



Baromètre 2022 de l'insertion des jeunes diplômé.e.s

Une nette amélioration, sans avoir retrouvé la situation d'avant-crise

- **Le taux d'emploi des jeunes diplômé.e.s ne retrouve pas totalement son niveau d'avant-crise**
 - 82 % des jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus de la promotion 2020 étaient en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme, soit un niveau proche du niveau d'avant crise (85 %).
 - Ce rattrapage ne concerne pas toutes les disciplines de formation. Dans les lettres, langues et arts, le taux d'emploi, à 67 %, est en amélioration par rapport à l'an passé, mais reste 20 points en deçà du niveau d'avant crise.
- **Une qualité d'insertion en demi-teinte par rapport à l'avant-crise**
 - L'accès à un emploi stable est en progression mais les rémunérations baissent.
 - 1 jeune diplômé.e sur 4 occupe un emploi ne correspondant pas à ses attentes ou ses qualifications, soit un niveau supérieur à l'avant-crise.
- **L'alternance devient une voie d'accès importante à l'emploi**
 - 89 % des jeunes diplômé.e.s ayant suivi leurs études en alternance sont en emploi, contre 78 % des non-alternant.e.s.
 - Les ex-alternant.e.s bénéficient globalement d'une meilleure insertion et de meilleures conditions d'emploi que les diplômé.e.s issu.e.s de voies plus classiques.
- **Pour les jeunes diplômé.e.s, le statut de cadre garde son sens**
 - La part de cadres parmi les jeunes en poste reste stable (près de 6 sur 10), et ne semble pas affectée par les évolutions de la conjoncture.
 - 6 jeunes diplômé.e.s sur 10 considèrent le statut de cadre comme important pour eux.

Sommaire

04

UN ACCÈS À L'EMPLOI QUI N'A PAS ENCORE RETROUVÉ SON NIVEAU D'AVANT-CRISE DANS TOUTES LES DISCIPLINES DE FORMATION

06

UNE QUALITÉ D'INSERTION EN DEMI-TEINTE PAR RAPPORT À L'AVANT-CRISE

08

L'ALTERNANCE DEVIENT UNE VOIE D'ACCÈS IMPORTANTE À L'EMPLOI POUR LES JEUNES DIPLOMÉ.E.S

10

POUR LES JEUNES DIPLOMÉ.E.S, LE STATUT DE CADRE GARDE SON SENS

12

ÉLÉMENTS STATISTIQUES SUR L'EMPLOI OCCUPÉ PAR LES JEUNES DIPLOMÉ.E.S BAC +5 ET PLUS DE LA PROMOTION 2020

Méthodologie

Cette 6^e vague du baromètre Apec de l'insertion des jeunes diplômé.e.s repose sur l'interrogation **de 760 jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus** et de 470 jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +3/4, **âgé.e.s de 20 à 30 ans au moment de l'enquête, ayant obtenu leur diplôme en 2020** et résidant en France métropolitaine. Seul.e.s les diplômé.e.s ayant terminé leurs études supérieures et étant soit en emploi, soit en recherche d'emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme, étaient éligibles pour l'interrogation.

Les deux échantillons (Bac +3/4 et Bac +5) sont structurés selon des quotas par sexe, discipline de formation¹ et type d'établissement, et redressés

sur ces mêmes critères, afin d'être représentatifs de la population de jeunes sortant de l'enseignement supérieur. La structuration de l'échantillon est identique aux vagues précédentes.

Le questionnaire porte sur la situation professionnelle des jeunes diplômé.e.s telle qu'elle était, exactement 6 et 12 mois après l'obtention de leur diplôme, ainsi que sur leur situation début janvier 2022.

Le terrain en ligne a été mené entre le 3 janvier et le 4 février 2022 par l'institut Potloc, le recrutement des répondants ayant été mené sur les réseaux sociaux.

¹ Toutes les disciplines sont représentées dans l'échantillon, sauf le doctorat en médecine et les masters en ESPE (École supérieure du professorat et de l'éducation) menant aux carrières d'enseignant dans l'Éducation nationale.

Après une année 2020 durement touchée par les effets de la crise sanitaire, 2021 a été marquée par une nette embellie sur le plan économique. Le PIB français, après avoir connu une chute (-7,9 %), s'est rétabli trimestre après trimestre, cumulant sur l'ensemble de l'année une hausse de 7 %, portée par les dépenses de consommation des ménages et la formation brute de capital fixe (FBCF). Il demeurait cependant en-deçà de son niveau de 2019².

Du côté de l'emploi cadre, l'amélioration a été nette à partir de juin 2021. Au global le volume des offres d'emploi cadre publiées sur apec.fr est reparti à la hausse, tout particulièrement au 4^e trimestre 2021, atteignant un niveau supérieur de 24 % à celui enregistré au dernier trimestre 2019³. Sur l'ensemble de l'année, le volume des offres d'emploi cadre a quasiment retrouvé son niveau d'avant crise (-1 % entre 2021 et 2019). Pour celles ouvertes aux jeunes diplômé.e.s, le niveau 2021 restait encore en retrait par rapport à 2019 (-9,5 %).

