

# Dossier de presse

## 27 octobre 2021

**SOUS EMBARGO JUSQU'AU 27 OCTOBRE 12H**

- > Point de conjoncture à date
- > La réalité des seniors en entreprise
- > L'importance du statut cadres



Contact presse : Mendrika Lozat  
06 74 94 76 24  
[mendrika.lozat@appec.fr](mailto:mendrika.lozat@appec.fr)

# Partie 1

# Point de conjoncture

# La **dynamique** du marché de l'emploi cadre se confirme, les **difficultés de recrutement** également

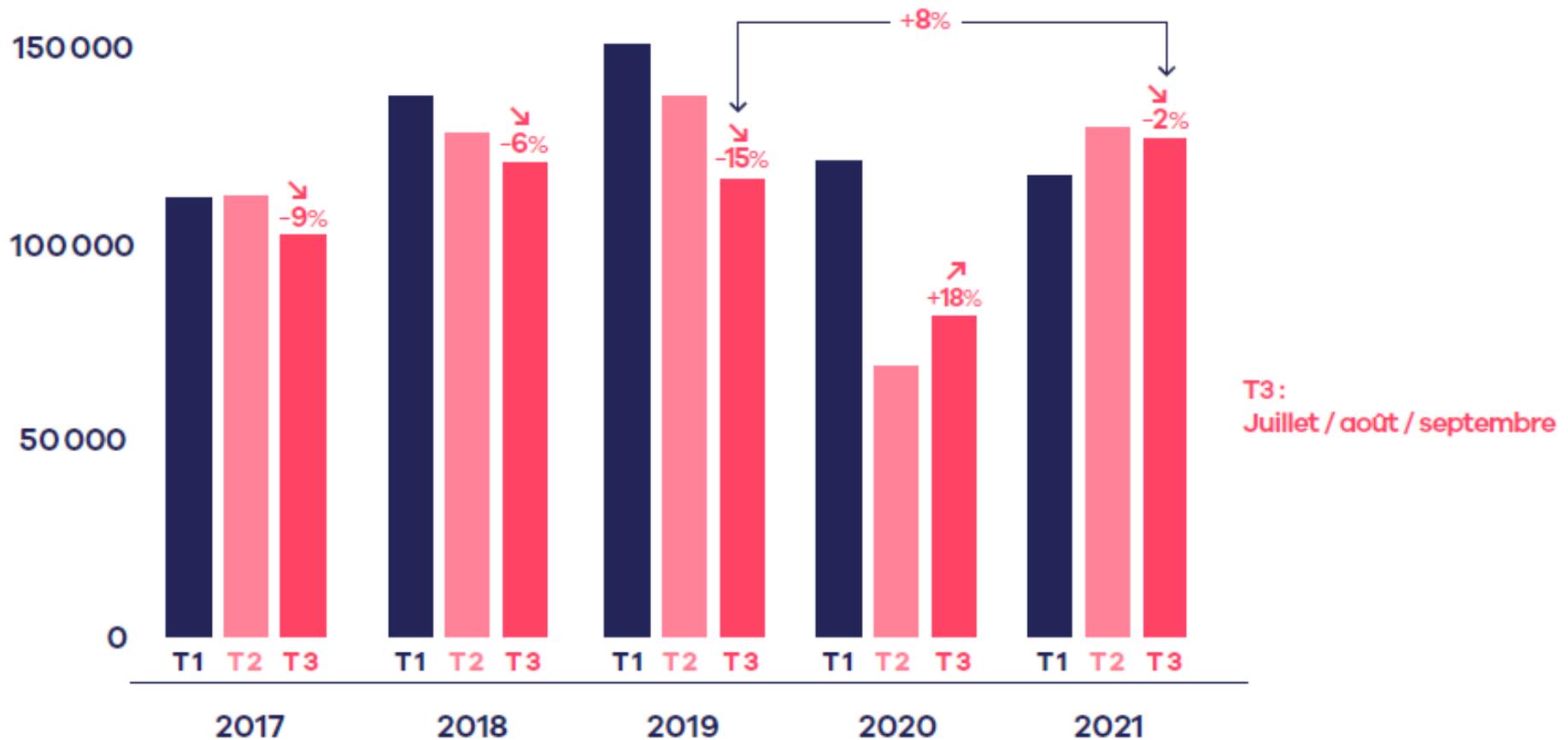
**« Pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis le début de la crise sanitaire, le volume trimestriel d'offres d'emploi cadre a dépassé celui de 2019, année record pour les recrutements.**

*Dans le même temps, alors que les entreprises affichent une confiance retrouvée, le désir de mobilité des cadres continue de progresser, chez les moins de 35 ans mais aussi chez les cadres en milieu de carrière, profils particulièrement convoités des recruteurs.*

*Ainsi, alors que s'amorce la sortie de crise, **ces bonnes orientations devrait amplifier les difficultés de recrutement déjà à l'œuvre**, sur un marché de l'emploi cadre qui n'a jamais cessé d'être en tension. »*

Gilles Gateau, directeur général de l'Apec

# Les offres d'emploi cadre retrouvent leur niveau d'avant-crise



Source : Apec, octobre 2021



# ...avec des différences selon les secteurs



Santé- action  
sociale

+45 %



Industrie  
pharmaceutique

+39 %



Distribution  
généraliste et  
spécialisée

+31 %



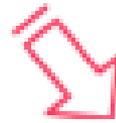
Immobilier

+27 %



Communication –  
médias

-14 %



Télécommunications

-13%\*



Automobile-  
aéronautique

-10%\*

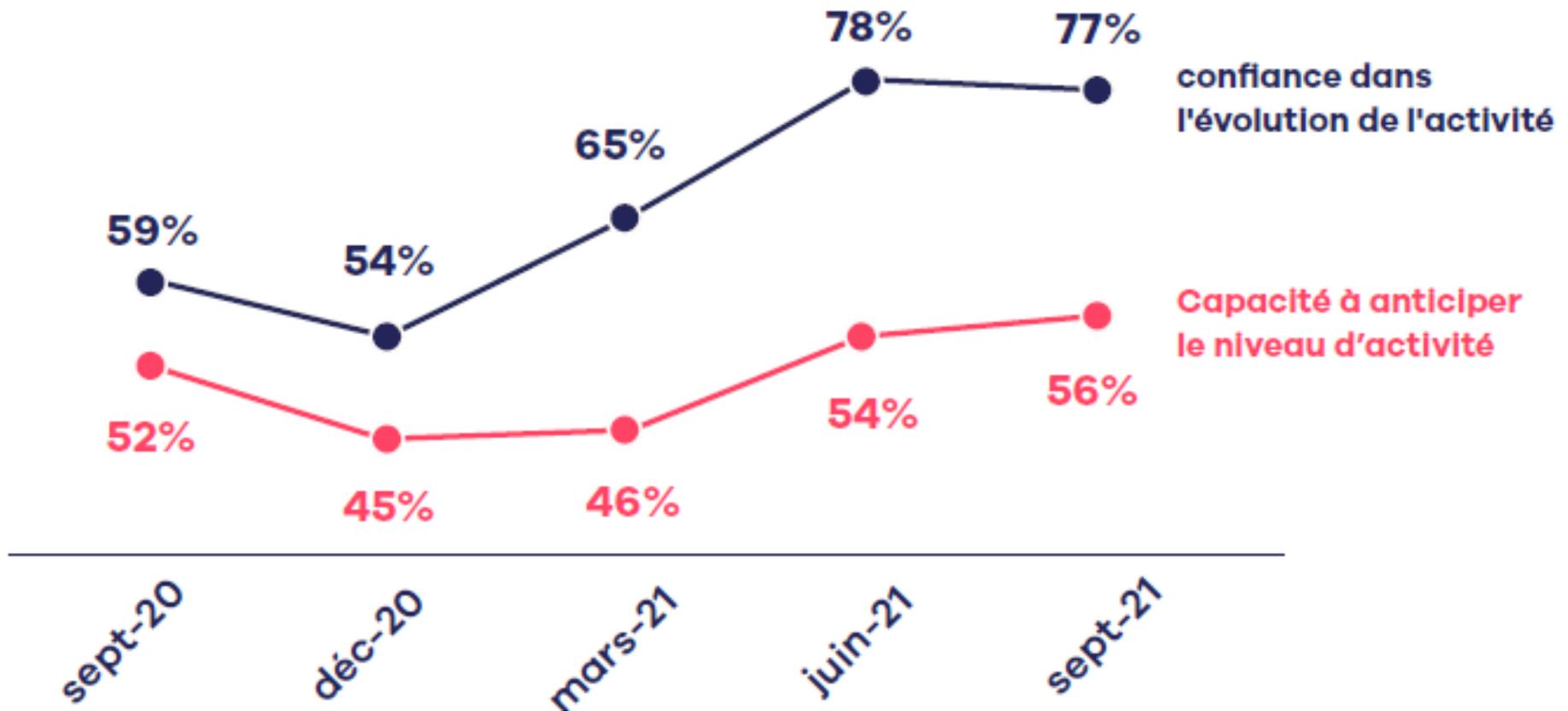
**\*3<sup>e</sup> trimestre 2021 vs 3<sup>e</sup> trimestre 2019**



