



Attractivité des entreprises et emplois cadres en Corse

■ En 2020, l'économie corse a été éprouvée par la crise mais son attrait opère toujours

Très fortement tournée vers l'économie touristique, la Corse a été durement touchée par la crise sanitaire et tout un pan de l'activité a été mis en sommeil durant les différents confinements. Pour autant, l'île de Beauté n'a rien perdu de son attrait comme en témoigne l'afflux de touristes lors de la dernière saison estivale. La situation sanitaire s'améliore progressivement et permet d'entrevoir le bout du tunnel même si des incertitudes persistent quant à un retour à la normale à court terme.

■ Les entreprises de la région sont confrontées à des difficultés de recrutement de différentes natures

Les entreprises des aires urbaines ajacciennes et bastiaises sont confrontées à des tensions importantes pour les métiers à forte expertise technique (informatique, ingénierie). Les difficultés sont renforcées par un marché de l'emploi cadre local étroit et un vivier de jeunes diplômés amoindri par le départ d'étudiants corses vers le continent. Enfin, le caractère insulaire et la géographie montagneuse du territoire limitent les mobilités et les déplacements avec des infrastructures de transport qui restent perfectibles.

■ Plusieurs pistes d'action gagneraient à être renforcées pour permettre aux entreprises de se rendre plus attractives

Pour surmonter les difficultés qu'elles rencontrent, les entreprises recruteuses ont principalement recours à trois grandes catégories de leviers :

- Le premier d'entre eux concerne la **professionnalisation de leurs pratiques**. Elle vise à plus de transparence pour *in fine* instaurer un rapport de confiance avec les candidats.
- Le renforcement de **la marque et de la promesse employeur**, deuxième levier, leur permet d'améliorer leur visibilité et leur attractivité auprès des cadres candidats.
- Enfin, les entreprises gagnent à se muer en **ambassadrices de leur territoire** en communiquant sur ses atouts en complémentarité avec les acteurs institutionnels. Une action essentielle pour aider les candidats potentiels à s'y projeter.

Sommaire

SPÉCIFICITÉS ÉCONOMIQUES ET EMPLOIS CADRES

06

Structure de l'emploi cadre

08

Effets de la crise sur l'emploi cadre

DIFFICULTÉS ET ENJEUX DU RECRUTEMENT DE CADRES

12

Difficultés de recrutement propres aux territoires

14

Tensions sur certains métiers recherchés

16

Une attractivité qui ne se dément pas

ENJEUX POUR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES

20

Pistes d'action pour les entreprises

Méthodologie

Les analyses présentées dans ce document se fondent sur un dispositif multirégional qui se décline en 2 volets :

Une approche quantitative reposant sur l'exploitation de données de plusieurs sources : l'Apec (offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr en Corse), Pôle emploi (enquête Besoins en Main d'Œuvre 2021), l'Urssaf (déclarations préalables à l'embauche) et l'Insee (données issues de la déclaration sociale nominative 2018 et données conjoncturelles).

Une phase qualitative lors de laquelle 160 personnes ont été interrogées dans toutes les régions françaises dont 8 en Corse. Ce sont des consultant-e-s de l'Apec et des personnes en charge du recrutement pour leur entreprise qui ont été consultés.



Le mot de l'Apec en région

Anne-Marie Chopinet

Présidente du comité paritaire
régional

Anthony Fumard

Délégué régional



La Corse et notamment son économie touristique ont subi une forte baisse d'activité en 2020. La sortie de la récession en 2021 et le retour progressif à un niveau d'activité d'avant-crise constituent une excellente nouvelle. Dans un avenir proche, le marché de l'emploi cadre régional devrait retrouver un peu plus de fluidité.

Toutefois, malgré cette reprise, nos entreprises continuent d'exprimer des difficultés à recruter et à fidéliser les cadres dont elles ont besoin. Les compétences pour les métiers à forte expertise technique, que ce soit dans l'informatique, l'ingénierie R&D ou dans la sphère industrielle, restent difficiles à trouver, même dans les zones urbaines les plus attractives de notre région. Dans les territoires à moindre densité économique, les difficultés sont encore plus prégnantes.

Le centre Apec situé en Corse agit aux côtés des entreprises pour les aider à faire face à ces difficultés, notamment en les conseillant sur les bonnes pratiques à adopter en matière de recrutement. Mais le diagnostic posé par notre Observatoire de l'emploi cadre doit nous amener à aller plus loin, en particulier sur les sujets de la marque et de la promesse employeur, de la valorisation de nos territoires et de l'intégration des cadres dans les entreprises. 👍

CORSE



01

Spécificités économiques
et emplois cadres

Structure de l'emploi cadre

Un tissu économique tourné vers le tourisme et adossé à des territoires très ruraux

La Corse se caractérise par une dynamique démographique (+1,1 % en moyenne chaque année) nettement supérieure à celle observée au plan national. La progression de la population résidente s'appuie exclusivement sur un solde migratoire positif (+1,2 %). Il compense très largement un solde naturel (différence entre les naissances et les décès) défavorable, traduction du vieillissement de la population insulaire et d'un taux de fécondité parmi les plus bas de l'Hexagone. Ce contexte démographique prévaut dans les deux départements, Haute-Corse et Corse-du-Sud, composant le territoire régional.

Avec un PIB par habitant de près de 28 000 euros (vs 35 000 euros en moyenne en France), la Corse se classe en dernière position des régions métropolitaines. Son économie se singularise par le poids de la sphère pré-sentielle surreprésentée avec des acteurs économiques dans les services, le commerce ou encore la construction, tournés vers la

satisfaction des besoins de la population résidente ou touristique. L'industrie y est très peu présente et ne pèse que 6,5 % de la richesse produite (contre 13,6 % à l'échelle nationale).

Les zones d'emploi de Bastia et d'Ajaccio concentrent la population, les emplois et les grands établissements publics. Hors ces deux agglomérations, la quasi-totalité des communes revêtent un caractère rural. On y trouve, toutefois, des villes de petite taille comme L'Île-Rousse ou Bonifacio, qui font office de véritables centres d'activité et de services notamment en période estivale.

