

## **Communiqué de presse**

**Le conseil en outplacement pourrait compléter le Programme d'impulsion 2020-2021 de la Confédération.**

## **L'Association suisse de l'outplacement (ACF) prévoit une détérioration de la situation pour les spécialistes et les cadres en 2021**

**Berne/Genève/Zurich, 19 novembre 2020 - La situation actuelle et les perspectives défavorables qui perdurent présentent d'énormes défis aux entreprises et à leurs dirigeants, et en particulier aux nombreux spécialistes et cadres qui perdent leur emploi par suite de la crise du Coronavirus. Il en résulte que l'Association suisse regroupant les acteurs principaux de l'industrie de l'outplacement ACF (Association suisse des entreprises engagées dans la gestion du changement personnel et organisationnel) enregistre actuellement une nette augmentation du nombre de mandats conseil en outplacement. Selon une enquête récente menée auprès de ses membres, l'ACF s'attend à ce que la situation continue à se détériorer et qu'en 2021, pratiquement aucune industrie ne sera épargnée. De ce fait, l'ACF propose que, dans le cadre de son Programme d'impulsion 2020-2022 en faveur de mesures de réinsertion, la Confédération examine également la possibilité de recourir aux cabinets spécialisés en outplacement pour compléter et soutenir les mesures correspondantes proposées par les cantons et les Offices régionaux de placement (ORP), ceci dans le but d'assurer la compétitivité des travailleurs âgés.**

La demande de spécialistes et de cadres qualifiés ne fera qu'augmenter dans les années à venir en raison de l'évolution démographique et de l'accélération de la numérisation. Dans le même temps, la pandémie du Coronavirus intensifie la concurrence pour ces spécialistes et cadres. Au vu des prévisions actuelles du KOF - Centre de recherches conjoncturelles et du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) sur l'évolution du marché du travail et les chiffres du chômage, ainsi que celles de BAK Economics concernant le PIB suisse, la crise Covid-19 continuera à perdurer pendant une bonne partie de l'année prochaine et de ralentir la reprise économique.

### **Une vague majeure de licenciements de spécialistes et de cadres est attendue au cours du semestre d'hiver**

Tandis que lors de la première vague du Coronavirus au printemps, les licenciements ont été freinés, en partie grâce au recours au chômage partiel, et que les entreprises étaient encore réticentes à se séparer de leurs collaborateurs, les experts d'ACF Suisse observent une nette augmentation des licenciements depuis septembre. Il semble qu'une correction avérée du marché et de l'industrie se soit accélérée, et/ou que certaines entreprises aient avancé des réorganisations prévues, alors que d'autres aient gelé leurs plans de restructuration précisément à cause du Coronavirus, tout en investissant un peu moins dans leurs collaborateurs en poste.

L'Association suisse de l'outplacement s'attend donc à une deuxième vague de licenciements au cours du semestre d'hiver, bien que son ampleur soit encore incertaine. Selon l'évolution et le renforcement éventuel des mesures fédérales et cantonales actuelles, le marché du travail ne se redressera qu'avec un certain décalage dans le temps. Selon l'ACF, la demande de conseils professionnels et de services personnalisés en outplacement, réorientation professionnelle, assessment et coaching, notamment pour éviter des erreurs de jugement lors de recrutements ou de promotions, va donc continuer à augmenter.

### **La numérisation accélère la réduction des effectifs ou leur remplacement par de nouveaux profils de poste**

Selon les résultats de l'enquête menée auprès des membres de l'ACF, les aspects psychologiques du travail deviendront plus importants que la capacité à aborder le marché du travail de manière professionnelle. Le changement brutal dans le monde du travail a accéléré l'émergence de tendances telles que le travail flexible, le leadership accompagné d'une grande compétence émotionnelle et la formation continue en matière de compétences numériques.

Les secteurs du voyage, de l'événementiel et de la restauration sont actuellement particulièrement touchés. Pourtant, selon les experts d'ACF, ces industries sont précisément celles qui sont le moins en mesure d'offrir un accompagnement professionnel à leurs employés en cas de séparation. L'Association suisse d'Outplacement s'attend donc à ce que la situation continue à s'aggraver et qu'en 2021, lorsque la Confédération ne pourra plus fournir le même niveau de soutien avec des mesures telles que le chômage partiel, pratiquement aucune industrie ne sera épargnée.

Toutefois, ce n'est pas toujours par nécessité, mais aussi en raison de l'accélération de la numérisation, que les entreprises seront amenées à se transformer et à supprimer des emplois, ou encore à les remplacer par de nouveaux profils de postes. Par conséquent, les industries et les entreprises qui ne se sont pas encore beaucoup restructurées ou qui ont une marge de manœuvre possible, par exemple les banques, le commerce de détail et les services administratifs, mais aussi l'industrie chimique et l'ingénierie, sont susceptibles d'être touchées.

### **Les cadres en recherche d'emploi redoutent de plus en plus des procédures de recrutement plus longs**

Selon les résultats de l'enquête menée auprès des membres de l'Association suisse de l'outplacement, les cadres qui ont perdu leur emploi expriment désormais les mêmes incertitudes et craintes qu'auparavant, mais de manière plus prononcée : la disruption brutale du marché du travail résultant de la crise du Coronavirus entraîne un allongement des procédures de recrutement, une diminution des offres d'emploi et un accroissement de la concurrence. Dans de nombreux cas, les postes sont simplement gelés, et il devient plus difficile de réintégrer le marché de l'emploi, en particulier pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans.