Source : Apec, octobre 2021

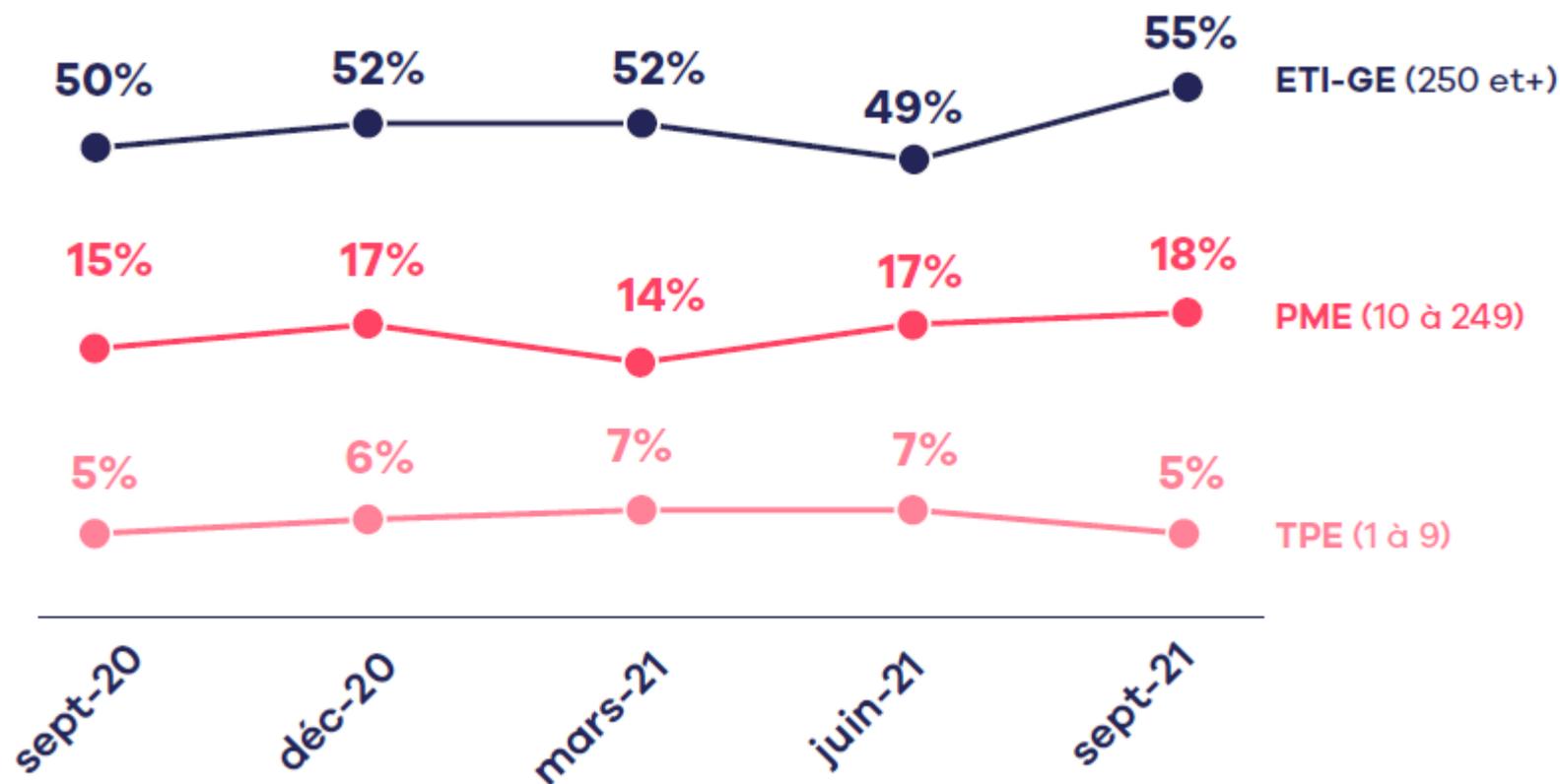
# Côté entreprises, la confiance s'installe

Part des entreprises confiantes dans l'évolution de leur activité et capable d'anticiper leur niveau d'activité pour les 3 prochains mois



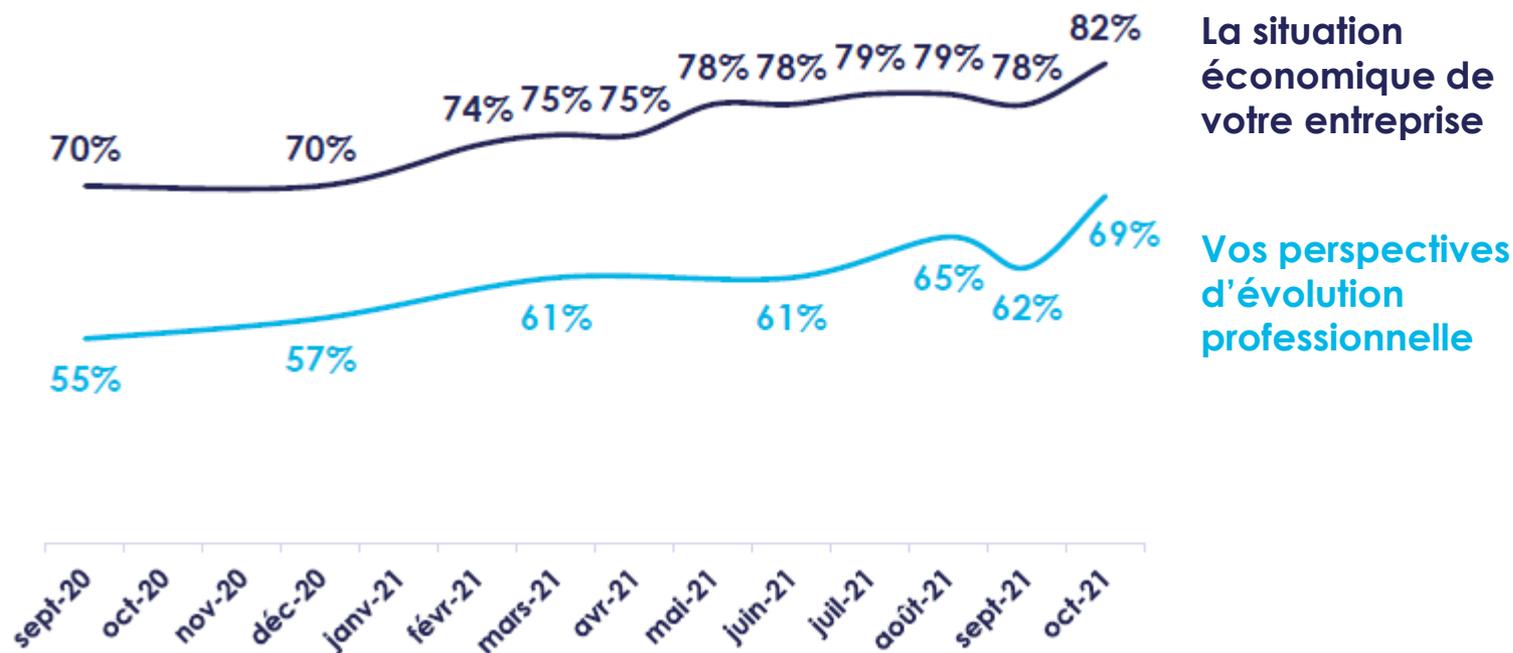
# Les intentions de recrutement au 4<sup>e</sup> trim 2021 sont portées par les grandes entreprises

Part des entreprises envisageant de recruter au moins un cadre dans les 3 prochains mois



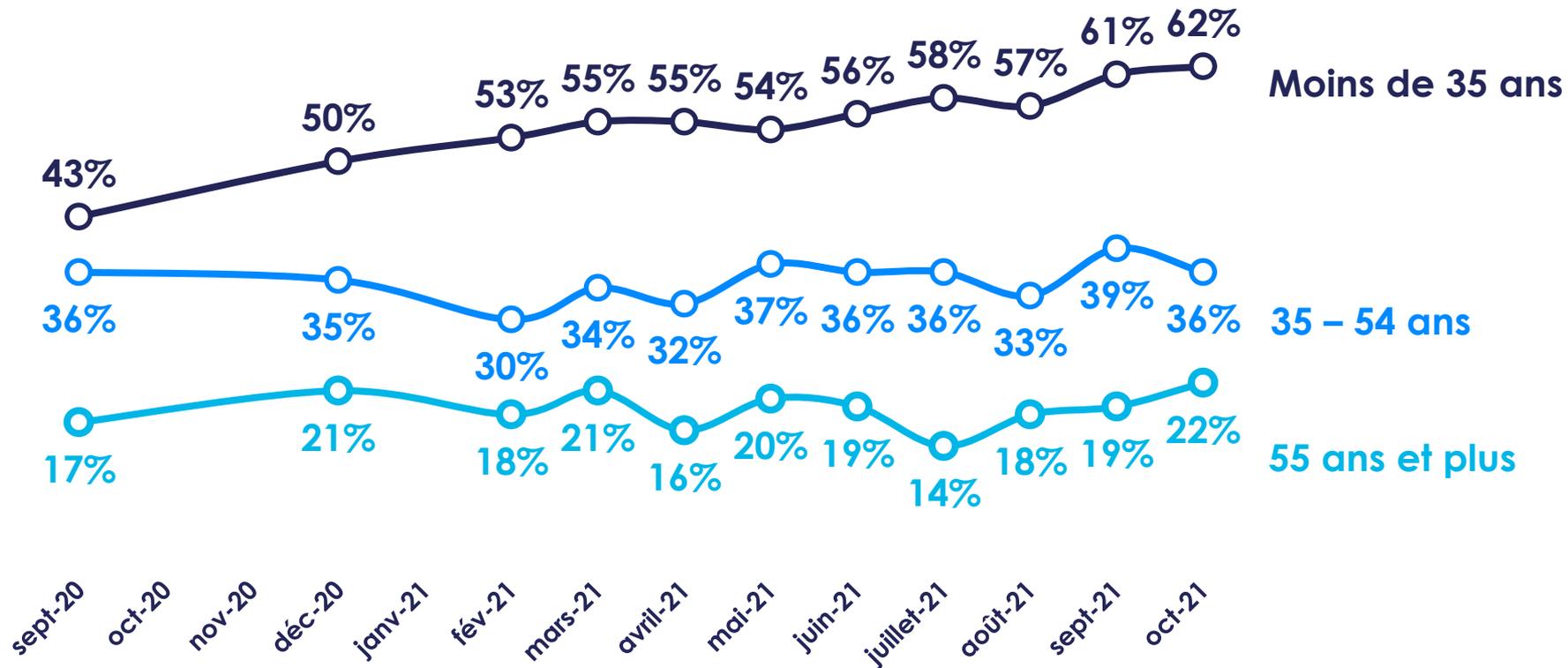
# Côté cadres, la confiance est aussi au rendez-vous

