

XX Informe LHH sobre Outplacement

EL OUTPLACEMENT, LA VÍA MÁS RÁPIDA Y EFECTIVA PARA LA TRANSICIÓN PROFESIONAL: LOS PARTICIPANTES ENCUENTRAN EMPLEO EN 5 MESES FRENTE A LOS 10,3 MESES DEL RESTO DE DESEMPLEADOS

- [LHH](#), líder global en procesos de outplacement, ha analizado en profundidad sus programas de recolocación para ofrecer la radiografía más completa sobre la efectividad de estos planes. Y hace un repaso a veinte años de análisis.
- A lo largo de estas dos décadas de análisis, la recolocación en España ha evolucionado de una herramienta estructurada dentro de la regulación laboral y las políticas de empleo a una práctica responsable de las empresas para mejorar la experiencia del empleado y reforzar su marca empleadora.
- Tras un año previo marcado por los ajustes en el sector tecnológico observamos un cambio de naturaleza de las desvinculaciones laborales que ahora proceden de la industria manufacturera y la construcción (23%; +10 p.p.). El centro geográfico también cambia: Cataluña lidera ahora la procedencia de los/as participantes, con un 31% de ellos (+9 p.p. en el último año). La Comunidad de Madrid pasa a ser segunda, pues el 22% de quienes participan en estos procesos trabajaba allí, porcentaje que ha caído 16 puntos porcentuales Y Navarra ha pasado a ser la tercera comunidad que más participantes aportó a los planes de recolocación, con el 10% (+9 p.p.).
- Lo que no presenta cambios son los buenos datos del outplacement: en 2025: el tiempo medio de recolocación a través de LHH ha sido de 5 meses mientras que el resto de las personas desempleadas en España (que no están acogidas a estos programas) ha tardado, de media, 10,3 meses en encontrar un trabajo nuevamente. El 67% de las personas recolocadas por cuenta ajena (90% de los/as participantes) además ha mejorado o mantiene sus condiciones salariales, y el 86% ha conseguido un contrato indefinido o de larga duración.
- El autoempleo ha mantenido su peso en 2025 (10% de los/as participantes), pero dentro de las opciones que ofrece, ha crecido la prestación de servicios de consultoría (42%; +2 p.p.) frente a la creación de negocios propios (58%; -2 p.p.).
- Para Marcos Huergo, presidente de LHH España: “La recolocación del talento sénior sigue siendo uno de los grandes retos estructurales del mercado laboral español. Para las empresas, contar con este talento supone una oportunidad estratégica: integrar talento experimentado, y diseñar políticas de diversidad generacional que favorezcan equipos más productivos y sostenibles. Los planes de recolocación son una herramienta muy eficaz para afrontar este reto”.

Madrid, 7 de abril de 2026. – Hace 20 años, [LHH](#), proveedor de soluciones integrales de talento del Grupo Adecco y líder mundial en procesos de *outplacement*, presentaba su primer informe sobre recolocación. En este tiempo, esta práctica ha evolucionado en España desde iniciativas puntuales impulsadas por algunas empresas hacia una **herramienta estratégica para acompañar las transiciones profesionales**.

Hoy, la recolocación forma parte de una visión más amplia del **empleo sostenible**, ayudando a las organizaciones a gestionar cambios con **responsabilidad, reforzar su compromiso social y apoyar a las personas** en la redefinición de su futuro laboral mediante **orientación, formación y acompañamiento personalizado**.

Hoy en día, los **programas de *outplacement* o recolocación son procesos de acompañamiento** para quienes, por diversas circunstancias, se ven obligados a desvincularse de su empresa. El objetivo principal de estos planes de transición de carreras es **acompañar y guiar a estos/as profesionales en su nueva etapa**, definir sus objetivos, **potenciar la mejora de su empleabilidad** y **generar nuevas oportunidades laborales** que encajen con sus expectativas **en el menor tiempo posible**.

Las metas de estos planes pasan por **reducir el tiempo de desempleo** tras la salida de la empresa, **mejorar las competencias profesionales** y la empleabilidad del trabajador/a, **acompañarlo** durante el proceso de transición laboral y **facilitar la búsqueda activa de empleo** o el emprendimiento. En el caso del colectivo senior, los programas se adaptan a cada situación, intensificando la búsqueda los que desean reincorporarse al mercado laboral o con otro tipo de apoyo en el caso de prejubilados que quieren planificar el acceso a la jubilación. En cualquiera de los casos, los programas de recolocación o transición ayudan a minimizar el impacto social y reputacional de las desvinculaciones en las empresas.

