

Dossier de presse

4 avril 2023

EMBARGO JUSQU'AU 4 AVRIL 12H

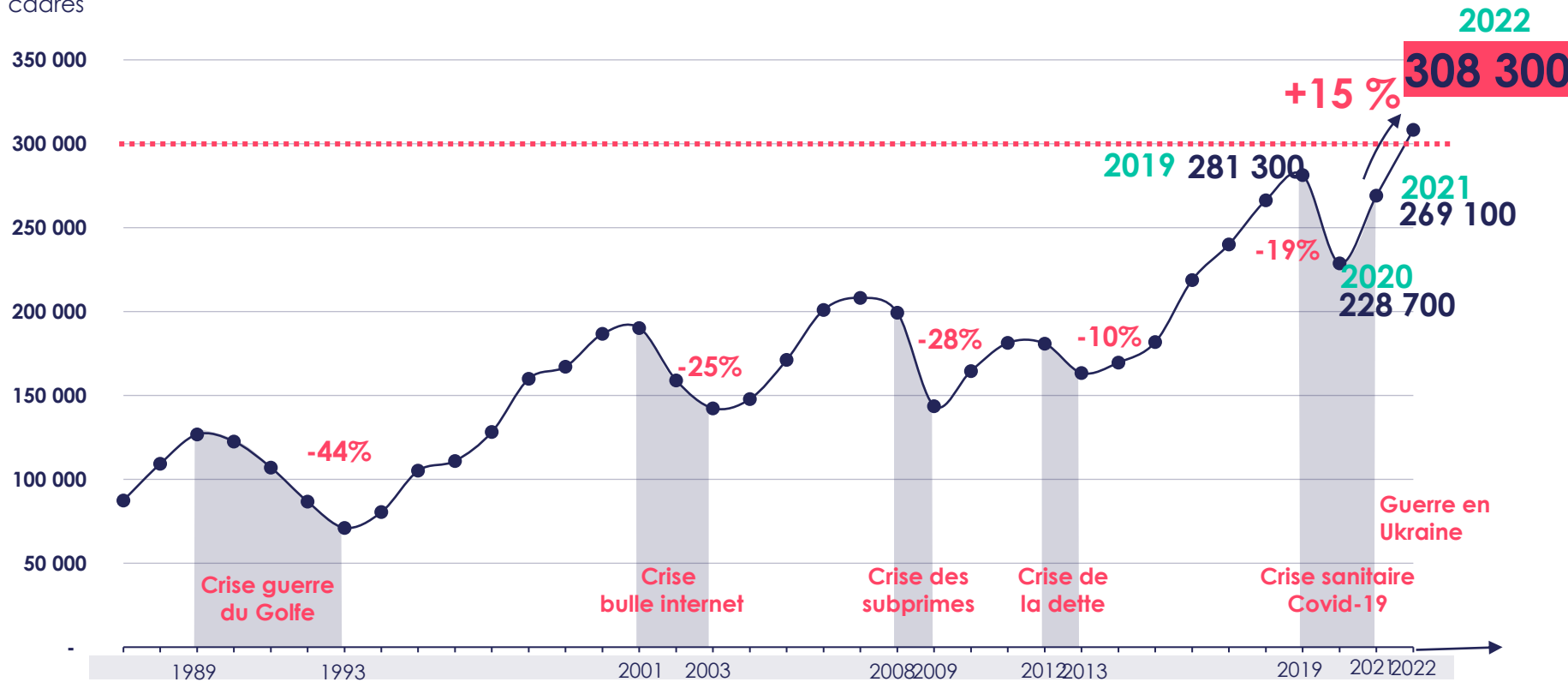


Bilan 2022 : Les recrutements de cadres atteignent un niveau record

+ de 300 000 embauches en 2022, un record historique de recrutements de cadres

> Évolution du nombre de recrutements annuels de cadres en France métropolitaine (en CDI et CDD d'un an et plus)

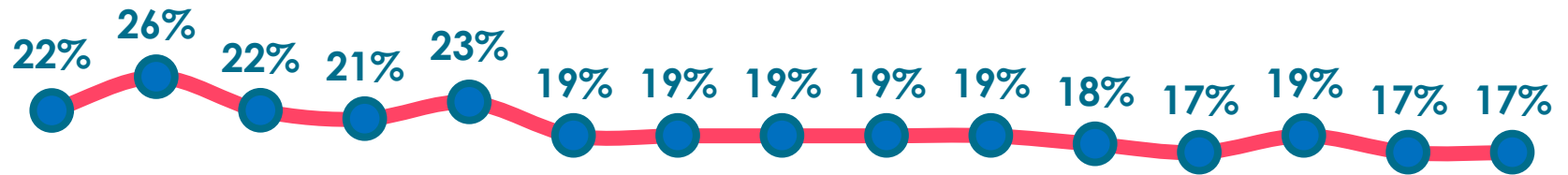
Recrutement de cadres



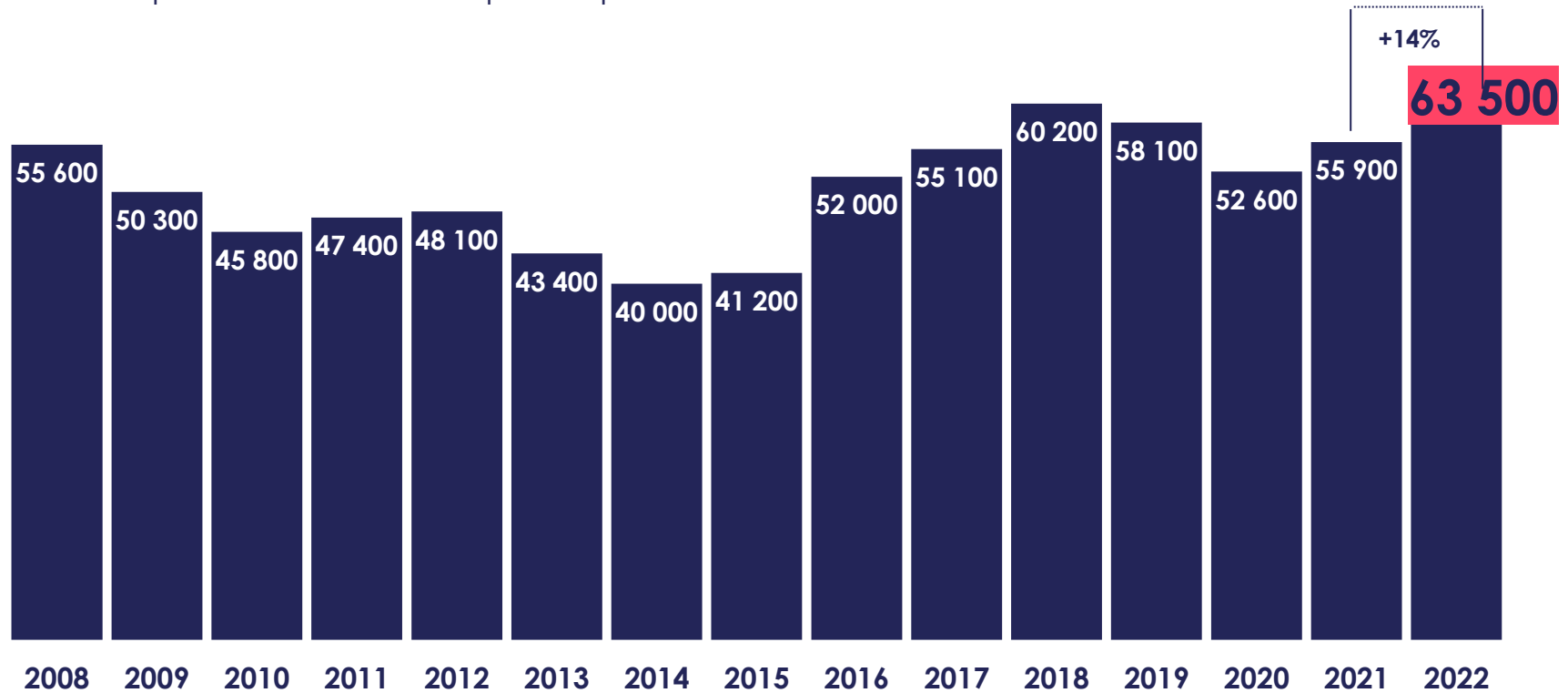
Source : Apec, 2023



Un nombre de **promotions internes inédit**, une réponse aux difficultés de recrutement

