

LEE HECHT HARRISON

More options. Better results.

[El sector de la Recolocación y el Outplacement tras la Reforma Laboral](#)

Outplacement: Cómo mejorar la inserción laboral de los mayores de 45 años

- La Reforma Laboral aprobada por el Gobierno establece la obligatoriedad de contratar los servicios de [recolocación o outplacement](#) en todos aquellos Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) que afecten a más de 50 personas, con especial atención a las personas de más edad.
- Los mayores de 45 años participantes en programas de recolocación de [Lee Hecht Harrison](#) tardan de media 6,6 meses en volver al mercado de trabajo.
- A más edad, mayor problemática laboral: el número de parados mayores de 55 años se ha cuadruplicado con la crisis, alcanzando ya la cifra de 503.900, y su tasa de desempleo se ha triplicado, situándose ahora por encima del 17%. Con el agravante de que casi 7 de cada 10 de ellos, son parados de larga duración.
- Uno de los principales problemas con los que las personas de más edad se encuentran a la hora de buscar trabajo, es precisamente, el largo tiempo que llevan sin hacerlo. Lee Hecht Harrison ofrece consejos prácticos para este colectivo útiles a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo.

Madrid, 2 de noviembre de 2012.- La reforma laboral aprobada por el Gobierno el pasado mes de febrero supuso un importante cambio en materia laboral en nuestro país. Una de las principales modificaciones afectó a las políticas de despidos colectivos, en los cuales, se ampliaron las condiciones y supuestos en que éstos podrían acordarse. A su vez, el Real Decreto aprobado estableció la obligatoriedad de contratar los servicios de recolocación, con empresas especializadas y autorizadas, en todos aquellos Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) que afectaran a más de 50 personas, como respaldo a aquellos empleados que se viesen afectados por estos despidos colectivos.

En el Real Decreto 1483/2012, aprobado el pasado 29 de octubre, se regulan y detallan las características que tendrán que reunir estos planes de recolocación y cuál será su contenido y duración mínima, además de **enfaticar ese apoyo en los trabajadores de más edad**. Colectivo que se está viendo especialmente afectado por la mala situación del mercado de trabajo. Y es que, según datos de la última Encuesta de Población Activa, **el número de parados mayores de 55 años se ha cuadruplicado con la crisis**, alcanzando ya la cifra de 503.900, **y su tasa de desempleo se ha triplicado**, situándose ahora por encima del 17%. Con el agravante de que casi 7 de cada 10 de ellos, son parados de larga duración.

Con mayor intensidad, adquiere para este grupo de edad importancia el nuevo reglamento laboral pues según [Lee Hecht Harrison](#), la agencia de recolocación del Grupo Adecco líder nacional e internacional, **el 83% de los desempleados que participaron en un programa de recolocación en 2011 consiguieron un empleo en menos de un año**.

La entrada en vigor del Real Decreto aprobado por el Gobierno podría suponer un revulsivo para los afectados por ERE ya que, pese al deterioro del mercado laboral, estas personas

tendrían a su disposición un conjunto de herramientas y una asesoría personalizada que mejoraría su empleabilidad y acelerar sus opciones de conseguir un nuevo trabajo o una nueva alternativa laboral. Sobre todo, cuando se trata de desempleados mayores de 45 años, que han estado vinculados durante largos periodos al mismo puesto y alejados de la búsqueda activa de empleo. Además, **los parados mayores de 45 participantes en los programas de LHH tardaron una media de 6,6 meses en recolocarse**. En menos de un año –de media– vuelven a estar activos en el mercado de trabajo.

Según Nekane Rodríguez, Directora General de [Lee Hecht Harrison](#) en España: “Nuestros resultados demuestran que, a pesar de la dureza del entorno es posible encontrar trabajo, si cuentas con el apoyo necesario. Aspecto que el actual gobierno ha tenido en cuenta al aprobar en la reforma laboral la obligatoriedad de contratar los servicios de recolocación a empresas autorizadas y especializadas, en los ERE superiores a 50 personas, con especial interés en las personas de más edad ya que tienen mayores dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo”.

¿Cómo enfrentarse a la búsqueda de empleo de nuevo?

La [recolocación](#) y los servicios de [outplacement](#) son el conjunto de técnicas dirigidas a aquellos trabajadores (desde operarios a directivos) que han perdido su empleo involuntariamente para que se reincorporen, lo antes posible, a la actividad laboral, facilitándoles conocimientos y herramientas para la búsqueda de un nuevo empleo lo más adaptado posible a sus aspiraciones personales y profesionales. Los programas de [recolocación](#) se diseñan en función del perfil profesional de cada individuo y la metodología empleada abarca varios aspectos: apoyo psicológico, autodiagnóstico personal, definición del objetivo profesional, formación para desarrollar la campaña de búsqueda y apoyo en la búsqueda.

Esta tarea contribuye a que la pérdida de empleo resulte menos traumática para los trabajadores afectados y para la sociedad en su conjunto.

