

XVII Informe LHH sobre Outplacement

EL TIEMPO MEDIO DE RECOLOCACIÓN SE SITÚA EN 5,8 MESES FRENTE A LOS 14,9 DE LAS PERSONAS QUE NO TIENEN ACCESO A ESTOS PROGRAMAS

Más del 95% de los/as participantes en un plan de recolocación consigue empleo durante el primer año: un 77% logró un contrato de larga duración o indefinido y el 59% mejoró o mantuvo su salario

- *LHH, proveedor líder mundial de soluciones integrales de talento de The Adecco Group y líder mundial en procesos de outplacement, ha analizado en profundidad sus programas de recolocación en el XVII Informe LHH sobre Outplacement, mediante el estudio de más de 4.000 candidatos/as que han recolocado durante el pasado año 2022.*
- *Durante el pasado 2022, el 65% de las personas participantes en un programa de recolocación consiguió trabajo en menos de seis meses y el 30% lo hizo entre el séptimo y el undécimo mes, lo que implica que un 95% encontró un nuevo empleo en un plazo inferior a un año.*
- *Quienes encontraron un nuevo proyecto profesional, el 14% inició una actividad por cuenta propia y el 86% lo hizo por cuenta ajena. De estos últimos, un 77% logró un contrato de larga duración o indefinido y el 59% mejoró o mantuvo su salario.*
- *Durante 2022 hombres y mujeres participaron por igual en programas de recolocación. La edad media de inicio del programa es de 47 años.*
- *El pasado año la Comunidad de Madrid desbancó a Cataluña como la región en la que se llevó a cabo un mayor número de programas de outplacement, concretamente de ahí procedía el 34% de los candidatos/as, y un 28% lo hacía de la autonomía catalana.*
- *Más de la mitad de los/as participantes en planes de recolocación procedía de la banca (55%). En segundo lugar, pero a mucha distancia, el sector que más profesionales aportó a estos programas es el de retail, con un 8%, y tras ellos está el sector de la automoción y transportes, con un 7%.*
- *También, el sector bancario es donde más se han recolocado las personas desempleadas, el 16% de los/as participantes están trabajando en banca y finanzas, reubicándose en su misma industria. Le sigue el área de fabricación industrial y servicios, un 14% se ha recolocado en este sector, y la automoción y el transporte, con un 12%.*

Madrid, 21 de marzo de 2023 – Amazon despedirá a 18.000 personas. Microsoft a 10.000. Google a 12.000. Dell a más de 6.000 y SAP a 3.000. Las grandes compañías tecnológicas están inmersas en una oleada de despidos, al igual que el pasado año lo estaba el sector bancario. Esta situación es dramática para miles de trabajadores/as, sin embargo, también es una oportunidad para todos ellos y para las empresas que buscan talento: solo hay que volver a casar demanda con oferta. Y es que cuando una empresa anuncia un **Expediente de Regulación de Empleo (ERE)** que implica el despido colectivo de 50 empleados/as o más está obligada por ley a contratar programas de recolocación externa.

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

LHH, proveedor líder mundial de soluciones integrales de talento de The Adecco Group y líder mundial en procesos de *outplacement*, lleva 17 años analizando en profundidad sus programas de recolocación para conocer su efectividad y áreas de mejora y presenta hoy el **XVII Informe LHH sobre Outplacement**, donde estudia más de **6.000 casos de candidatos/as que han iniciado un programa** de este tipo durante el pasado año 2022 **(de los cuales 4.044 ya se han recolocado)**.

En palabras de **Marcos Huergo, presidente de LHH España**: *“Los programas de recolocación han demostrado su efectividad un año más. En 2022, el 96% de nuestros candidatos encontraron un nuevo empleo en menos de un año, y de ellos un 77% lo hizo a través de contratos de larga duración”*.

“No debemos olvidar la relevancia de los programas de recolocación dentro de los procesos de off-boarding y su impacto sobre la reputación y el employer branding de las organizaciones. En un contexto como el actual, marcado por la escasez de talento, resulta crítico gestionar de forma adecuada los procesos de desvinculación, con el objetivo de preservar la capacidad de atracción y fidelización del talento”, explica Huergo.