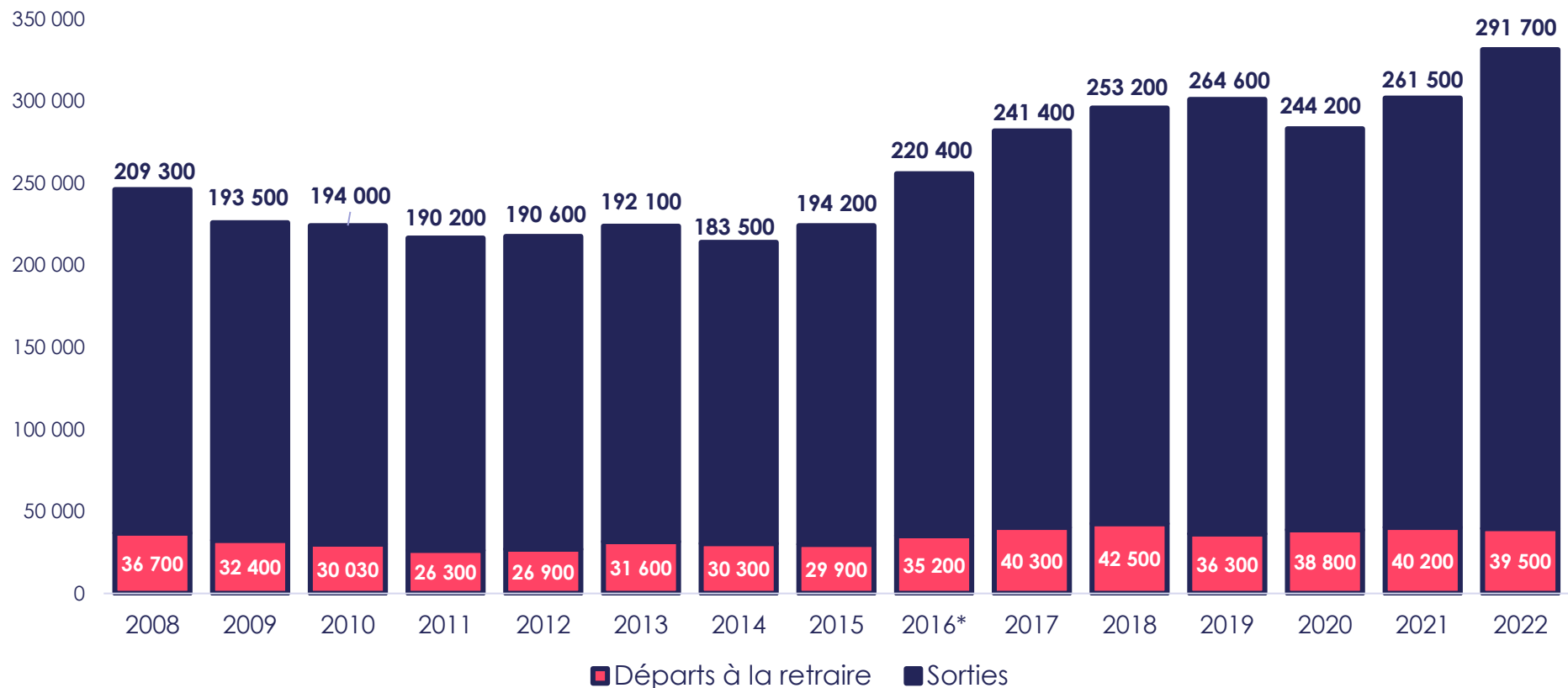


Part des promotions dans les postes pourvus

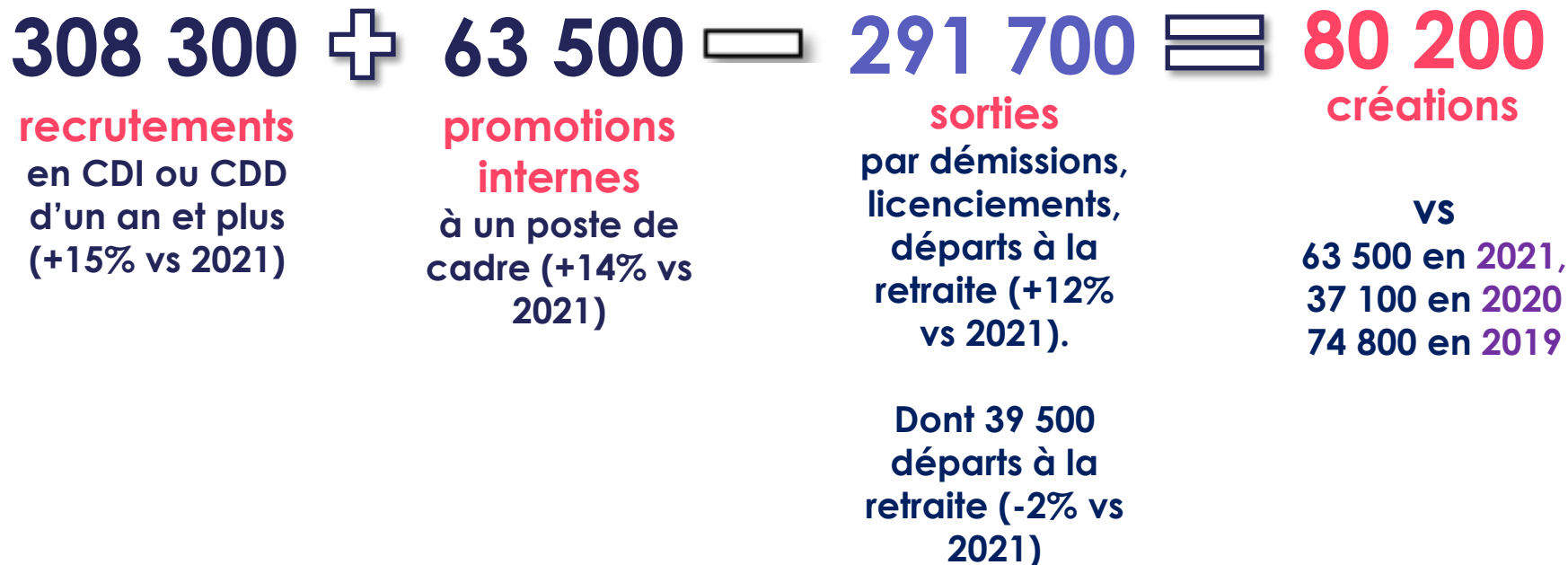


Un nombre **élevé** de sorties, dans un marché dynamique

Total des sorties (démissions, licenciements et ruptures conventionnelles, départs à la retraite)



