



### Marché de l'emploi cadre: des prévisions de recrutement en forte hausse

Pour la troisième année consécutive, le marché de l'emploi des cadres est orienté à la hausse. Selon les derniers résultats du Panel Apec Entreprises le volume des offres a de nouveau progressé. Cette progression se retrouve en termes de recrutements externes puisque ceux-ci passent de 171 300 en 2005 à près de 201 000 en 2006 pour atteindre toujours selon les prévisions de l'APEC un volume record compris entre 207 000 et 220 000 recrutements.

**Cette progression des recrutements se double d'une croissance des promotions internes** qui passent de 48 100 en 2005 à 50 100 en 2006 à environ 53 000 pour 2007.

Le secteur de l'Industrie est

orienté à la hausse si l'on retient la fourchette haute des prévisions : +11% soit 40 000 cadres contre -9% pour la fourchette basse soit 33 000 cadres (36 160 en 2006).

#### Tous les secteurs sont concernés

Le secteur de la Construction verrait ses recrutements s'accroître plus fortement de 22% à 32% soit un volume de 12 000 à 13 000 cadres.

Le Commerce évoluerait dans une fourchette comprise entre -4% et +15%

Enfin les Services évolueraient de +3% à +16% soit un volume compris entre 136 500 cadres et 153 000.

**Tous les cadres bénéficieraient de cette envolée** - toute

relative puisque basée sur des intentions d'embauche. Au total 50 000 embauches pourraient être offertes aux cadres débutants (ayant moins d'un an d'expérience). La part des jeunes cadres ( de 1 à 5 ans d'expérience ) pourrait augmenter sensiblement ( de + 9% à 25% ).

Enfin les cadres confirmés connaîtraient une progression de +11% soit un volume d'embauche compris entre 93 600 et 104 000 en 2007.

#### Les perspectives d'évolution des effectifs cadres en poste sont quasiment identiques à 2006.

En moyenne, 8 entreprises sur 10 envisagent une stabilité de leur effectif cadre, 14% une augmentation et 5% une réduction. Les régions les mieux orientées en matière de recrutements cadres sont ( voir figure page 2 ) : L'île de France, région concentrant à elle seule 35% des effectifs cadres ;

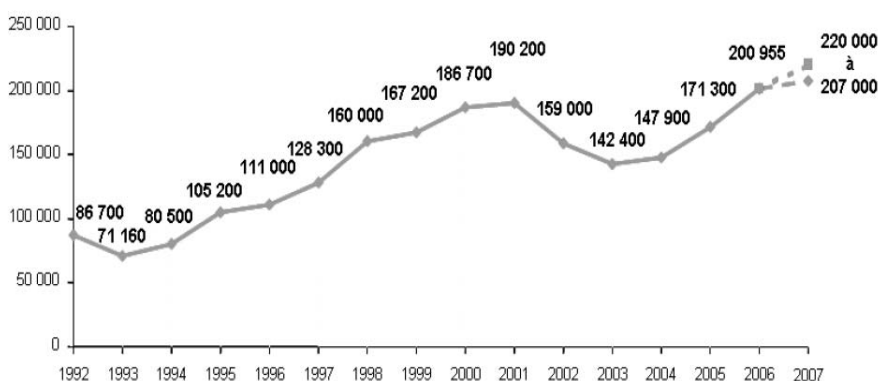
L'Alsace, portée notamment par la prochaine mise en circulation du TGV Est ;

Les Pays de la Loire dynamisés notamment par les projets des Chantiers de l'Atlantique et le Business Center Euronantes ;