La efectividad de los programas de recolocación

La cultura del *outplacement* se ha extendido en España tras la insólita situación de los últimos años, con el empleo y la economía todavía recuperándose, y aún con cerca de tres millones de personas paradas. Una solución laboral para quienes están en situación de desempleo podría venir de la mano de los planes de recolocación ya que, según el **XVII Informe LHH sobre Outplacement**, estos **reducen el tiempo medio para conseguir un empleo**.

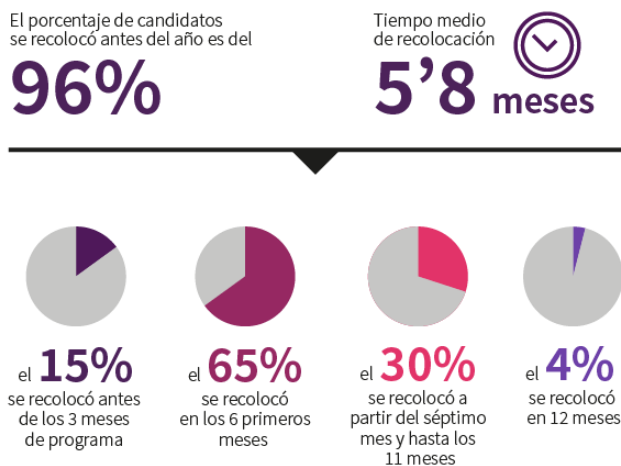
Este informe demuestra una vez más la **efectividad de estos programas**. En el último año, el **tiempo medio de búsqueda de empleo** de quienes **han participado en planes de recolocación a través de LHH es de 5,8 meses**. Un plazo de tiempo muy reducido si se tiene en cuenta que el resto de las personas en paro en España (que no están acogidos a estos programas) **tardan de media 14,9 meses** en encontrar un trabajo.

Esto supone que el *outplacement* acelera la recolocación con respecto a otras vías y que quienes **participan en estos programas tardan, de media, 9 meses menos** que los demás en volver a trabajar.

Desglosado por periodos, **el 15% de las personas recolocadas ha tardado menos de tres meses** en ocupar un nuevo puesto de trabajo, bajando dos puntos porcentuales con respecto al último año (17%).

A continuación, la mayor parte de los recolocados, **el 65% de los candidatos/as de 2022 se ha reubicado en los primeros 6 meses desde el inicio del plan**. Este porcentaje ha aumentado ligeramente si lo comparamos con 2021, que era del 64%, en gran parte debido al comportamiento de la economía mundial, el aumento de la inflación, que reduce el consumo y encarece el gasto, pero también por un aumento de los tipos de interés de los bancos centrales, el aumento de los costes energéticos y de producción, los problemas en las cadenas de suministro y las tensiones geopolíticas —entre ellas, la guerra de Ucrania—, lo cual ha afectado a la velocidad de la creación de empleo.

Por último, otro 30% ha logrado un empleo en un período que va desde el 7º al 11º mes de programa (una caída de -4 p.p. con respecto al 34% de 2021). Esto implica que un **95%** de los candidatos/as inmersos en un proceso de recolocación en el 2022 **tardan menos de un año en conseguir trabajo de nuevo**.



Fuente: XVII Informe LHH sobre Outplacement

6 de cada 10 iguala o mejora su salario

Quienes encontraron un nuevo proyecto profesional, **el 86% lo hizo por cuenta ajena y un 14% inició una actividad por cuenta propia**. Además de reinsertarse al mercado laboral, otros pueden ser los objetivos de una persona trabajadora al acogerse a un plan de recolocación. Así, entre quienes no han optado por recolocarse en otro puesto, y que decidieron dar prioridad a temas personales, **un 52% optó por prejubilaciones**, y el otro 26% escogió formarse en otros campos o actualizar los conocimientos en su área.

El autoempleo es una de las fórmulas elegidas por un 14% de las personas inscritas en planes de recolocación. Entre ellas, el 59% opta por crear su propio negocio, el 40% ofrece servicios de consultoría a otras empresas, y el restante 1% compra una franquicia.