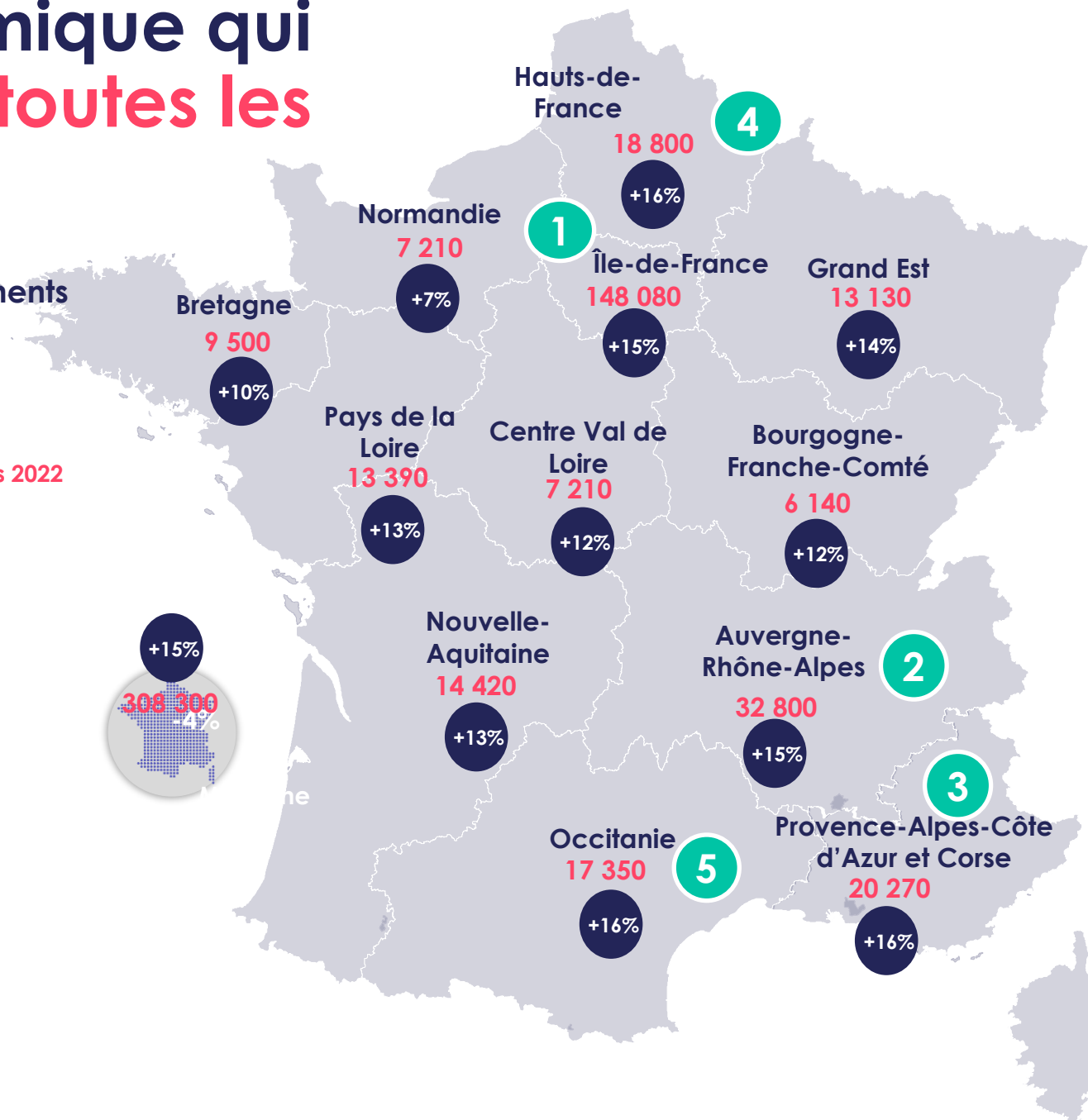
Des créations nettes de postes cadres à très haut niveau en 2022



Une dynamique qui concerne **toutes les régions**

> Évolution des recrutements de cadres par région

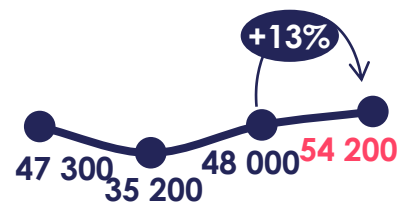
- Évolution 2021-2022
Nombre de recrutements 2022
- Top 5



Cette dynamique a profité à tous les profils

> Recrutements de cadres du secteur privé 2019-2022 (en CDI et CDD d'un an et plus)