Six des sept zones d'emplois comptabilisées sur l'île de Beauté se caractérisent par une « forte orientation touristique ». Seule la zone de Ghisonaccia, située dans la plaine orientale entre Bastia et Porto-Vecchio, est spécialisée dans l'agriculture et accueille des entreprises de l'industrie agroalimentaire.

Les agglomérations ajaccienne et bastiaise concentrent l'emploi cadre corse

L'emploi cadre de la sphère privée se concentre dans les zones d'emploi d'Ajaccio et de Bastia qui accueillent respectivement 42 % et 34 % des 8 200 cadres en poste dans les entreprises du secteur privé implantées en Corse. La zone de Porto-Vecchio arrive en 3^e position mais loin derrière (9%).

A l'échelle régionale, les services à forte valeur ajoutée (conseil, ingénierie-R&D, informatique) et à fort taux d'encadrement ne représentent que 21 % des cadres en poste soit une proportion en deçà de celle observée à l'échelon national (44%). La

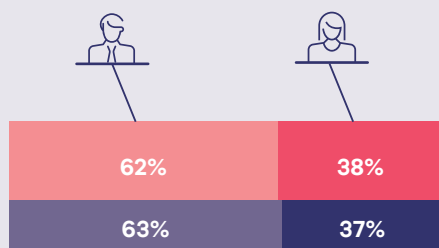
très faible présence de sièges sociaux et de grandes entreprises ne permet pas d'avoir une forte proportion d'emplois cadres dits stratégiques à forte dimension décisionnelle.

En revanche, la surreprésentation des cadres dans les « autres services » (40 % contre 21 % à l'échelon national), qui comprennent notamment les activités d'hôtellerie et de restauration, et celles dans le commerce (19 % contre 13 %) et dans la construction (10 % contre 5 %), illustre les spécificités d'une économie insulaire tournée vers les besoins de sa population et le tourisme.

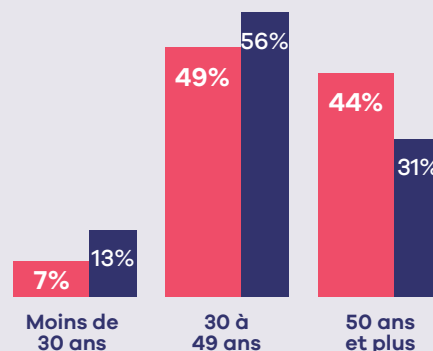
Le profil sociodémographique des cadres corse est proche de la moyenne nationale

Nombre de cadres en Corse : 8 200. Taux d'encadrement : 8 %

Répartition des cadres en emploi par sexe



Répartition des cadres en emploi par âge

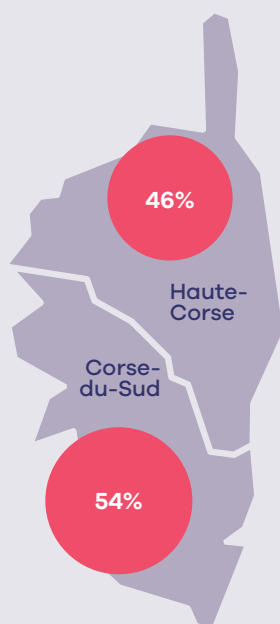


■ Corse ■ France entière

Base : Cadres en emploi
Source : Insee, DSN 2018

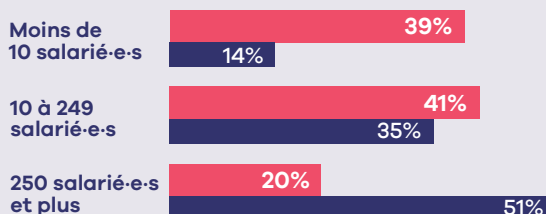
Les cadres de la région travaillent moins souvent qu'en moyenne nationale dans les entreprises de plus de 250 salariés

Répartition des emplois cadres par département

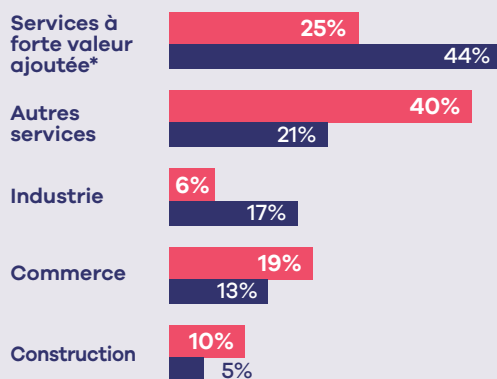


■ Corse ■ France entière

Répartition par taille d'entreprise



Répartition par secteur d'activité



*Activités juridiques et comptables, banque et assurances, conseil en gestion des entreprises, activités informatiques, communication et médias, ingénierie R&D

Base : Cadres en emploi
Source : Insee, DSN 2018

Effets de la crise sur l'emploi cadre

Une économie corse durement éprouvée par la crise

La crise sanitaire qui s'est muée en récession économique d'ampleur n'a pas épargné le territoire corse en 2020. Son économie à forte vocation touristique a été durement affectée par les mesures de restrictions sanitaires. La Corse figure ainsi parmi les territoires hexagonaux ayant subi les plus fortes baisses d'activité. Le décrochage a été particulièrement prégnant dans les activités de restauration et d'hébergement frappées par des fermetures administratives. En 2020, les chiffres d'affaires réalisés dans l'hébergement et la restauration ont ainsi chuté respectivement de 38 % et 34 %¹. Les transports maritime et aérien ont été également durement impactés. Cela a été aussi le cas de toutes les activités de la construction, autre pilier de l'économie insulaire : - 15,6 % dans le gros-œuvre et - 16,4% dans le second œuvre.

Pour autant, l'emploi salarié privé insulaire a été relativement épargné et cet épisode récessif intense ne s'est pas accompa-

gné de destructions d'emplois. En effet, les entreprises ont été protégées par l'intervention massive de la puissance publique (prêts garantis par l'Etat, aides sectorielles, mesures de chômage partiel) qui a permis de limiter les défaillances et les licenciements massifs. Ainsi en Corse, à la fin de l'année 2020, l'emploi salarié de la sphère privée avait retrouvé son niveau d'avant-crise. Des nuances sectorielles sont toutefois à noter. En effet, la construction a vite remonté la pente au 1^{er} trimestre 2021 (+ 3,5 %) et demeure la clé de voûte de la légère progression de l'emploi salarié marchand insulaire. Dans le tertiaire marchand, en revanche, la situation est plus contrastée : si le commerce a retrouvé des couleurs (+ 0,6 %), les services aux ménages (- 0,7%), les transports (- 0,3%) et les services immobiliers (-0,9%) affichent des effectifs salariés en baisse. Quant à l'emploi industriel (près de 7 000 emplois), il s'est contracté (- 1%) sous l'effet de la chute de tension dans l'agroalimentaire corse.