Entre los/as recolocados/as por cuenta ajena y en cuanto al salario percibido, **el 59% de las personas participantes en programas de recolocación han mejorado su remuneración** respecto al trabajo anterior o al menos, han mantenido su nivel salarial.

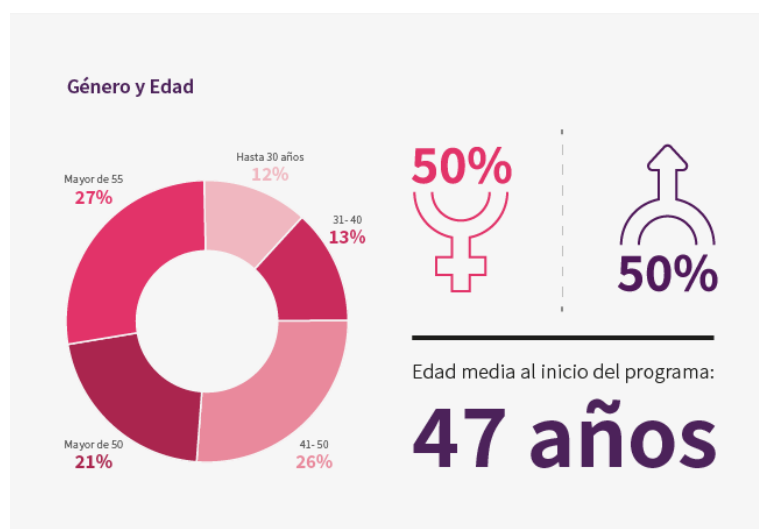
Con respecto al tipo de contrato que consiguen las personas recolocadas por cuenta ajena suelen ser en su mayoría **de larga duración o indefinidos (77%)** frente al 23% que consigue contratos temporales.

¿Cuál es el perfil de quienes participan en estos programas?

Durante 2022 no ha habido diferencias de género, así **hombres y mujeres han participado exactamente por igual** en programas de recolocación.

Sin embargo, por franjas de edad hay ciertos perfiles que destacan por encima de otros. En este sentido, el colectivo minoritario es el de las personas **menores de 30 años, que solo suponen un 12%** del total de candidatos en los planes de recolocación que se han llevado a cabo en el último año. A este grupo le siguen muy de cerca los/as candidatos/as de entre 31 y 40 años, que aglutinan el 13% del total, y los mayores de 50 años, que son el 21%.

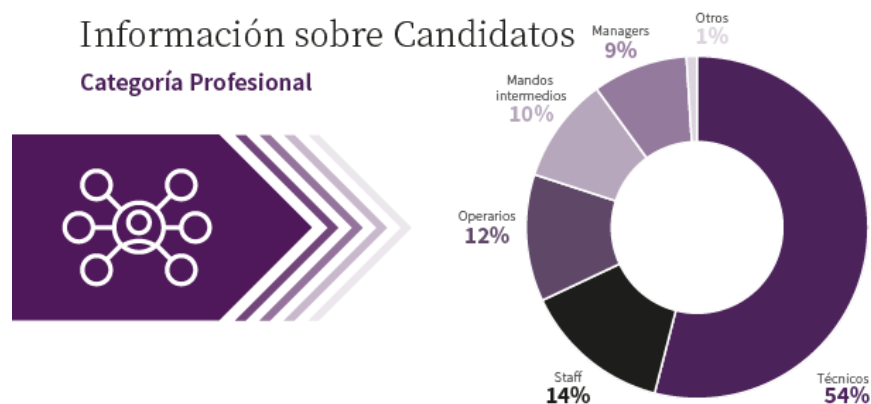
Por detrás de ellos ligeramente se sitúa los del tramo de edad comprendido entre los 41 y 50 años, que suponen un 26% sobre el total. **El grupo mayoritario corresponde a los mayores de 55 años (27%)**. De esto se desprende que la media de **edad de los participantes** en programas de *outplacement* es de **47 años**.



