

## Le marché suisse de l'Outplacement connaît une croissance significative en 2020

### 85 % des demandeurs d'emploi retrouvent un nouvel emploi dans les huit mois

Berne/Genève/Zurich, 7. Janvier 2021 - C'est ce que montre l'étude de marché que l'Association suisse de l'Outplacement (ACF Suisse) vient de mener : Les quelque 5000 demandeurs d'emploi soutenus en 2020 par les membres de l'ACF Suisse ont retrouvé un nouvel emploi en huit mois en moyenne. Ce délai est légèrement plus long que l'année précédente (2019 : 7,3 mois) et concerne également les chômeurs de plus de 50 ans. On peut supposer que la situation économique actuelle difficile résultant de la crise du Coronavirus allonge le temps nécessaire à la réintégration du marché du travail. Cependant, une fois de plus, l'affirmation souvent répétée, selon laquelle les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ont peu de chances de retrouver un emploi, s'avère erronée. La probabilité de retrouver un emploi dans un délai de huit mois ou moins reste inchangée à un niveau élevé de 85 %. Les réseaux personnels restent de loin le facteur clé de succès pour retrouver un emploi, suivi des annonces d'emploi et d'Internet. Le secteur des services a embauché plus de candidats qu'il n'en a licencié, tandis que le secteur industriel s'est séparé de plus de collaborateurs qu'il n'en a engagé. D'autre part, un peu moins de 10 % des demandeurs d'emploi se sont lancés en tant qu'indépendant, ce qui constitue un nouveau record.

Depuis 2004, l'Association suisse de l'Outplacement, ACF (Association suisse des entreprises spécialisées dans la gestion du changement personnel et organisationnel) collecte des données clés sur la réintégration sur le marché du travail des demandeurs d'emploi en Suisse qui sont accompagnés par ses membres. La demande de conseils professionnels et de services personnalisés dans le domaine de l'outplacement, du reclassement, d'assessments et du coaching, notamment pour optimiser les décisions en matière de recrutement ou de promotion, a continué de croître au cours de l'année écoulée. En 2020, les membres de l'ACF Suisse ont accompagné près de 5000 candidats, soit une augmentation d'environ 25 %, atteignant ainsi un nouveau record.

#### Un nombre nettement plus important de candidats par suite de la crise du Coronavirus

Les experts d'ACF Suisse attribuent cette augmentation notamment à la situation économique difficile actuelle due à la crise du Coronavirus avec la hausse du chômage sur le marché du travail suisse. Il semble raisonnable de supposer que les entreprises ont tenu compte des conditions plus difficiles sur le marché du travail et qu'elles prennent au sérieux leur responsabilité sociale envers leurs employés et les soutiennent plus généreusement. En particulier, de nombreux spécialistes et cadres perdent leur emploi des suites du Covid-19. Les membres de l'ACF ont donc enregistré, surtout depuis l'automne 2020, une nette augmentation des mandats de conseil correspondants. Selon une enquête menée auprès des membres de l'Association en novembre 2020<sup>1</sup>, l'ACF s'attend à ce que la situation continue à se détériorer et que pratiquement aucun secteur ne sera épargné en 2021. ACF anticipe donc une deuxième vague de licenciements au cours du semestre d'hiver, bien que l'ampleur de celle-ci soit encore incertaine.

#### Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans trouvent également un nouvel emploi dans un délai d'environ huit mois

Le délai moyen de réinsertion sur le marché du travail a augmenté en 2020, atteignant en moyenne 8,18 mois (2019 : 7,31). Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ont également trouvé un nouvel emploi dans les huit mois (2019 : 7,14). Une fois de plus, l'affirmation souvent répétée selon laquelle les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans auraient du mal à trouver un emploi, ne s'est pas avérée vraie. Une fois de plus, plus des quatre cinquièmes (84,94 %) des candidats encadrés par des membres de l'ACF ont retrouvé un nouveau défi professionnel dans les deux à huit mois en 2020

<sup>1</sup> Cf. Communiqué de presse ACF Suisse du 19.11.2020 «L'Association suisse de l'outplacement (ACF) prévoit une détérioration de la situation pour les spécialistes et les cadres en 2021», disponible en ligne : [https://acfswitzerland.ch/wp-content/uploads/2020/11/ACF\\_Switzerland\\_Communique-de-presse\\_FR\\_19Nov2020-0.pdf](https://acfswitzerland.ch/wp-content/uploads/2020/11/ACF_Switzerland_Communique-de-presse_FR_19Nov2020-0.pdf)

(2019 : 85,17 %). Autrement dit, la probabilité de retrouver un emploi dans un délai de 8 mois ou moins est de près de 85% lorsqu'un soutien professionnel est proposé pour favoriser la réinsertion sur le marché du travail.