Une économie résiliente et une reprise sous contrainte

Le reflux de la pandémie et la levée des restrictions sanitaires, au début de l'été 2021, laissent augurer un rebond économique assez conséquent. Sur le plan national, la Banque de France² tablait sur une croissance pouvant avoisiner les + 6 % en 2021. Les dernières enquêtes de conjoncture de l'Insee ne remettent pas en cause cette prévision.

L'économie corse devrait tirer profit de cette embellie, et ce, dès 2021. La saison touristique estivale 2021 semble s'être bien déroulée comme en témoigne la hausse du nombre de passagers transportés par les compagnies aériennes et maritimes en juillet (1,4 million soit +33 % sur un an) selon les Chambres de commerce et d'industries de Haute-Corse et de Corse-du-Sud. Cela reste, toutefois, inférieur au bilan de juillet 2019 (- 1,3%).

L'activité en août devrait se situer sur la même tendance et les hypothèques qui pesaient sur l'après-saison et le mois de septembre se sont estompées avec le reflux de la pandémie.

Enfin, les déclarations préalables à l'embauche pour le 2^e trimestre 2021 (+85 % par rapport au T2 2020) sont la traduction de cette bonne orientation et d'un retour au niveau d'avant-crise qui se profile et qui concerne l'ensemble des secteurs exceptés certains services. La prudence reste toutefois de mise avec une reprise qui s'annonce sous contrainte et toujours tributaire de la situation sanitaire.

¹ Insee Conjoncture Corse, Juillet 2021

² Banque de France : Projections macroéconomiques, juin 2021

L'emploi salarié privé en Corse retrouve des couleurs

Évolution de l'emploi salarié

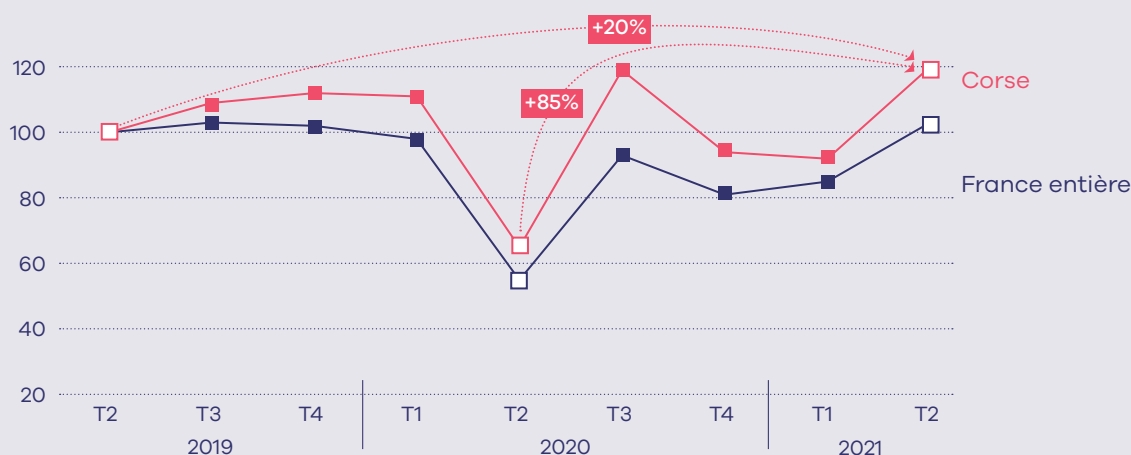
Indice base 100 au T4 2010



Sources : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoiss-Urssaf, Dares, Insee.

Nombre de déclarations préalables à l'embauche, par trimestre

Indice base 100 au T2 2019



Note de lecture : En Corse, les embauches ont augmenté de 85 % entre le T2 2020 et le T2 2021, et de 20 % entre le T2 2019 et le T2 2021

Nombre de déclarations préalables à l'embauche, par secteur

	Évolution 2020-2021 (S1)	Évolution 2019-2021 (S1)
Industrie	+ 58%	+ 36%
Commerce	+ 30%	+ 15%
Construction	+ 21%	+ 9%
Services à forte valeur ajoutée*	+ 27%	+ 16%
Autres services	+ 7%	- 14%
Ensemble	+ 21%	+ 3%

*Activités juridiques et comptables, banque et assurances, conseil en gestion des entreprises, activités informatiques, communication et médias, ingénierie R&D

Base : Embauches en CDI dans le secteur concurrentiel hors agriculture (cadres et non-cadres)

Source : Urssaf

CORSE



02

Attractivité des entreprises :
difficultés et enjeux du
recrutement de cadres

Difficultés de recrutement propres aux territoires

La crise économique a entamé la fluidité du marché de l'emploi cadre comme en témoigne la contraction du nombre de recrutements de cadres en France. Cette baisse s'est accompagnée « mécaniquement » d'une réduction des difficultés de recrutement. Pour autant, la proportion des entreprises connaissant des difficultés reste élevée (37 % des entreprises ayant recruté un cadre au plan national) avec des acteurs économiques confrontés à des difficultés structurelles d'origines diverses.

Un marché de l'emploi cadre étroit et un manque de compétences disponibles au niveau local

L'attractivité touristique de la Corse n'est plus à démontrer et sous-tend un grand pan de son activité économique. Pour autant, cette forte spécialisation ne favorise pas le développement du marché de l'emploi cadre. La nature du tissu économique insulaire tournée vers des activités présentes à faible taux d'encadrement, la faible présence de services à forte valeur ajoutée (informatiques, ingénierie et R&D, conseils), de sièges sociaux ou encore un tissu industriel peu dense limitent singulièrement la dimension du marché de l'emploi cadre corse qui demeure étroit.