Para **Marcos Huergo, presidente de LHH España**: *“La recolocación del talento sénior sigue siendo uno de los grandes retos estructurales del mercado laboral español. Para las empresas, contar con este talento supone una oportunidad estratégica: integrar talento experimentado, y diseñar políticas de diversidad generacional que favorezcan equipos más productivos y sostenibles. Los planes de recolocación son una herramienta muy eficaz para afrontar este reto”*.

“Además, desde LHH hemos observado que, en el caso de personas con edades más cercanas a la jubilación, volver a trabajar no es siempre una necesidad porque, por ejemplo, salen con un plan de rentas. En esta situación es importante que el talento sénior también se sienta acompañado desde un plano fiscal, formativo, con asesoramiento profesional... pero también desde el plano emocional. Un acompañamiento integral en la prejubilación permite convertir una salida anticipada en una transición activa y sostenible, reduciendo riesgos de desvinculación abrupta para el trabajador/a y favoreciendo que el talento sénior siga aportando valor a la economía y a la sociedad”, reconoce **Marcos Huergo, presidente de LHH España**.

[LHH](#), analiza un año más sus programas de recolocación para conocer su efectividad y áreas de mejora y presenta hoy los resultados correspondientes a 2025 en el **XX Informe LHH sobre Outplacement**.

Outplacement, la vía más rápida y efectiva en la transición de carreras

Como acabamos de ver, en los últimos años los planes de recolocación se están convirtiendo en **una parte estratégica de las propuestas de valor de aquellas compañías que se los ofrecen proactivamente** a los trabajadores/as que se desvinculan de la empresa, como **parte de un proceso de *off-boarding* responsable y socialmente sostenible**.

Y como señala el *XX Informe LHH sobre Outplacement*, estos programas **reducen visiblemente el tiempo medio para conseguir de nuevo un empleo**. En el último año, el **tiempo medio de búsqueda de empleo** de quienes **han participado en planes de recolocación a través de LHH ha sido, por segundo año consecutivo, de 5 meses**. Un plazo de tiempo muy reducido si se tiene en cuenta que el resto de las personas desempleadas en España (que no están acogidas a estos programas) **tardan de media 10,3 meses** en encontrar un trabajo. Es decir, quienes **participan en estos programas invierten, de media, la mitad de tiempo** que los demás en volver a trabajar.

Bajando al detalle de los tiempos, **el 19% de las personas recolocadas ha tardado menos de tres meses** en ocupar un nuevo puesto de trabajo. Si ampliamos el rango, la mayor parte de los recolocados/as, **el 72% de los participantes de 2025 se ha reubicado en los primeros 6 meses desde el inicio del plan**. Por último, otro 25% ha logrado un empleo en un período que va desde el 7º a la finalización del 12º mes de programa. Solo el **3%** de los/as participantes en programas de recolocación ha necesitado más de un año para reincorporarse al mercado de trabajo.



Fuente: **XX Informe LHH sobre Outplacement**

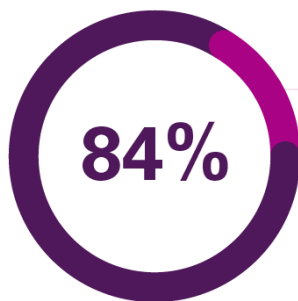
Por tramos de edad, **los/as jóvenes menores de 30 años son los que menos tardan en recolocarse, 4,6 meses** de media, y se cumple la norma de que **“a más edad, más aumenta el tiempo de recolocación”** aunque los/as mayores de 50 años también lo hacen en muy buena media, **5,6 meses (frente a los más de 13 meses que tarda una persona de esa franja de edad que no esté sujeta a planes de outplacement)**.