Êtes-vous actuellement confiant.e ou inquiet.e concernant :



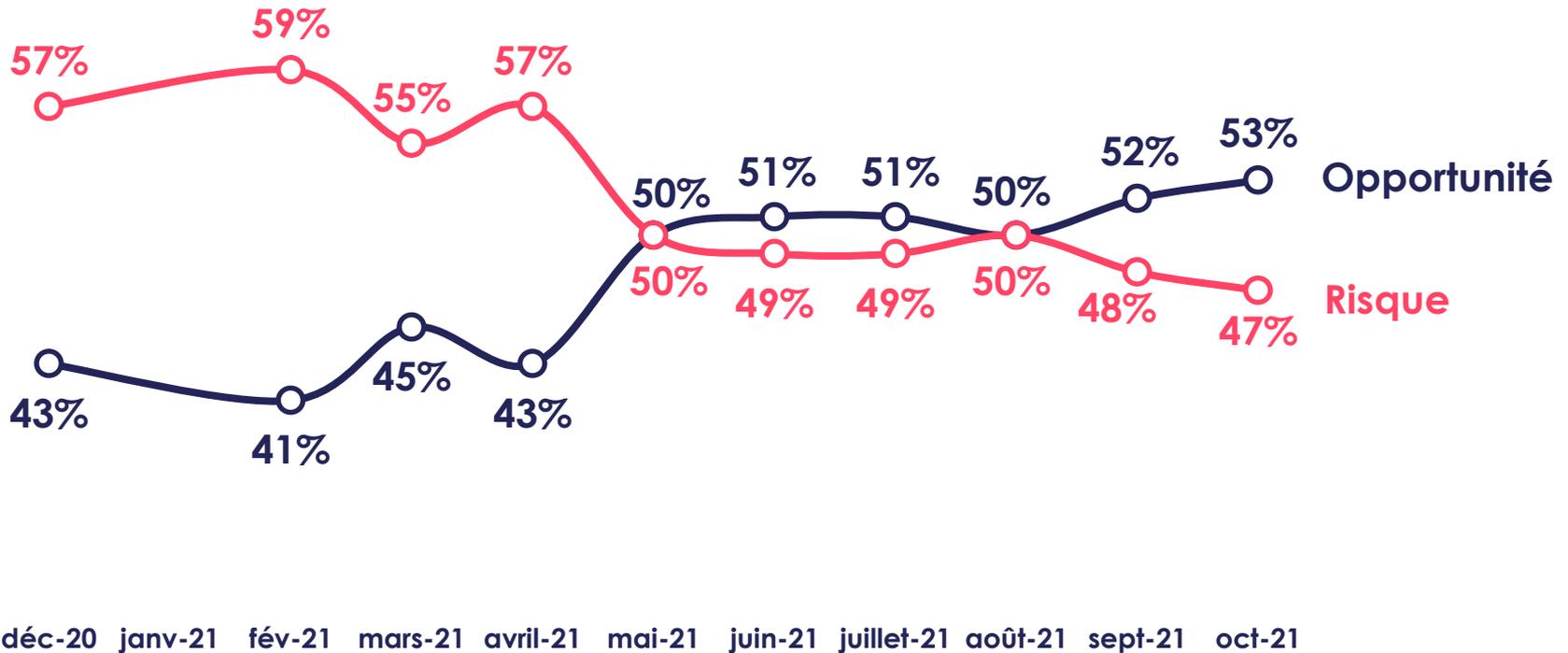
# Les envies de mobilité s'accroissent, notamment pour les moins de 35 ans

Part des cadres envisageant de changer d'entreprise dans les 12 mois



# D'autant que le changement d'entreprise est de moins en moins vu comme un risque

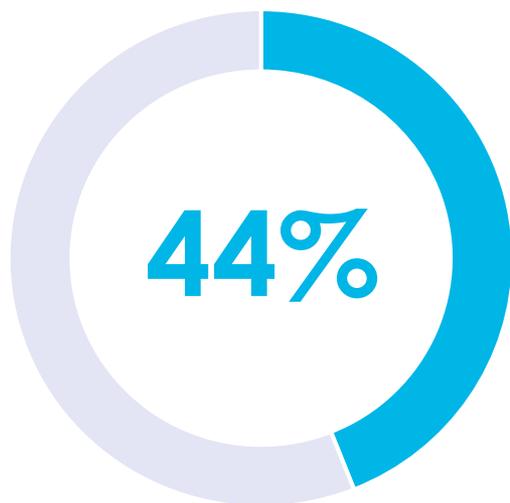
Part des cadres considérant le changement d'entreprise comme un risque ou une opportunité



# En cas de perte d'emploi, les cadres sont prêts à changer de région

Si vous deviez perdre votre emploi/votre recherche d'emploi devait durer, seriez-vous prêt à changer de région ?

Septembre 2020



+8  
points

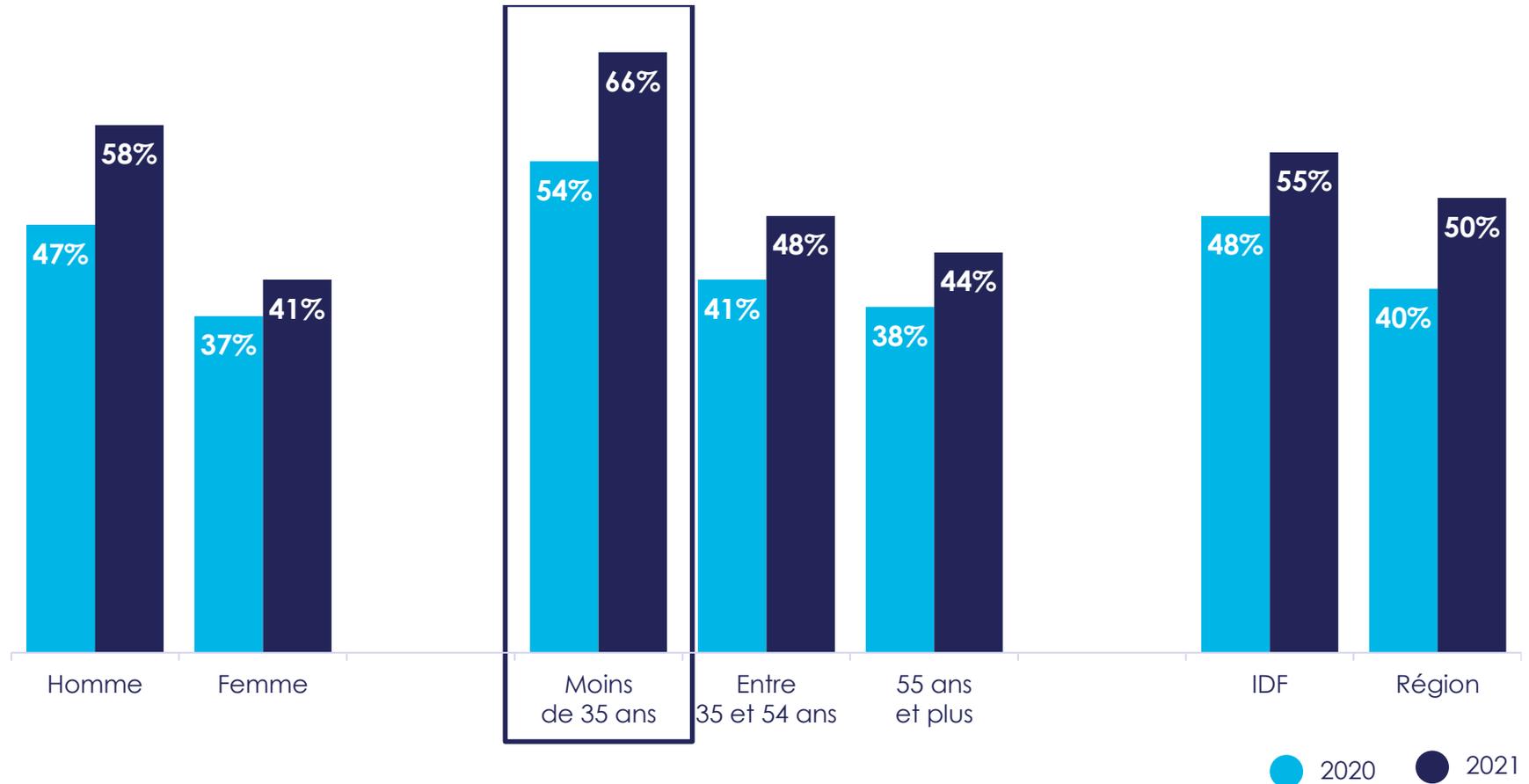
Octobre 2021



Base : échantillon représentation de 1000 cadres, du secteur privé  
Source : Apec, septembre 2020 – octobre 2021

# En particulier les moins de 35 ans

Si vous deviez perdre votre emploi/votre recherche d'emploi devait durer, seriez-vous prêt à changer de région ?