Dans ce contexte, les entreprises régionales recherchant des compétences cadres éprouvent des difficultés prégnantes pour les trouver localement. D'autant que dans ce territoire insulaire « où tout le monde se connaît », les acteurs économiques rechignent à recruter des cadres en poste appartenant à des entreprises corses, même concurrentes. Cette pratique RH tacite semble ancrée dans les mentalités. Une des solutions évoquées lors des interviews serait de puiser dans le

vivier de jeunes diplômé-e-s issus de l'université de Corte mais celle-ci s'avère inadaptée lorsque les entreprises recherchent un cadre expérimenté. Elle est également limitée par une offre de formation initiale proposant peu d'opportunités d'accès à des diplômes d'ingénieurs ou préparant à des métiers spécialisés ou émergents. L'autre alternative est d'embaucher des cadres en provenance du « continent » qui souhaitent s'installer en Corse. Les entreprises interrogées y ont recours mais leurs propos sont empreints d'une certaine prudence. En effet, l'intégration de cadres continentaux et le cas échéant de leur famille au microcosme corse ne va de soi, notamment pour ceux qui n'y ont pas d'attaches familiales. En outre, l'emploi du conjoint est une problématique centrale et constitue un frein important. La faible densité du tissu économique, même dans les aires urbaines bastiaises et ajacciennes, n'offre pas beaucoup de possibilités. Et, face à ces difficultés d'adaptation aux particularismes de la Corse, beaucoup renoncent au bout de quelques mois.

Un territoire enclavé et de faibles interactions entre les zones d'emploi

L'insularité et la géographie montagneuse de la Corse ne sont pas anodines et compliquent les déplacements, notamment entre les deux principaux bassins d'emploi (Bastia et Ajaccio). Les temps de transport sont ainsi démultipliés et rendent complexes les échanges intra-insulaires. En effet, les infrastructures de transport perfectibles et les transports en commun y sont encore trop

faiblement développés. Et les 3 heures pour rallier Ajaccio et Bastia sont dissuasives pour un cadre qui souhaite travailler dans l'une des deux villes et résider dans l'autre, et inversement. La mobilité géographique infrarégionale est ainsi limitée ce qui complique un peu plus la tâche des entreprises insulaires en quête de compétences cadres.

Les entreprises de la région connaissent des difficultés de recrutement, même celles implantées dans les territoires attractifs

Extraits d'entretiens menés auprès de différents RH et consultant·e·s Apec de la région.

☝☝
Que les gens soient plutôt de Bastia ou d'Ajaccio, c'est la même chose, il y a un fort sentiment d'attachement au bassin d'origine. Et puis après, vous avez surtout une absence de transports publics et un réseau routier qui fait que si vous êtes Ajaccien et que vous voulez venir travailler à Bastia, ou inversement, c'est compliqué. [...] à l'instar d'une personne qui n'a pas de permis de conduire, effectivement, sur la région Corse, c'est un handicap. ☝☝

PME des services numériques, Ajaccio

☝☝
Pour les transports c'est similaire sur toute la Corse : 50 km en Corse ça frôle les 45 minutes. Du coup, le Bastiais, s'il a une opportunité à Ajaccio, il risque de ne pas franchir le cap de déménager. C'est parfois compliqué. ☝☝

Consultant Apec

☝☝
Il y a une vraie inquiétude des entreprises lorsqu'elles voient un profil d'un autre territoire. Est-ce que la personne va rester durablement, etc. Il y a toujours cette petite angoisse. On va engager des financements pour le former et au final, s'il s'en va c'est perdu. ☝☝

PME des services aux entreprises, Ghisonaccia – Aléria

Tensions sur certains métiers recherchés

Des difficultés prégnantes pour recruter des cadres à forte expertise technique

Les entreprises sont confrontées à des tensions importantes sur les métiers à forte expertise technique, un phénomène récurrent dans de nombreux territoires. En lien avec les spécificités sectorielles insulaires, les profils d'ingénieurs spécialisés dans le bâtiment sont particulièrement recherchés. Pour ce type de poste, les tensions concernent aussi bien les candidats expérimentés que ceux fraîchement diplômés.

« Ce qui est difficile, c'est en ce moment, je trouve. Par exemple : là, ça fait six mois qu'on recherche un ingénieur. Même sorti d'école, sans expérience, on ne parvient pas à avoir un seul CV d'une personne qui conviendrait. On voit actuellement des gens qui viennent de tous secteurs, sans compétences techniques. Et habituellement, ce qui nous freinait, c'était le manque d'expérience des gens qui répondaient à nos appels à candidatures. Sauf que maintenant, on n'a même plus ça. »

PME du secteur de l'ingénierie travaux publics, Ajaccio

Les entreprises de la sphère informatique ne sont pas mieux loties, bien au contraire. Elles connaissent également des difficultés exacerbées par une transformation numérique à l'œuvre dans beaucoup de secteurs et qui nécessitent d'importants besoins en compétences difficiles à satisfaire. Les tensions concernent plus particulièrement les développeurs informatiques très prisés.

« Après, les développeurs : c'est ce qu'on peine le plus à trouver. [...] Et c'est quand même assez perturbant parce que, maintenant, avec tout cet engouement et toute cette démocratisation du numérique, on se demande comment c'est possible d'avoir autant de mal à trouver des jeunes diplômés. »

PME des services numériques, Ajaccio

Les tensions ne se limitent pas aux métiers à forte expertise technique. Dans les fonctions support (expertise comptable, gestionnaire de paie, référent développement social...), les entreprises interrogées peinent également à recruter les cadres dont elles ont besoin. Les collaborateurs maîtrisant plusieurs compétences (managériales et techniques) sont également très difficiles à trouver localement.

« Je vais vous citer un exemple qui est très marquant dans des cabinets d'expertise comptable, où qu'ils se situent, qu'ils soient à Bastia, à Ajaccio, à Porto-Vecchio, par exemple le profil de gestionnaire social et paie avec expérience, si vous arrivez à en trouver un sur la région Corse, vous pouvez m'appeler de suite, en l'occurrence. »

PME des services aux entreprises, Ghisonaccia – Aléria

Des difficultés amplifiées par le manque de motivation de certains candidats

Les acteurs économiques rencontrés avouent être déstabilisés par la recrudescence de candidat·e·s en manque de motivation. Si ces derniers se sont engagés dans le processus de recrutement, ils ne manifestent pas un grand intérêt pour le poste proposé lors des entretiens qu'ils n'ont visiblement pas préparés. Les recruteurs

soulignent des attitudes « assez passives ». Ces candidats ne semblent pas enclins à valoriser leurs capacités, ni à exposer leurs motivations. Désarmées face à ces comportements, les entreprises hésitent à poursuivre le recrutement même si le candidat semble avoir le profil idoine.

