programmes de réinsertion.

Globalement, l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi pris en charge par ACF est corrélée avec le taux de chômage. Ce dernier a atteint un niveau record en 2017 et a diminué depuis (voir source: Seco). Les experts d'ACF attribuent cette baisse à l'augmentation des outplacements individuels, car les besoins individuels des futurs demandeurs d'emploi doivent avant tout être pris en compte lors du conseil et de l'accompagnement. Car depuis longtemps, ce ne sont plus seulement les dirigeants d'entreprises et les cadres qui bénéficient d'outplacements individuels, les spécialistes en bénéficient également de plus en plus, ce qui exige notamment de la part du conseiller une très bonne connaissance de la situation économique, des tendances actuelles du marché du travail et des secteurs spécifiques.

### **Le niveau de formation continue d'augmenter**

Depuis 2018, plus de la moitié des demandeurs d'emploi (54,15%) disposent d'un diplôme d'une université ou d'une école spécialisée (2018: 52,36%), ce qui est notamment dû à l'augmentation constante de la proportion de demandeurs d'emploi issus du secteur des services, particulièrement présent en Suisse, au cours des dernières années. En 2019, la majorité (50,41%) des demandeurs d'emploi étaient issus du secteur des services (2018: 46,42%), suivi du secteur de l'industrie avec seulement 37,91% (2018: 44,36%) des demandeurs d'emploi qui atteint son niveau le plus bas depuis 2015. Le nombre de demandeurs d'emploi issus d'instances administratives a légèrement augmenté et est passé à 5% (2018: 3,63%) et celui des ONG à 6,7% (2018: 5,6%).

### **Le secteur des services embauche autant qu'il licencie**

Plus de la moitié des candidats (50,11%) ont retrouvé un emploi dans le secteur des services (2018: 49,5%), 32,44% ont pu retrouver un emploi dans le secteur de l'industrie (2018: 32,12%), 5,47% dans les instances administratives (2018: 5,05%) et quelque 3% au sein d'ONG (2018: 4,66%). En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi à s'être mis à leur compte a de nouveau augmenté en 2019, atteignant 9% (2018: 8,67%).

### **Les offres d'outplacement peuvent améliorer l'image des employeurs dans les périodes difficiles**

La gestion des licenciements constitue une part primordiale d'une bonne stratégie de ressources humaines. Selon les observations des experts d'ACF Switzerland, de nombreuses entreprises savent qu'en plus du recrutement des talents et de leur promotion, l'art et la manière de se séparer d'employés est un facteur décisif notamment au niveau de

l'image de l'employeur. Ce que les employés qui partent disent ensuite de l'entreprise envoie un signal fort aux autres employés, aux clients, aux fournisseurs et aux candidats.

Dans le même temps, la gestion des licenciements peut être améliorée dans de nombreuses entreprises. Selon les nouvelles analyses du marché de l'association professionnelle ACF Switzerland, l'importance de l'outplacement en tant qu'indicateur majeur d'une bonne gestion des licenciements continue de croître. Le conseil professionnel pour la réorientation professionnelle fait partie intégrante des packs de licenciement dans de nombreuses PME et grandes entreprises, mais aussi dans les institutions gouvernementales et les associations. Les experts d'ACF Switzerland observent que les entreprises avec des offres d'outplacement ciblées dans le cadre d'une gestion complète des licenciements profitent de l'occasion pour développer et renforcer leur réputation sur le marché du travail, en particulier dans les périodes difficiles.

\* \* \*

**Petit-déjeuner organisé pour les médias par ACF Switzerland sur le thème:  
«Comment augmenter ses chances sur le marché du travail lorsqu'on a plus de 50 ans?»**

**Date:** Mardi 24 mars 2020, 09 h 30 – 11 h 30

**Lieu:** pdp performance development partners, Waaghaus-Passage 8, 3011 Berne

Les experts de l'association professionnelle suisse pour l'outplacement ACF Switzerland offriront un aperçu complet de ce sujet d'actualité sur le marché du travail et échangeront avec des représentants des médias sur les questions relatives aux plus de 50 ans, à l'agilité et au monde du travail 4.0 et aux tendances en matière de candidatures en 2020. Pour plus d'information, veuillez-vous référer à l'invitation ci-jointe ou vous rendre sur <http://acfswitzerland.ch/fr/>.

**Statistiques du marché d'ACF Switzerland:** depuis sa création en 2003, l'association professionnelle suisse pour l'outplacement ACF Switzerland collecte annuellement des données sur la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dont elle a la charge. Les statistiques actuelles se basent sur des données récoltées pendant plus de cinq ans, de 2015 à 2019. En 2019, 10 membres ont été interrogés, 9 membres en 2018 et 2017, 7 membres en 2016 et 8 membres en 2015.

Les données et illustrations des statistiques d'ACF Switzerland sont disponibles sur le site Internet d'ACF Switzerland à la rubrique «Downloads»: rendez-vous sur <http://acfswitzerland.ch/f>.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur <http://acfswitzerland.ch/fr/> ou contactez-nous:

**Contact ACF Switzerland:**

Pascal-Laurent Favre, Président / Chairman

Téléphone portable: +41 79 622 78 31

E-mail: [plfavre@pdpeurope.ch](mailto:plfavre@pdpeurope.ch)

**Contact pour les médias**

Pedro R. Mor, P. R. Mor Consulting GmbH

Téléphone portable: +41 79 661 49 15

E-mail: [pedro.mor@prmor.ch](mailto:pedro.mor@prmor.ch)

---

**ACF Switzerland** a été créée en 2003 en tant qu'association professionnelle suisse des entreprises pour le changement personnel et organisationnel («Association of Personal & Organizational Change Firms Switzerland»). L'association professionnelle est la fusion des principaux fournisseurs de services de gestion de carrière et de développement organisationnel en Suisse, qui offrent des

services dans les domaines de l'outplacement, de l'évaluation et du développement de carrière ainsi que du conseil et du développement en ressources humaines. ACF Switzerland s'engage notamment pour la promotion des intérêts de la profession et le maintien et l'assurance de la qualité des services professionnels d'outplacement. L'association a pour objectif de faire connaître et de développer continuellement la compétence et la grande qualité des services des membres au sein d'ACF Switzerland dans le domaine du conseil en outplacement.

En tant qu'association professionnelle suisse d'outplacement, ACF Switzerland traite de la politique du travail, des questions économiques et juridiques relatives au marché et des conditions-cadres de l'outplacement en tant qu'instrument de politique du personnel. A cette fin, l'association professionnelle collecte, depuis 2003, les valeurs du marché et les données clés relatives à la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi pris en charge par ACF Switzerland.

Membres d'ACF Switzerland:

- pdp performance development partners sa
- Right Management Switzerland AG
- Von Rohr & Associates SA
- OTP Organisation & Training Partners SA
- Grass & Partner AG
- Oasys Consultants SA
- Mäder und Partner AG
- Dr. Nadig + Partner AG
- Schluchter, Licci & Partner SA
- OtherWise9

Pour plus d'informations, rendez-vous sur <http://acfswitzerland.ch/fr/>.