Cette embellie sur le marché de l'emploi cadre a-t-elle eu des conséquences positives sur l'insertion des jeunes diplômé.e.s qui avait été fortement impactée par la crise de 2020⁴ ?

Beaucoup des indicateurs suivis dans ce baromètre sont effectivement en nette progression : taux d'emploi (part des jeunes diplômé.e.s en emploi 12 mois après l'obtention de leur diplôme), taux d'insertion (part des jeunes diplômé.e.s ayant déjà occupé un emploi depuis l'obtention de leur diplôme), rapidité à retrouver un emploi, optimisme quant à la recherche d'emploi, part des emplois pérennes, etc. Cette amélioration globale de la situation cache toutefois des disparités. Dans certaines disciplines de formation, notamment en lettres, langues et arts, l'insertion est en amélioration, mais encore loin du niveau d'avant-crise. Et la précarité de l'emploi, bien qu'en recul, continue à concerner plus du tiers des diplômé.e.s.

² Source : Insee.

³ *Baromètre Apec – 1^{er} trimestre 2022*, janvier 2022.

⁴ Apec, *Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômé.e.s*, coll. « Trajectoires, parcours, insertion », mai 2021,

01. Un accès à l'emploi qui n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant-crise dans toutes les disciplines de formation

Des taux d'emploi et d'insertion proches de ceux d'avant-crise

La courbe des taux d'emploi et d'insertion des jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus met en évidence le décrochage survenu en 2020, au plus fort de la crise sanitaire et économique, et qui a fortement affecté l'entrée sur le marché du travail de la promotion 2019. Celle-ci, par rapport à la promotion 2018 qui donne les niveaux de référence d'avant crise, avait vu ses taux d'emploi et d'insertion perdre jusqu'à 16 points. Contrastant avec cette période très difficile, l'année 2021 (sur laquelle était interrogée la promotion 2020) a été plus encourageante.

En effet, les différents taux observés connaissent des améliorations qui les ramènent, à quelques points près, aux valeurs qu'ils connaissaient avant la crise.

Ainsi, 7 jeunes diplômé.e.s sur 10 étaient en emploi six mois après l'obtention de leur diplôme, et plus de 8 sur 10, douze mois après.

Quant au taux d'insertion (c'est-à-dire la part de jeunes diplômé.e.s qui, 12 mois après leur diplôme, avaient déjà eu un premier emploi, qu'ils et elles aient été encore en poste ou non à cette date), il dépasse à nouveau les 9 jeunes sur 10, comme c'était le cas avant la survenue de la crise.

Aussi, l'accès à l'emploi des jeunes diplômé.e.s de la promotion 2020 tend à être plus rapide. Ainsi, la part des jeunes qui ont trouvé leur emploi en 1 mois ou moins a augmenté de 5 points par rapport à la promotion 2019.

Les écarts entre disciplines persistent, avec des rattrapages inégaux

Les différences de taux d'emploi, qui s'observent chaque année entre les grands groupes de disciplines, se sont creusées sous l'effet de la crise sanitaire. Ainsi, pour la promotion 2019, la chute la plus importante concernait la discipline lettres-langues-arts, qui présentait le taux d'emploi le moins élevé. Et, malgré l'embellie économique qui a favorisé la primo-insertion des jeunes diplômé.e.s en 2021, c'est encore dans cette discipline que le rattrapage est le moins fort, avec le taux d'emploi le plus faible pour la

promotion 2020. Inversement, en sciences technologiques, le taux d'emploi pour la promotion 2020 a pratiquement retrouvé celui d'avant crise.

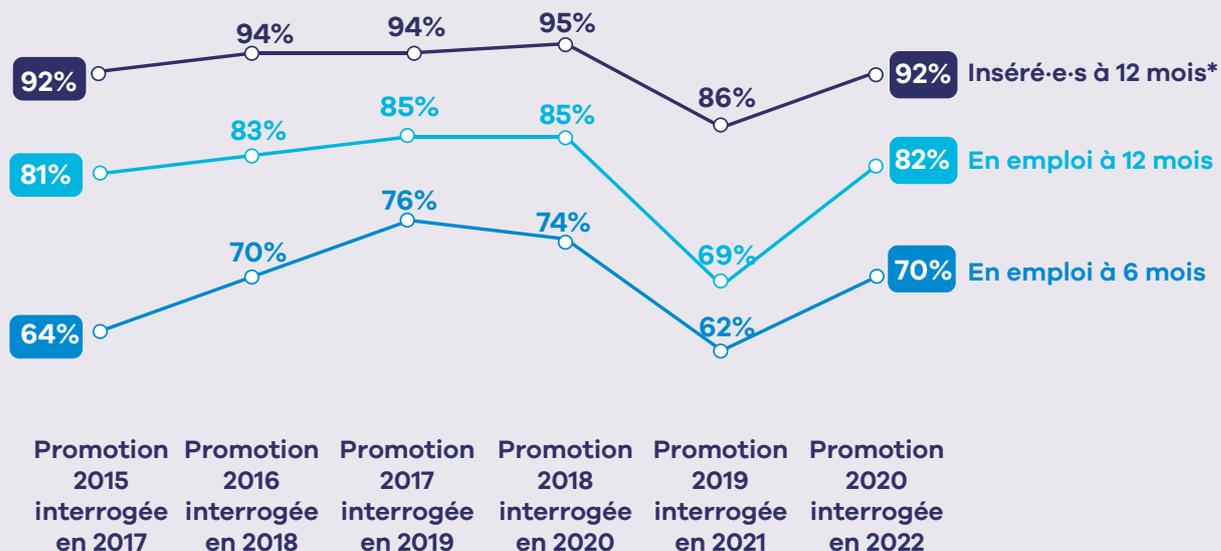
À noter que, contrairement à ce qui avait été observé pour la promotion antérieure (2019), il n'y a plus de différence significative entre l'insertion des diplômé.e.s de début d'année (janvier à août) et de fin d'année (septembre à décembre).