Les métiers de l'immobilier sont les plus recherchés en 2021 en Corse

Top 3 des métiers cadres les plus recherchés

1 Cadres de l'immobilier

2 Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production

3 Cadres de l'hôtellerie et de la restauration

Base : Hors métiers de la santé et de l'enseignement
Source : Pôle emploi, enquête BMO, 2021

Beaucoup de cadres corses sont en poste dans des activités de services à faible taux d'encadrement

Nombre de cadres en emploi et part parmi les salariés, par secteur

	Nombre de cadres	Part des cadres parmi les salariés
Autres services*	1 810	8 %
Commerce, distribution	1 540	7 %
Transport, logistique, tourisme	1 190	4 %
Communication, médias, conseil aux entreprises, activités juridiques et comptables	1 150	22 %
Banque, assurance, immobilier	920	23 %
Construction, BTP	775	6 %
Activités informatiques, télécommunications, ingénierie, R&D	375	27 %
Autres industries	205	8 %
Agroalimentaire	130	4 %
Industrie mécanique, métallurgie, automobile	65	10 %
Équipements électriques et électroniques	25	17 %
Industries chimiques	15	3 %

*Activités associatives, formation, santé-action sociale, services divers aux entreprises
Base : Cadres en emploi
Source : Insee, DSN 2018

Extraits d'offres d'emploi pour des métiers en tension

> Conseiller immobilier H/F Immobilier – Haute-Corse – salaire à négocié

Descriptif du poste : Être conseiller en immobilier dans une de nos agences, c'est aider le particulier à louer, acheter ou vendre un bien immobilier. Pour cela, vous l'accompagnez tout au long de son projet et constituez un véritable intermédiaire, aussi bien entre les vendeurs et leurs acquéreurs que les propriétaires et leurs locataires. Au sein de l'agence ou à l'extérieur, votre temps de travail est ainsi ponctué de plusieurs missions, telles que la prospection, l'estimation de biens, les visites, les négociations, etc. **Profil recherché :** Véritable commercial dans l'âme, vous disposez d'une formation académique allant du BEP à Bac +3. Volontaire, sérieux et motivé, vous aimez les défis. De plus, vous êtes reconnu pour votre sens du contact client et votre capacité d'écoute, et surtout vous souhaitez construire une véritable carrière. Vous aimez le travail en équipe. Nous acceptons les conseillers confirmés, mais aussi les débutants en immobilier, et nous assurons une formation complète à nos méthodes et à nos outils.

> Ingénieur d'études H/F Ingénierie BTP Industrie – Corse-du-Sud –45 à 60 k€

Descriptif du poste : Rejoignez un groupe familial, spécialisé dans le négoce ainsi que la construction en bois, en développement qui s'inscrit dans une logique d'investissement et de croissance. Leader du marché en Corse, notre client recherche son futur ingénieur bois afin de l'accompagner dans son développement. **Missions :** Réalisation d'études d'avant-projet (études de structures et de conceptions), clients privés ou/et publics. Chiffrage des avant-projets industriels et négociation des AO. Réalisation des plans de fabrication, plans de montage. Gestion de la phase d'exécution (visites de chantier...). **Profil recherché :** Issu d'une formation d'école d'ingénieurs en BTP avec une spécialisation bois, vous vous justifiez d'une expérience réussie d'au minimum 7 ans au sein d'un bureau d'études. Votre expertise en structures bois est indispensable pour votre accomplissement sur ce poste. Votre goût pour le travail en équipe et votre vision globale des différents corps de métier du bâtiment sont des atouts essentiels dans vos missions d'ingénieur bois. Vous avez un bon relationnel, l'envie d'apprendre et de travailler avec une équipe compétente et responsable sur un marché dynamique.

Une attractivité qui ne se dément pas

Un territoire insulaire attractif pour les actifs...

La faible densité du tissu économique essentiellement polarisé sur les zones d'emploi de Bastia et d'Ajaccio n'empêche pas le territoire insulaire d'être attractif. En effet, la Corse se caractérise par un solde migratoire très favorable (plus de 7 000 arrivées pour moins de 5 000 départs) qui conditionne la progression démographique insulaire. Si la région attire de nombreux retraités (dont plus d'un quart de natifs), les actifs ne sont pas insensibles aux attraits de la Corse. Lors du dernier recensement, on dénombrait 3 350 actifs nouvellement arrivés (dont une très large majorité en emploi) contre 2 440 actifs quittant le territoire corse. En lien avec les spécificités sectorielles insulaires et des activités tournées vers les besoins de la population, les actifs en emploi nouvellement arrivés se concentrent très largement sur deux secteurs : l'administration, la santé et l'action sociale et un ensemble constitué du commerce, des transports et des services divers dont l'hébergement et la restauration.

Les cadres et les professions intellectuelles supérieures en emploi enregistrent un solde migratoire très légèrement défavorable avec 490 entrées. Dans le même temps, 540 cadres ont fait le chemin inverse et ont quitté la Corse. C'est cette « perte de substance » qui inquiète les entreprises interrogées avec des cadres et leur famille n'hésitant pas à tenter « l'aventure corse » mais qui peuvent déchanter au bout de quelques saisons.