Los planes de recolocación igualan o mejoran las condiciones salariales

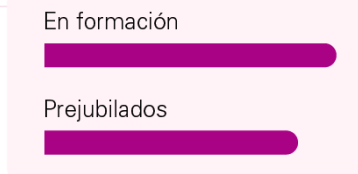
En 2025, el **90%** de los/as participantes acompañados por LHH encontraron un nuevo **trabajo por cuenta ajena** y el otro 10% inició **una actividad por cuenta propia** (manteniendo valores similares a los del año anterior).

De las personas que optaron por el **autoempleo**, casi el **58%** ha **optado por crear su propio negocio** (baja el porcentaje 2 puntos porcentuales respecto al año anterior) y prácticamente el **42%** ha **optado por ofrecer servicios de consultoría** a otras empresas (+2 p.p. interanuales). En 2025 **solo el 1%** de los/as participantes que se decidió por el autoempleo **optó por abrir una franquicia**.

El porcentaje de participantes que se recolocó



16%



10%

Cuenta ajena



90%

Cuenta propia

Tiempo medio de recolocación

5 meses

Fuente: XX Informe LHH sobre Outplacement

Entre los/as recolocados/as por cuenta ajena, **los programas de LHH han servido para ayudarles a mejorar sus condiciones** con respecto al empleo anterior: **el 67% de las personas participantes en programas de recolocación ha mejorado su remuneración** o, al menos, ha mantenido su nivel salarial.

Además, con respecto al tipo de contrato que consiguen las personas recolocadas por cuenta ajena suelen ser en su mayoría **de larga duración o indefinidos (86%)** frente al 14% que consigue contratos de duración determinada.

El perfil de los/as participantes en 2025

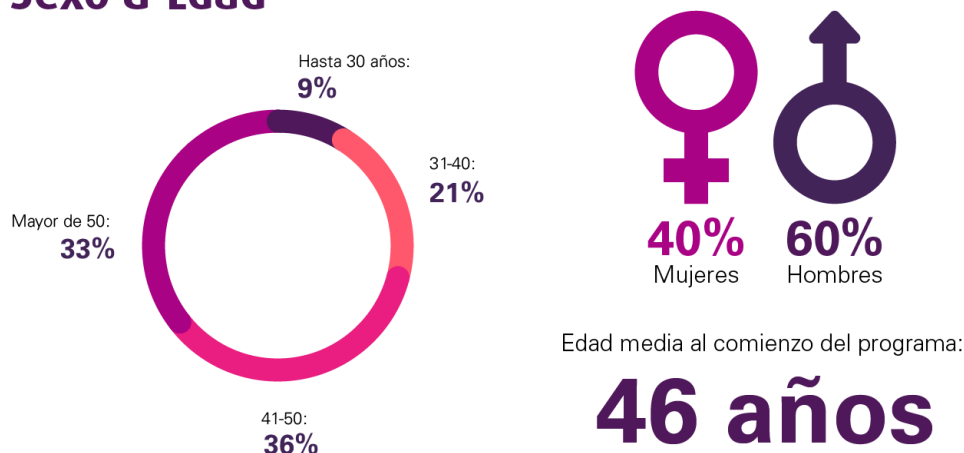
Poniendo el foco en el **perfil demográfico** de los/as participantes en los programas de recolocación de LHH durante 2025, vemos que, por sexo, un año más **los hombres han participado en mayor medida en los programas (60%, +4 p.p.)** frente a la participación de mujeres (40%) que se ha reducido cuatro puntos en el último año.

Si nos centramos en las franjas de edad, el colectivo minoritario participante en estos programas es el de las personas **menores de 30 años, que solo suponen un 9%** del total de participantes en los planes de recolocación que se han llevado a cabo en el último año (aun así, crecen un punto porcentual interanual). A este grupo le siguen los/as participantes de entre **31 y 40 años, que aglutinan el 21%** del total (+1 p.p.).

A continuación, se sitúan los/as del tramo de edad comprendido **entre los 41 y 50 años, que representan, al igual que el año anterior, el 36% de los participantes y que son el colectivo mayoritario.** Y finalmente está el tramo de mayores de 50 que suponen el 33% de los/as participantes y que este año reducen su presencia ligeramente (-3 p.p.).

De esto se desprende que la media de **edad de los/as participantes** al inicio de sus programas de *outplacement* es de **46 años** (igual que el año pasado).

