

XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement

Los candidatos que buscan empleo a través del *outplacement* tardan 4,9 meses en volver a trabajar frente a los 14,9 meses del resto: un 58,5% menos

- Los programas de *outplacement* consiguen reducir el tiempo medio de búsqueda de empleo por cuenta ajena en un 58,5% con respecto a la media nacional. De hecho, el periodo medio de recolocación en estos programas se sitúa en los 4,9 meses, dato muy significativo si se compara con los 14,9 meses de media que tarda un desempleado en contar con un nuevo trabajo.
- Además, en el último año este periodo se ha vuelto a acortar pues en 2017 la media para recolocarse estaba en 6,3 meses para estos programas.
- En España el 71% de los candidatos de un programa de recolocación o *outplacement* consigue un trabajo en menos de 6 meses, incluso el 19% en menos de tres meses y, en general, el 97% en un plazo inferior a un año (este porcentaje se ha incrementado 12 puntos porcentuales en el último año).
- El 12% de estos candidatos se decanta por el autoempleo pero la mayoría (88%) consigue un empleo por cuenta ajena. De estos, 9 de cada 10 logran un contrato de larga duración y el 31% mantiene o mejora sus condiciones salariales previas.
- El perfil mayoritario de candidatos a un programa de recolocación es el de un hombre (58% frente a 42% de mujeres), madrileño (54,3%), de más de 50 años (37%, se envejece el perfil) y que trabajaba en un puesto técnico (47,9%).
- El sector bancario es el que más candidatos aporta a estos programas, aproximadamente 1 de cada 3 trabajadores procede de él. En cambio, el sector farmacéutico y biotecnológico y el bancario y financiero son los que más candidatos recolocados reciben, ambos con un 15%. Le siguen el sector Industrial y de Telecomunicaciones, con un 9% cada uno.
- El 52% de los candidatos consigue un nuevo puesto de trabajo gracias a la red de contactos. En segundo lugar, Internet es el método por el que el 20% consigue recolocarse (web, portales de empleo, etc.).

Madrid, 10 de abril de 2019.- La recolocación laboral es un concepto fundamental para una compañía, porque potencia la Responsabilidad Social Corporativa y cuida del talento durante todo el ciclo de vida profesional de un trabajador. Con este objetivo, muchas compañías cuentan con programas de recolocación -o de *outplacement*- para gestionar la desvinculación de los empleados ayudándoles de forma efectiva a dar el salto hacia una nueva etapa profesional, a mejorar su empleabilidad y a recolocarse en el mercado laboral lo antes posible.

Un programa de recolocación comprende una fase de preparación y recogida de información para conocer y evaluar al candidato. Una vez hecha la valoración y definidas las competencias y expectativas laborales, se realiza un plan de acción de búsqueda de empleo para el candidato que incluye formación, presentación de oportunidades y asesoramiento personalizado. Todo ello en aras de conseguir que esa persona se reintegre al mercado laboral en el menor tiempo posible.

Y parece que se trata de una práctica muy acertada pues **los planes de recolocación reducen en un 58,5% el tiempo medio de búsqueda de empleo por cuenta ajena con respecto a la media nacional** o lo que es lo mismo, una persona acogida a un programa de *outplacement* tarda de media un 58,5% menos de tiempo en volver a estar trabajando que un desempleado que no participe en ellos.

Ante esta situación, [Lee Hecht Harrison](#), división del Grupo Adecco y líder global en el acompañamiento a las organizaciones en sus procesos de transformación (*'Workforce Transformation'*), ha analizado en profundidad la efectividad de sus programas de recolocación externa **en el XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement** mediante el estudio de los cerca de **3.500 candidatos que han atendido durante 2018**.

El *outplacement* acorta los tiempos para trabajar de nuevo

En los últimos años **se ha extendido la cultura del *outplacement*** en España. Esto se debe en parte a la **actual legislación**, que obliga a las empresas que vayan a efectuar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en una **plantilla de más de 50 trabajadores** a contratar programas de recolocación externa.

