

Lugar y fecha:	Madrid	22 de julio de 2013
----------------	--------	---------------------

II Informe Randstad sobre los servicios de *Outplacement*

Han aumentado más de un 10% los trabajadores que apuestan por el emprendimiento tras acometer un programa de *Outplacement*

- El 65% de los trabajadores que se recolocan lo hace por cuenta ajena, mientras que un 15% apuesta por emprender, lo que supone cuatro veces más que los resultados obtenidos en el primer informe sobre *Outplacement* elaborado por Randstad
- Tres de cada cuatro empleados que se reincorporan al mercado de trabajo tras beneficiarse de este tipo de programas cambia de sector
- Los empleados que acceden a uno de estos itinerarios profesionales se reincorporan al mercado en una media de seis a siete meses; un 80% lo consigue en menos de un año y un 15% en menos de tres meses

Madrid, 22 de julio de 2013. – El II Informe Randstad sobre los servicios de *Outplacement* analiza la evolución y los beneficios de apostar por estos programas tanto para los empleados como para las empresas. Estos planes tienen como objetivo disminuir al mínimo posible la duración del periodo de inactividad de los profesionales desvinculados laboralmente mediante el apoyo emocional, la formación en técnicas de búsqueda de empleo y la intermediación de su candidatura con empresas que demanden trabajadores.

La trayectoria de Randstad en el área de *Outplacement* y los resultados obtenidos en este campo permiten afirmar que ocho de cada diez trabajadores que se benefician de un programa de esta especialidad reingresan en el mercado en menos de un año, bien sea trabajando por cuenta ajena (65%), mediante el emprendimiento, por el que apuesta un 15%, o por cualquier otra vía de acceso.

En este sentido, la directora nacional de *Outplacement* de Randstad, Carmen Sebrango, indica al respecto que “en un entorno de incertidumbre laboral constatamos cómo las personas que acceden a un programa de *Outplacement* consiguen reincorporarse al mercado laboral en una media de 6-7 meses, reduciendo este tiempo de inactividad a la mitad, frente a las personas que no reciben un acompañamiento”.

Nota de prensa

Se aprecia, además, una progresión ascendente de más de 11 puntos porcentuales en el número de emprendedores, que en marzo apenas alcanzaba el 4%. Por sexos, según el informe de Randstad, los trabajadores disponen de un espíritu más emprendedor. Además, resultados del estudio ponen de manifiesto que el porcentaje de hombres (20%) es superior al de mujeres (10%) que apuestan por este método para volver al ámbito laboral.

Tres de cada cuatro empleados (75%) que experimentan un itinerario profesional de *Outplacement* se reincorporan al mercado laboral en otro sector. Sebrango destaca que "este dato refleja claramente lo que está ocurriendo en el mercado. Existen sectores fuertemente golpeados por las crisis, incapaces de ofrecer proyectos de continuidad a los trabajadores". La directora nacional de esta área añade que a través de estos programas "se realiza un acompañamiento a las personas en esta transición, dotándoles de las herramientas necesarias para el cambio y acelerando su reincorporación en el mercado".

La segunda edición de este informe pone de manifiesto que la red de contactos personal y las ofertas proyectadas por Randstad suponen las dos principales vías para la recolocación de trabajadores por cuenta ajena. En total, siete de cada diez empleados consiguen reincorporarse al mercado laboral por una de estas vías. El 30% restante proviene de la búsqueda directa en portales de empleo, consultoras de selección o candidaturas espontáneas.

Recomendaciones de Randstad para afrontar con éxito el *Outplacement*

Desde el área de *Outplacement* de Randstad se detallan una serie de recomendaciones para la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores que estén afrontando uno de estos programas:

- **Actitud positiva:** la predisposición representa el punto de partida para afrontar de forma exitosa cualquier reto personal y profesional. La actitud con la que el empleado accede al proceso y su reciclaje profesional tiene tanta relevancia para su reincorporación como el mejor de los currículos.
- **CV:** La elaboración de un buen currículum vitae eleva las posibilidades de conseguir una entrevista de trabajo. La actualización del mismo, destacando los puntos fuertes del trabajador, es una pieza imprescindible para volver a incorporarse al mercado.
- **Preparación de entrevistas:** El profesional puede sentirse inseguro a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo debido a la falta de entrenamiento en este ámbito. Esta seguridad aumenta con una investigación en profundidad del puesto de trabajo y la confianza en alcanzar el objetivo de la recolocación.

Nota de prensa

- **Networking:** Las relaciones personales se deben cultivar y reforzar de forma permanente. Según los datos que maneja Randstad, más del 30% de las recolocaciones provienen de la red de contactos.
- **Redes sociales:** La búsqueda de empleo a través de Internet requiere un perfil del candidato actualizado. La competencia para puestos de trabajo que demanda baja cualificación es muy elevada, por lo que es determinante un posicionamiento adecuado.
- **Adaptabilidad y flexibilidad:** Tres de cada cuatro empleados que se benefician de un programa de *Outplacement* se reincorporan al mercado laboral en otro sector. La flexibilidad del candidato y su capacidad de adaptación a diferentes ámbitos son claves para su reingreso en el mercado.
- **Carta de presentación:** Estas cartas suponen una oportunidad para potenciar los puntos fuertes del candidato y hacerlos coincidir con las necesidades de la empresa identificadas.
- **Comunicación de habilidades y fortalezas:** La definición de una marca personal propia y la capacidad de expresar con claridad y de manera concisa los valores positivos del profesional son claves a la hora de afrontar el *Outplacement*.
- **Agencias de empleo privadas:** La profesionalidad y experiencia de las agencias de empleo privadas favorecen la transición y la reinserción en el mercado laboral. La mayor parte de las recolocaciones proviene de estas agencias.

Randstad en el mundo y en España

Randstad es líder en soluciones de recursos humanos en Iberia. Nuestra gama de servicios va desde el trabajo temporal y fijo hasta soluciones inhouse, profesionales, selección y reclutamiento y soluciones de recursos humanos. El Grupo Randstad es el segundo mayor grupo de servicios de recursos humanos en el mundo: tiene más de 29.300 empleados en 4.600 oficinas ubicadas en más de 40 países alrededor del mundo. Durante 2012 Randstad Holding obtuvo unas ventas de 17.086 millones de euros. Randstad fue fundada en 1960 y tiene su sede central en Diemen, Holanda. Para más información: www.randstad.es

Departamento Comunicación Randstad	Ignacio Raich	Tel.: 609 27 35 59
		prensa@randstad.es
Román y Asociados	Anabel Palacio	Tel.: 91 591 55 00
		prensa@randstad.es