Sexo & Edad



Fuente: XX Informe LHH sobre Outplacement

Atendiendo a la **categoría profesional** de los/as participantes en los planes de recolocación de 2025, observamos el impacto de las grandes reestructuraciones en industria, en el sector auxiliar de automoción, bienes de consumo o papel y cartón, por lo que este año los operarios cobran un peso específico en los participantes ganando **ganando 20 puntos porcentuales** en el cómputo global, según el XX Informe LHH sobre Outplacement. Tanto es así que **un 31% de los/as profesionales que participaron en estos programas en 2025 trabajaba como operario/a (frente al 11% de 2024)**. Y esto hace que el resto de categorías profesionales reduzca su peso en los planes de 2025.

Sin embargo, si atendemos a las categorías de los participantes en programas de outplacement individual, es decir, aquellos participantes que no proceden de reestructuraciones, son los técnicos (30%) y managers (40%) los más numerosos.

Los técnicos/as, que suponían el grueso de los programas en 2024, representan ahora **el 30%** de los participantes (-1 p.p.). Se trata de aquellas posiciones que no cuentan con empleados/as a su cargo y que desempeñan funciones técnicas en diferentes áreas (calidad, comunicación, marketing, compras, gestión...).

En tercer lugar, se mantienen los **directivos/as** que sumaron el **17%** de los/as participantes. En este colectivo ha subido significativamente los programas de alta dirección, y un año más LHH se consolida como la consultoría de referencia para el segmento de ejecutivos/as. Tras ellos se coloca **el personal o staff** así como **los mandos intermedios, que conformaron cada uno el 11%** del total de los/as participantes en programas de recolocación (-4 p.p. y -2 puntos, respectivamente).

Cataluña, Madrid y Navarra: la procedencia principal de participantes

Según LHH, la **mayor concentración de participantes en programas de recolocación** se ha dado este año (tras tres de hegemonía de la Comunidad de Madrid), en **Cataluña, con un 31%** de ellos (**+9 p.p. en el último año**). Si atendemos al origen del programa, la región se destaca también como **la que aporta más participantes de procesos que proceden de despidos colectivos (un 29% del total nacional)**.

Tras la autonomía catalana está situada la **Comunidad de Madrid, pues el 22% de quienes participan en estos procesos** trabajaba en la región, porcentaje que **ha caído 16 puntos porcentuales**. Aun así, Madrid sigue siendo la autonomía que aporta **más participantes de procesos de off-boarding individuales (casi la mitad de todos los que se gestionan en nuestro país, el 47%)**.

En 2025, también hubo una **novedad en la tercera posición: Navarra fue la tercera comunidad que más participantes aportó a los planes de recolocación, con el 10% (+9 p.p.)**, debido exclusivamente al impulso de las personas adscritas a expedientes de regulación de empleo.

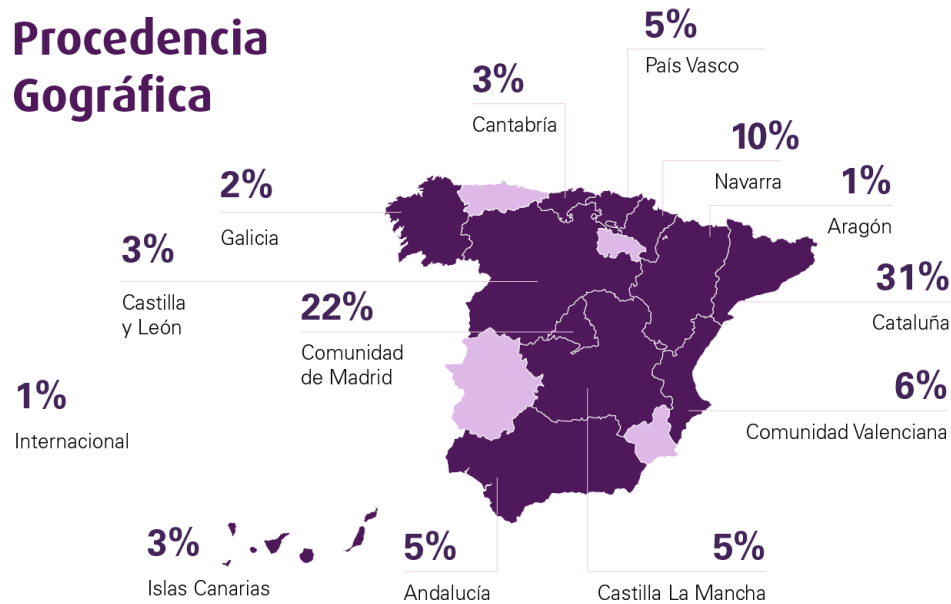
El 6% de los/as adscritos a estos programas procedía de la Comunidad Valenciana, que se colocó como la cuarta región con más participantes, **tras reducir a la mitad su proporción** (el año pasado era la tercera región con más trabajadores/as).