Durante 2018 el número de Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) en España **ha descendido un 12,3% con respecto al año anterior y la cifra de empresas que ha efectuado un ERE ha disminuido en un 20,6%** (un total de 2.076 empresas iniciaron estas medidas el pasado año, 539 menos que en 2016, por ejemplo). A pesar de esta mejora, **el número de trabajadores afectados por un ERE ha aumentado un 26,8% (15.399 personas más), hasta los 72.896 afectados**, según datos de la Estadística de regulación de empleo publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Asimismo, las previsiones no son halagüeñas en este sentido pues los economistas estiman que en este año **serán despedidos por un ERE al menos 14.000 trabajadores en España, principalmente de grandes multinacionales**. Los sectores más castigados serán **la banca, la energía, la industria y las telecomunicaciones**.

Una solución laboral para estos trabajadores podría venir de la mano de planes de recolocación ya que, según el **XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement**, éstos reducen notablemente el tiempo medio para conseguir un empleo.

De hecho, la **media habitual de búsqueda de empleo en España se sitúa en los 14,9 meses**, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), **mientras que la media de recolocación en los programas de *outplacement* se establece en los 4,9 meses**. Esto supone que **el *outplacement* acelera los procesos de recolocación en un 58,5% con respecto a otras vías** y que **los candidatos que participan en estos programas tardan 10 meses menos que los demás en volver a trabajar**.

Siguiendo con el tiempo medio de recolocación, hay que destacar que **el 71% de los participantes en estos programas encuentra empleo en menos de 6 meses**. Es más, **el 19% lo consigue en menos de tres meses**. Además, casi la totalidad de las personas inmersas en un proceso de recolocación (**el 97%**) **consigue un trabajo en un plazo inferior a un año**, por lo que se puede decir que **la efectividad de estos programas es muy elevada**. Este 97% se ha disparado en el último año al **crecer 12 puntos porcentuales el porcentaje de trabajadores que se recolocan en menos de un año**.

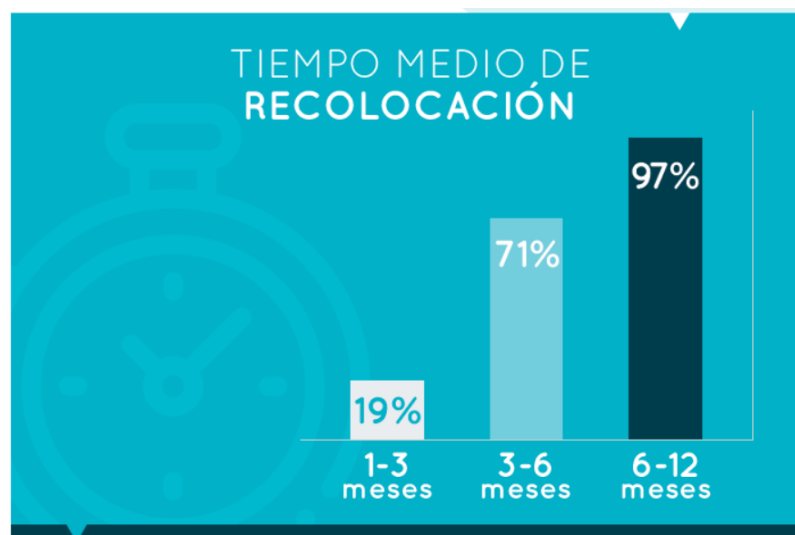


Gráfico 1. Tiempo medio de recolocación

Fuente: XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement

Además de reinsertarse al mercado laboral, otros pueden ser los objetivos de un trabajador al acogerse a un plan de recolocación. Así, un 21% de los participantes en programas de *outplacement* opta por dar **prioridad a temas personales, incluyendo prejubilaciones** y el **6% decide emprender estudios de larga duración**.

Con respecto al tipo de contrato que consiguen las personas recolocadas por cuenta ajena, los datos indican que **el 88% consigue un trabajo de larga duración**, frente al 12% que obtiene un contrato temporal.