Fuente: XVII Informe LHH sobre Outplacement

Si contemplamos la categoría profesional de los candidatos que participan en planes de recolocación vemos que los técnicos son los perfiles mayoritarios, según el *XVII Informe LHH sobre Outplacement*. Tanto es así que **más de la mitad de los profesionales que participaron en estos programas en 2022 trabajaba como técnico (54%)**. 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 segundo lugar, se sitúa **el personal o staff, que conformaron el 14%** del total de los participantes en programas de recolocación, seguidos muy de cerca por los operarios, denominados también *factory*, que supusieron el 12%. Continúan los mandos intermedios que sumaron el 10% y, por último, los *managers* o gerentes que conformaron solo un 9% del total de participantes, siendo, por tanto, los menos habituales en este tipo de planes.

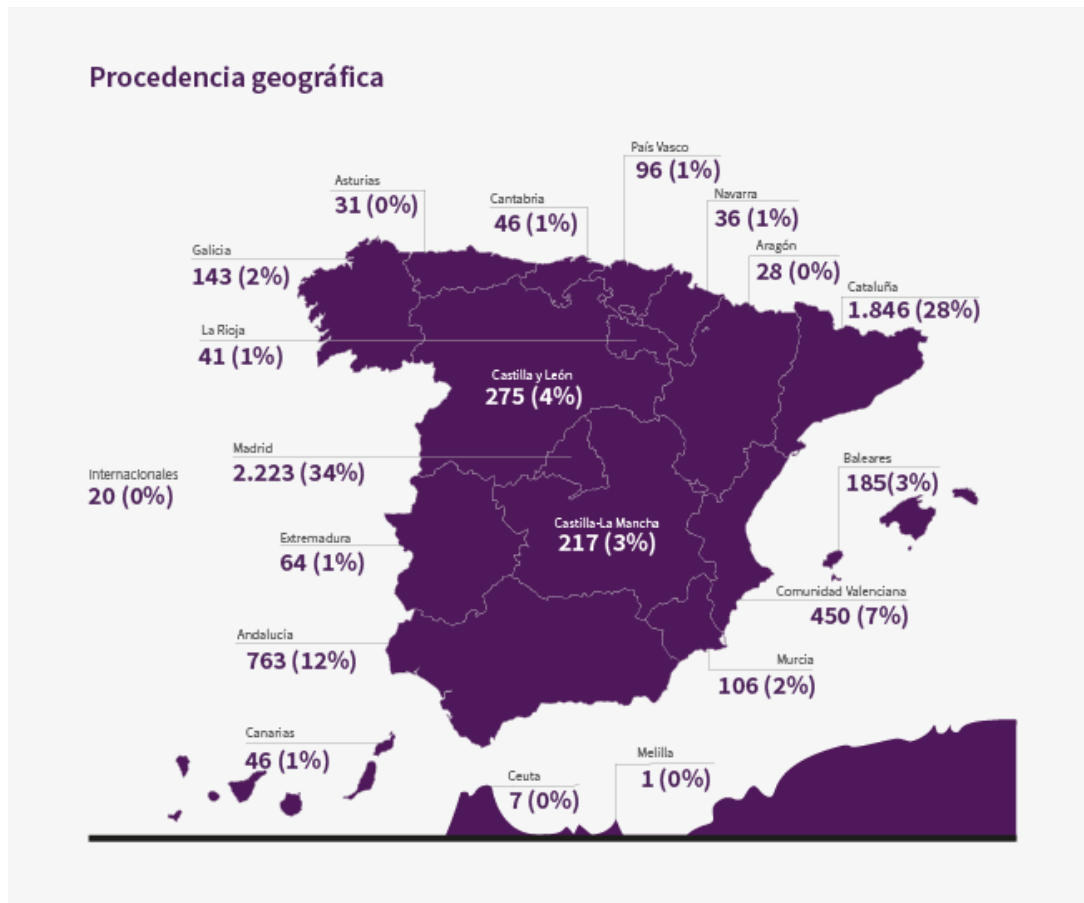


Fuente: XVII Informe LHH sobre Outplacement

¿De dónde proceden los participantes?