Base : échantillon représentation de 1000 cadres, du secteur privé  
Source : Apec, septembre 2020 – octobre 2021



# Bénéficiaire d'un meilleur cadre de vie est la 1<sup>ère</sup> motivation au changement de région

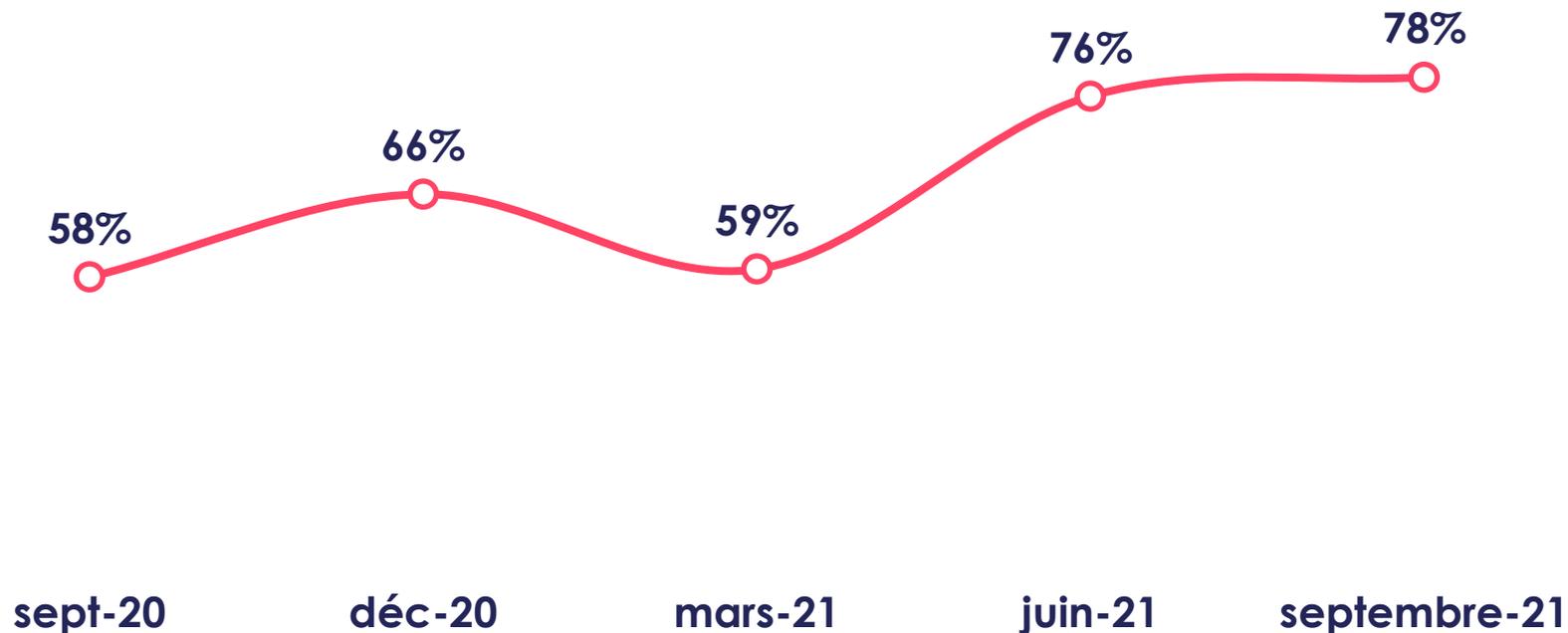
Quelles sont les raisons principales qui font que vous envisagez de travailler dans une autre région que la vôtre ?



Base : cadres ayant l'intention de réaliser des démarches de mobilités régionales dans les 12 prochains mois  
Source : Apec, octobre 2021

# Cette dynamique renforce les tensions sur le marché de l'emploi

Part des entreprises anticipant des difficultés de recrutement  
(parmi celles projetant de recruter au moins un cadre)



# 5 familles de métiers cadres sont particulièrement en tension

1. Les ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux
2. Les ingénieurs et cadres des télécommunications
3. Les ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique
4. Les ingénieurs et cadres technico-commerciaux
5. Les ingénieurs et cadres de fabrication et de la production

# Une attractivité des entreprises variable selon les territoires

“

On avait, depuis quelques années, des candidats qui venaient de la région parisienne, parce que Le Mans-Paris en train, c'est 58 minutes. Et là, on subit désormais la concurrence d'autres villes comme Tours, Orléans...

**PME du secteur médico-social**

**Le Mans**

“

Nous, notre métier c'est de la mécatronique, donc de la mécanique et de l'électronique associées et c'est vrai que sur ce type de profil, ce n'est pas forcément évident. On est aussi dans une localité en Suisse normande, 30 km au-dessus de Caen. Il faut arriver à attirer les profils quand les personnes ne sont pas originaires de la région. On n'a pas une visibilité énorme.

**PME, industrie de fabrication d'équipements automobiles**

**Caen**

“

Etre en plein centre-ville de Bordeaux, ce n'est pas propice pour garder les cadres et les embaucher. Au-delà d'un certain temps de transport, ils vont se lasser. Le prix de l'immobilier est tel qu'il est difficile de trouver un logement dans le centre. Le télétravail peut aider mais ce n'est pas suffisant.

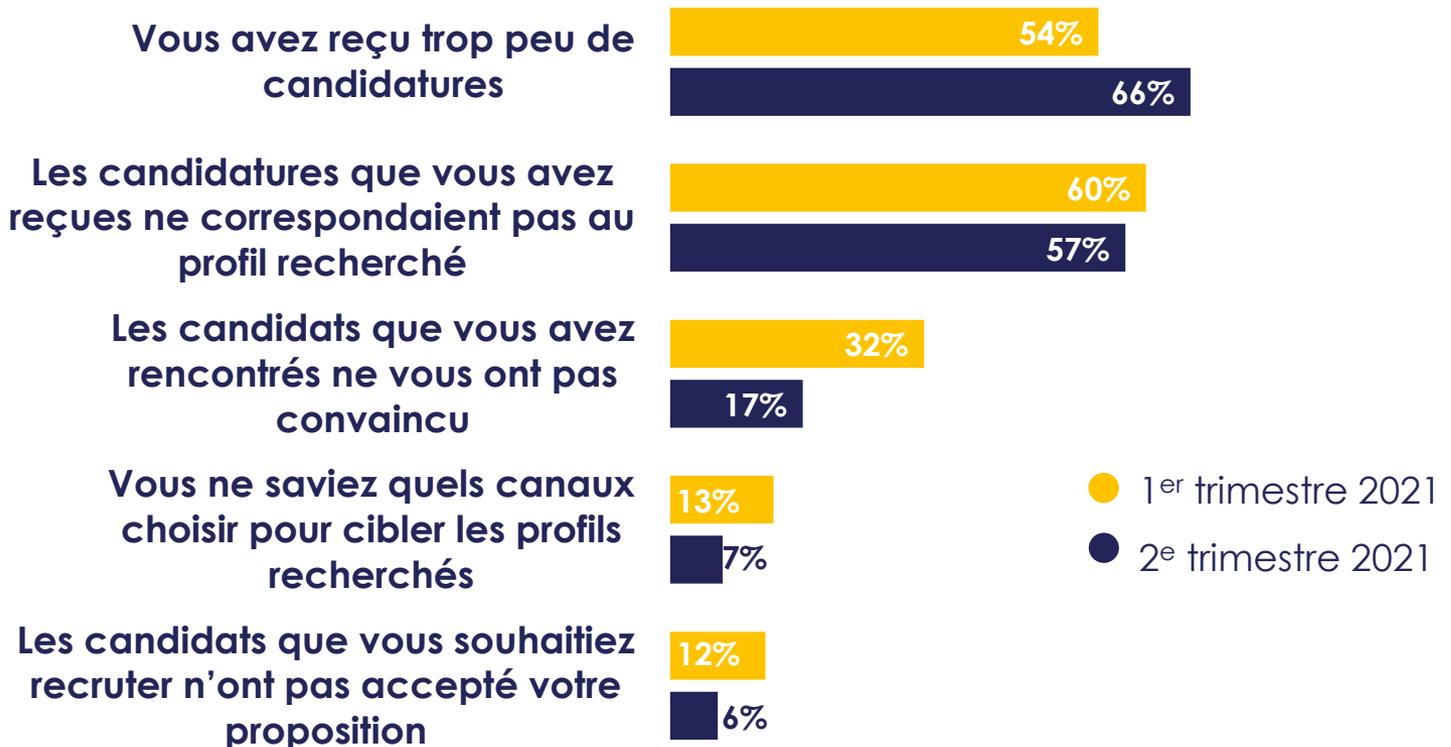
**PME de services aux entreprises**

**Bordeaux**

*Verbatims issus d'une enquête qualitative réalisée auprès de 160 personnes dans toutes les régions françaises.*



# Nature des **difficultés rencontrées** par les entreprises lors de leurs recrutements de cadres



# Cette **dynamique de marché** ne bénéficie pas à tous les cadres de la même façon

*«**Comprendre comment surmonter les difficultés de recrutement s'inscrit comme un enjeu majeur pour l'Apec**, qui sensibilise les entreprises sur leur capacité à diversifier les profils et à ajuster leurs critères de recrutement, à la fois pour répondre aux besoins en compétences et pour contribuer à une société plus inclusive.*

*En effet, alors que la dynamique de recrutement s'installe, l'Apec reste mobilisée auprès des publics dont la situation, pour des raisons structurelles ou conjoncturelles, reste préoccupante. **C'est le cas par exemple des jeunes diplômés, des cadres de plus de 55 ans mais aussi des demandeurs d'emploi longue durée.** »*