> Les diplômé.e.s Bac +3/4

Le taux d'emploi à 12 mois gagne 10 points pour la promotion 2020 par rapport à celui de la promotion 2019 (71%), alors que celui à 6 mois reste stable à 70%. Les possibilités d'insertion pour celles et ceux qui n'ont pas encore obtenu un

emploi au bout de 6 mois se sont donc nettement améliorées, alors qu'il y a un an, leur situation avait peu de chances de s'améliorer dans les 6 mois suivants. Quant à leur taux d'insertion à 12 mois, il est de 9 jeunes sur 10.

Les taux d'emploi et d'insertion des jeunes diplômé.e.s retrouvent leur niveau d'avant crise



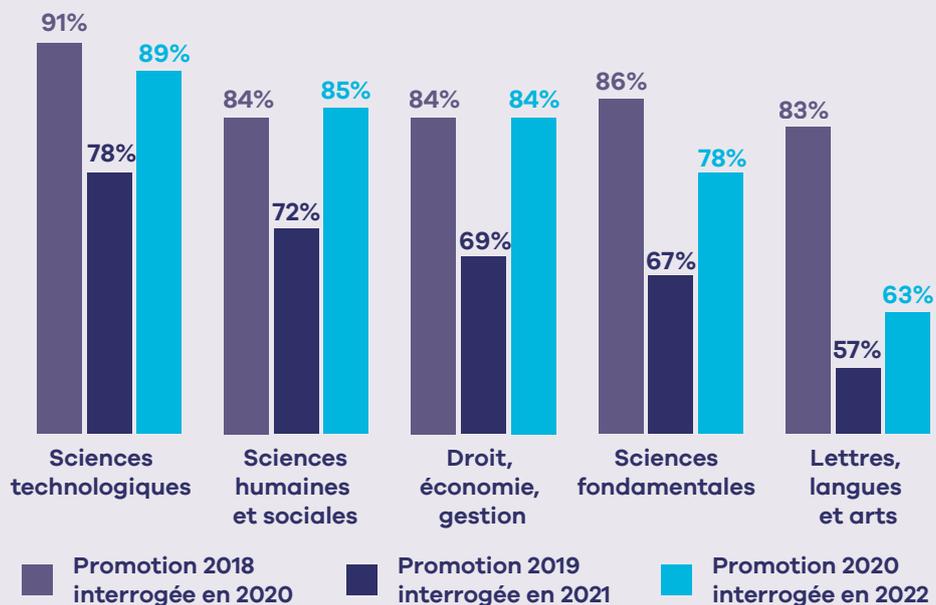
* Inséré.e.s : jeunes diplômé.e.s ayant déjà occupé un premier emploi

Source : Apec, 2022

Base : Ensemble des jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus

Les écarts entre disciplines de formation persistent

> Évolution du taux d'emploi à 12 mois selon la discipline de formation



Source : Apec, 2022

Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

02. Une qualité d'insertion en demi-teinte par rapport à l'avant-crise

Une amélioration de certaines conditions d'emploi

Pour les jeunes diplômé.e.s, le retour à des taux d'emploi et d'insertion élevés s'accompagne d'une certaine amélioration des conditions d'emploi. L'accès à un emploi pérenne progresse : près des deux tiers des jeunes diplômé.e.s de la promotion 2020 bénéficient d'un contrat à durée indéterminée, soit +5 points. Cette augmentation représente un rattrapage partiel après la baisse de 10 points occasionnée par la crise. En conséquence, la part des contrats précaires diminue de 4 points, ne concernant plus qu'un tiers des jeunes en emploi.

Pour autant, la rémunération brute annuelle médiane des jeunes diplômé.e.s en emploi baisse, poursuivant la tendance déjà observée l'an dernier : 30 000 euros pour la promotion 2020 contre 31 000 euros pour celle de 2019 (-3 %). Les jeunes hommes perçoivent une rémunération plus élevée que les jeunes femmes mais la baisse est plus marquée entre les deux dernières promotions : - 5 %, à 33 000 euros contre -2 %, à 27 600 euros.

