

Paris, le 20 juillet 2021

Recrutements de cadres : une accélération attendue pour le 3^e trimestre 2021 mais des tensions qui persistent

Après une année 2020 marquée par un recul des embauches et une mobilité professionnelle ralentie, l'horizon semble désormais se dégager avec une confiance retrouvée des entreprises. Dans ce contexte, l'Apec publie 3 études concomitantes* qui confirment, pour le 3^e trimestre 2021, le redémarrage des embauches de cadres et des intentions de mobilité, ce qui devrait cristalliser les difficultés de recrutements déjà à l'œuvre, sur un marché de l'emploi cadre de nouveau en tension.

« Après de longs mois sans visibilité, les entreprises, y compris les TPE-PME, affichent une confiance retrouvée. Cela se traduit par une hausse des embauches au 2^e trimestre, qui devrait perdurer jusqu'à la fin de l'année. Ce regain d'optimisme se constate aussi côté cadres, dont le désir de changement s'exprime par des intentions de mobilité en hausse. Mais ce redémarrage ne doit pas faire oublier les tensions déjà à l'œuvre et qui risquent de s'accroître à la faveur de la reprise. Au 3^e trimestre, près de 8 entreprises sur 10, qui envisagent de recruter, anticipent ainsi des difficultés à trouver les compétences cadres recherchées. Comprendre comment ces difficultés vont se réaménager 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 mieux préparer la relance et pour contribuer à une société plus inclusive ».

Gilles Gateau, directeur général de l'Apec

Les points à retenir

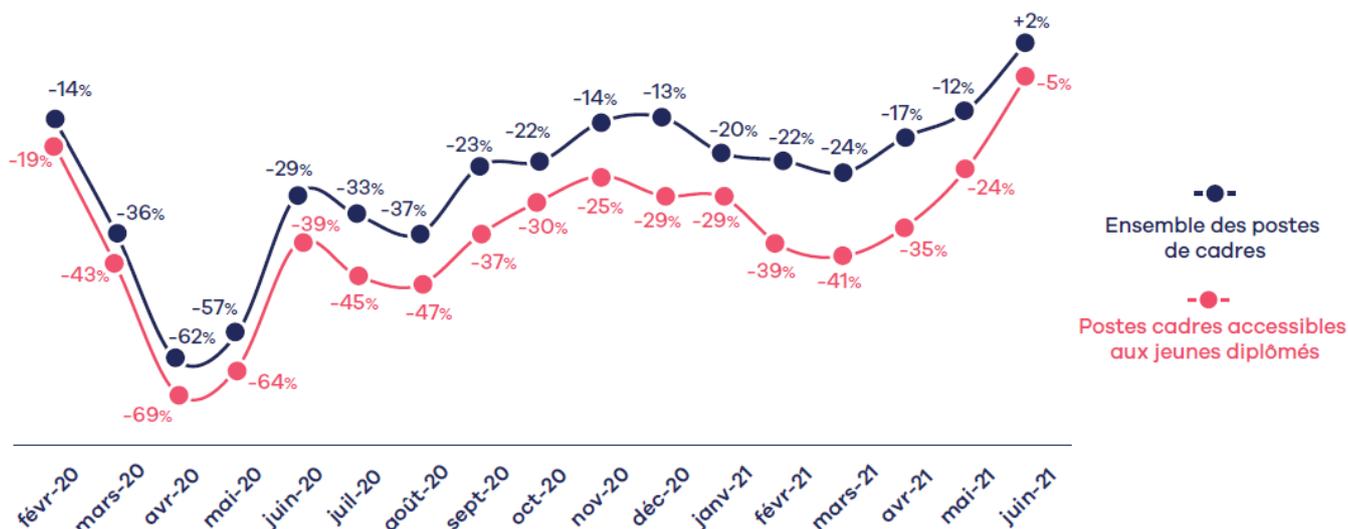
Le redémarrage se confirme avec des recrutements cadres et un niveau d'offres d'emploi en hausse

Confirmant la tendance du printemps dernier, les recrutements de cadres repartent à la hausse.