« C'est une problématique à prendre en compte. C'est-à-dire que moi, systématiquement, si j'ai un candidat du continent, je lui dis qu'on n'est pas cen-

sés aller sur ces questions-là, mais je lui explique pourquoi. Je lui pose une question pour savoir : est-ce qu'il est marié, est-ce qu'il a un conjoint ou une conjointe, et s'il a des enfants, parce que son choix implique aussi sa famille. Et je prends un exemple, je vais être très terre à terre, mais quelqu'un qui vient pour travailler dans une structure ici, sa compagne ou son compagnon qui a un poste et démissionne, effectivement, il va venir en Corse, il n'a pas d'activité, ils ne connaissent pas le bassin d'emploi, souvent, c'est ça. Ils ont une représentation : « Je suis venu une semaine en vacances d'été. » »

PME des services aux entreprises, Ghisonaccia – Aléria

Toutefois pour de nombreux cadres et plus globalement pour l'ensemble des personnes nouvellement arrivées, le cadre de vie exceptionnel caractérisant la Corse est, d'une part, un facteur d'attractivité central, d'autre part, ce cadre de vie les incite à vouloir y rester. Ainsi selon l'Insee, « la Corse est un territoire que l'on quitte peu » et fait partie des régions à faible taux de départ.

« Notre directeur technique est arrivé seul en Corse malgré des attaches familiales sur le continent. Très vite la question s'est posée, pour lui, de repartir vivre sur le continent. Mais il est tombé amoureux de la Corse et a finalement décidé de rester sur l'île. »

PME du secteur de l'ingénierie travaux publics, Ajaccio

...mais moins pour les étudiants

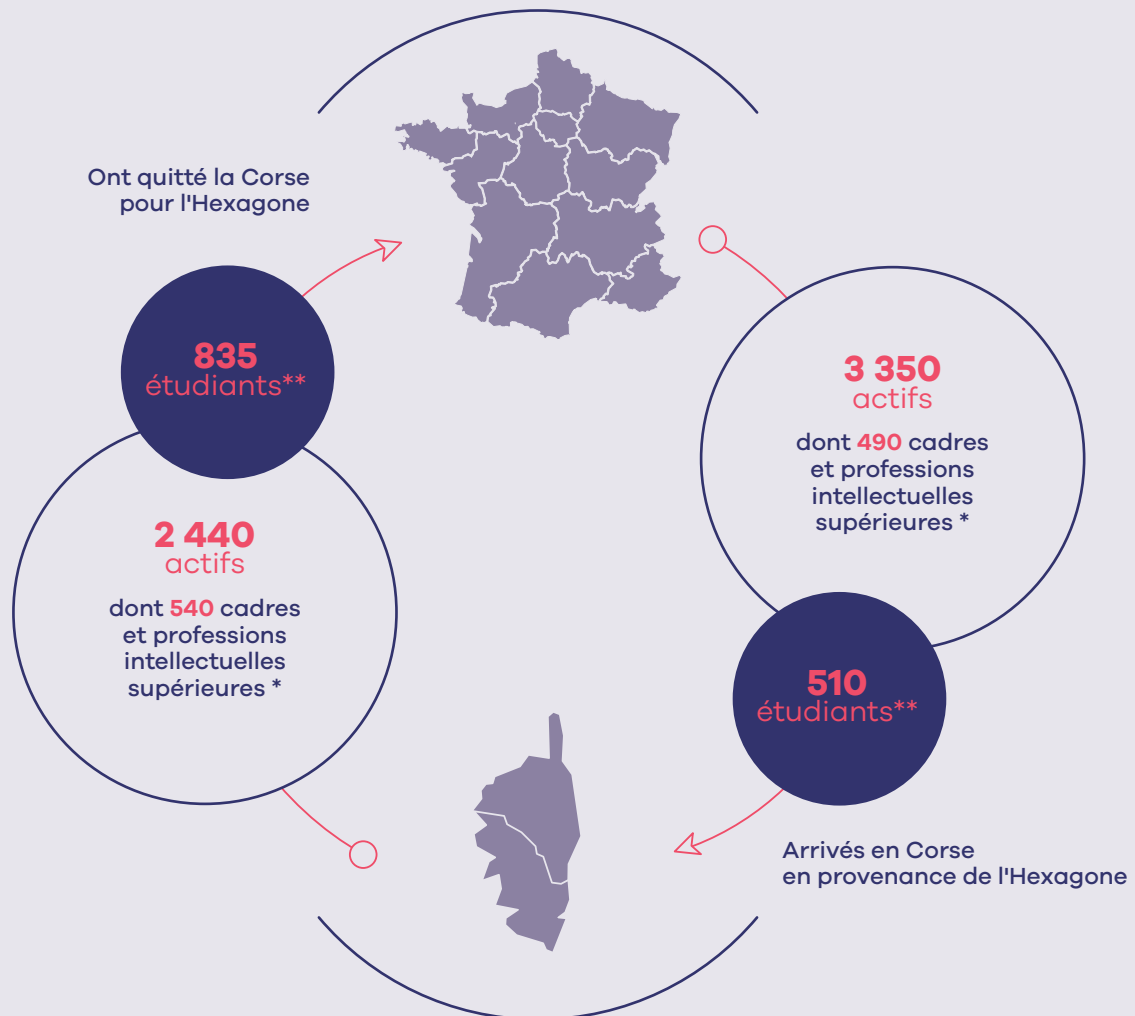
En revanche, certains étudiants sont dans l'obligation de quitter la Corse pour pouvoir poursuivre leurs études et accéder à des formations qui ne sont pas dispensées sur l'île. Ils constituent la seule catégorie de population à enregistrer un solde migratoire négatif. Ainsi, 835 étudiants ont, lors du dernier recensement, quitté la Corse alors que dans le même temps 510 y sont entrés.

Les difficultés que nous pouvons rencontrer, l'Université de Corse n'a pas autant de filières, de formations que les universités du continent. Donc c'est compliqué d'avoir des candidats qui sont formés et qui restent sur le territoire. »

Consultant Apec

Les flux d'étudiants et d'actifs avec l'Hexagone sont importants dans les deux sens

Flux migratoires sur un an



* Secteurs privé et publics confondus

** Étudiants et élèves âgés de 15 ans et plus

Source : Insee, Rp 2018, traitements Apec

CORSE



03

Enjeux pour l'attractivité
des entreprises

Pistes d'action pour les entreprises

Plusieurs pistes d'action peuvent être identifiées pour optimiser l'attractivité des entreprises implantées en Corse et surmonter les difficultés qu'elles rencontrent pour recruter des cadres. En particulier, trois grands registres permettent de regrouper les bonnes pratiques rencontrées sur le terrain, pour alimenter la réflexion et l'action.