Et des postes occupés qui restent en décalage avec les aspirations

L'amélioration de l'insertion des diplômé.e.s de la promotion 2020 s'est également faite au détriment de leurs aspirations. Ainsi, la part de jeunes diplômé.e.s déclarant occuper un poste qui n'est pas en adéquation avec leur niveau de qualification, leur discipline de formation ou encore leurs souhaits personnels, demeure à un niveau significatif et des plus élevés (entre 2 et 3 sur 10) et connaît même une légère hausse par rapport à la promotion précédente. Afin d'accéder à un emploi, ces jeunes ont pu se résigner à accepter des postes qui n'étaient pas toujours conformes à leur formation et

à leurs attentes. Cette pratique semble se généraliser, avec des taux en progression constante depuis deux années.

En conséquence, la part des jeunes qualifiant leur emploi de « job alimentaire »⁵ ne recule pas : 2 sur 10 (+2 points) se déclarent dans ce cas.

Cependant, la majorité des diplômé.e.s de la promotion 2020 se disent globalement satisfait.e.s de l'emploi occupé (7 sur 10), une appréciation qui n'a pas évolué par rapport à la vague précédente, et qui demeure stable depuis plusieurs années.

> Les diplômé.e.s de niveau Bac +3/4

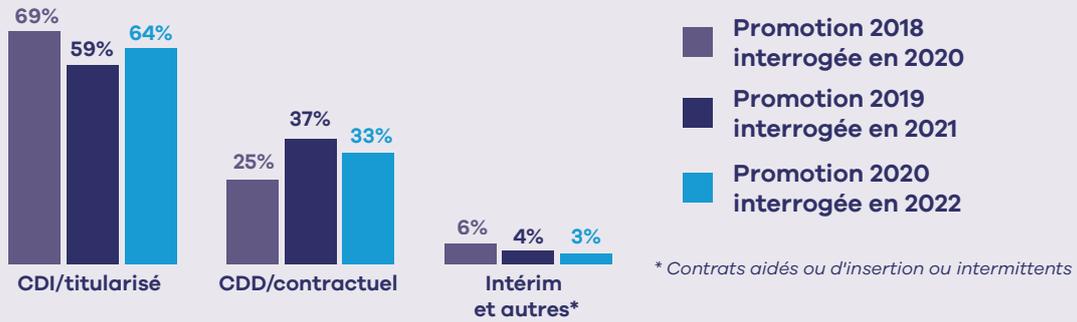
Comme les jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus, celles et ceux de niveau Bac +3 ou 4 ne voient guère la conjoncture économique plus favorable apporter une amélioration à leurs conditions d'emploi. Ainsi, 57 % sont titulaires d'un CDI : si cette part marque une très légère amélioration par rapport à l'an dernier (+3

points), elle demeure bien en dessous des niveaux antérieurs (63 % en 2020 pour la promotion 2018). La rémunération ne progresse pas, avec une médiane de 22 000 euros bruts annuels. Enfin, la part des « jobs alimentaires » n'enregistre qu'un faible recul (-3 points).

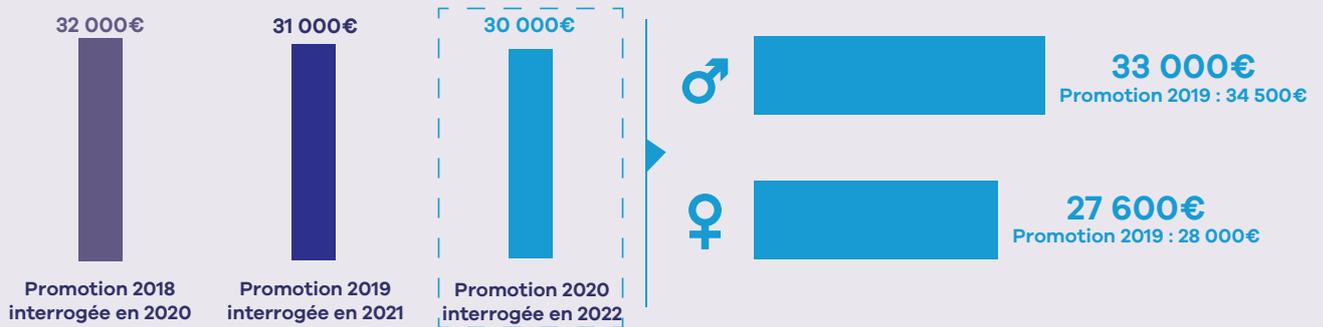
⁵ Défini comme « une activité exercée par nécessité, en attendant d'en trouver une qui correspond vraiment à vos attentes ».