Según LHH, la **mayor concentración de candidatos/as en programas de recolocación se da en la Comunidad de Madrid**. Este porcentaje ha crecido 6 puntos porcentuales por lo que aumenta ligeramente la concentración territorial de estos programas y desbancado a Cataluña en el último año. Mientras que en 2021 era del 28%, ahora se queda en un **34%**.

Tras la autonomía madrileña muy de cerca está **Cataluña, el 28% de quienes participan en estos procesos** pertenecen a la región, donde cae 1 punto porcentual la concentración (hace un año representaba el 29%).



Fuente: XVII Informe LHH sobre Outplacement

El 12% de los/as que participan en estos programas procede de Andalucía, la misma proporción que en 2021. En la **Comunidad Valenciana** crece la participación en estos planes 2 puntos porcentuales, y reúne al 7% de los/as candidatos/as de toda España. Y el 4% procede de **Castilla y León** (disminuye -3 p.p.).

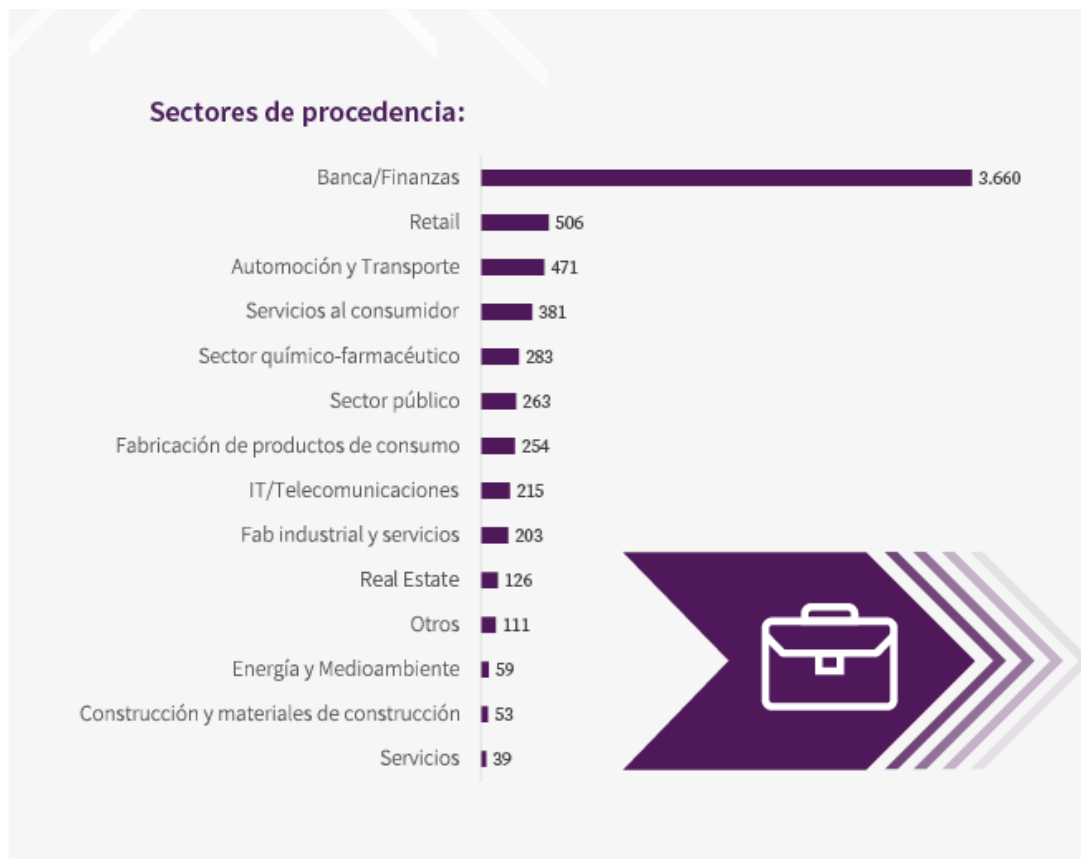
Ya por debajo del 4% aparecen otras regiones como **Castilla-La Mancha y Baleares**, con una aportación del 3% cada una. Mientras que en **Galicia y la Región de Murcia** solo el 2% de los profesionales se acoge a estos planes.