El autoempleo es otra de las fórmulas elegidas, por un 12% de los candidatos, a partir de los planes de formación y orientación para emprender con los que también cuentan estos programas. Entre los que optan por crear su propio negocio, **el 47% constituye una compañía**, **el 50% ofrece servicios de consultoría** y **el restante 3% compra una franquicia**.

En cuanto al salario percibido, el **31% de los participantes en programas de recolocación consigue igualar o mejorar la cuantía respecto al trabajo anterior.**

Perfil: hombre madrileño mayor de 50 años y técnico

Según el **XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement**, el perfil de las personas asistidas en estos programas es muy variado, si bien es cierto que algunos rasgos tienen especial presencia. Tal es el caso de **los hombres, que han supuesto el 58% de las personas recolocadas en 2018, mientras que el 42% restante corresponde a mujeres**, datos que contrastan con las cifras de hace un año cuando los porcentajes por sexos estaban equilibrados.

En cuanto a la edad de los participantes en programas de recolocación, este informe señala al grupo de **candidatos de más de 50 años como el más numeroso, con una representación en 2018 del 37% (aumenta notablemente la representación de esta franja de edad, pues un año atrás constituían el 20% de los recolocados)**. En este grupo hay que señalar que si nos centramos en **mayores de 55** estos representan el 18% de los recolocados.

Los últimos años, el grupo de edad más popular era el de candidatos de **entre 41 y 50 años**, que según el informe actual ahora representan el **35% de trabajadores recolocados (el año pasado representaban el 43%)**.

Por detrás de ellos se sitúan los candidatos de **entre 31 y 40 años, que suponen un 21% sobre el total (bajan 9 puntos porcentuales)**. En último lugar, el grupo menos numeroso de candidatos es el que comprende a las personas **menores de 30 años (7%)**, mismo porcentaje que en 2017.

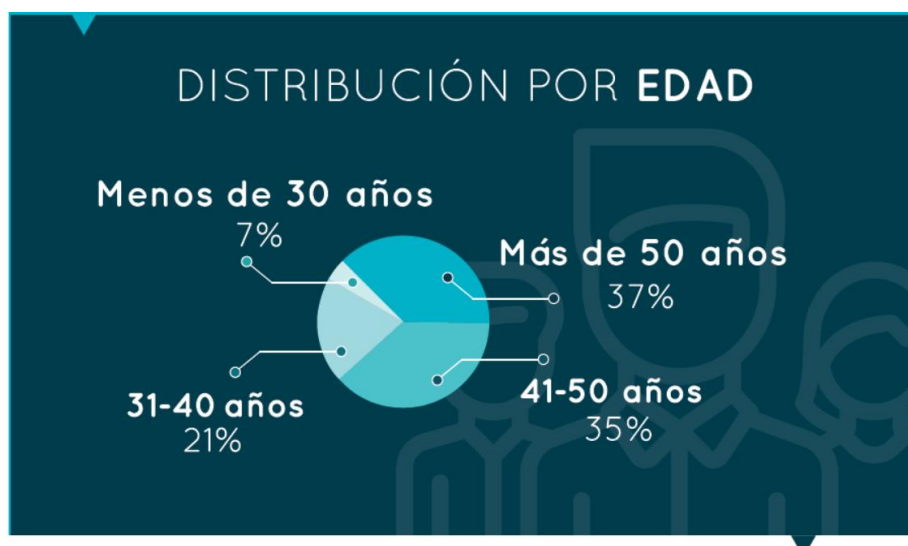


Gráfico 2. Distribución de candidatos recolocados por edad

Fuente: XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement

Por tanto, la edad media del candidato del actual informe de Lee Hecht Harrison se sitúa en los 46 años, 3 años más que hace un año, cuya edad media de los recolocados era de 43 años.

Por último, si nos centramos en la categoría profesional de los candidatos recolocados vemos que, según Lee Hecht Harrison, **los perfiles técnicos constituyen la categoría profesional que acumula una mayor concentración en los programas de recolocación**. Los puestos técnicos hacen referencia a aquellas posiciones que no cuentan con empleados a su cargo y que desempeñan funciones técnicas en diferentes áreas (calidad, marketing, gestión...). En total, **el 47,9% de los recolocados son personas que ocupan posiciones técnicas** (se reduce su peso con respecto a la anterior edición del informe).