Professionnalisation des pratiques de recrutement et d'intégration

Dans un contexte insulaire particulier avec un marché de l'emploi cadre restreint, la multiplication des canaux de sourcing revêt un enjeu important. La publication d'une offre d'emploi, l'examen de candidatures spontanées et la présence sur les réseaux sociaux sont nécessaires mais pas suffisants. Certaines entreprises l'ont bien compris et ont à cœur de développer des partenariats avec l'ensemble des organismes de formation universitaire corses mais également avec ceux situés sur le continent. Le recours à l'alternance est aussi un levier à actionner permettant de jauger le potentiel d'un futur cadre et de le coopter dès la fin de ses études. L'accueil de stagiaires est également un bon moyen pour repérer et intégrer de futurs collaborateurs. Certains acteurs économiques n'hésitent pas à nouer des contacts récurrents avec les associations corses présentes en nombre sur le continent et qui constituent un bon vecteur pour repérer les cadres candidats désireux de revenir en Corse.

« On se retrouve parfois, même en étant 24 en tout, avec 3 ou 4 stagiaires, à des

périodes de l'année. Mais, peut-être qu'on va finir par recruter 1 personne au bout de 2 ans. Donc ça, ça nous permet d'avoir aussi une petite visibilité. Ensuite, on se fait connaître dans les écoles d'ingénieurs en s'y déplaçant, en faisant des présentations, voire en demandant à nos collaborateurs de diffuser les offres d'emploi dans leurs réseaux personnels. »

PME d'ingénierie de travaux publics, Ajaccio

« On a développé des partenariats avec l'ensemble des associations corses qui se trouvent sur le continent. C'est-à-dire à Paris, à Marseille, à Aix, à Bordeaux. Et à chaque fois qu'on a une offre, on l'envoie parce qu'on essaie de favoriser un retour des "Corses de la diaspora" qui travaillent sur le continent, mais qui auraient envie de revenir. Donc on s'appuie aussi sur ce réseau-là... »

PME des services aux entreprises, Ghisonaccia – Aléria

Renforcement de la marque et de la promesse employeur

Pour se démarquer et se faire connaître, les entreprises devraient davantage investir sur leur marque employeur, et tout particulièrement lorsqu'elles sont de petite taille. Comme le font déjà certaines entreprises, il peut s'agir de ce qui fonde leur ADN et leurs valeurs. De manière globale, des actions sont parfois menées pour valoriser la qualité de vie au travail ou les avancées en matière d'égalité femmes - hommes. Elles pourraient être déployées plus largement au même titre que les autres, selon la capacité des entreprises.

« En général, on communique sur le dynamisme et la croissance de l'entreprise, la qualité de vie au travail, l'environnement de travail et les perspectives d'évolution aussi. [...] La qualité de vie au travail, parce lorsqu'on travaille dans une tel environnement ! Je tiens à le préciser. Ce n'est pas négligeable. [...] Mais si on axe quand même pas mal là-dessus, il y a aussi la croissance de l'entreprise. »