Cadres de moins d'1 an d'expérience



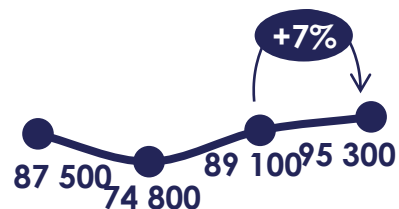
2019 2020 2021 2022



17%

des recrutements de cadres en 2022

Cadres de 1 à 5 ans d'expérience



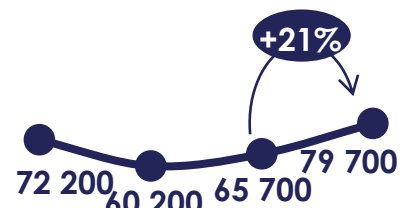
2019 2020 2021 2022



31%

des recrutements de cadres en 2022

Cadres de 6 à 10 ans d'expérience



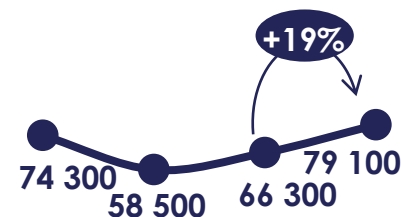
2019 2020 2021 2022



26%

des recrutements de cadres en 2022

Cadres de plus de 10 ans d'expérience



2019 2020 2021 2022

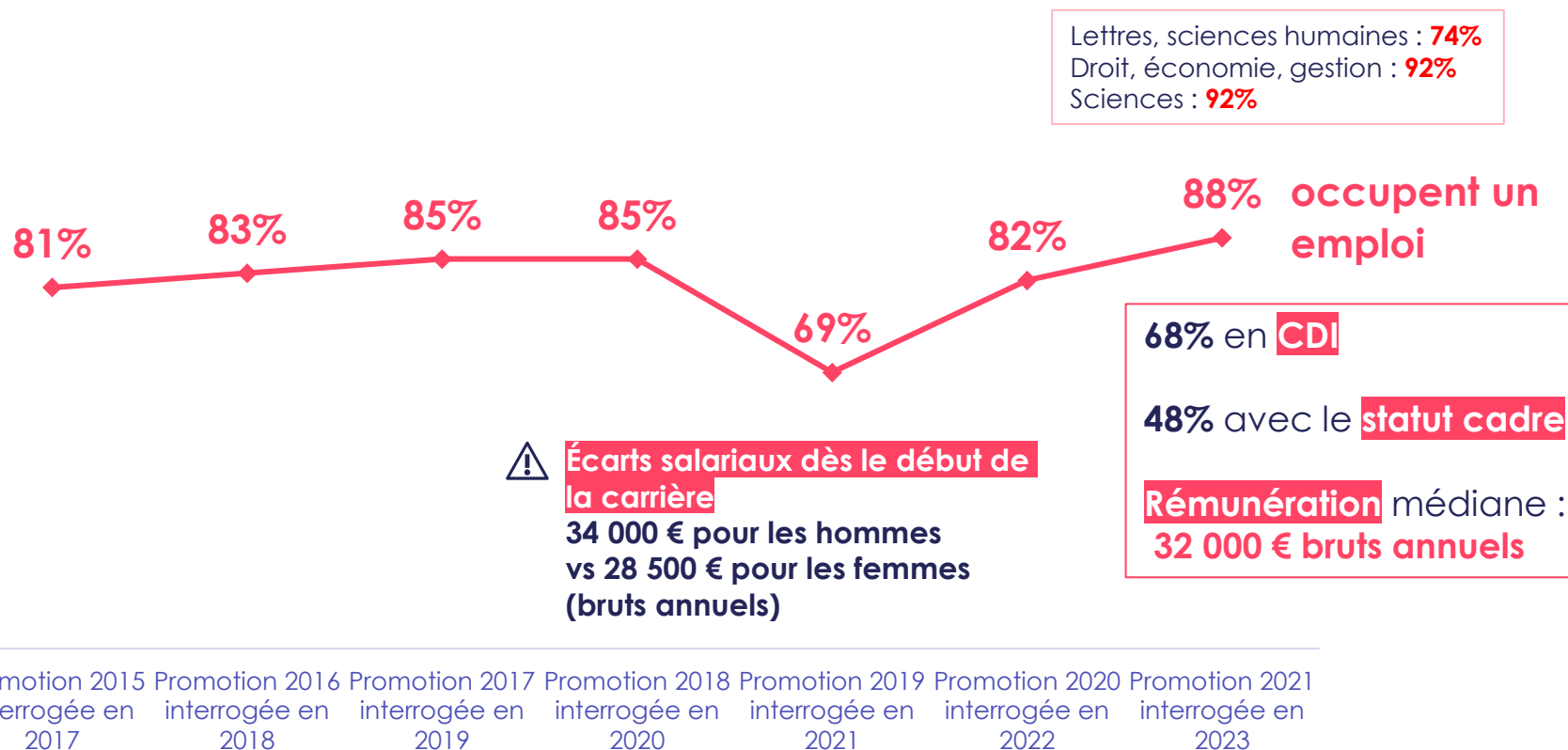


26%

des recrutements de cadres en 2022

Et l'insertion **des jeunes diplômé.es** se porte bien

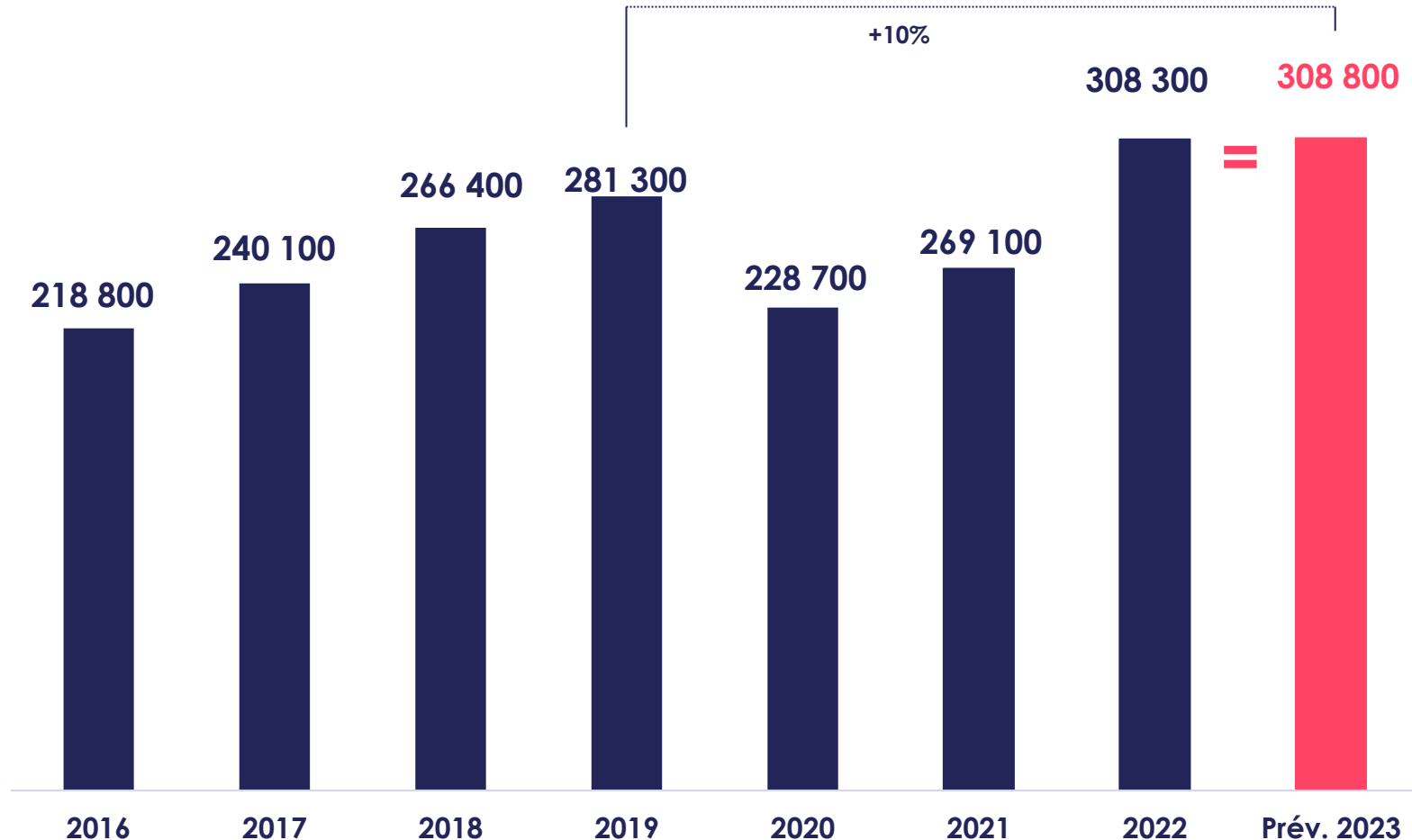
> Taux d'emploi des jeunes diplômés Bac+5, **12 MOIS** après l'obtention de leur diplôme (obtenu en 2021)



Des recrutements encore à haut niveau en 2023

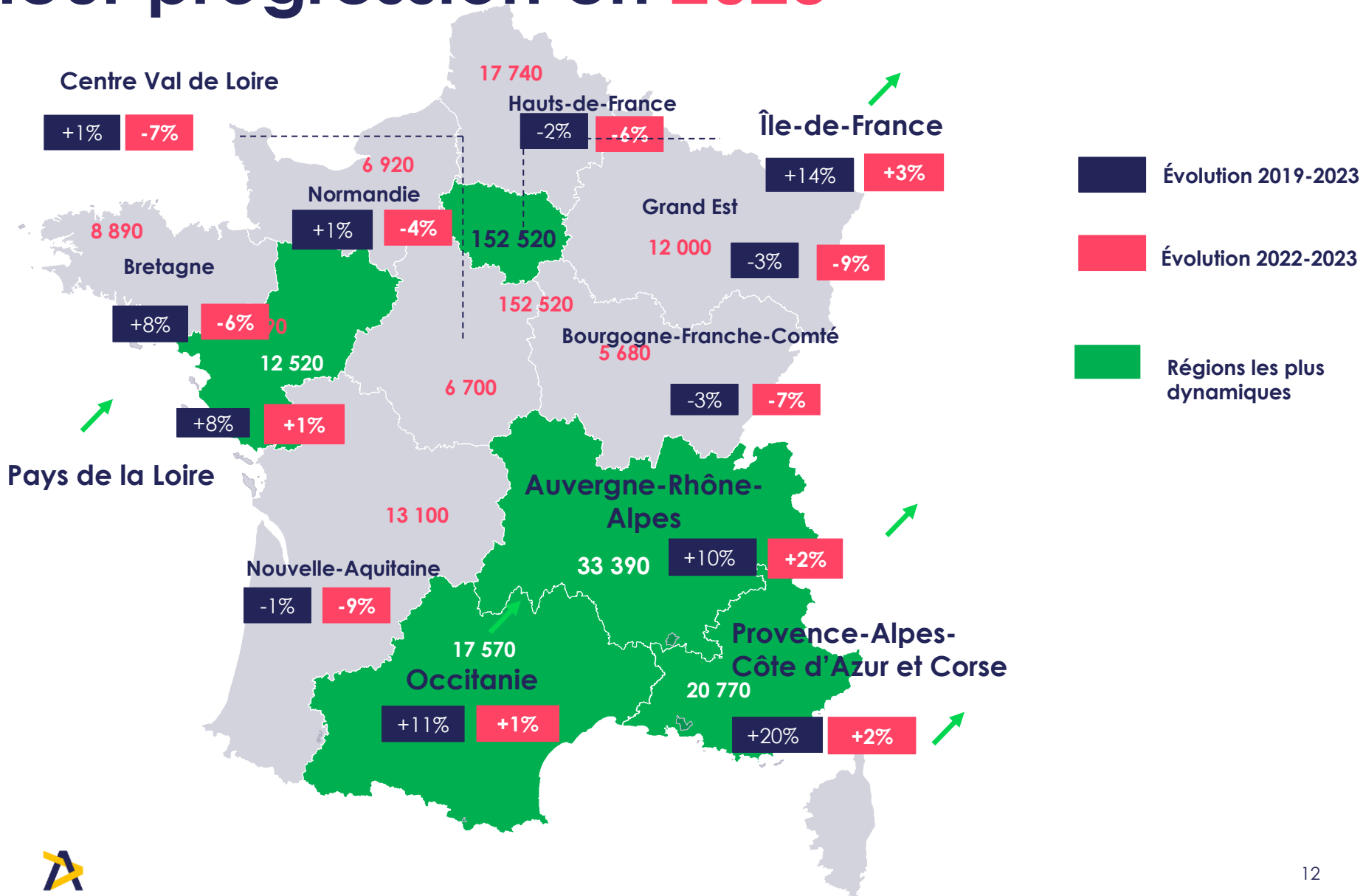
De nouveau, des niveaux de recrutements de cadres **très élevés** en 2023

