

Emploi cadre : face aux difficultés de recrutements, les entreprises agissent et continuent d'ajuster leurs critères

Consulter les études en PJ :

- Pratiques de recrutements de cadres en 2024
- Attentes des cadres en matière de recrutements

L'Apec dévoile deux études « miroir » mettant en lumière les pratiques de *sourcing* de candidats par les entreprises dans un contexte de tensions de recrutements d'une part, et le ressenti des cadres face aux processus de recrutement d'autre part.

A retenir :

- S'il faut aujourd'hui **12 semaines** en moyenne aux entreprises pour trouver la perle rare, ce délai s'allonge à **15 semaines** pour certains secteurs en très forte tension comme l'**industrie**. En outre, **18 % des PME** et 20 % des grandes entreprises ont mis plus de **16 semaines** pour faire aboutir le dernier recrutement de cadre
- De leurs côtés, les cadres jugent aussi les délais de recrutement trop longs et plébiscitent des processus plus compacts, lisibles et équilibrés.
- Dans ce contexte, les entreprises maintiennent des stratégies de *sourcing* proactives, en particulier **les TPE-PME**, qui doivent pouvoir se démarquer pour recruter et sécuriser leurs embauches

Les difficultés de recrutement touchent toutes les entreprises...

Dans un marché de l'emploi cadre qui maintient sa dynamique, les difficultés de recrutement, elles, restent élevées : **79 %** des entreprises ayant l'intention de recruter au moins un cadre au 2^e trimestre 2024 anticipent des difficultés¹.

La pénurie de candidatures est le premier facteur évoqué par les entreprises (**79 %** pour les PME et **81 %** les ETI/GE), suivi d'un décalage entre les candidatures reçues et les profils recherchés (**70 %** pour les PME et **71 %** pour ETI/GE), puis la concurrence accrue entre employeurs pour les mêmes profils (**64 %** pour les PME et **71 %** pour les ET/GE). Pour les cadres, le réseau demeure un puissant levier : **27 %** des candidatures retenues par les entreprises proviennent de recommandations (réseau de contact et cooptation de collaborateurs). Ils sont **57 %** de cadres à avoir décroché un emploi grâce à leur réseau.

... qui poursuivent leurs ajustements

Alors que le délai moyen de recrutement reste élevé de **9 à 12 semaines** (entre 2020 et 2023), voire **15 semaines** dans l'industrie, les entreprises agissent et poursuivent leurs ajustements. En premier lieu sur la rémunération proposée, qui est souvent revue à la hausse, mais également en assouplissant leurs critères de sélection sur le profil des candidates et des candidats. Elles sont nombreuses à avoir recruté un cadre moins expérimenté (**60 %**) ou plus expérimenté (**55 %**) pour palier à cette pénurie.

Pour **Gilles Gateau, directeur général de l'Apec**, «*Face aux tensions de recrutements qui restent élevées, les entreprises, moteurs du développement économique, doivent pouvoir recruter les compétences cadres dont elles ont besoin...L'Apec accompagne tout*

¹ Baromètre Apec – 2^e trimestre 2024

particulièrement les TPE-PME, qui, pour les aider à se démarquer pour attirer et recruter les talents. Nous sommes à leurs côtés pour les aider à améliorer leur process de recrutement, mettre en place des stratégies de fidélisation, travailler leur marque employeur et, in fine, gagner du temps et accélérer les embauches ».

Des stratégies de sourcing renouvelées

La lettre de motivation n'est aujourd'hui plus un passage obligé. En effet, **50 %** des candidatures ne se font plus grâce à une lettre de motivation, soit **-19 points** par rapport à 2019. Les entreprises se tournent vers d'autres moyens de tester les candidatures. **71 %** réalisent une présélection téléphonique et **47 %** ont recours à un test pour vérifier la fiabilité des informations (mise en situation professionnel, test de personnalité, de langue étrangère ou psychotechnique).

Des enjeux de recrutement en phase avec les attentes des cadres

Si les processus de recrutement s'allongent pour les entreprises, les cadres plébiscitent également des processus plus courts et moins énergivores. **52 % d'entre eux attendent une réponse à leur candidature sous moins de 3 semaines et 90 % souhaitent passer deux ou trois entretiens maximums.** De plus, ils souhaiteraient **n'avoir à se déplacer qu'une seule fois dans l'entreprise, pour l'entretien avec le futur manager**, et que les tests soient effectués avec plus de parcimonie (réservés aux profils juniors ou IT).

Ils remettent également en cause le partage des informations clés : en effet **65 % des cadres souhaiteraient disposer d'une information sur le salaire avant le 1^{er} entretien.** Dès la première prise de contact, les cadres attendent de la transparence sur la durée du processus (nombre d'entretiens, temps de réponse etc.), le contenu des différents entretiens (sujets, objectifs, interlocuteurs etc.) et les éventuels tests à passer (contenu, aspects évalués, etc).

A propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, est une organisation paritaire qui se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômé.es à partir de Bac+3, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. En tant qu'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les cadres, l'Apec permet à ses clients, quelle que soit leur situation, de s'informer, réfléchir, se projeter et agir pour leur projet professionnel. En 2023, parmi les 163 000 cadres et jeunes diplômé.es accompagné.es par l'Apec, 96 000 ont bénéficié du CEP. Dans un contexte de difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. Son observatoire analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre.

L'Association combine une présence territoriale de proximité avec son jobboard : apec.fr (plus de 2 millions d'offres d'emplois cadres publiées en 2023 et 440 000 profils de cadres en recherche d'opportunités). L'Apec et ses 1 100 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec plus d'une soixantaine de centres, en France hexagonale et en Outremer : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contacts presse : Service presse – presseapec@havas.com – 0660821017
Mendrika Lozat - Responsable relations médias - mendrika.lozat@apec.fr - 0674947624