La part des contrats stables progresse, la rémunération baisse

> Évolution du type de contrat



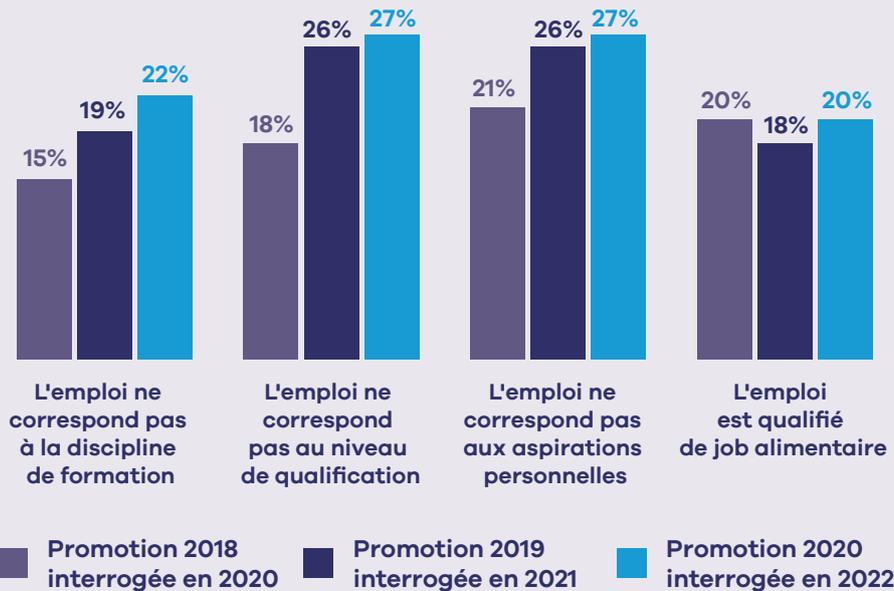
> Évolution de la rémunération brute annuelle médiane



Source : Apec, 2022

Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

Des emplois moins fréquemment en phase avec les attentes des jeunes diplômé.e.s



Source : Apec, 2022

Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

03. L'alternance devient une voie d'accès importante à l'emploi pour les jeunes diplômé.e.s

Une diversification des canaux qui contribue à faciliter les recrutements

La réponse à une offre d'emploi reste le principal canal pour obtenir un emploi : cela représente près d'un tiers des jeunes en emploi, en recul toutefois de 5 points par rapport à la vague précédente. Le dépôt de CV sur Internet progresse comme un moyen efficace d'embauche : de 6 % pour la promotion 2019 à 10 % pour celle de 2020.

Après une année marquée par la crise sanitaire qui a vraisemblablement modifié les

démarches de recherche des jeunes et les stratégies de recrutement des entreprises, ces canaux tendent à retrouver leur niveau d'avant crise. Le réseau hors Internet (cercle familial, amical, professionnel...) et les candidatures spontanées restent des moyens privilégiés pour l'embauche des jeunes diplômé.e.s, avec respectivement 12 % et 9 %.

L'alternance, une voie efficace pour une meilleure insertion

La formation en alternance, qui présente de nombreux avantages⁶, est en progression constante. Ainsi, 4 jeunes diplômé.e.s sur 10 de la promotion 2020 ont effectué une partie de leur cursus de formation en alternance, contre un tiers de la promotion 2015.

12 mois après l'obtention de leur diplôme, 9 diplômé.e.s sur 10 de la promotion 2020 ayant effectué au moins une partie de leurs études en alternance étaient en emploi, contre un peu plus des trois quarts des non alternant.e.s. La part des jeunes déclarant avoir obtenu leur emploi suite à une alternance, quant à elle, est en progression de 4 points par rapport à la vague précédente.

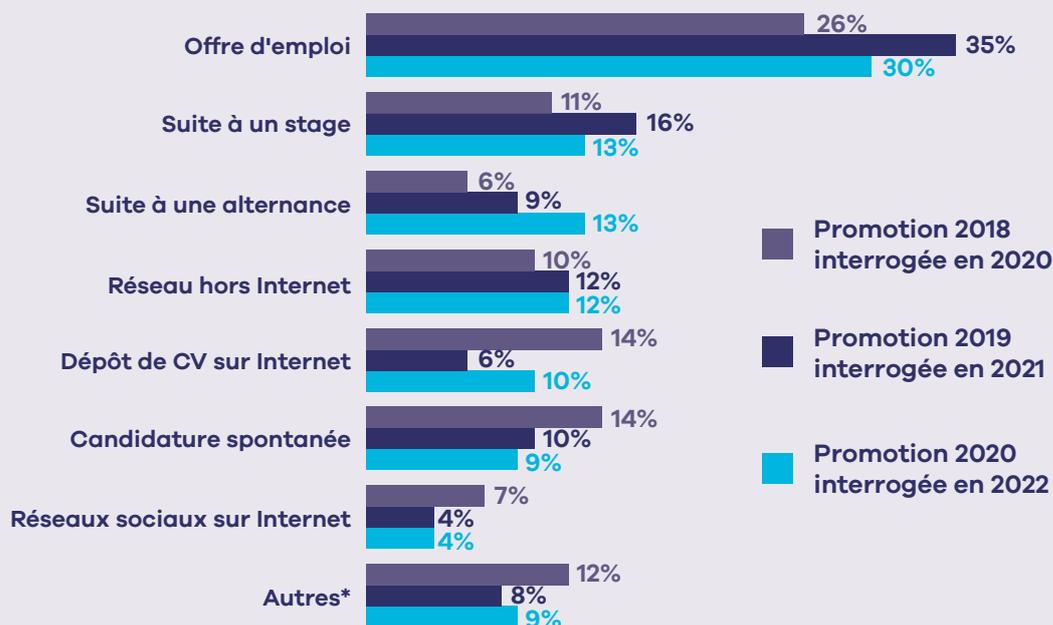
Par ailleurs, l'alternance favorise une insertion de meilleure qualité. Ainsi, près des trois quarts des jeunes en emploi ayant effectué au moins une partie de leurs études en alternance bénéficient d'un CDI, contre 6 sur 10 des non alternant.e.s. L'alternance ne semble pas particulièrement faciliter l'accès au statut de cadre (56 % contre 55 %). En revanche, elle est associée à un niveau de rémunération plus élevé, l'écart entre les médianes étant de 6 000 euros (+22 %). Enfin, seulement 16 % des anciens alternant.e.s disent occuper un « job alimentaire », contre 22 % des autres diplômé.e.s.