### **Le réseau personnel reste le facteur de réussite le plus important**

Le réseau personnel, c'est-à-dire l'utilisation active de son réseau personnel de contacts, d'amis, de connaissances et d'anciens collègues de travail, s'est à nouveau avéré être de loin le moyen le plus efficace de trouver un nouvel emploi en 2020. Près de la moitié des demandeurs d'emploi (45,43 %) l'ont utilisé pour trouver leur nouvel emploi, soit un peu plus que l'année précédente (2019 : 44,8 %). La deuxième place revient aux annonces d'emploi, dont le pourcentage est pratiquement inchangé, et à l'Internet avec 31,32 % (2019 : 31,4 %). La part des agences de placement et de recrutement a eu tendance à diminuer encore par rapport à l'année précédente, pour passer à 8,85 % (2019 : 10,21 %), celle du redéploiement interne à 4,34 % (2019 : 5,5 %), et la proportion de candidatures spontanées a également fortement baissé, pour se situer à 4,33 % (2019 : 5,46 %).

### **La crise du Coronavirus accélère des tendances telles que le travail flexible et les compétences numériques**

Parallèlement, l'utilisation des médias sociaux a plus que doublé pour atteindre 5,63 % (2019 : 2,6 %), soit son niveau le plus élevé des quatre dernières années. Selon l'expérience des experts en outplacement de l'ACF, les médias sociaux peuvent être efficaces lorsqu'ils sont utilisés en combinaison avec d'autres canaux et comme moyen d'atteindre un objectif. Le changement brutal dans le monde du travail à la suite de la pandémie du Coronavirus a accéléré des tendances telles que le travail flexible, le leadership accompagné d'une grande compétence émotionnelle et la formation continue en compétences numériques.

En conséquence, la demande de services d'outplacement externes s'est déplacée vers des programmes de plus longue durée et des services individualisés. Sur les quelque 5 000 candidats coachés par les membres de l'ACF, environ 3 200 ont bénéficié d'un coaching individuel l'année dernière, soit une augmentation d'environ 13 % par rapport à l'année précédente (2019 : environ 2 800). Le nombre d'outplacements de groupe - c'est-à-dire des programmes en groupe allant d'ateliers de courte durée à un soutien complet à la restructuration en collaboration avec les entreprises respectives - a également connu une croissance très marquée. Ce nombre a augmenté d'environ 33 % pour atteindre plus de 1 600 (2019 : environ 1 200) et représente environ 34 % de l'ensemble des programmes d'outplacement. Toujours en 2020, environ 40 % des demandeurs d'emploi accompagnés par des membres de l'ACF étaient des femmes, et un peu moins de 60 % des hommes.

### **Le niveau de formation des candidats continue d'augmenter sensiblement**

Les experts de l'ACF attribuent l'augmentation des programmes individuels et collectifs au fait que les besoins individuels en matière de conseil et d'accompagnement doivent être pris en compte non seulement pour les directeurs généraux et les cadres, mais aussi, de plus en plus, pour les spécialistes techniques et, de manière générale pour tout employé devant quitter son entreprise.

Le niveau de formation des candidats continue d'augmenter régulièrement au cours de la période considérée. Depuis 2018, la plupart des candidats sont titulaires d'un diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée. En 2020, cette proportion a atteint son niveau le plus élevé à ce jour, soit 62,2 % (2019 : 54,15 %), ce qui devrait continuer à être lié à la part croissante du secteur des services par rapport au secteur industriel. Selon les experts de l'ACF, la part élevée en 2020 pourrait indiquer que les plans de restructuration de plus en plus nombreux par suite de la crise du Coronavirus ont fortement impacté les fonctions centrales des sièges administratifs et des sièges sociaux.

### **Le secteur des services a embauché plus de candidats qu'il n'en a licencié**

En 2020, la majorité des demandeurs d'emploi (46,44 %) continue de provenir du secteur des services (50,41 % en 2019), suivi du secteur industriel, dont la part est passée de 37,91 % en 2019 à 42,98 % en 2020. Selon l'Association suisse de l'Outplacement, ces chiffres indiquent la restructuration croissante, suite à la pandémie du Coronavirus, du secteur industriel, notamment de l'industrie manufacturière. Il est également frappant de constater l'augmentation du

nombre de demandeurs d'emploi provenant du secteur public, qui passe à 6,21 % (2019 : 4,98 %), et la diminution de ceux provenant d'organisations à but non lucratif, qui passe à 5,37 % (2019 : 6,7 %).

### Un peu moins de 10 % ont osé faire le saut vers l'indépendance

Près de la moitié des candidats (49,04 %) ont retrouvé un nouvel emploi dans le secteur des services (2019 : 50,11 %), tandis que 31,82 % ont été réengagés dans le secteur industriel (2019 : 32,44 %). L'ACF Suisse part donc du principe que le secteur des services a embauché plus de candidats qu'il n'en a licencié, tandis que le secteur industriel s'est séparé d'un plus grand nombre de collaborateurs dans l'ensemble. Le nombre d'embauches est également un peu plus important dans le secteur public, avec 5,82 % (2019 : 5,47 %), et seulement de 1,4 % dans les organisations à but non lucratif (2019 : 2,96 %), le chiffre le plus faible de ces dernières années. Le travail indépendant, d'autre part, a atteint un nouveau record de 9,92 % (2019 : 9,02 %), ce qui signifie que près d'un candidat sur dix s'est aventuré dans l'entrepreneuriat.

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

#### Contat 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 2004 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 2004 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