14 % d'entreprises ont ainsi embauché au moins un cadre au 2^e trimestre 2021, **soit 2 points de plus qu'au trimestre précédent** (+4 points vs T4 2020). Cette hausse est notamment portée par les « services à forte valeur ajoutée »¹ traditionnellement pourvoyeurs d'emploi cadre, qui représentent **57 % des recrutements prévus en 2021** (+7 points vs T1 2021). Cette reprise se traduit également par **un volume d'offres qui retrouve un niveau proche de celui d'avant crise** (-6% d'offres entre le T2 2021 et le T2 2019). **En juin 2021, c'est ainsi la première fois, depuis le début de la crise sanitaire, que les offres d'emploi retrouvent une évolution positive, par rapport à juin 2019.**

¹ Activités informatiques, ingénierie R&D, conseil, banque-assurance, communication média, activités juridiques et comptables.

Evolution mensuelle des offres d'emploi cadre et JD publiées sur Apec.fr (de février 2020 à juin 2021)

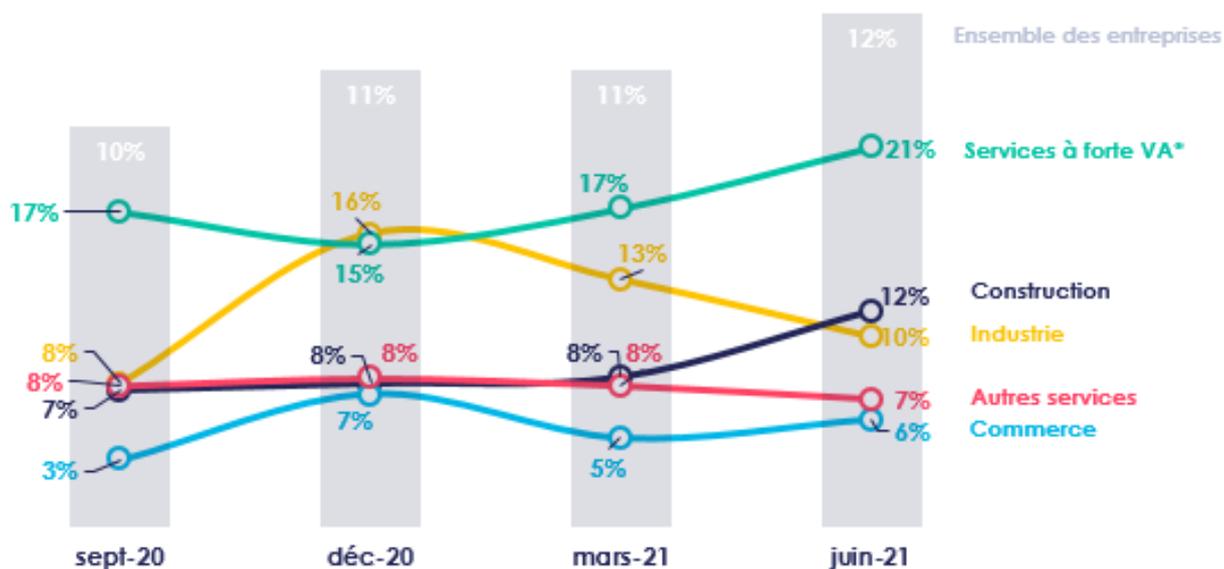


Base : offre d'emploi cadres diffusées sur Apec.fr
Source : Apec, 2021

Le moral des entreprises remonte entraînant une hausse des prévisions d'embauches

Pour le 3^e trimestre 2021, **54 % des entreprises (+8 points vs le T2 2021) se disent désormais capables d'anticiper leur activité** et une très grande majorité affiche une confiance dans l'évolution de leur carnet de commandes (78 % vs 65 %). Cette confiance se confirme quelle que soit la taille de l'entreprise, tous secteurs confondus. Portées par ce regain d'optimisme, **12 % des entreprises (+2 points vs le T4 2020) prévoient de recruter au moins 1 cadre au 3^e trimestre 2021**. Dans le peloton de tête, on retrouve les services à valeur ajoutée (21 %), mais également les entreprises de la construction (12 %).