Ces différences en faveur de l'alternance pourraient-elles être dues à un biais ? En effet, les possibilités d'études supérieures en alternance sont beaucoup plus présentes au sein de filières dont les diplômé.e.s sont déjà favorisé.es en termes de conditions d'emploi, notamment les écoles d'ingénieurs et de commerce. Mais il s'avère que les écarts observés sont présents même si l'on tient compte de la filière. Ainsi, le fait d'avoir effectué une alternance fait gagner 20 points au taux d'emploi à 6 mois des universitaires, 10 points à celui des diplômé.e.s d'écoles. S'agissant du taux d'emploi à 12 mois, le gain est du même ordre pour les universitaires, mais il s'estompe pour les diplômé.e.s d'écoles (dont le taux d'emploi frôle les 9 sur 10 dans tous les cas, laissant peu de place pour un éventuel bénéfice). La rémunération des ex-alternant.e.s est plus élevée aussi bien parmi les universitaires que parmi les diplômé.e.s d'écoles. Après des études universitaires, ces jeunes accèdent davantage à un CDI (pour les écoles, le taux de CDI étant déjà élevé, l'alternance n'introduit pas de différence), ainsi qu'au statut de cadre. Enfin, « jobs alimentaires » et emplois non conformes aux aspirations sont également moins fréquents. Les avantages observés en matière de conditions d'emploi sont donc bien un effet propre de l'alternance.

⁶ *L'alternance dans l'enseignement supérieur*, Apec, coll. « Les études de l'emploi cadre », n° 2018-09, avril 2018.

Une diversité de modalités d'accès au premier emploi

> Moyen ayant permis d'accéder à l'emploi occupé

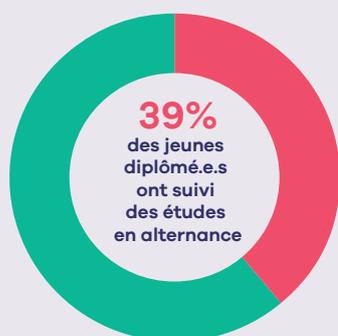


* Cabinet de recrutement, création d'entreprise, concours, prise de contact directe (salon, forum...)

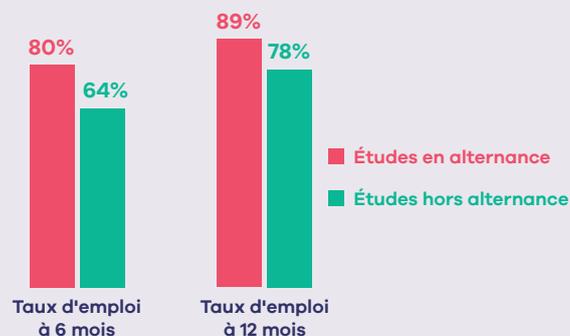
Source : Apec, 2022

Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

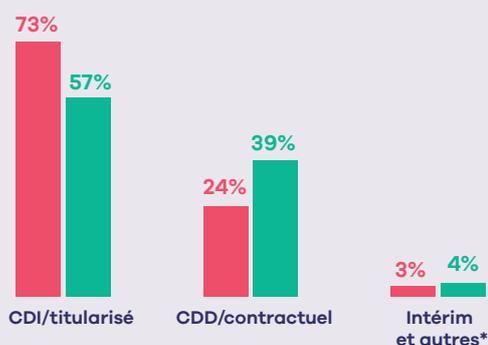
L'alternance permet une insertion plus facile et de meilleure qualité



> Accès à l'emploi



> Type de contrat de travail



* Contrats aidés ou d'insertion ou intermittents

Source : Apec, 2022

> Rémunération brute annuelle médiane



Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

04. Pour les jeunes diplômé.e.s, le statut de cadre garde son sens

Près de 6 jeunes diplômé.e.s sur 10 de niveau Bac +5 et plus en emploi sont cadres

Malgré l'amélioration de la conjoncture et son influence positive sur certaines conditions d'emploi, l'accès des jeunes diplômé.e.s au statut de cadre ne s'est pas trouvé facilité en 2021. Parmi les diplômé.e.s de niveau

Bac +5 et plus en emploi, 55 % étaient cadres, une proportion presque sans changement par rapport aux deux années précédentes, et sur laquelle ni la crise ni la reprise n'ont donc semblé avoir d'influence.

> Les diplômé.e.s de niveau Bac +3/4

La part de cadres parmi ces jeunes en emploi est nettement plus faible que parmi les diplômé.e.s de niveau Bac +5 ou plus en emploi : 9 %. Si un diplôme de niveau Bac +3/4 est la garantie d'une insertion rapide, il ne permet pas d'ac-

céder aisément au statut de cadre. Une étude réalisée par l'Apec⁷ avait montré qu'au bout de 5 ans après l'obtention du diplôme, un tiers seulement des détenteurs d'un Bac +3 a pu l'obtenir.