> **Prévisions 2023** des recrutements de cadres (en CDI et CDD d'un an ou plus)



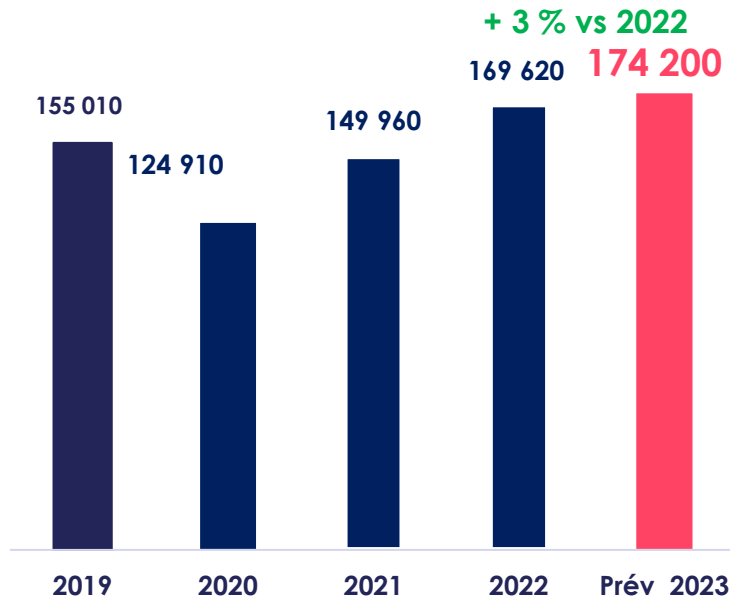
Source : Apec, 2023

Les grandes régions poursuivent leur progression en 2023



Les services à forte valeur ajoutée, encore plus moteurs, bien au-dessus de leur niveau d'avant-crise

Évolution des recrutements de cadres dans les secteurs à forte valeur ajoutée (en CDI et CDD d'un an et plus)