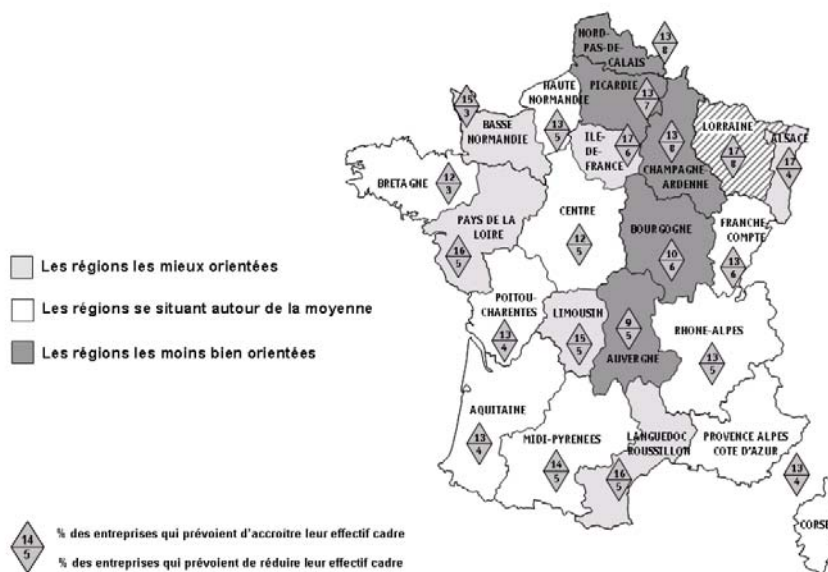
Le Languedoc-Roussillon stimulé par l'Industrie à forte valeur ajoutée (biotechnologies) et les NTIC.

Figure 1

Evolution des recrutements de cadres



**Figure 2**  
Les régions qui recrutent



## Zoom sur la promotion interne

L'Apec a mené une enquête qualitative inédite consacrée à la promotion interne, à travers 10 parcours de salariés promus cadres. Les objectifs de cette enquête étaient de mieux comprendre comment se déroule une promotion au statut cadre, comment elle peut être vécue, et quelles sont les suites données en termes de parcours professionnel et plus largement de gestion de carrière.

Il ressort des entretiens, qu'un certain nombre de facteurs, combinés les uns aux autres, créent un contexte favorable à la promotion interne.

La promotion interne émane d'un intérêt mutuel. Elle permet au salarié d'évoluer professionnellement, de progresser financièrement. Elle permet à l'entreprise un gain financier et d'asseoir sa politique de fidélisation : le salarié promu pourra avoir valeur d'exemple.

Par ailleurs, l'accès au statut cadre ouvre de nouvelles perspectives en termes d'évolution de carrière. Or les nouveaux promus sont rarement accompagnés par l'entreprise dans une démarche qui leur permettrait de prendre conscience de leur valeur sur le marché de l'emploi et d'appréhender les possibilités qui s'offrent à eux, en interne ou en externe.

## Chômage des cadres Quand l'âge joue à contre emploi.

Si les chiffres de l'Association pour l'Emploi des Cadres ( APEC ) confirment une orientation à la hausse du marché de l'emploi des cadres, l'analyse du taux de retour à l'emploi cache des situations préoccupantes et très inégales.

Parmi les cadres inscrits à l'APEC en avril 2006 seuls 37% d'entre eux retrouvent un emploi dans les six mois. De 62% pour les moins de 30 ans ce taux glisse rapidement sous la barre des 40% pour les 35-45 ans.

Plus préoccupante est la situation des cadres âgés de plus de 45 ans. Ces derniers ont moins de deux chances sur dix de retrouver un emploi dans les six mois. A 55 ans le verdict est sans appel : la probabilité de retour à l'emploi est d'une chance sur dix.

FO Cadres constate à nouveau que l'âge est plus que jamais devenu un critère déterminant et discriminant à l'embauche et dénonce une véritable politique d'éviction des cadres de plus de 45 ans.

Dans un contexte de reprise du marché de l'emploi des cadres l'attitude des entreprises en matière de gestion des carrières et des parcours professionnels renforce les freins à l'embauche et pénalise une part toujours plus croissante des cadres qualifiés de seniors de plus en plus jeune.

**Communiqué de presse du 01/02/07**

Sources:  
Association Pour l'Emploi des  
Cadres ( APEC )