Gilles Gateau, directeur général de l'Apec

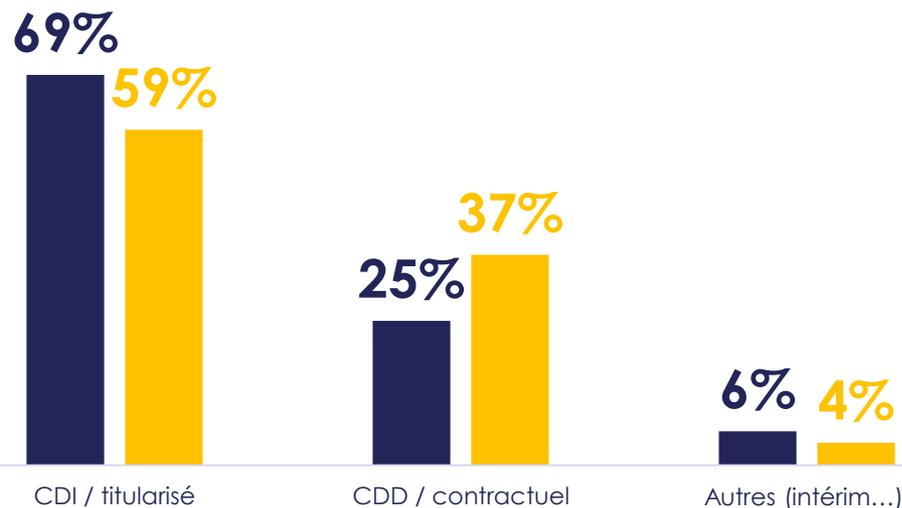
# En 2020, la situation des jeunes diplômé.e.s'est très nettement dégradée

## Taux d'emploi 12 mois après leur diplôme



Base : ensemble des jeunes diplômé.e.s de Bac+5 et plus, interrogé.e.s 12 mois après l'obtention de leur diplôme

## Evolution du type de contrats pour les diplômé.e.s Bac+5 en emploi



■ Promotion 2018 interrogée en 2020

■ Promotion 2019 interrogée en 2021

Source : Apec, Baromètre 2021 de l'insertion professionnelle des jeunes diplômé.e.s, mai 2021



# Aujourd'hui, leur situation reste préoccupante

« Nous constatons malheureusement **un « effet d'embouteillage »**. Les jeunes diplômés des promotions 2020, voire 2019 n'ont pas encore tous trouvé un emploi. Ils vont être rejoints par ceux de la promotion 2021 qui arrivent sur le marché du travail. Dans un contexte de sortie de crise, il nous a semblé nécessaire de poursuivre notre mobilisation envers ceux qui en ont le plus besoin, et les jeunes en font partie. »

Gilles Gateau, DG de l'Apec



**L'Apec maintient son engagement auprès des jeunes dans le cadre du plan gouvernemental #1jeune1solution. Après les 50 000 jeunes diplômés de l'enseignement supérieur accompagnés au cours des 12 dernier mois, elle a pour nouvel objectif d'accompagner 40 000 jeunes supplémentaires dans leur recherche d'un emploi, stage ou alternance, entre la rentrée 2021 et l'été 2022.**

# L'Apec mobilisée pour les jeunes diplômés

Objectif

1<sup>er</sup> Emploi



Objectif atteint

50 000



jeunes diplômé.e.s  
accompagné.e.s par l'Apec  
entre septembre 2020  
et l'été 2021.

40 000

jeunes supplémentaires seront  
accompagnés dans leur  
recherche d'un emploi, stage  
ou alternance, entre la rentrée  
2021 et l'été 2022.

77 %

des jeunes ayant  
participé à un atelier  
« Objectif 1<sup>er</sup> emploi »  
en 2020 ont décroché  
au moins un entretien  
pour un CDD ou CDI.

7 jeunes sur 10

étaient en activité\* à l'été  
2021 dont 1/4 en CDI

\*CDD, CDI, alternance, intérim

95 %

des jeunes  
recommanderaient  
l'atelier

8%

des jeunes accompagnés par l'Apec  
vivent dans un Quartier prioritaire  
de la Politique de la Ville (QPV)



# Le chômage de longue durée n'épargne pas les cadres

- **De nombreux cadres inscrits à Pôle emploi le sont depuis plus d'un an**, et parmi eux, une part significative a plus de 50 ans.
- **L'Apec apportera sa contribution au Plan du Gouvernement dédié aux demandeurs d'emploi de longue durée**, avec des moyens du Fonds Social Européen.

## Les sessions **Nouveaux Horizons** pour les cadres demandeurs d'emploi de longue durée seront doublées en 2022

D'une durée de 7 mois en moyenne, ce programme, qui s'adresse aux cadres qui cherchent un emploi depuis plus d'un an, propose un suivi personnalisé par un ou une consultante, avec des ateliers collectifs, la construction d'un nouveau projet professionnel et la préparation d'entretiens d'embauche

## L'Apec veut favoriser la réinsertion par des mises en situation (**PMSMP**) dans le cadre de son partenariat avec Pôle emploi

Afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou encore d'initier un parcours d'embauche, l'Apec souhaite pouvoir proposer à tout cadre en poste ou demandeur d'emploi de bénéficier **d'une immersion professionnelle dans une entreprise** (PMSMP). Cette immersion constitue souvent un atout majeur dans le recrutement ou le choix de formation d'un demandeur d'emploi.



# Accompagner le retour à l'emploi des cadres seniors

- A travers de nouveaux **ateliers collectifs**
- ✓ **« Valoriser les atouts de son expérience senior »**, animé par un ou une consultante Apec, cet atelier dédié aux cadres de plus de 10 années d'activité professionnelle vise à valoriser leur expérience, découvrir comment dépasser les préjugés éventuels, identifier leurs compétences, tester leur pitch et progresser.
- ✓ **« Oser explorer d'autres formes d'emploi »**, un webinaire ou atelier présentiel pour permettre aux cadres de découvrir les formes alternatives d'emploi que le salariat et identifier celles qui leur correspondent le mieux.
- **Avec le dispositif de parrainage « Talents Seniors »** qui a permis à **65%** des cadres seniors de retrouver une activité professionnelle dont **48% un CDI**.

Source : Apec, Baromètre 4<sup>e</sup> trimestre 2021, octobre 2021

Source : Apec, Des profils à forte valeur ajoutée, notamment en période de crise, juin 2021

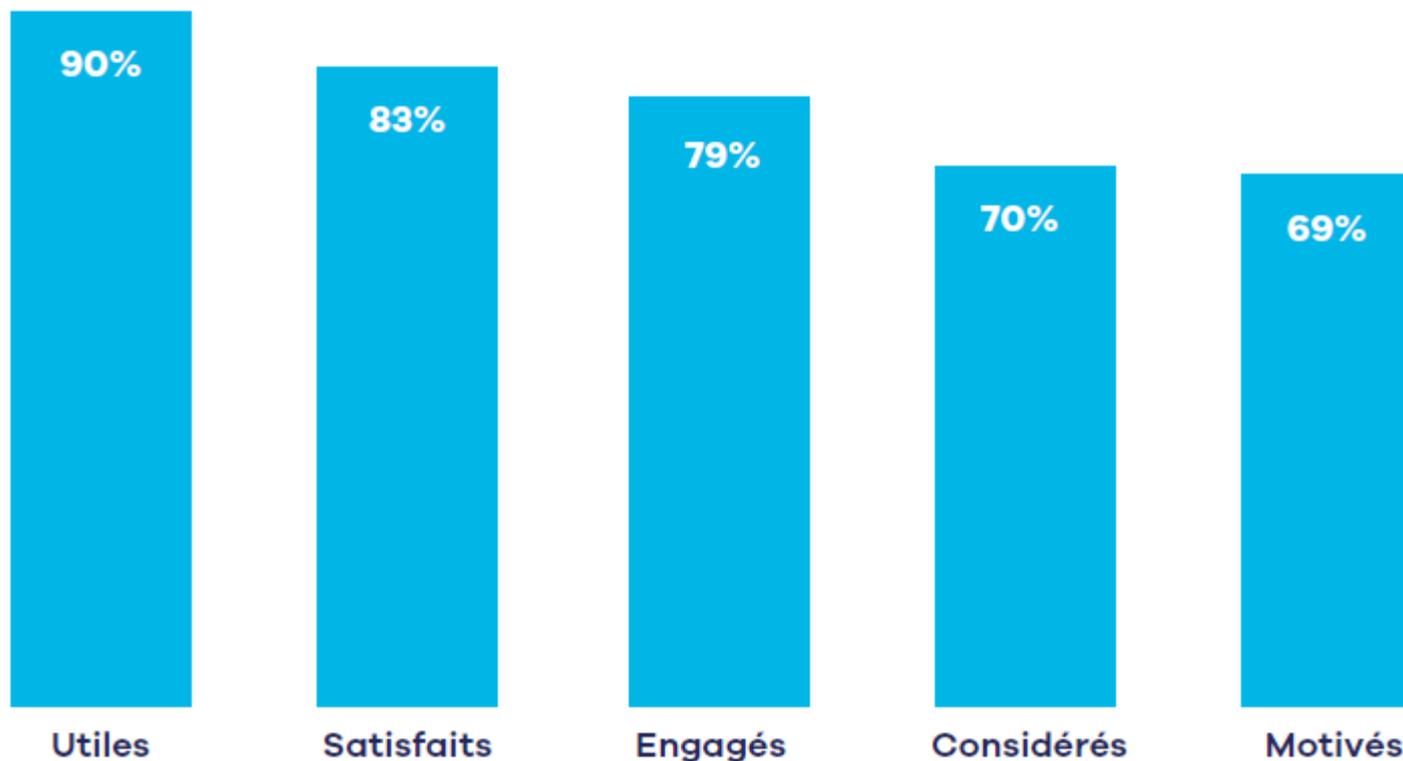


# Partie 2

## La réalité des cadres seniors de + de 55 ans en entreprise

# Les cadres seniors en emploi **satisfaits** de leur **situation professionnelle**

Part des cadres seniors qui se disent...