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



Les intentions de mobilité repartent notamment chez les moins de 35 ans

En 2020, la baisse de la mobilité professionnelle des cadres est essentiellement due à la défection des moins de 35 ans. Habituellement plus enclins à changer d'entreprise, dans un contexte de crise, **seuls 9% d'entre eux ont réalisé un changement en 2020, contre 14 % en 2019 et 18 % en 2018**. Ce taux est en revanche resté stable pour les autres catégories de cadres.

En juin 2021, les perspectives de changement retrouvent leur attrait, avec **20 % de cadres de moins de 35 ans** qui envisagent une mobilité externe dans les trois mois (+4 points vs septembre 2020). A contrario, **les cadres de 55 ans et plus demeurent peu nombreux à envisager de changer d'entreprise à court terme**.

Au global, plus de la moitié des cadres perçoit désormais **le changement d'entreprise comme une opportunité plutôt qu'un risque (51 %, + 6 points par rapport à mars 2021)**. Un changement qui se traduit également par l'envie de se **reconvertir (34 %)**, de s'installer à son compte (25 %) et de s'éloigner de son lieu de travail pour gagner en qualité de vie (28 %). Si **45 % des cadres envisagent de déménager** à plus ou moins long terme pour bénéficier d'un meilleur cadre de vie (62 %), 39% d'entre eux changeraient de région.

Les difficultés de recrutements perdurent et se cristallisent avec la reprise...

Avec 247 000 recrutements de cadres attendus en 2021², le redémarrage n'est pas sans conséquence sur les difficultés de recrutement. Même si celles-ci s'étaient atténuées en 2020 du fait de la crise, les tensions structurelles, elles, n'ont jamais disparu. Ainsi, le faible nombre de candidatures reçues demeure le principal écueil auquel sont confrontées les entreprises et comme avant la crise, **les tensions concernent principalement les métiers de l'informatique et des études-R&D**. A la faveur de la reprise, ces difficultés devraient s'accroître. **Pour le 3^e trimestre 2021, près de 8 entreprises sur 10 (76 %)**, qui envisagent de recruter un cadre, pensent avoir du mal à trouver les compétences qu'elles recherchent.

... mais les critères d'embauches n'évoluent pas

Face à ces enjeux, les recruteurs continuent à avoir recours aux canaux de *sourcing* qui ont fait leur preuve, telle que la diffusion **d'offre d'emploi**, la mobilisation du **réseau** ou encore l'examen des **candidatures spontanées**. Ces trois canaux demeurent des valeurs sûres pour les entreprises qui les plébiscitaient déjà avant la crise. En parallèle, les critères de recrutement qui interviennent dans le choix des candidats n'évoluent pas ou peu, et ce malgré les tensions prégnantes. **45 % des entreprises continuent de favoriser les compétences techniques aux fameuses softskills**. Ainsi, malgré des difficultés de recrutements multidimensionnelles, il semble que les entreprises n'aient pas encore consenti à procéder à certains ajustements sur certains critères comme l'expérience voire à se tourner vers des profils qui pourraient faire la différence grâce à leurs compétences comportementales.

Sources :

3 études Apec à retrouver sur corporate.apec.fr/toutes-nos-etudes :

- > Panorama 2021 des mobilités cadres
- > Pratiques de recrutements des cadres 2021
- > Baromètre des intentions de recrutements et de mobilité au 3^e trimestre 2021

Kit d'infographies sur demande.

² Prévisions 2021, un redémarrage progressif des recrutements de cadres – Apec, mai 2021

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, conseille les entreprises en leur proposant des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Elle accompagne les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé.e.s. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 1000 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, La Réunion).

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contacts presse

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

Adji Thiam – 01 40 52 22 89 – adji.thiam@apec.fr