Un **5%** de las personas que han arrancado en 2025 un programa de recolocación procedía de **Andalucía, Castilla-La Mancha o País Vasco**, pero mientras en el primer caso se ha producido una reducción de 3 puntos porcentuales en la aportación, en el caso castellanomanchego se ha incrementado 3 puntos y en el vasco, 2.

Con el 3% de las personas registradas en estos programas se encuentran **Cantabria, Castilla y León, y Canarias**. Un 2% aporta **Galicia** y un 1% procede de **Aragón**.

Otras comunidades autónomas no han tenido presencia este pasado año entre los/as participantes en programas de *outplacement*. Es el caso de **Asturias, Islas Baleares, Extremadura, La Región de Murcia y La Rioja**.

Procedencia Geográfica



Fuente: XX Informe LHH sobre Outplacement

La industria manufacturera supera a IT como sector de procedencia

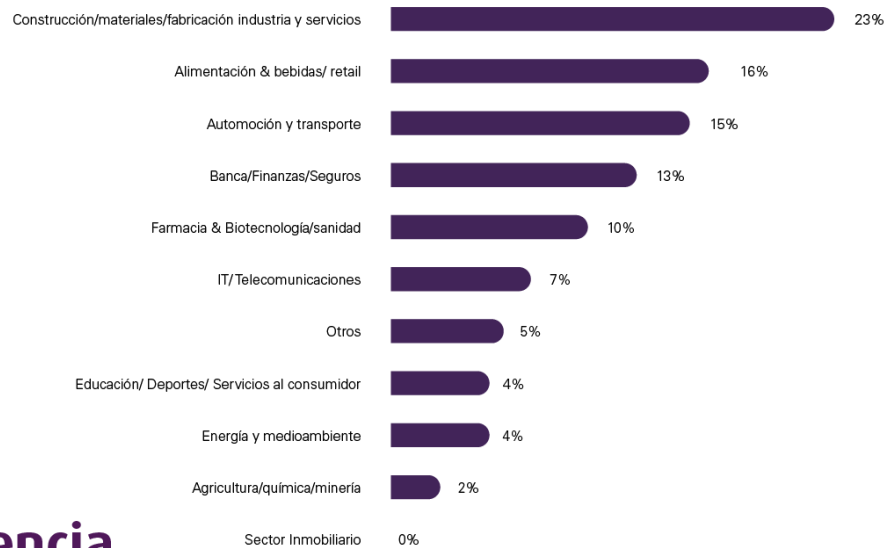
En 2025, **el sector industrial y manufacturero ha sido el mayoritario de procedencia** de las personas en estos programas de recolocación, y ha experimentado el **segundo crecimiento más potente** de todo el año. Según el *XX Informe LHH sobre Outplacement* el **23% de quienes participan en estos procesos venía de ese sector**. Un año atrás representaban el 13% de los inscritos/as.

En segundo lugar, el sector que más profesionales ha aportado a los programas de *outplacement* ha sido, igual que en los dos últimos años, el **retail/alimentación y bebidas, con un 16% de ellos, aunque disminuye su peso un punto porcentual**.

A continuación, en tercera posición y experimentando **el incremento interanual más fuerte, de 11 puntos**, aparece **la automoción (15% de los trabajadores/as)**. Cierran el *top 5*, el **sector bancario y asegurador**, cuyos profesionales supusieron **el 13% de los participantes (-1 p.p.)**, y el **farmacéutico-sanitario**, con un 10% (-1 p.p.). Atrás han quedado los años en que la Banca, inmersa en grandes procesos de reestructuración, aportaba más de la mitad de los participantes a los planes de recolocación (13%; -1 p.p.).