Activités informatiques - télécommunications

67 380 + 4 % vs 2022

Ingénierie-R&D

42 660 + 3 % vs 2022

Activités juridiques, comptables et conseil

29 120 + 2 % vs 2022

Banques et assurances

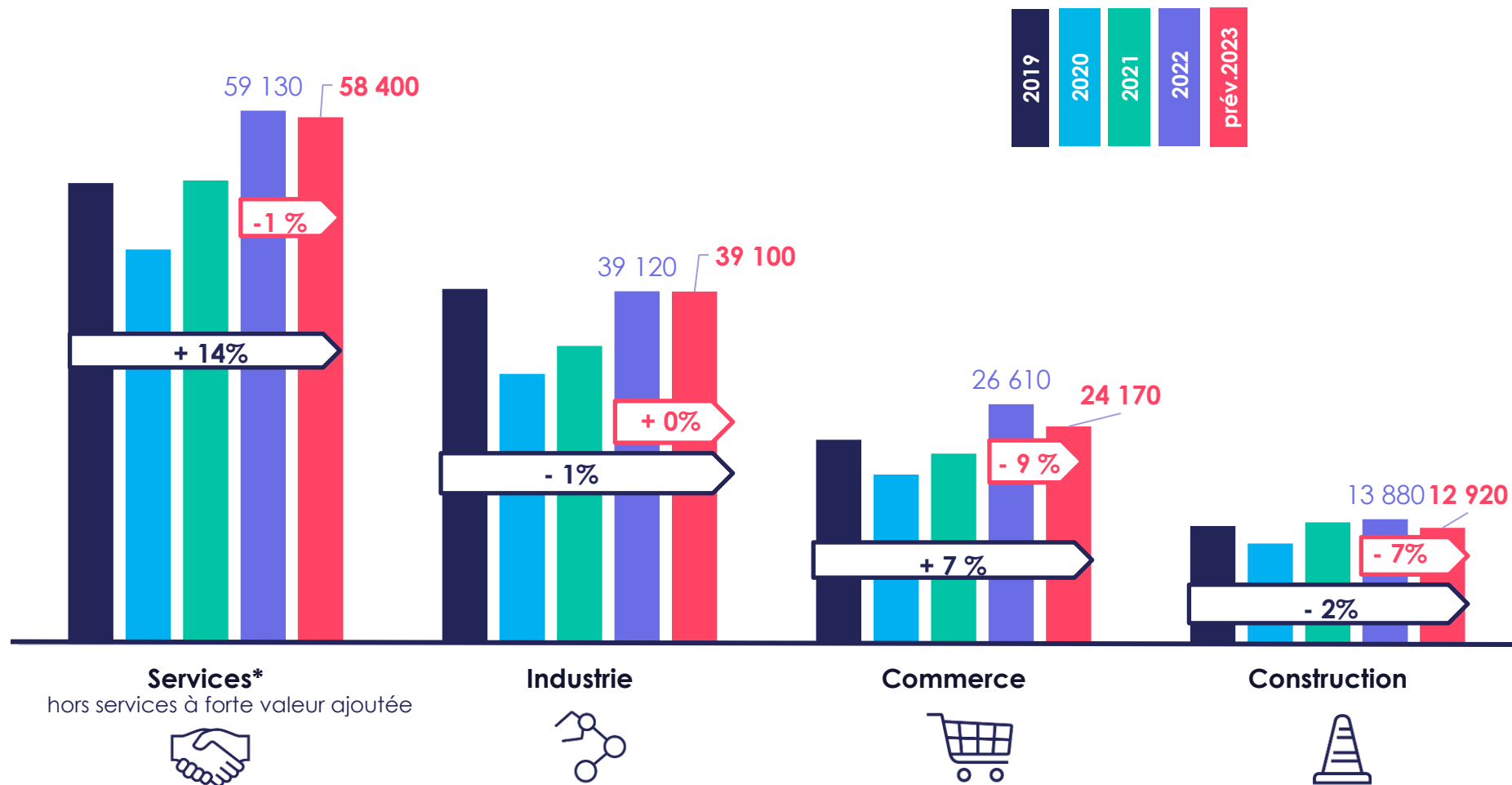
27 130 + 2 % vs 2022

Communication et médias

7 920 - 4 % vs 2022

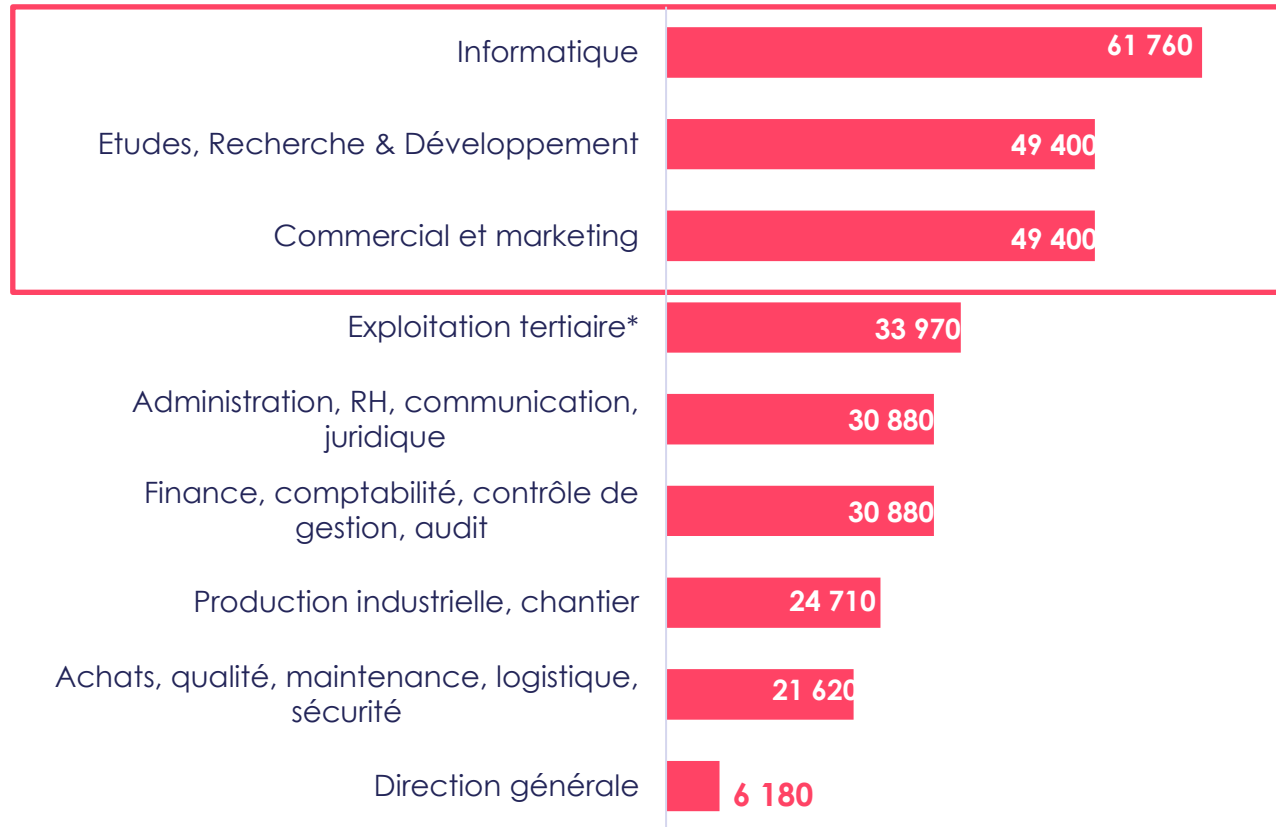
Les autres secteurs sont plus atones

> Évolution des recrutements de cadres 2019-2023 (en CDI et CDD d'un an et plus)



3 fonctions totalisent 1 recrutement sur 2

52 % des recrutements de cadres

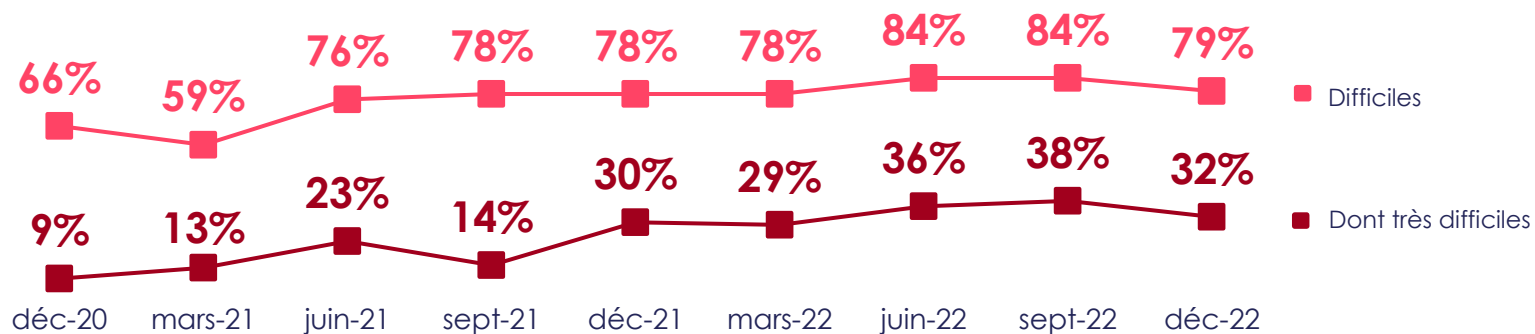


*Métiers spécifiques des secteurs santé et action sociale, culture, banque, assurance, immobilier, formation, tourisme, transports

Les difficultés de
recrutement ne sont
pas prêtes de
reculer !

8 entreprises sur 10 anticipaient des difficultés au 1er trimestre 2023

> Part des entreprises anticipant comme difficiles leurs recrutements de cadres au T1 2023

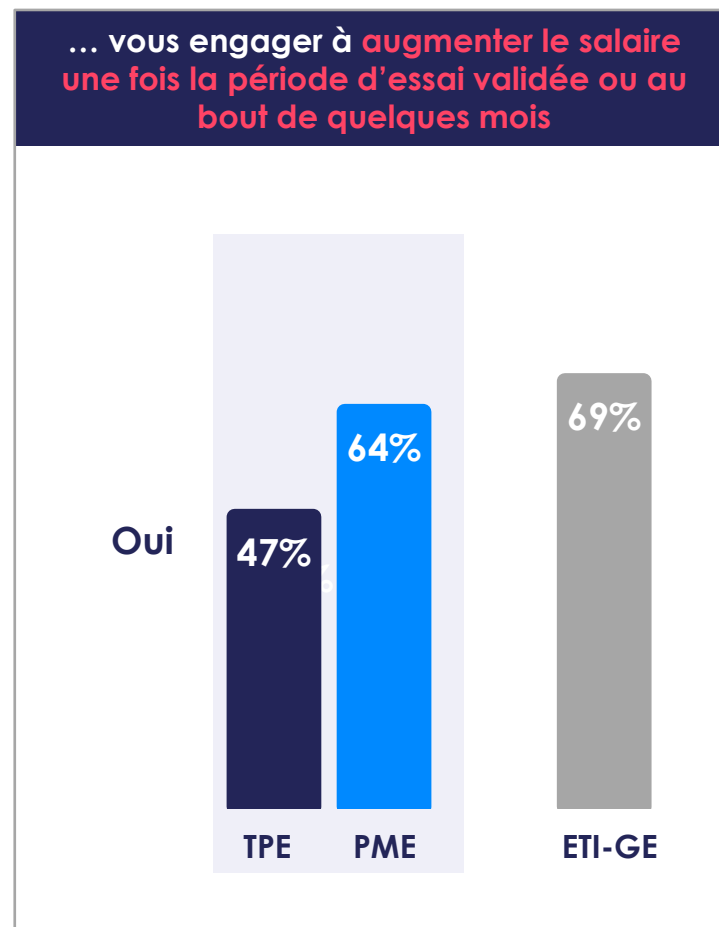
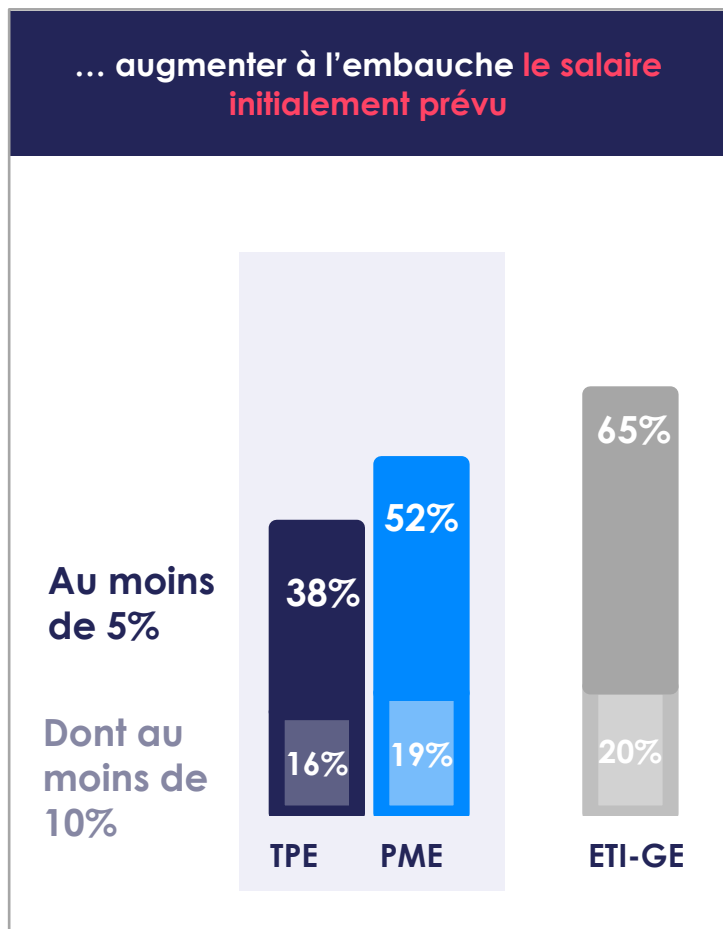