# Les cadres seniors en emploi **satisfaits** de leur **situation professionnelle**

Part des cadres seniors qui ressentent...

Une concurrence avec leurs collègues cadres



Des difficultés supplémentaires avec leurs collègues plus jeunes



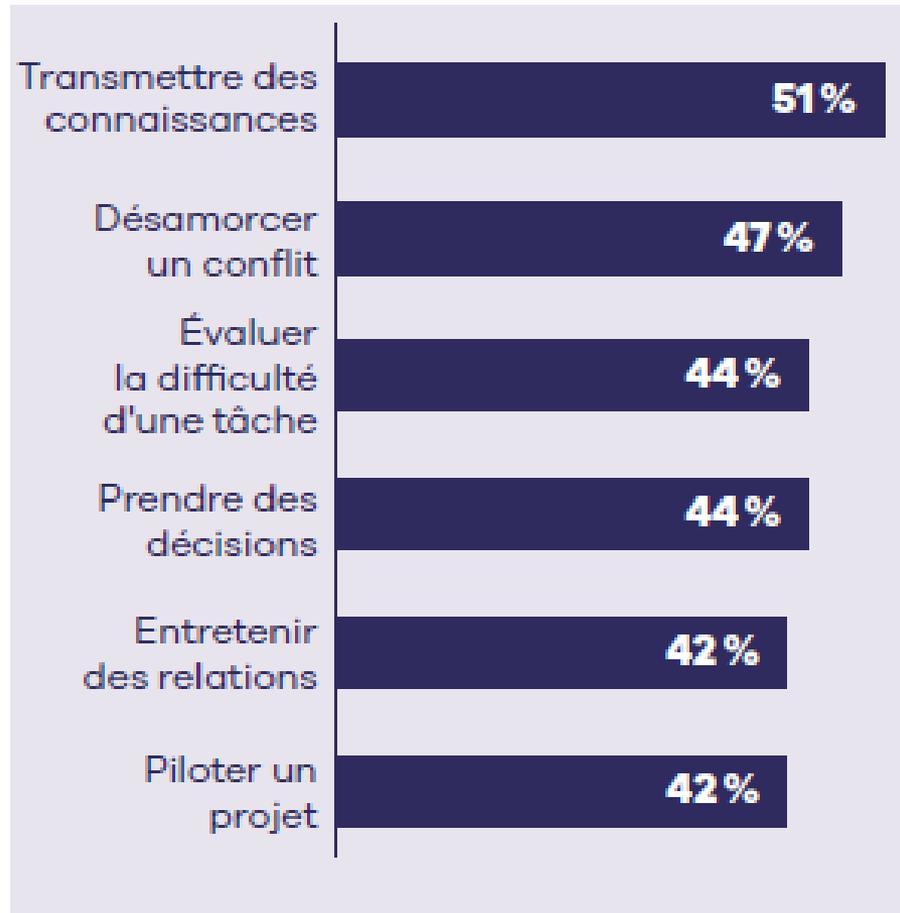
Des difficultés supplémentaires avec leur supérieur hiérarchique



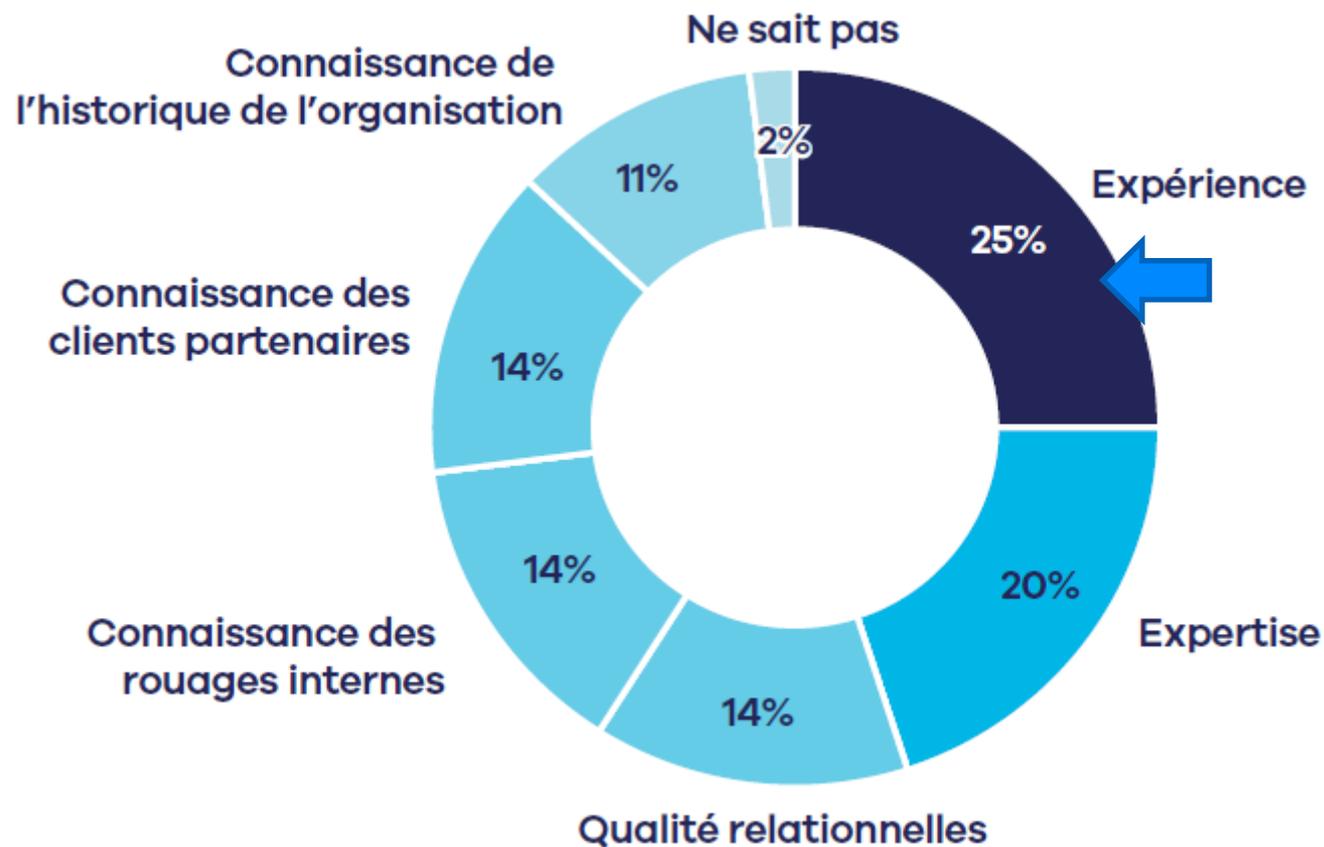
# Par rapport aux plus jeunes, les cadres seniors sont vus par les managers comme plus aptes à...

“

*Ils n'ont pas besoin d'être encadrés. Je suis là pour donner des lignes directrices ou pour prendre des décisions, mais je ne suis pas là pour dire ce qu'ils ont à faire. Ils savent et font mieux que moi.*  
Manager, ingénierie, 80 salarié.e.s