Les siguen **los mandos intermedios (22,4%)**. Hay que destacar que esta categoría profesional conformaba un 12% hace dos años, es decir, que ha crecido más de 10 puntos porcentuales desde 2016. Los **managers representan un 12%** y los perfiles de **staff un 9,2%**. Por último, aparecen los **operarios**, que conforman solo un **8,5% de los participantes en programas de recolocación** (caen medio punto porcentual en el último año).

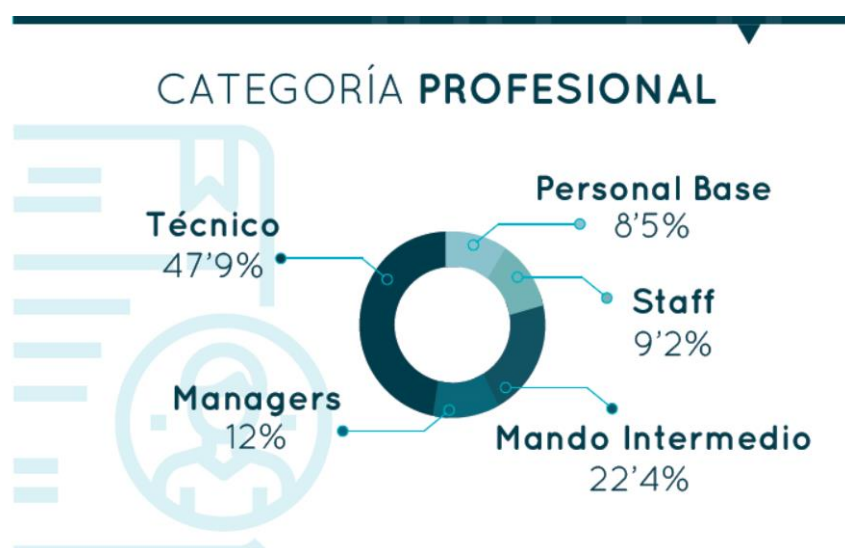


Gráfico 3. Categoría profesional de los participantes
Fuente: XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement

Madrid y Cataluña, donde más presencia tiene el outplacement

¿De dónde son los candidatos de los programas de recolocación? La **mayor concentración de profesionales en programas de outplacement se da en la Comunidad de Madrid, concretamente el 54,3% de los candidatos**, según ha constatado Lee Hecht Harrison. Este porcentaje ha aumentado notablemente en el último año. Mientras que en 2017 era del 32,4%, ahora se queda en un 54,3%, por lo que **aumenta la concentración territorial de estos programas**.

Tras la autonomía madrileña, son los candidatos de **Cataluña** quienes más copan estos procesos, representando el **16,1%** de ellos (menos 9,5 p.p. con respecto a 2017). El **5,3%** de los candidatos recolocados de todo el país procede de **Galicia**, aumentando en 2,6 puntos porcentuales con respecto al informe anterior. **Andalucía** aglutina el **4,9%** de los candidatos recolocados de toda España (-7,2 p.p.).

Ya por debajo del 4% aparecen otras autonomías como el **País Vasco** y la **Comunidad Valenciana**, con una aportación del **3,5%** y del **3,2%**, respectivamente. Mientras que **Navarra**, **Castilla y León**, y **Extremadura** se quedan en el 3% y el 1,9%.

A la cola se sitúan regiones como **Asturias**, **Baleares** y **Castilla La Mancha**, que solo aglutinan el 1% de los recolocados, **Aragón**, con un 0,9%, **Canarias**, con un 0,6%, **Murcia**, con un 0,4%, y, por último, **Cantabria**, con un 0,3%.



Gráfico 4. Autonomía de procedencia de los participantes
Fuente: XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement

La banca, sector mayoritario de procedencia de los candidatos

Según el *XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement*, el sector del que proceden más candidatos en estos programas de recolocación es el bancario, pues 1 de cada 3 trabajadores participante de un plan de recolocación en 2018 provenía de la Banca.