PME des services numériques, Ajaccio

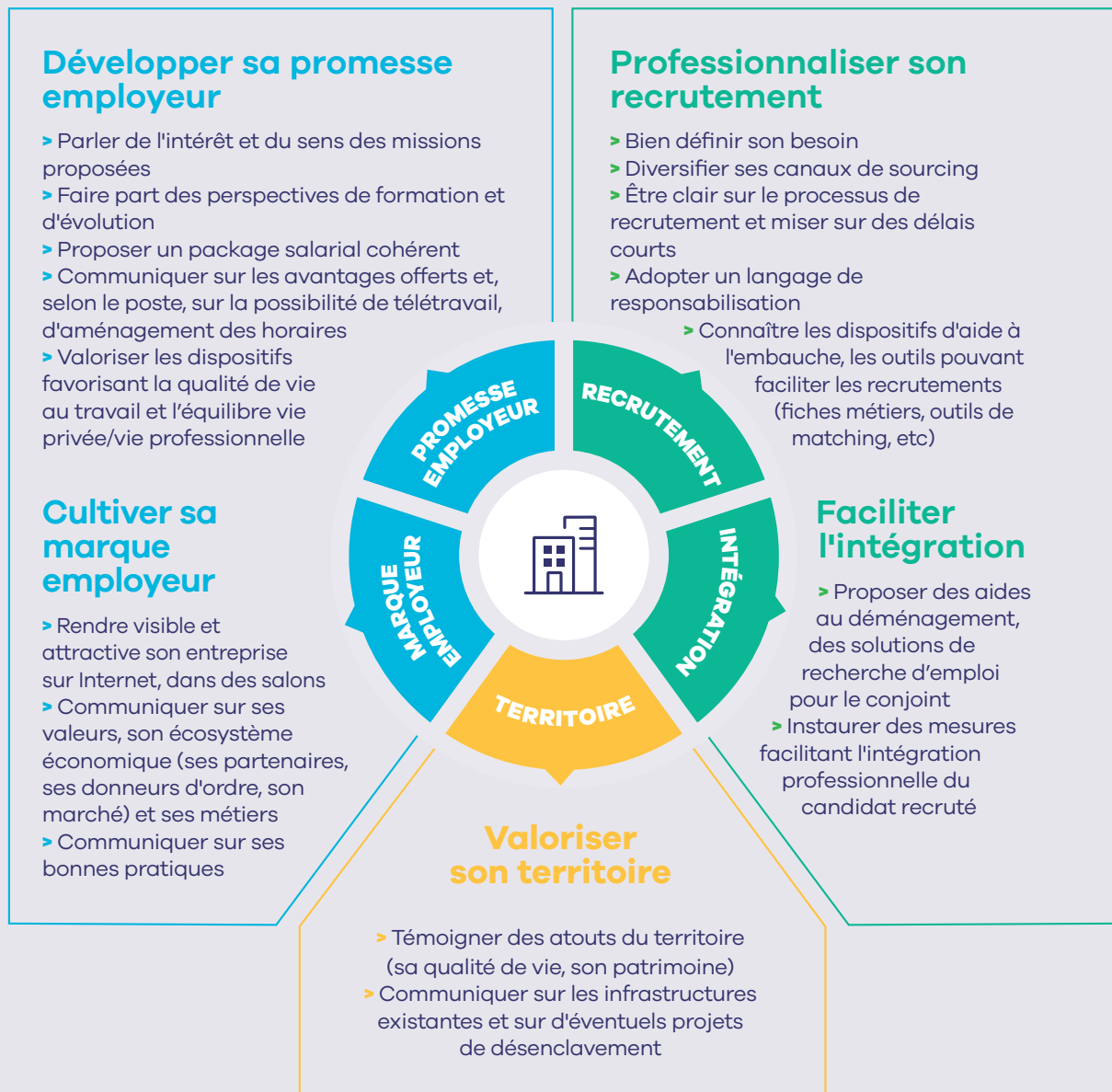
Valorisation des territoires

L'entreprise devrait également agir en véritable ambassadrice de son territoire. Au-delà du poste et des conditions d'emploi proposés, elle peut mettre en exergue les atouts locaux, de concert avec les acteurs institutionnels. En effet, ceux-ci jouent un rôle central via la mise en place de dispositifs concrets à destination des cadres arrivants : faciliter l'accès au logement, proposer des aides au déplacement, faciliter la recherche d'emploi du conjoint...

« Certaines entreprises vont parler de l'environnement interne, mission, locaux, etc. Mais elles ne parlent pas suffisamment de ce qu'on peut faire en Corse les week-end... Elles sont centrées sur elles-mêmes et pourraient davantage mettre en valeur l'attractivité du territoire. »

Consultant Apec

5 leviers pour optimiser son attractivité



L'Apec en Corse



Les consultants et les consultantes de l'Apec en Corse conseillent et accompagnent les jeunes diplômé.e.s et les cadres tout au long de leur parcours professionnel. Leur rôle est aussi d'aider les TPE-PME à recruter les compétences cadres nécessaires à leur développement, en s'appuyant sur leur connaissance des réalités des bassins d'emploi et sur les analyses régionales de l'observatoire de l'emploi des cadres de l'Apec.

Cet accompagnement se traduit par des actions concrètes pour des recrutements plus rapides et plus durables : des conseils pour valoriser leurs atouts et optimiser la rédaction et la diffusion d'offres d'emploi sur [apec.fr](https://www.apec.fr) et l'accès à la Candidapec, riche de plus de 300 000 profils cadres, une aide au sourcing et à la présélection de candidats et de candidates et des événements innovants.

Par son engagement, l'Apec contribue au dynamisme économique de l'ensemble du territoire.

Repères bibliographiques

Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internalisation (SRDEII),

mars 2017

Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (SRESRI)

Octobre 2017

Banque de France

> Tendances régionales, Corse – sur la conjoncture économique (mensuel).

Caisse nationale du réseau des Urssaf

> Publications sur le marché de l'emploi en Corse (pluriannuel).

Carif - Oref : Corsica Orientaciones

> Le service public territorial de l'orientation de Corse propose des **Fiches métiers** avec mention des projets de recrutement sur l'île (basés sur les prévisions du BMO de Pôle emploi).

Agence de développement économique de Corse

> Propose une **note de conjoncture** trimestrielle.

Insee

> Dossier complet région de Corse – Chiffres-clés, août 2021.

> **Tableau de bord de la conjoncture** – Chiffres-clés, août 2021.

> **Bilan économique 2020** – Corse. Insee, Conjoncture Corse, n° 34, juillet 2021.

> **Un début d'année encore difficile mais l'emploi reste préservé** – 1^{er} trimestre 2021, Insee, Conjoncture Corse, n° 35, juillet 2021.

> **Pauvreté et impacts de la crise Covid dans les intercommunalités de Corse** Insee Dossier Corse, n° 16, mai 2021.

> **L'essentiel sur... la Corse** – Chiffres-Clés, avril 2021.

> **Le rural en Corse : l'essentiel du territoire mais un habitant sur deux.** Insee, Analyses Corse, n° 33, avril 2021.

> **Les PME se renforcent grâce à la croissance des microentreprises.** Insee, Analyses Corse, n° 31, février 2021.

> **Des jeunes plus diplômés mais moins insérés dans la vie professionnelle.** Insee, Flash Corse, n° 55, novembre 2020.

> **En Corse, 86% de la population vit dans l'aire d'attraction d'une ville.** Insee, Flash Corse, n° 54, octobre 2020.

> **Zones d'emploi 2020 en Corse : 7 espaces marqués par leur spécialisation économique.** Insee, Flash Corse, n° 53, septembre 2020.

Pôle emploi

> L'enquête **Besoins en Main d'œuvre (BMO)** – Corse, mai 2021

Apec

> **Prévisions Apec 2021 : Un redémarrage progressif des recrutements de cadres,** mai 2021.

L'observatoire de l'emploi cadre



RECRUTEMENT
PRÉVISIONS
& PROCESSUS



TRAJECTOIRES
PARCOURS
& INÉGALITÉS



COMPÉTENCES
MÉTIERS
& SOCIÉTÉ

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences.

Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- > Analyser les besoins, les difficultés et les processus de **recrutement** des cadres ;
- > Comprendre les trajectoires des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- > Révéler les évolutions des métiers et des **compétences** des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION « RECRUTEMENT : PRÉVISIONS ET PROCESSUS »

- > Recrutements de cadres en ressources humaines, Bilan 2020, août 2021
- > Pratiques de recrutements des cadres 2021, juillet 2021
- > Baromètre trimestriel des intentions de recrutement et de mobilité des cadres, juillet 2021
- > Prévisions Apec 2021, mai 2021



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études



Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec sur Twitter : [@Apec_Etudes](https://twitter.com/Apec_Etudes)

ISSN 2681-2819 (COLLECTION RECRUTEMENT) ISBN 978-2-7336-1264-4

Novembre 2021

Cette étude a été réalisée par la direction Données et Études (DDE) de l'Apec.

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron

Equipe projet : Caroline Legrand, Sylvie Tartesse, Christophe Lenzi, Erwan Audren, Marion Petit, Camille Levy, Florence Kremer, Valentine Henrard, Sahondra Legrand, Cendrine Mouline, Abd El Khadr Hamza

Veille documentaire : Carole Rogel

Maquette : Artlequin.fr - Ludovic Bouliol

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212

Service gratuits + prix d'un appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H (France métropolitaine)

*prix d'un appel local

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une oeuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CG C, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituera une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).