Les jeunes diplômé.e.s considèrent le statut de cadre comme important pour eux

Pour mieux comprendre quelle perception ont les jeunes diplômé.e.s du statut de cadre, des questions ont été insérées spécifiquement dans cette vague du Baromètre. Elles ont également été posées aux cadres en poste interrogés par l'Apec en octobre 2021, ce qui permet des comparaisons.

Ainsi, 6 jeunes sur 10 de niveau Bac+5 ou plus considèrent le statut de cadre comme important pour eux, dont 2 sur 10 l'estiment très important. C'est plus particulièrement le cas pour ceux et celles occupant un poste cadre.

Si cette proportion est importante, elle l'est cependant moins que celle mesurée pour l'ensemble des cadres en poste : 81 % des cadres estiment le statut de cadre comme important, dont 25 % très important. Si on ne considère, parmi ces cadres, que la tranche d'âge la plus jeune, celle des moins de 35 ans, les réponses sont proches.

Contrairement à certaines idées reçues, il ressort que le statut de cadre n'a pas perdu tout sens pour les jeunes générations arrivant sur le marché de l'emploi. On observe cependant une baisse de l'importance qui lui est accordée en début de carrière.

Cette importance moindre pourrait être de nature générationnelle (indiquant que le statut de cadre aurait moins de sens pour les nouvelles générations qui arrivent sur le marché de l'emploi) ou un effet d'âge (le statut de cadre devenant progressivement plus important à mesure du déroulement de la carrière).

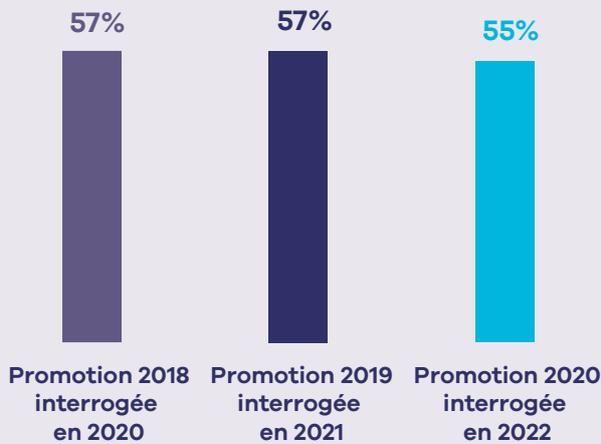
Le niveau de responsabilités et le niveau de salaire sont les deux éléments les plus fréquemment associés au statut de cadre par les jeunes diplômé.e.s, et plus fortement encore par ceux et celles qui n'occupent pas un poste cadre. En revanche, quand c'est le cas, l'accent est particulièrement mis sur l'autonomie. L'expérience d'un poste cadre reporte l'attention sur les conditions dans lesquelles cet emploi s'exerce réellement et met moins l'accent sur les conditions matérielles les plus visibles de l'extérieur, même si celles-ci ne disparaissent pas des préoccupations pour autant.

Ces trois éléments sont également les plus mentionnés par les cadres en poste (jeunes et moins jeunes) interrogés en octobre 2021, la principale différence étant des niveaux de réponse moins élevés.

⁷ Les diplômés de 2008 : situation professionnelle en 2013, Apec, coll. « Les études de l'emploi cadre », n° 2014-04, janvier 2014.

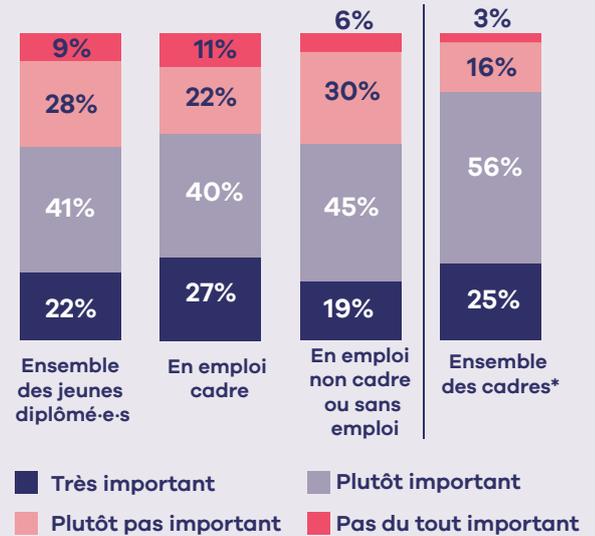
Les jeunes diplômé.es de la promotion 2020 conservent un attachement au statut de cadre