# Pour leur manager, le principal atout des cadres seniors est...



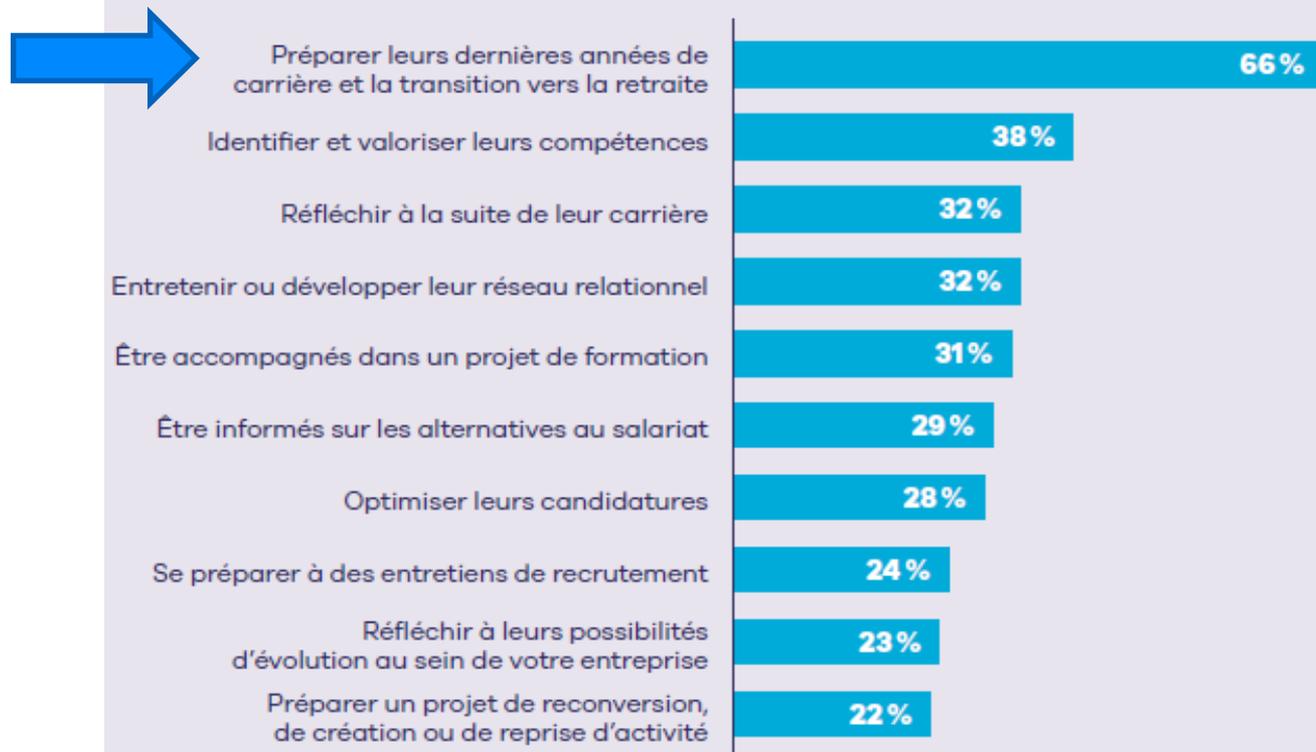
Base : Managers de cadres seniors

Source : Apec, Regards croisés sur les cadres seniors 2021, octobre 2021



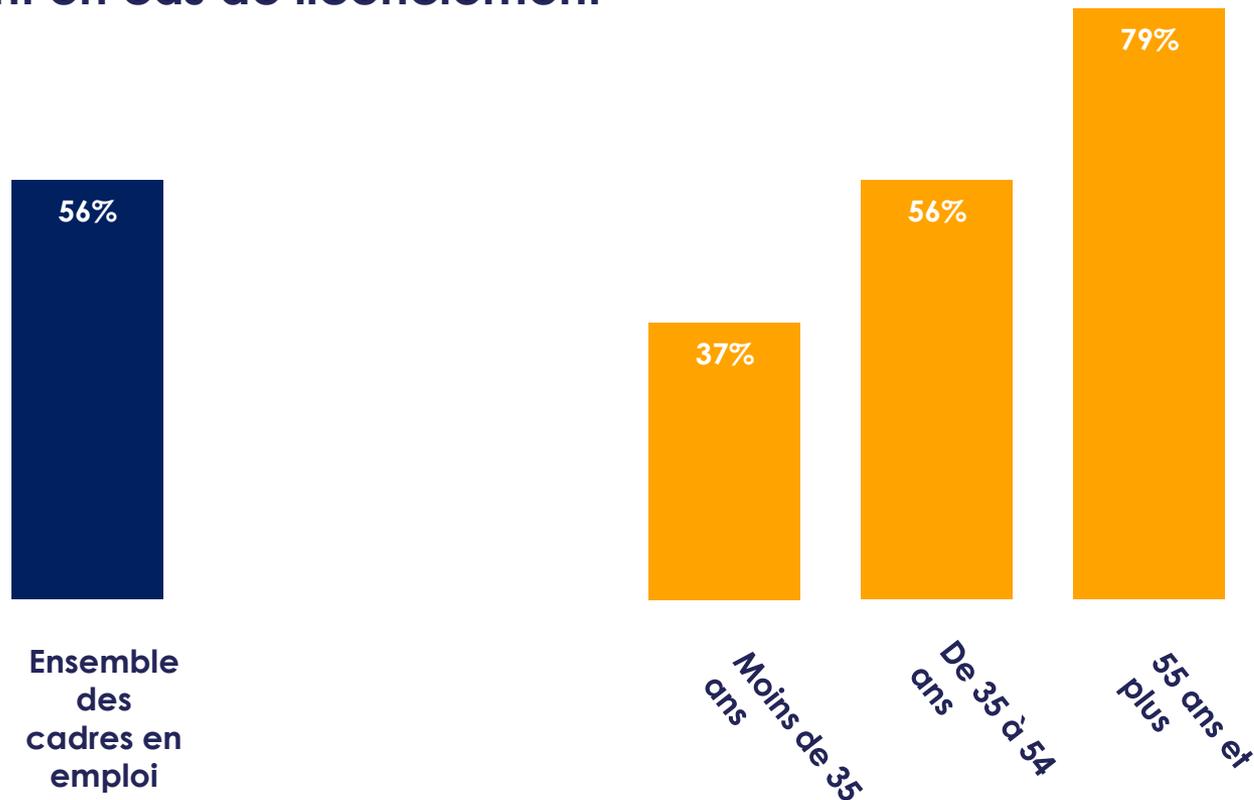
# Même satisfaits, ils sont en attente d'un accompagnement spécifique sur la fin de carrière

## Les cadres séniors en attente d'un accompagnement pour gérer leurs évolutions dans leur entreprise, mais surtout leur fin de carrière



# ...et ils se questionnent sur leur employabilité

Part des cadres qui pensent qu'il serait difficile de trouver un emploi équivalent en cas de licenciement