Algo similar ha sucedido con **el sector tecnológico y de telecomunicaciones**, que el año pasado lideraba el ranking con el 28% de los participantes (tras un año de ajuste de plantillas en las grandes tecnológicas) y este pasado año solo ha aportado el **7% (-21 p.p., la mayor caída interanual)**.

Sectores de procedencia



Fuente: XX Informe LHH sobre Outplacement

Atendiendo al **área funcional** de la que procedían los/as participantes en los programas de *outplacement* o cuál era su rol, hay que señalar que un **41% de ellos** venía del **área de producción (un año atrás solo pertenecía a esa área el 17%)**, por lo que se puede deducir que en 2025 la función productiva ha estado especialmente presente en los planes de recolocación.

Otro **19% de ellos trabajaba en el área comercial o de ventas**. Esta función ha pasado de liderar la procedencia de los planes de 2024 a ser la segunda que más aporta en 2025, tras reducir su aportación un punto porcentual.

A continuación, un **7% de los/as participantes** venía del **área de servicios de información y sistemas** (-1 p.p.) y, tras ellos, con un **5%** de representación está la **función financiera**, que reduce su participación tres puntos porcentuales en el último ejercicio.

La red de contactos, pieza clave en la recolocación de talento sénior

No se puede finalizar el *XX Informe LHH sobre Outplacement* sin analizar los canales de acceso al mercado laboral por parte de las personas recolocadas.

El pasado año, las herramientas digitales volvieron a tener una especial importancia a la hora de ayudar a los/as participantes a encontrar empleo. Así, **redes sociales profesionales, portales de empleo, app** y similares (herramientas digitales que conforman **el mercado visible** de las ofertas de empleo) han tenido **un papel crucial para 4 de cada 10 personas** (-3 puntos porcentuales).

También la **red de contactos, el llamado *networking***, ha sido una vía muy importante para acceder a nuevas oportunidades, así explicado por el **30% de los/as participantes** (-3 p.p.). La red de contactos adquiere especial importancia en la recolocación del talento sénior: **a medida que el perfil atendido es más sénior y tiene un perfil más alto (directivo o mando intermedio), más uso de la red de contactos emplea** para poder encontrar esa nueva oportunidad, mientras que los perfiles más técnicos y el staff encuentran las ofertas que necesitan en vías más tradicionales como los portales de empleo o a través de intermediarios.

ACERCA DE LHH

LHH es la consultora líder en reclutamiento, liderazgo y outplacement del Grupo Adecco. Ayudamos a profesionales y organizaciones a alcanzar objetivos ambiciosos y a generar un impacto duradero a través de servicios de consultoría y soluciones de talento únicos.

Nuestra completa gama de servicios combina soluciones que tradicionalmente han estado separadas convirtiendo a LHH en un *partner* único e integral de talento. En un entorno en constante evolución y desafíos complejos, generamos valor a lo largo de toda la trayectoria profesional del talento. Desde la selección y contratación de personal, pasando por el desarrollo de habilidades y de líderes, hasta la transición profesional. En LHH hacemos del talento una ventaja competitiva.

Creemos que el futuro del trabajo radica en la combinación entre un trato humano excepcional y la innovación. Basado en la ciencia, la tecnología y el análisis de datos de propiedad exclusiva, el enfoque de LHH está diseñado para adaptarse a la estrategia y la cultura de cada empresa, generando un impacto significativo, sostenible y cuantificable.

En LHH contamos con un equipo de más de 12.000 profesionales que trabajan en más de 60 países y acumulan más de 50 años de experiencia. Como parte del Grupo Adecco, integramos excelencia global, experiencia local y coordinación centralizada para miles de empresas y millones de personas en todo el mundo. Para más información, visita nuestra página web: <https://www.lhh.com/es/es/>

Selección. Desarrollo. Transición profesional. **LHH. A beautiful working world.**

Ponte en contacto:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias

Dpto. de Comunicación del Grupo Adecco

Tif: 91 432 56 30

luis.perdiguero@adecgroup.com

patricia.herencias@adecgroup.com

Pablo Parrilla / Ainhoa de la Hera

Trescom Comunicación

Tif: 91.411.58.68

pablo.parrilla@trescom.es

ainhoa.delahera@trescom.es