En segundo lugar, pero a mucha distancia, el sector que más profesionales ha aportado a los programas de *outplacement* es el de la logística y distribución, con el 14%.

A continuación, le siguen el sector farmacéutico y/o biotecnológico, cuyos candidatos suponen el 9% de los participantes, los servicios corporativos (7%), el de fabricación de productos de consumo (6%), y la industria manufacturera (5%). Mientras que un 4% de los candidatos procede del sector de la automoción, y en la misma proporción, del *retail* o comercio minorista.

Menos protagonismo en estos programas de *outplacement* tienen los trabajadores que vienen de sectores como el de las telecomunicaciones y la alimentación (ambos con un 3%). Los sectores de los que menos candidatos proceden son el químico, la construcción y el gran consumo, que rondan el 2%.

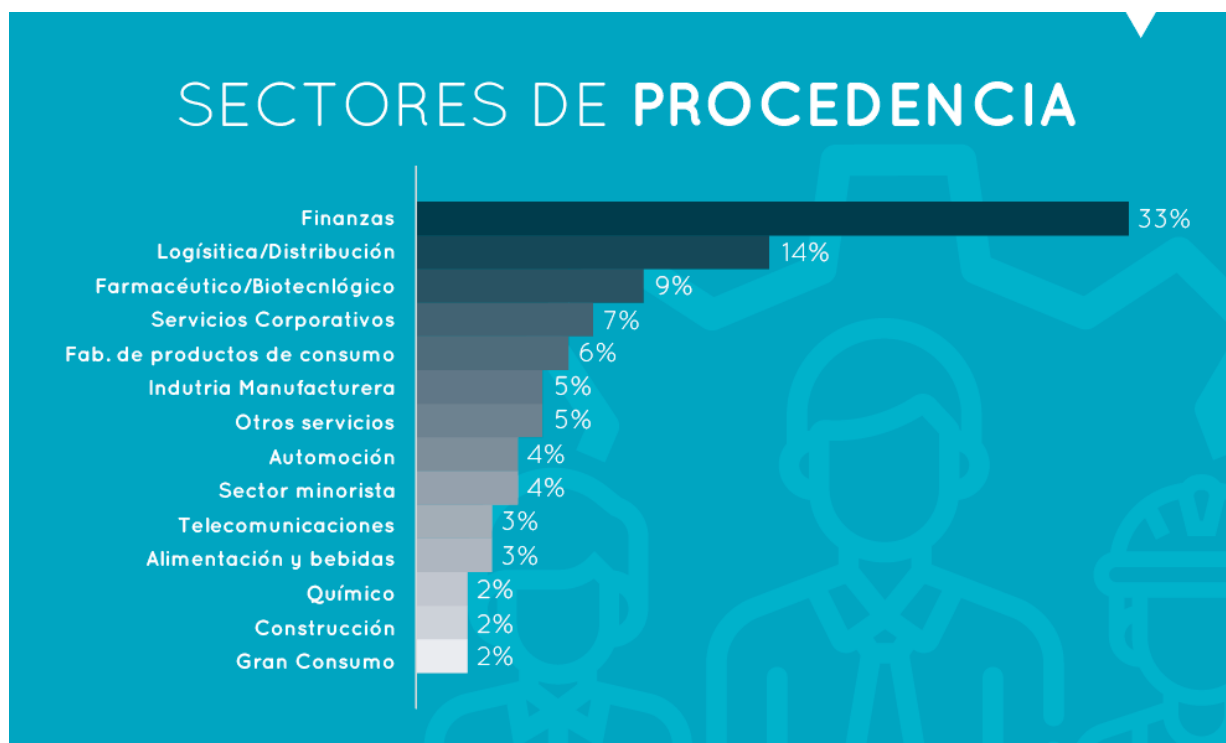


Gráfico 5. Sectores de procedencia de los candidatos recolocados
Fuente: XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement

Atendiendo al área de la que proceden los candidatos que recibe la consultora Lee Hecht Harrison en los programas de *outplacement*, **2 de cada 10 recolocados en este último año procedían del área financiera.**

El **18%** de los candidatos trabajaba en el **área comercial**. En tercer lugar, aparece el área de **operaciones** que reúne al 13% de las recolocaciones y le sigue el de **administración** con el 10%.