Ce qui explique que l'Association suisse de l'Outplacement enregistre actuellement une augmentation de son activité conseil, notamment pour accompagner les spécialistes et les cadres. Dans un proche avenir, il est peu probable que cette tendance ne s'atténue ou que des solutions pérennes ne se profilent. De fait, la durée de la recherche est prolongée d'environ 1 à 2 mois par rapport aux valeurs moyennes des dernières années, ceci dans toutes les tranches d'âge.

### **Le marché du travail est robuste, mais tourne au ralenti - il requiert beaucoup de patience et une activité réseau intense**

Quelle stratégie de recherche d'emploi est préconisée dans la crise actuelle du Coronavirus pour les spécialistes et les cadres ? Pour les experts de l'Association suisse de l'outplacement, une chose est claire : le marché du travail est solide, mais lent. C'est pourquoi il faut beaucoup de patience, et pour mener une recherche active, il convient de bien comprendre l'environnement social, de se montrer créatif, de faire preuve d'initiative et de flexibilité, et surtout de réseauter très activement. Il est essentiel d'utiliser de manière professionnelle et active tous les canaux d'accès au marché du travail, tels que les médias sociaux, les annonces, les réseaux personnels, les chasseurs de têtes, les recruteurs et les candidatures spontanées.

Un service professionnel d'outplacement et de conseil en gestion de carrière peut aider à accéder au "marché caché de l'emploi", car au-delà des approches directes ou par recommandation, car chaque consultant en outplacement dispose également d'un vaste réseau personnel de contacts auprès d'employeurs potentiels. Mais le plus important, selon les experts d'ACF, est que la personne en transition professionnelle apprenne à activer son propre réseau et à obtenir ainsi des informations pertinentes. A cet égard, la plupart sont trop timides et réservées.

### **Le réseau personnel est le facteur-clé de succès pour tout demandeur d'emploi**

La bonne approche est cruciale, en particulier pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Le canal d'approche le plus efficace pour cette tranche d'âge n'est pas le marché de l'emploi visible (c'est-à-dire de postuler à des postes ouverts publiés), mais plutôt d'activer son réseau personnel de relations, d'amis, de contacts et d'anciens collègues de travail afin d'entrer en contact avec des entreprises et des postes cibles potentiels. Il est donc particulièrement important de tenir à jour à tout moment son profil sur les médias sociaux et les plateformes importantes telles que LinkedIn. En effet, de nombreuses entreprises recrutent leurs talents en direct via ces canaux. Selon l'expérience des consultants en outplacement, il s'avère que de nombreux décideurs opèrent actuellement en mode de télétravail et se montrent plus disponibles pour des contacts réseaux.

## **Recourir à des cabinets d'outplacement pour soutenir les cantons et les ORP en matière de bilans de compétences et de coaching**

Dans le cadre du Programme d'impulsion 2020-2022 de la Confédération, qui prévoit des mesures visant à promouvoir la réinsertion professionnelle, il convient notamment d'élargir et d'améliorer les services conseil proposés par les Offices régionaux de placement (ORP) aux personnes âgées et aux demandeurs d'emploi dont la réinsertion sur le marché du travail s'avère problématique. De l'avis de l'Association suisse de l'outplacement ACF, faire appel à des cabinets d'outplacement pourrait apporter une contribution précieuse à cet égard, ceci en complément aux mesures déployées par les cantons et les ORP.

En particulier, des mesures telles que bilans de compétence pour les adultes et conseil en réorientation professionnelle pour les demandeurs d'emploi seniors pourraient idéalement être mises en œuvre et renforcées grâce à l'expertise de sociétés spécialisées en outplacement et en réorientation professionnelle. Au-delà d'un diagnostic d'employabilité, d'une analyse du potentiel ou d'une orientation professionnelle, un deuxième avis ou un accompagnement plus intensif vers une activité indépendante, associé à une création d'entreprise, pourraient également représenter un soutien déterminant et personnalisé pour assurer une réinsertion durable.

\* \* \*

Pour plus d'informations, veuillez consulter <http://acfswitzerland.ch/> ou prendre contact avec :

### **Contact pour ACF Switzerland :**

Pascal-Laurent Favre, Président

Mobile: +41 79 622 78 31

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

### **Contact médias:**

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

Mobile: +41 79 661 49 15

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

---

**ACF Switzerland** été fondée en 2003 sous le nom d'Association suisse des entreprises spécialisées dans la gestion du changement personnel et organisationnel Suisse («Association of Personal & Organizational Change Firms Switzerland»). L'Association faitière regroupe les acteurs principaux actifs dans la gestion du changement personnel et organisationnel en Suisse, qui offrent des services dans les domaines de l'outplacement, de l'évaluation et du développement de talents ainsi que du conseil en RH. ACF Suisse s'engage, entre autres, à représenter les intérêts de la profession et à offrir des prestations d'outplacement garanties de qualité supérieure, de professionnalisme et d'éthique. Ce faisant, l'Association vise à communiquer et à développer continuellement son expertise et la qualité supérieure des services d'outplacement de ses membres.

En tant qu'Association sectorielle suisse de l'outplacement, l'ACF Suisse aborde les questions économiques et juridiques clés relatives à la politique du travail, ainsi que les conditions cadres de l'outplacement en tant qu'instrument de politique de gestion du personnel. À cette fin, l'Association collecte depuis 2003 les indicateurs et les données clés relatives à la réintégration des demandeurs d'emploi en Suisse qui sont soutenus par ACF Suisse. Les **Statistiques ACF Suisse du marché de l'emploi** actuelles couvrent les données sur cinq ans de 2015 à 2019. Les données et illustrations des statistiques d'ACF Suisse sont disponibles sur le site web d'ACF Suisse dans la section «Downloads»: <http://acfswitzerland.ch/>

Membres de ACF Switzerland (par ordre d'admission) :

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