

Paris, le 7 juin 2022

Baromètre Apec Pratiques de recrutement des cadres – édition 2022

Sur un marché de l'emploi cadre particulièrement concurrentiel, comment attirer les cadres ?

11 semaines. C'est la durée moyenne de recrutement d'un cadre en 2021. Une durée qui s'est allongée - elle était de 9 semaines en 2020 – et qui peut, selon les secteurs ou les métiers, être encore plus importante. Dans l'informatique par exemple, les délais de recrutement oscillent bien souvent entre 3 et 6 mois.

Ainsi, **trouver et attirer les compétences, surtout sur les métiers les plus recherchés, représente un véritable enjeu pour les entreprises.** Malgré les impacts économiques de la guerre en Ukraine et un climat d'incertitude, **les prévisions de recrutements restent élevées avec 282 000 embauches de cadres attendus en 2022² (+5 % vs 2021).** Dans ce contexte, face aux tensions de recrutement, les entreprises sont ainsi contraintes **d'ajuster leur stratégie de sourcing** (pratiques de recrutement), parfois drastiquement. Elles sont également amenées à adapter **leur critère de recrutement** sans perdre de vue les leviers d'**attractivité qui leur permettent de se différencier auprès des candidates et candidats.**

Pour Gilles Gateau, directeur général de l'Apec : « Face aux tensions de recrutement qui représentent un vrai risque pour le développement économique des entreprises, ces dernières consentent désormais à des adaptations importantes, sur le niveau des salaires proposés voire sur les profils eux-mêmes. Alors que le rapport de force s'est inversé, nous sommes, à l'Apec, entièrement mobilisés pour accompagner les entreprises à faire « ce pas de côté », et les mettre en relation avec des profils qu'elles n'auraient peut-être pas recrutés sans nous. »

Près de 7 entreprises sur 10 privilégient les réseaux sociaux

50 % des entreprises considèrent que leurs recrutements de cadres ont été difficiles en 2021 (+13 points vs 2020), en particulier dans les grandes entreprises (62 % vs 41 % en 2020). Quelle que soit leur taille, elles expliquent ces difficultés par **l'insuffisance de candidatures, un manque de profils disponibles** plus important en région (73 %) qu'en Ile-de-France (62 %) mais aussi par **le décalage entre les candidatures reçues et leurs besoins.**

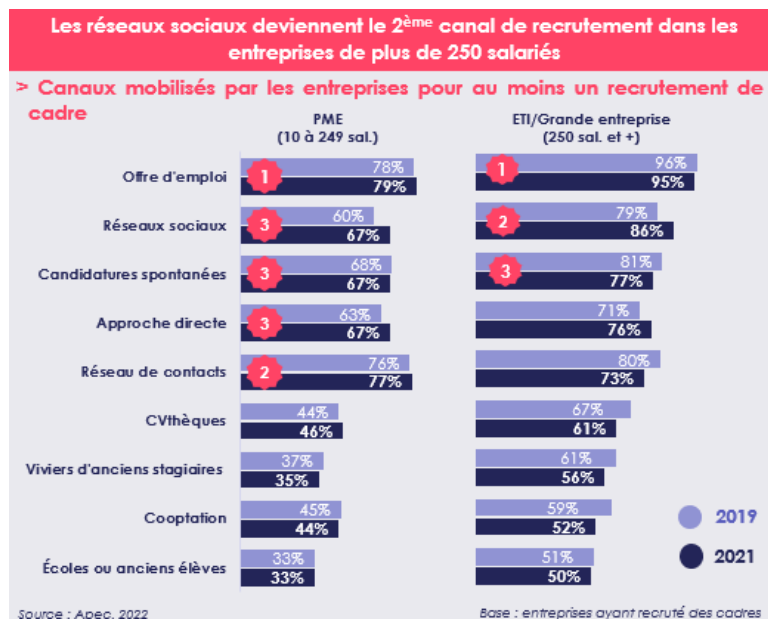
Contacts presse Apec

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

Tiffany Ikia Dimi – 01 40 52 24 73 - tiffany.ikia-dimi@appec.fr

Dans ce contexte, les entreprises deviennent plus proactives et ont tendance à multiplier les canaux pour mener à bien une embauche.

Le **rôle majeur des réseaux sociaux** dans leur stratégie de sourcing est bien intégré. Entre 2008 et 2018, l'usage des réseaux sociaux avait été multiplié par 4, pour atteindre 53 % en 2018 (vs 12 % en 2008) ³. **En 2021, quelle que soit la taille de l'entreprise, 69 % des recruteurs ont utilisé les réseaux sociaux dans au moins un de leur recrutement**, soit un niveau record depuis 2008⁴. Et pour les ETI et grandes entreprises, les réseaux sociaux représentent **le 2^e canal le plus utilisé en 2021** (alors qu'ils n'étaient que le 4^e en 2019).