A la cola se sitúan regiones como **Canarias, Cantabria, Extremadura, La Rioja, Navarra y el País Vasco**, que solo aglutinan un 1% de los participantes, cada una. Otras comunidades no han tenido presencia este pasado año entre los participantes en programas de *outplacement*. Es el caso de **Aragón o Asturias**.

Más de la mitad procede del sector bancario

La banca es el sector mayoritario de procedencia de las personas candidatas en estos programas de recolocación, pues según el *XVII Informe LHH sobre Outplacement* **el 55% de quienes participan en estos procesos venía el año pasado de ese sector**, afectado por numerosos ajustes de plantilla.

En segundo lugar, pero a mucha distancia, el sector que más profesionales ha aportado a los programas de *outplacement* es el **retail, con un 8%**. A continuación, le siguen el **sector de automoción y transportes**, cuyos candidatos suponen el 7% de los participantes, y el de **servicios al consumidor**, un 6%.



Fuente: XVII Informe LHH sobre Outplacement

Por debajo del 5%, otros de los sectores de los que menos candidatos proceden son el **farma-químico y/o biotecnológico, el sector público, y el de fabricación de productos de consumo**, cada uno un 4%. Menos protagonismo en estos programas tienen las personas trabajadoras que vienen de sectores como el de **IT y telecomunicaciones o la fabricación industrial y servicios**, que rondan el 3%, y el **inmobiliario** el 2%. En los últimos puestos se encuentran los profesionales procedentes del **sector**

energético, la construcción y servicios. Cada una de estas áreas aglutina el 1% de los participantes respectivamente.

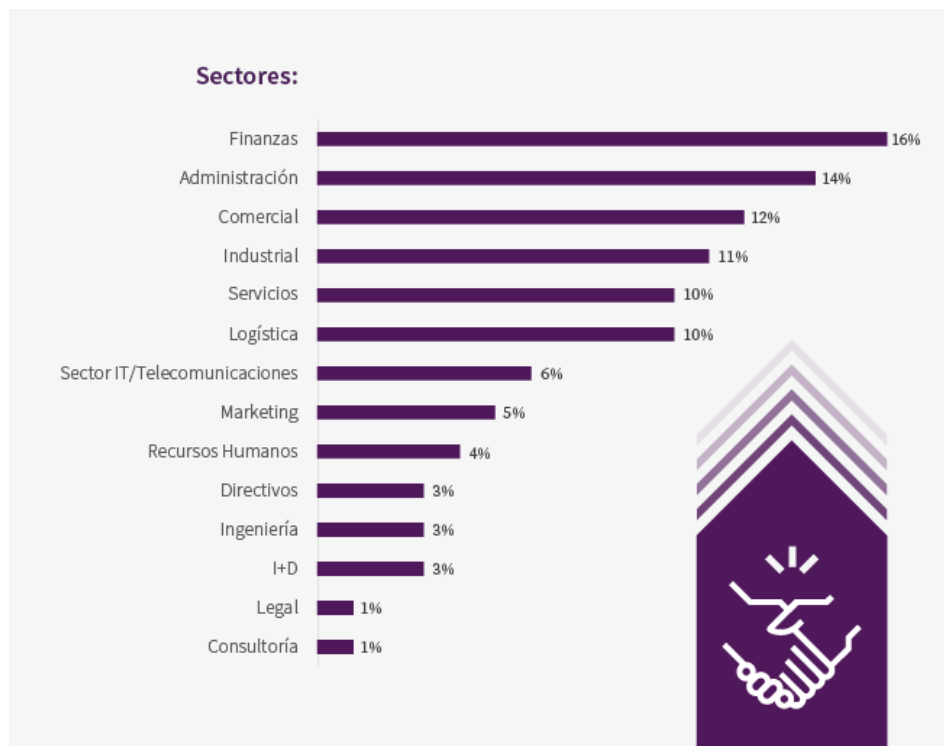
Atendiendo al área de la que proceden los candidatos en los programas de *outplacement*, **un 36% de los/as participantes en este último año procedían de finanzas.** Le siguen el 15% de los candidatos que trabajaba en **administración**, y muy de cerca, **ventas** con un 14%, y el **área de producción** con un 11%.