Base : Entreprises prévoyant de recruter au moins au cadre au prochain trimestre
Source : Apec, 2022

En 2022, parmi celles ayant essayé de recruter,
26 % ont dû abandonner au moins une embauche

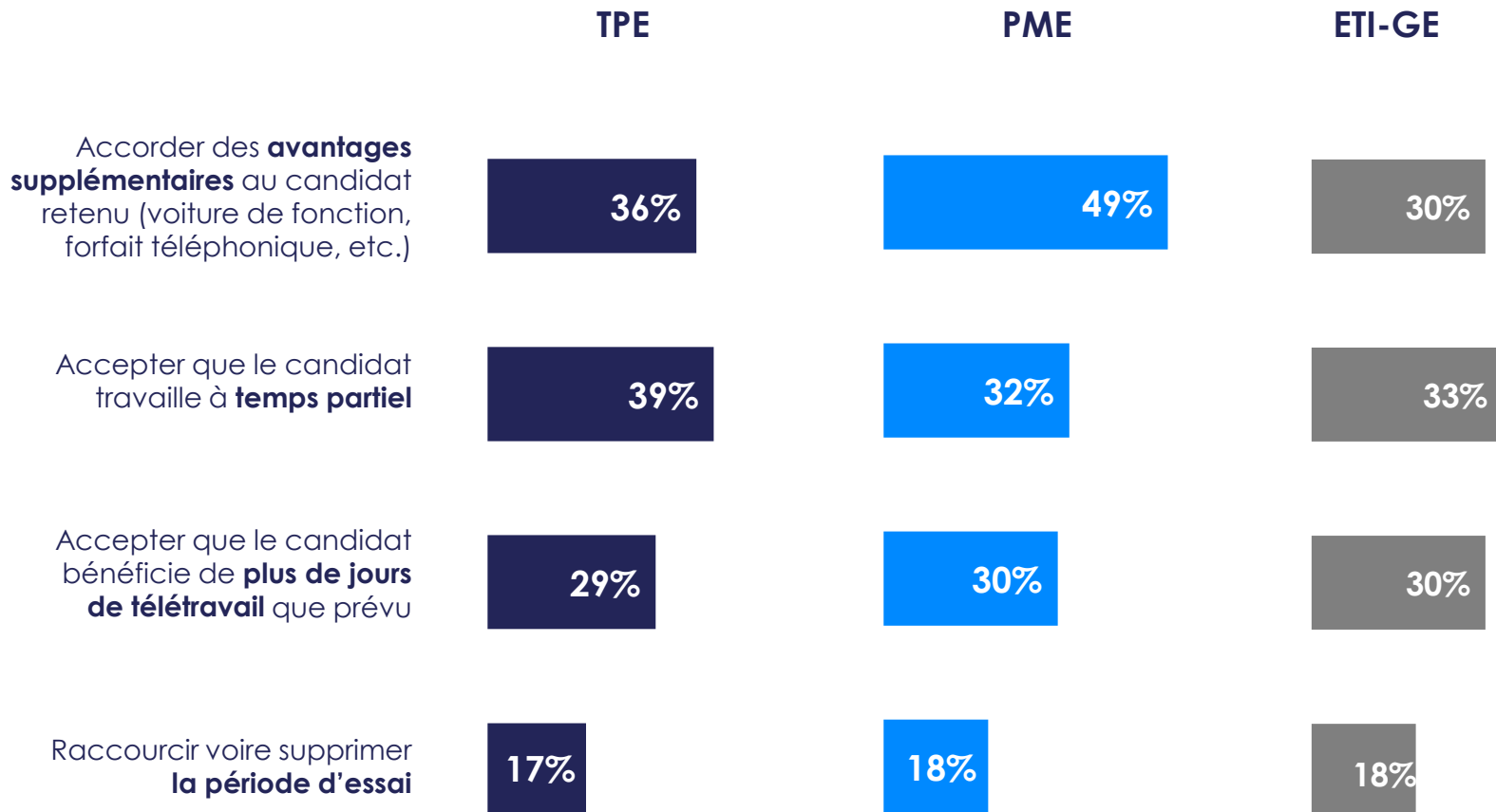
Pour faire aboutir les recrutements, les entreprises sont ouvertes à des ajustements à court terme sur le salaire

> Pour faire aboutir un recrutement difficile de cadre, seriez-vous prêt aujourd'hui à...?



Une part des entreprises est prête à accéder à d'autres demandes des candidats, notamment dans les TPE et PME

> Et seriez-vous prêt aujourd'hui, pour faire aboutir un recrutement difficile de cadre, à... ?



Source : Apec, mars 2023



Des solutions existent

> Sur l'offre de travail

- La **formation initiale et continue**,
- Les **politiques migratoires**
- Pour certains, a réforme de l'**assurance chômage**

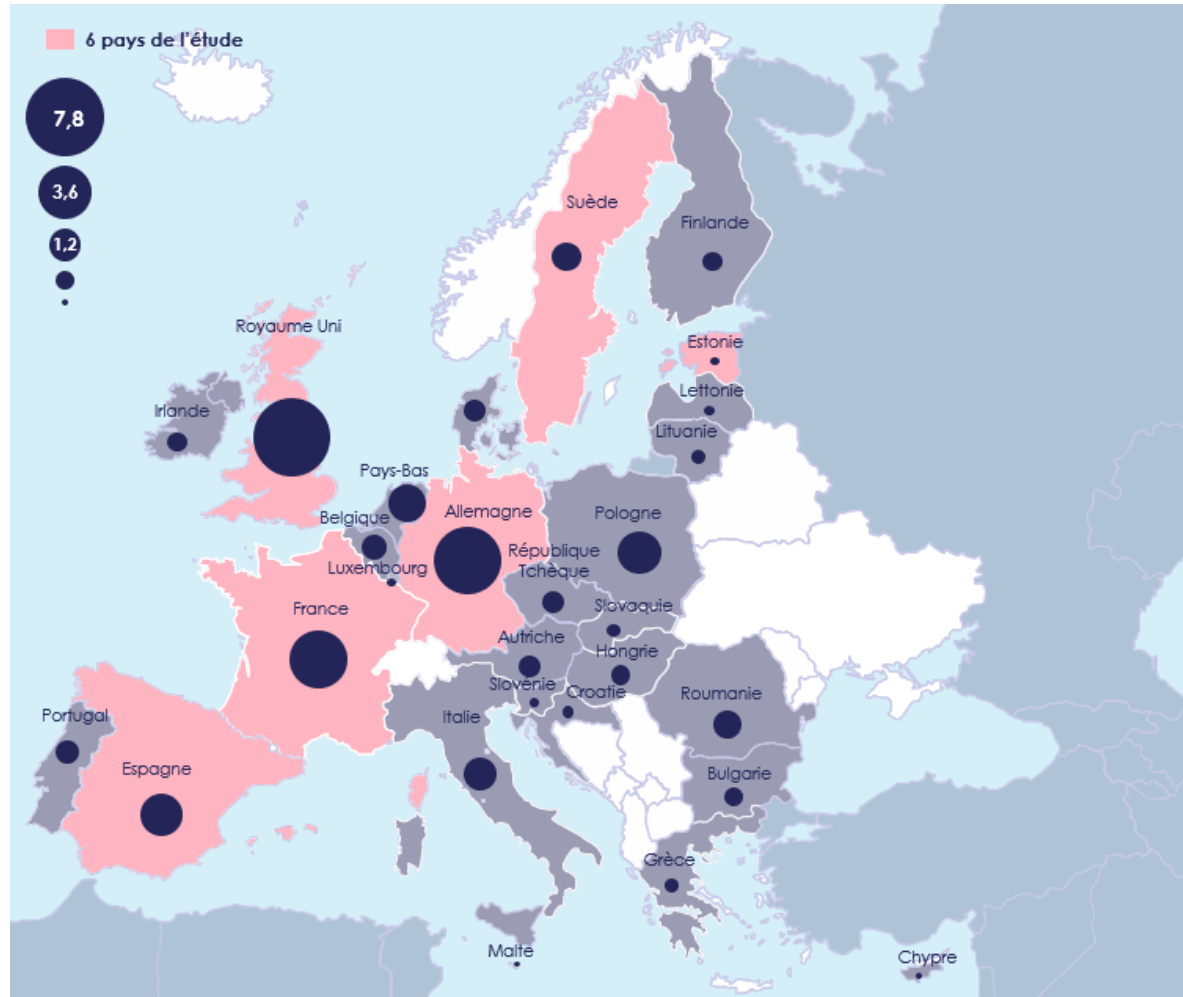
> Pour favoriser le rapprochement entre l'offre et la demande et la mise en relation