Afin d'optimiser les chances de trouver des candidats et des candidates : **36 % des entreprises (vs 29 % en 2020) utilisent plus de 5 canaux de recrutements** (dépôt d'offres sur leur site Internet, sur des sites d'emploi dédiés, mobilisation de leur réseau, sollicitations d'écoles ou d'associations d' alumni...). Une stratégie particulièrement prégnante dans les grandes entreprises (42 %) et le secteur de l'ingénierie R&D (53 %) où les difficultés de recrutement sont importantes.

L'offre d'emploi, vitrine de la promesse employeur

Avant la pandémie, la marque employeur était déjà un enjeu majeur pour **64%** des entreprises³. Elles doivent désormais continuer à se différencier et rester attractives à chaque étape du processus d'embauche. **Conçue comme une véritable vitrine, l'offre d'emploi – qui reste le canal n°1 de recrutement** - leur permet de valoriser le poste dès sa publication. **71 %** des entreprises y évoquent l'intérêt des missions et **66 %** la qualité des conditions de travail (télétravail ou jours de RTT par exemple). Ces facteurs figurent en effet dans le top 5 des critères jugés essentiels par les cadres pour rejoindre une entreprise, juste derrière la rémunération⁵.

Contact presse Apec

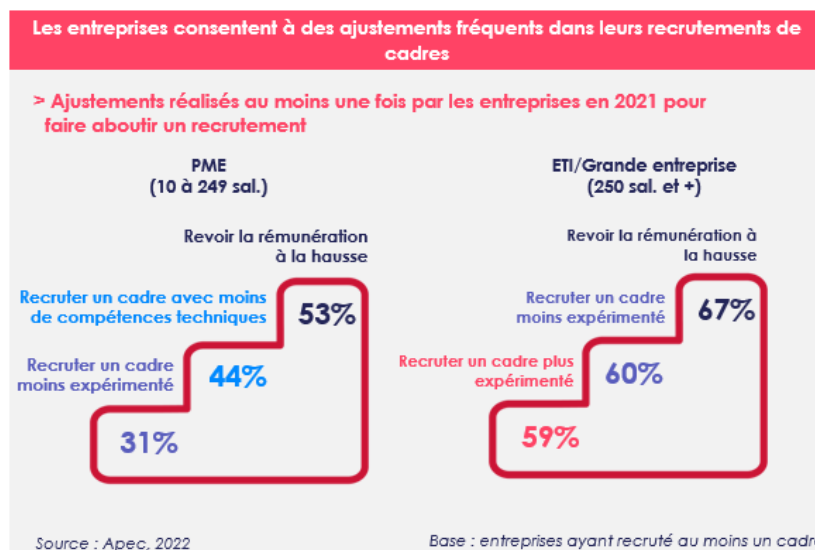
Mendrika Lozat – 06 74 94 76 24 – mendrika.lozat@appec.fr

Tiffany Ikia Dimi – 01 40 52 24 73 - tiffany.ikia-dimi@appec.fr



Les salaires, première variable d'ajustement

Le rapport de force s'est parfois inversé permettant alors un rééquilibrage, **notamment sur le terrain des prétentions salariales**, au profit des cadres. **Pour finaliser leurs recrutements, 53 % des PME ont revu à la hausse les rémunérations proposées aux candidats.** Les autres ajustements portent sur le profil recherché. Ainsi, **47 % des entreprises se sont résolues à recruter un cadre n'ayant pas toutes les compétences techniques requises** et **46 % ont finalement recruté un candidat moins expérimenté** qu'envisagé au départ.



Méthodologie

L'édition 2022 du baromètre des pratiques de recrutement de cadres repose sur une enquête téléphonique réalisée du 14 janvier au 14 février 2022 auprès de 1 150 entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé ayant recruté au moins un cadre au cours de l'année 2021.

Contacts presse Apec

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

Tiffany Ikia Dimi – 01 40 52 24 73 - tiffany.ikia-dimi@appec.fr

Ces entreprises sont issues d'un échantillon plus large dont la représentativité est garantie par le respect de critères de taille salariale, de secteur d'activité et de région, sur la base du répertoire des entreprises et des établissements de l'Insee.

Les entreprises ont été interrogées principalement sur leurs pratiques concernant l'ensemble des recrutements de cadres réalisés (ou pour au moins un de leur recrutement de cadre).

Le terrain téléphonique a été réalisé par l'institut Enov. Pour éviter tout biais, l'identité de l'Apec, en tant que commanditaire de l'étude, n'a été révélée qu'à la fin du questionnaire.

Sources

² Recrutements de cadres 2022, prévisions révisées – avril 2022

³ 10^e édition du baromètre Sourcing cadres Apec 2009-2019

⁴ 12% en 2008 (Enquête Apec, 2009 ; statistique concernant uniquement les entreprises de 50 salariés et plus).

⁵ C'est-à-dire la « chasse » ou l'approche directe de candidats que ce soit sur les réseaux sociaux ou en dehors des réseaux sociaux.

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. Face aux difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. 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.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Contacts presse Apec

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

Tiffany Ikia Dimi – 01 40 52 24 73 - tiffany.ikia-dimi@apec.fr