> Part de jeunes diplômé.e.s bénéficiant du statut de cadre



Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme
Source : Apec, 2022

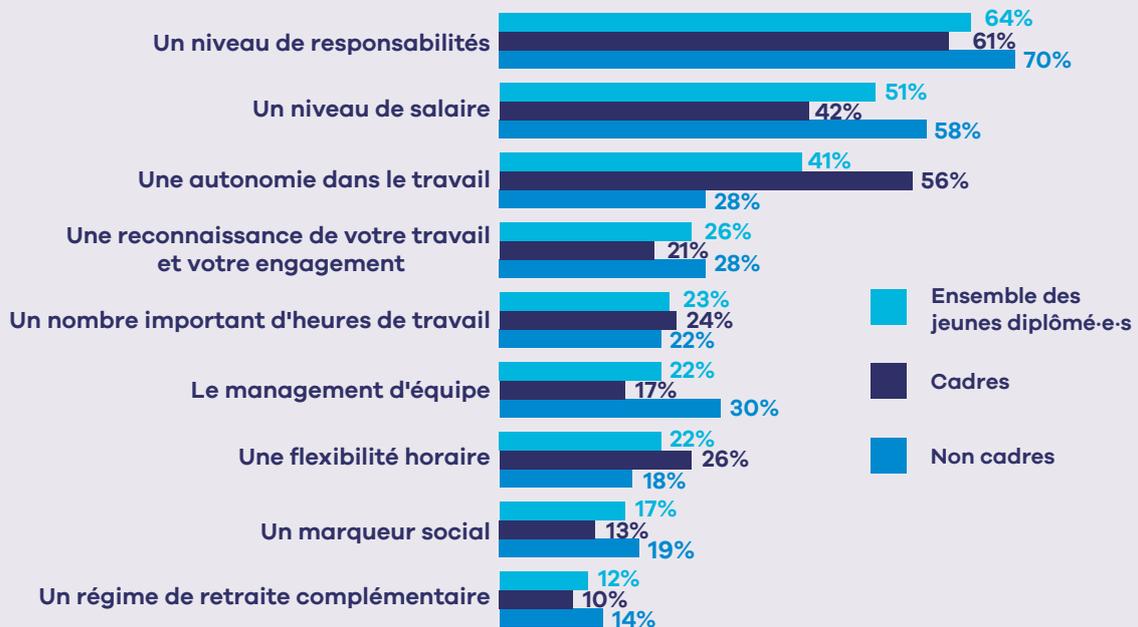
> Importance accordée au statut de cadre



* Interrogation par l'Apec en octobre 2021 de 1 000 cadres représentatifs de la population cadre
Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus

La perception du statut de cadre, entre responsabilités et rémunération

> Éléments associés au statut de cadre



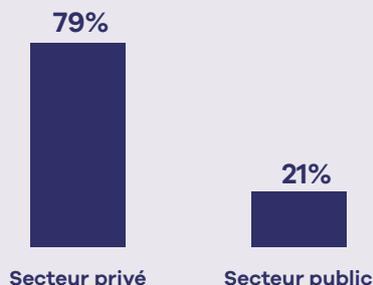
Source : Apec, 2022

Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus

05. Éléments statistiques sur l'emploi occupé par les jeunes diplômé.e.s

Profil de l'entreprise employeuse

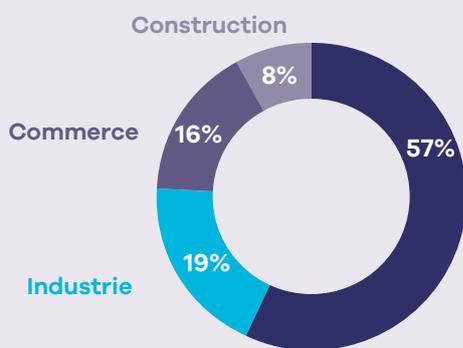
> Secteur juridique de l'entreprise



> Taille salariale de l'entreprise



> Secteur d'activité de l'entreprise



Santé, action sociale	8%
Ingénierie, R&D, recherche	8%
Activités juridiques, comptables	8%
Administration publique, activités associatives	7%
Banque, assurance, immobilier	6%
Education, formation	6%
Activités informatiques	4%
Hôtellerie, restauration, loisirs, spectacles, culture	4%
Communication, médias, études de marché	4%
Transports, logistique	1%
Autres services	1%

Source : Apec, 2022

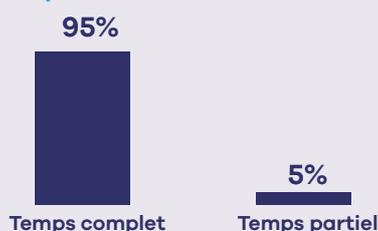
Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

Caractéristiques du poste

> Type d'emploi



> Temps de travail



Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

> Fonction occupée



* Services techniques : achats, qualité, maintenance, logistique...

Base : Jeunes diplômé.e.s de niveau Bac +5 et plus en emploi 12 mois après l'obtention du diplôme

Source : Apec, 2022

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 « TRAJECTOIRES : PARCOURS & INÉGALITÉS »

- > Perception des cadres sur les inégalités femme-homme et le sexisme en entreprise, mars 2022
- > Discriminations à l'embauche, mars 2022
- > Les cadres seniors de 55 ans et plus demandeurs d'emploi, janvier 2022
- > Regards croisés sur les cadres seniors en emploi, octobre 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 2681-2827 (Collection Trajectoires) ISSN 2606-4030

AVRIL 2022

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

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin.

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron.

Équipe projet : Christophe Thill, May Cha.

Maquette : Daniel Le Henry

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

*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 constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).