Source : Apec, Baromètre 4<sup>e</sup> trimestre 2021, octobre 2021

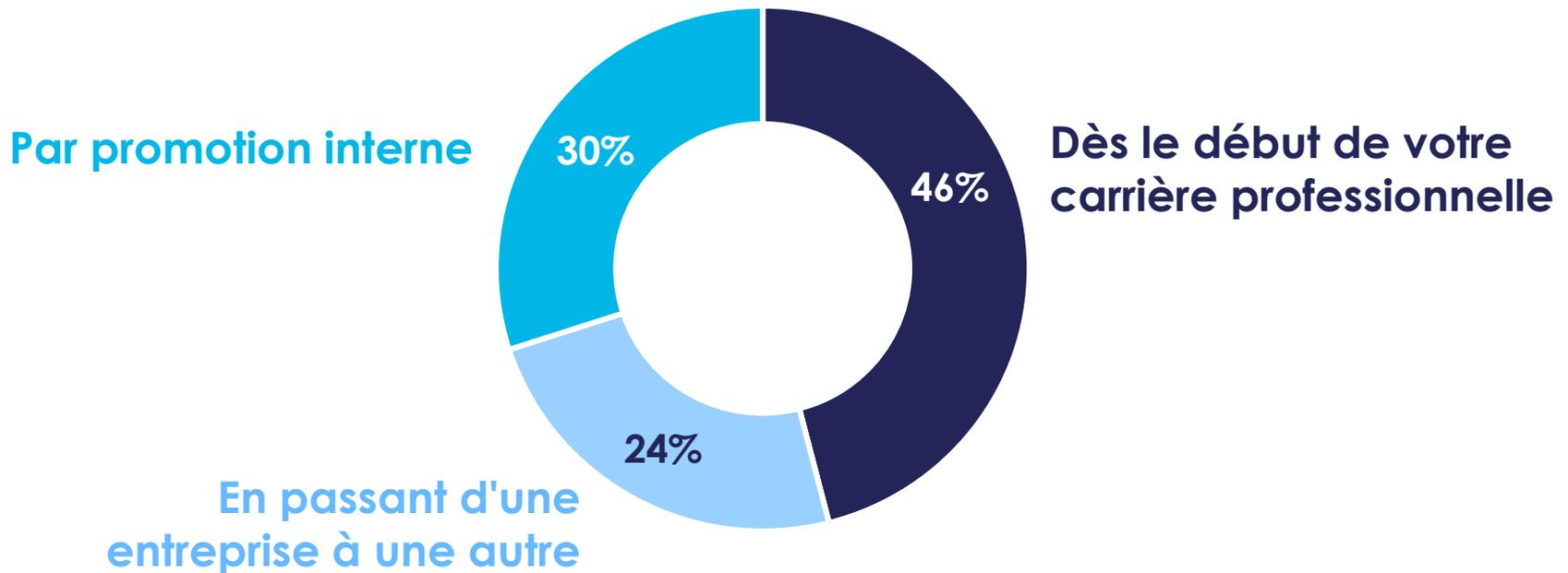


# Partie 3

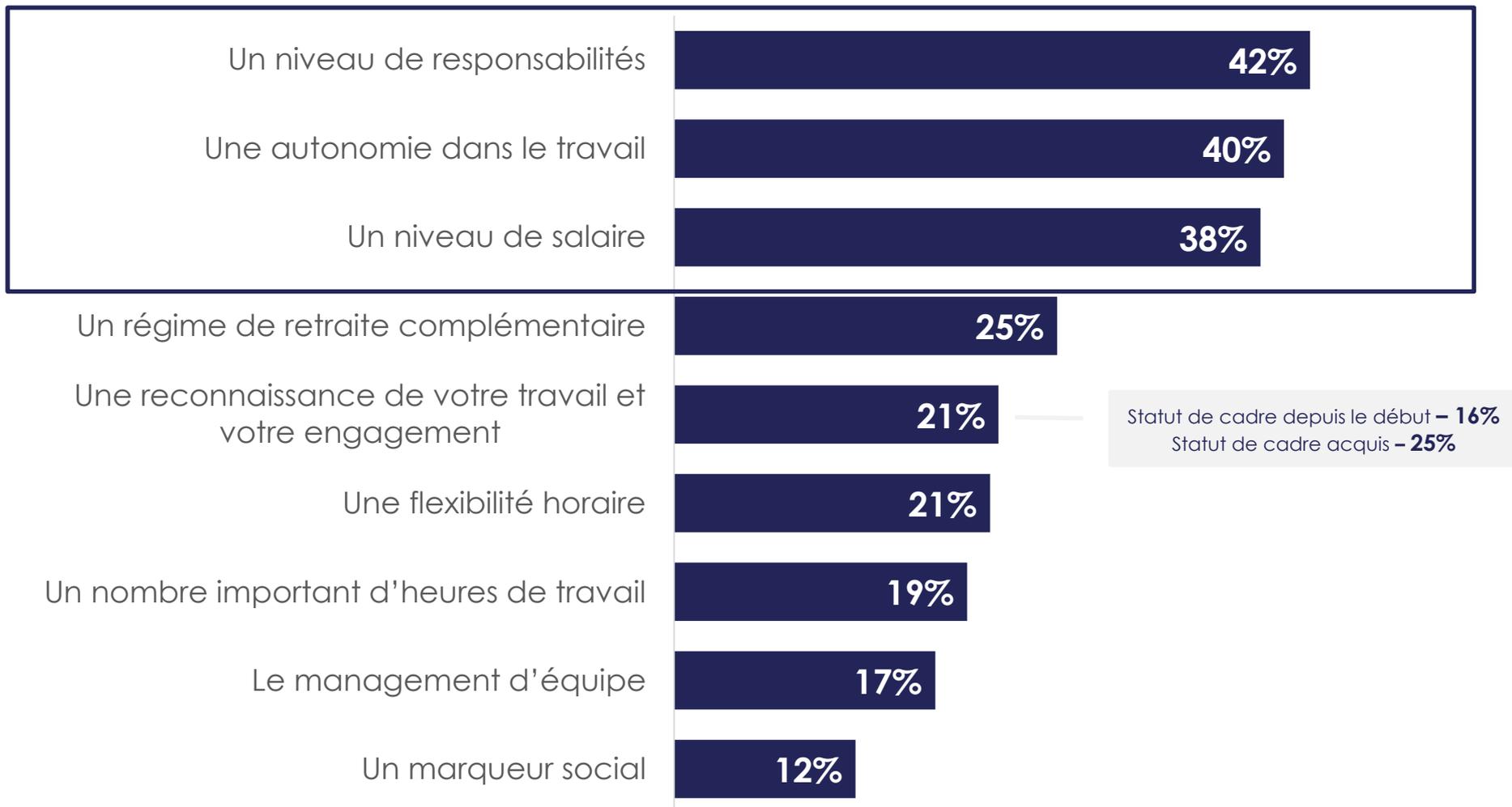
## L'importance du statut cadre

# Près d'1 cadre sur 2 accède au statut cadre **dès leur début de carrière**

De quelle manière avez-vous accédé au statut de cadre ?



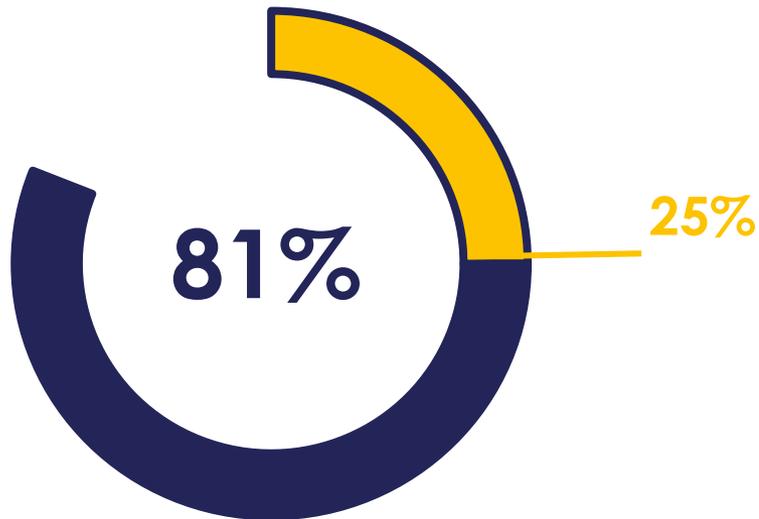
# Que représente pour vous le statut cadre ?



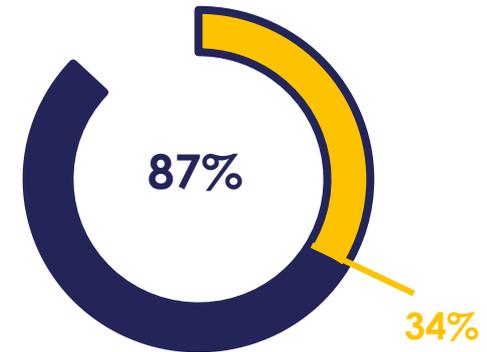
# Une large majorité de cadres considère ce statut comme important

Avoir le statut de cadre est-il important à vos yeux ?

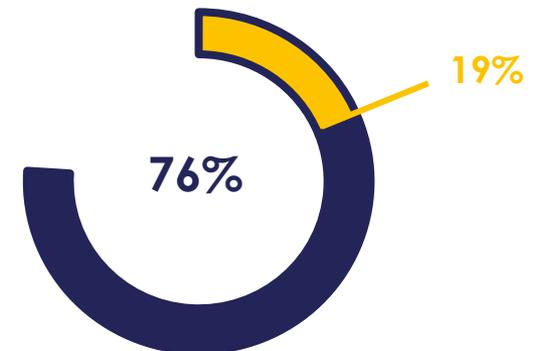
Ensemble des cadres



Parmi les cadres qui ont accédé au statut dès le début de la carrière

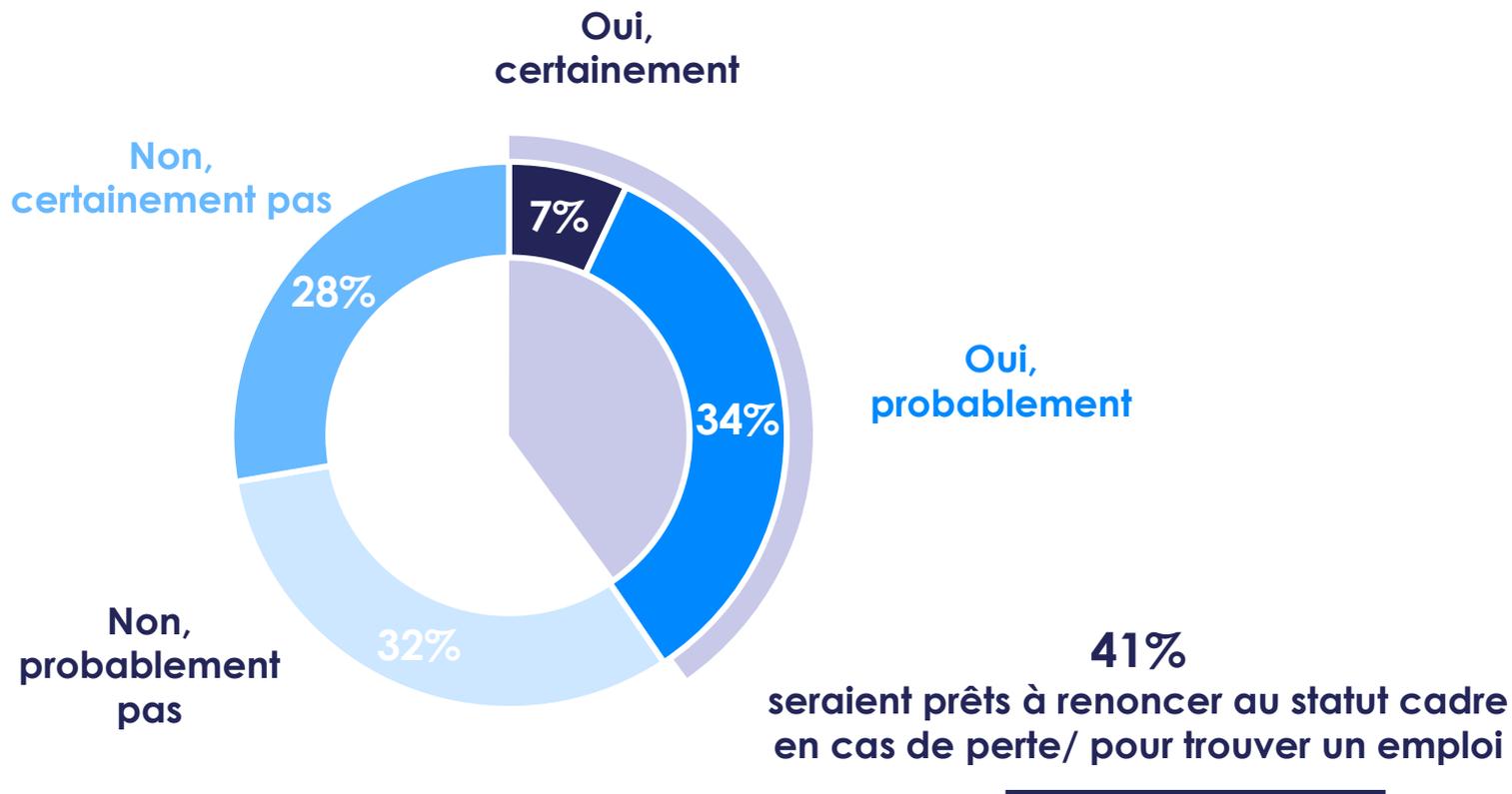


Parmi les cadres qui ont accédé au statut par la suite



# Pour autant, 41 % des cadres seraient prêts à renoncer au statut de cadre en cas de coup de dur professionnel

Si vous deviez perdre votre emploi/votre recherche d'emploi devait durer, seriez-vous prêt à renoncer au statut cadre ?



Contact presse : Mendrika Lozat  
06 74 94 76 24  
[mendrika.lozat@apec.fr](mailto:mendrika.lozat@apec.fr)



**apeec**

DONNER DE L'ÉLAN  
À VOTRE AVENIR