Por debajo se encuentran los candidatos del área de **servicios y operaciones**, con un 6% y un 5% respectivamente, y el 3% de los participantes procedían de **servicios de información y sistemas**.

A la cola están las áreas de las procedían menos candidatos/as: **marketing, y recursos humanos y formación** (ambos con un 2%), **management, ingeniería, investigación, legal y consultoría**, todos ellos con un 1%.

¿En qué sectores han sido recolocadas las personas participantes?

En este último año, según el *XVII Informe LHH sobre Outplacement*, el sector en el que se recolocan más candidatos/as de estos programas es el bancario, **el 16% de las nuevas contrataciones acaban trabajando en la banca y finanzas**, y muy de cerca, **el 14% en fabricación industrial y servicios.** Le sigue la industria de la **automoción y el transporte**, pues un 12% se recoloca en este sector.



Fuente: XVII Informe LHH sobre Outplacement

Otros sectores de destino en el 2022 para las personas que han encontrado empleo a través del *outplacement* han sido **farma-química y/o biotecnológica y el retail**, ambos con un 10% de las contrataciones.

Por debajo, están los sectores **IT/Telecomunicaciones, público y energético**, donde se recolocan el 6%, 5% y 4% de los candidatos/as respectivamente. El sector **fabricación de productos de consumo, servicios al consumidor y la construcción** acogen todos ellos al 3% de las personas recolocadas a través de estos programas.

Por último, los sectores donde menos candidatos/as encuentran trabajo son el **inmobiliario y servicios**, con un 1% ambos.

Herramientas clave en la recolocación

Por último, el *XVII Informe LHH sobre Outplacement* revela los medios de acceso al mercado laboral por parte de las personas recolocadas. **4 de cada 10 participantes consiguen un empleo gracias a internet y los anuncios** (las plataformas y apps de empleo, los sitios web corporativos...), por lo que es la herramienta más efectiva para reincorporarse al mercado laboral.

Además, **la red de contactos, el llamado networking** es el método por el que el 34% de los/as candidatos/as logra volver a tener un trabajo.

Acerca de LHH

El mundo del trabajo es siempre cambiante e imprevisible. Las organizaciones libran constantemente una batalla para encontrar y mantener su ventaja competitiva: su talento. Para tener éxito, no pueden limitarse a confiar en que lo que funciona hoy, sirva mañana. Tienen que estar preparadas para lo siguiente.

LHH existe para ayudar a las personas, los equipos y las organizaciones a encontrar y prepararse para lo que viene. Con soluciones integradas de principio a fin, estamos en una posición única para trabajar juntos y lograr un impacto positivo en el futuro de cada persona con la que trabajamos en cada momento clave de su carrera.

LHH es una división de The Adecco Group - la compañía líder mundial en asesoría y soluciones de talento -, los 8.000 colegas y coaches de LHH trabajan con 15.000 organizaciones en más de 30 países de todo el mundo. Ayudamos con éxito a cerca de 500.000 candidatos a mejorar sus carreras cada año. Nuestra experiencia local, la infraestructura global y la tecnología líder del sector nos permiten gestionar la complejidad de las iniciativas críticas de personal y los retos de la transformación. Por eso la mayoría de las empresas de la lista Fortune Global 500 eligen trabajar con nosotros. LHH está a la vanguardia del cambio para construir una fuerza de trabajo más grande y audaz. Cada día es un nuevo día para prepararse, y estamos aquí para asegurarnos de que el futuro funcione para todos.

Para consultas de los medios, comuníquese con:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias

Dpto. de Comunicación Grupo Adecco

Tlf: 91 432 56 30

luis.perdiguero@adeccoigroup.com

patricia.herencias@adeccoigroup.com