- Favoriser la **transparence du marché et les mises en relation**
- Changer **les pratiques de recrutements**



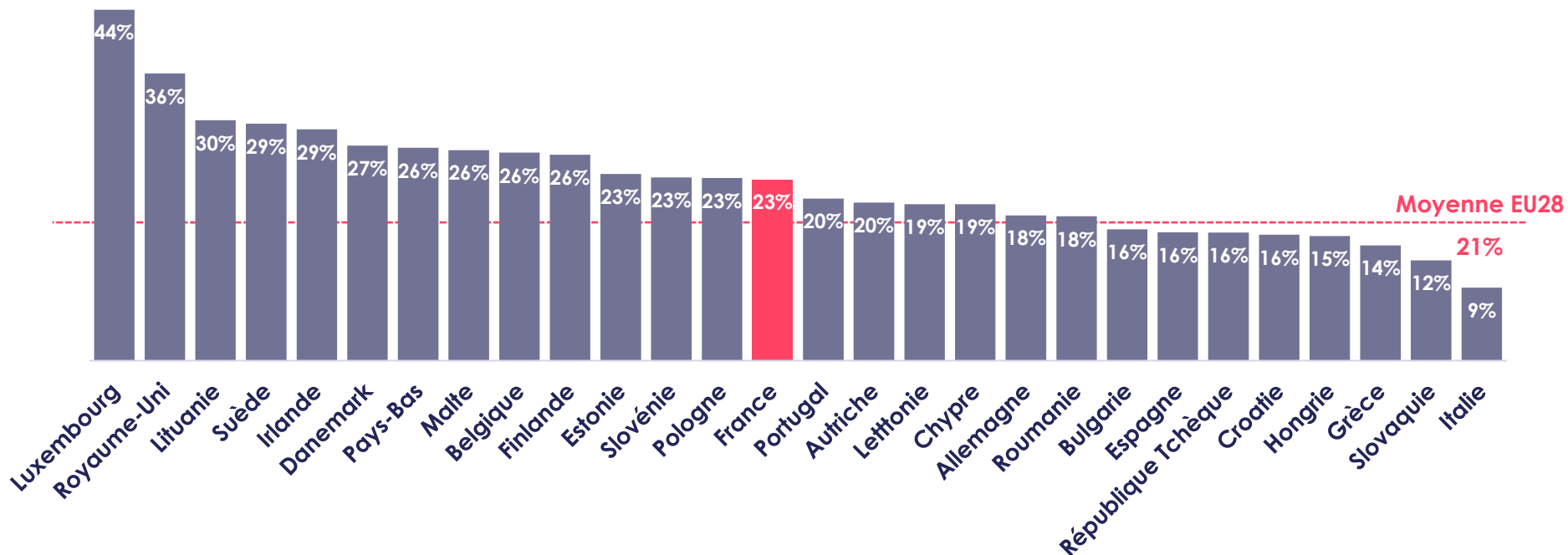
Nos voisins sont confrontés aux mêmes difficultés de recrutement

> Nombre de cadres du secteur privé en Europe



Portrait des cadres européens du secteur privé

> Part de cadres parmi les salariés du secteur privé



Champ : Salariés du secteur privé, Europe des 28
Source : Eurostat, LFS 2019



15 pistes d'inspiration pour améliorer les pratiques de recrutement de cadres

Stratégies amont de *sourcing* sur le long terme

- > Investir dans la relation avec les formations initiales le plus tôt possible.
- > Impliquer le plus possible les collaborateurs dans la promotion de la marque employeur.
- > Organiser le repérage des talents et la mobilité en interne.

Attractivité de la proposition de valeur

- > Mettre en avant les spécificités de l'entreprise en termes de valeurs.
- > Améliorer l'attractivité du package de rémunération, au-delà du salaire.
- > Faire preuve de flexibilité sur le cadre de travail.
- > Revoir le contenu même des postes pour diversifier les missions
- > Sortir des sentiers battus dans la formulation des offres.

Efficacité du processus de recrutement lui-même

- > Déployer des approches directes davantage personnalisées et incarnées.
- > Recourir aux mises en situation pour mieux évaluer les *soft skills*.
- > Optimiser les délais de recrutement pour offrir une meilleure expérience candidat.
- > Envisager le recours à l'intelligence artificielle pour gagner en agilité.

Investissement aval sur les candidats retenus et non retenus

- > Mettre en place un processus d'intégration renforcé et en amont de la prise de poste.
- > Améliorer l'expérience salarié pour fidéliser.
- > Entretenir des liens avec les candidats en prévision de besoins futurs.



Les **bonnes pratiques** de recrutements en Europe appliquées aux TPE-PME françaises

Stratégies amont de *sourcing* de candidats et de candidates
1 entreprise sur 2 le fait déjà

Attractivité de la proposition de l'entreprise
4 sur 10 ont retravaillé leur marque employeur

Efficacité du processus de recrutement lui-même
Seules 1 sur 3 a repensé l'entretien de recrutement ou font des ajustements en termes d'expérience : 36 % ont déjà dû se tourner vers des profils moins expérimentés que recherchés vs 29 % pour les profils ayant plus d'expérience.

Investissement en aval sur les candidats retenus et non retenus
Près de 4 sur 10 ont repensé l'expérience candidat

Il reste des marges de progression !



L'Apec est là !

> Avec les entreprises

Un **nouveau site** Apec.fr avec 175 000 offres d'emploi

Changer le regard des recruteurs en créant des rencontres avec des **profils plus atypiques**

Apec Connect, des rencontres sans CV entre recruteurs et candidats, des salons et événements dédiés

> Aux côtés des cadres

Qui en ont le plus besoin : les seniors (20 % des cadres clients des prestations de conseils de l'Apec ont 55 ans ou plus), **les demandeurs d'emploi longue durée, les jeunes diplômé.es des QPV**

Avec le CEP, **l'immersion pro (PMSMP)**

Des **ateliers Apec** dédiés (*Nouveaux Horizons, Oser les nouvelles formes d'emploi*)



Les études publiées aujourd'hui

> Prévisions Apec 2023

Les recrutements de cadres se stabilisent à très haut niveau

> Recrutements de cadres en Europe

15 pistes d'inspiration pour surmonter les difficultés de recrutement

> Baromètre 2023 de l'insertion des jeunes diplômé.es

Une insertion qui renoue avec son niveau élevé d'avant crise

Contact presse

Mendrika Lozat – mendrika.lozat@apec.fr – 06 74 94 76 24

Merci