Uno de los principales problemas con los que las personas mayores de 45 años se encuentran a la hora de buscar trabajo, es precisamente, el largo tiempo que llevan sin hacerlo: volver a elaborar un curriculum, saber dónde buscar empleo o cómo enfrentarse a una entrevista de trabajo son algunos sencillos pasos que pueden ser un freno para el desempleado mayor.

Saber dar la vuelta a la situación que se vive y convertir la veteranía en una oportunidad de mejora para la empresa que queremos que nos contrate es la clave para enfrentarse a un proceso de selección.

En ocasiones, el entrevistador puede percibir al candidato mayor como demasiado cualificado, demasiado costoso, poco motivado o, incluso, obsoleto. En una entrevista de trabajo es importante saber revertir esas sensaciones.

Algunos consejos a tener en cuenta por los candidatos más veteranos a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo son:

- En cuestiones relacionadas con la sobrecualificación del candidato o sobre su experiencia, es mejor **responder con ejemplos al entrevistador acerca de las nuevas capacidades o habilidades** que uno sea capaz de adquirir.
- En referencia al coste que un empleado veterano puede suponer para la empresa, **hable antes de responsabilidades y funciones a desarrollar, más que de salario**.
- Ante la pregunta: ¿Supone un problema para usted tener un jefe más joven?, responda con aplomo y confianza: La edad no es un problema, a un alto cargo se llega por competencia y trayectoria, no por años cumplidos.

- Si el entrevistador le plantea ¿dónde le gustaría estar dentro de algunos años?, responda con **coherencia**, el recorrido laboral no es el mismo al inicio de una carrera que al final, y esto debe reflejarse también en los objetivos.
- “No estamos seguros de que usted encaje en el equipo”. Ante una afirmación similar conteste indagando, presentándose como una persona que siempre ha encajado en los equipos con los que ha trabajado y **muestre interés por los otros miembros que forman parte de él.**
- Ante planteamientos que cuestionen sus límites como profesional o las posibilidades de ser un perfil ya obsoleto, una respuesta con soltura en la que se expliquen las **ventajas que puede tener contar con años de experiencia para la empresa**, será más que satisfactoria.
- Por último, es bueno tener en cuenta estas dos reflexiones:
 - ❖ Todas sus habilidades, experiencias vitales y atributos personales **son activos** que tienen un valor a los ojos de un posible empleador.
 - ❖ Para responder a las preguntas y neutralizar los inconvenientes planteados, recuerde que **debe evitar seguir hablando sobre el inconveniente** y, en su lugar, cuando esté seguro de que ha comprendido a qué se refiere, **deberá darle la vuelta para desactivarlo.**

Principales cifras

Según el último [informe sobre Recolocación](#) realizado por Lee Hecht Harrison en 2012:

- Aunque el tiempo medio de recolocación se ha incrementado ligeramente con respecto al año anterior (0,1 mes), **el 24% de los participantes en programas de recolocación de Lee Hecht Harrison accedieron a su nuevo puesto de trabajo en un plazo inferior a 3 meses** y el 57% lo hizo en menos de 6 meses.
- Por grupos de edad, **los mayores de 45 años tardan 6,6 meses** en recolocarse. Este grupo representa el **32%** de los participantes en programas de recolocación de la compañía.
- Por áreas profesionales **el mejor tiempo de recolocación lo registra el área comercial, con 5,5 meses de media.**
- Por sectores, **donde más se han incrementado estos procesos (un 41,54%), ha sido en el de Servicios**, el más castigado por la crisis.
- A pesar de que muchos candidatos están dispuestos a rebajar sus salarios con tal de conseguir un nuevo empleo, el **31% de los trabajadores recolocados consiguieron aumentar o igualar las condiciones económicas que tenían en su trabajo de origen.**
- Aumenta el papel de la red de contactos o la llamada *networking* a la hora de encontrar un empleo: **el 58% de los candidatos accedió a un nuevo puesto de trabajo a través de conocidos de su entorno personal y profesional.**
- El **porcentaje de personas recolocadas por sexo es bastante similar: un 54% de los candidatos varones frente al 46% de mujeres.** Respecto a la **edad media** de inicio de los procesos de recolocación, esta se sitúa en **42 años.**

Para ver el resumen de esta Nota de Prensa en video:

<http://youtu.be/rGN4t4ek93o>

Sobre [Lee Hecht Harrison](#)

Lee Hecht Harrison, es empresa de recolocación autorizada y consultora de Gestión del Talento del Grupo Adecco, lidera a escala internacional el sector de desarrollo del talento conectando personas y empleo y ayudando a los individuos a mejorar el rendimiento.

Para cualquier aclaración, no dudéis poneros en contacto con nosotros:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
[*luis.perdiguero@adecco.com*](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)
[*patricia.herencias@adecco.com*](mailto:patricia.herencias@adecco.com)

Laura Llauradó/Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 670 61 92 50
[*laura.laurado@trescom.es*](mailto:laura.laurado@trescom.es)
[*laura.garcia@trescom.es*](mailto:laura.garcia@trescom.es)