Por debajo del 10% se encuentran el área de **servicios y sistemas de información** (9%) y el área de **producción**, que hace dos años lideraba el ranking y actualmente aglutina el 8% de los recolocados (ha perdido un peso importante en los programas de *outplacement*).

A la cola están el área de **servicios** (5%), el de **recursos humanos**, el área funcional de la **dirección** y la de **marketing** (4% cada una de ellas) y el área **legal** (2%). Y, por último, cierran el ranking las áreas de **ingeniería, comunicación y la de ciencia e investigación** (1%).

Los sectores que más contratan: farmacéutico-biotecnológico y financiero

¿En qué sectores son recolocados los candidatos atendidos por Lee Hecht Harrison en este último año? **Un 15% de los perfiles son contratados de nuevo en el sector farmacéutico-biotecnológico y otro 15% en el financiero.**

Otros sectores de destino en el último año para las personas que han encontrado empleo a través del *outplacement* han sido las **manufacturas y servicios** y el de las **telecomunicaciones**, que emplean cada uno al 9% de los candidatos. Tras ellos se colocan el sector de la **alimentación** y el de **gran consumo** (5% de los perfiles cada uno de ellos), y la **automoción** y la **informática**, pues cada uno ocupa al 4% de los nuevos trabajadores.

En este sentido contrasta que la **logística y la distribución**, que es uno de los sectores de procedencia más habituales de los candidatos, con un 14%, a la hora de acoger nuevos empleados solo recibe al 3% de los candidatos.

Además, los sectores que menos candidatos acogen son el **retail** o comercio minorista (3%), el sector **químico, la construcción, el de fabricación de productos de consumo, energía y medioambiente y educación**; todos ellos con un 2% de candidatos.

El networking: clave en la recolocación

Por último, el **XIII Informe Lee Hecht Harrison sobre Outplacement** revela los medios de acceso al mercado laboral por parte de los candidatos recolocados. **Más de la mitad consigue un puesto de trabajo gracias a la red de contactos**, concretamente el 52% de ellos, por lo que el **networking** es la **herramienta más efectiva para reincorporarse al mercado laboral.**

Además, **Internet** (las plataformas de empleo, los sitios web corporativos...) es el método por el que 2 de cada 10 candidatos logran reincorporarse al mercado laboral.

En palabras de Marcos Huergo, director de Lee Hecht Harrison España: “fomentar la red de contactos o hacer networking es una manera útil y valiosa de optar a nuevas oportunidades profesionales. Pero este trabajo no se debe limitar exclusivamente a generar una nutrida agenda de direcciones y teléfonos valiosos, sino que debe suponer la construcción de una estrategia que nos permita estar en primera línea del sector al que pertenecemos, con el objetivo de publicitar de manera informal nuestras ventajas competitivas y el valor añadido del negocio que representamos”.

Sobre Lee Hecht Harrison

Somos expertos gestionando de forma efectiva los procesos de “**Workforce Transformation**”, ayudando a las organizaciones y a sus equipos a transformarse, anticiparse, liderar y adaptarse a los cambios. Conseguimos mejorar la gestión de carreras profesionales, tanto dentro como fuera de las organizaciones, para lograr mejores resultados y una mejor alternativa profesional.

Somos una multinacional líder en identificación y desarrollo de talento. Contamos con una amplia experiencia, así como con los recursos y la metodología innovadora que nos permite potenciar el talento y la iniciativa de las personas y los equipos.

Con presencia en más de 64 países, ofrecemos programas adaptados a cada cliente y alineados con las necesidades de talento de las organizaciones.



Luis Perdiguero / Patricia Herencias / Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Grupo Adecco

Tlf: 91 432 56 30
Luis.perdiguero@adeccogroup.com
Patricia.herencias@adeccogroup.com
Anais.paradela@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ana Maillo
Trescom Comunicación

Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ana.maillo@trescom.es