# Recrutements de cadres en Bretagne

## Bilan 2020 et prévisions 2021

apec

# Sommaire

01. Bilan des recrutements de cadres en 2020

02. Portrait des cadres aujourd'hui en Bretagne

03. Perspectives de recrutements de cadres en 2021

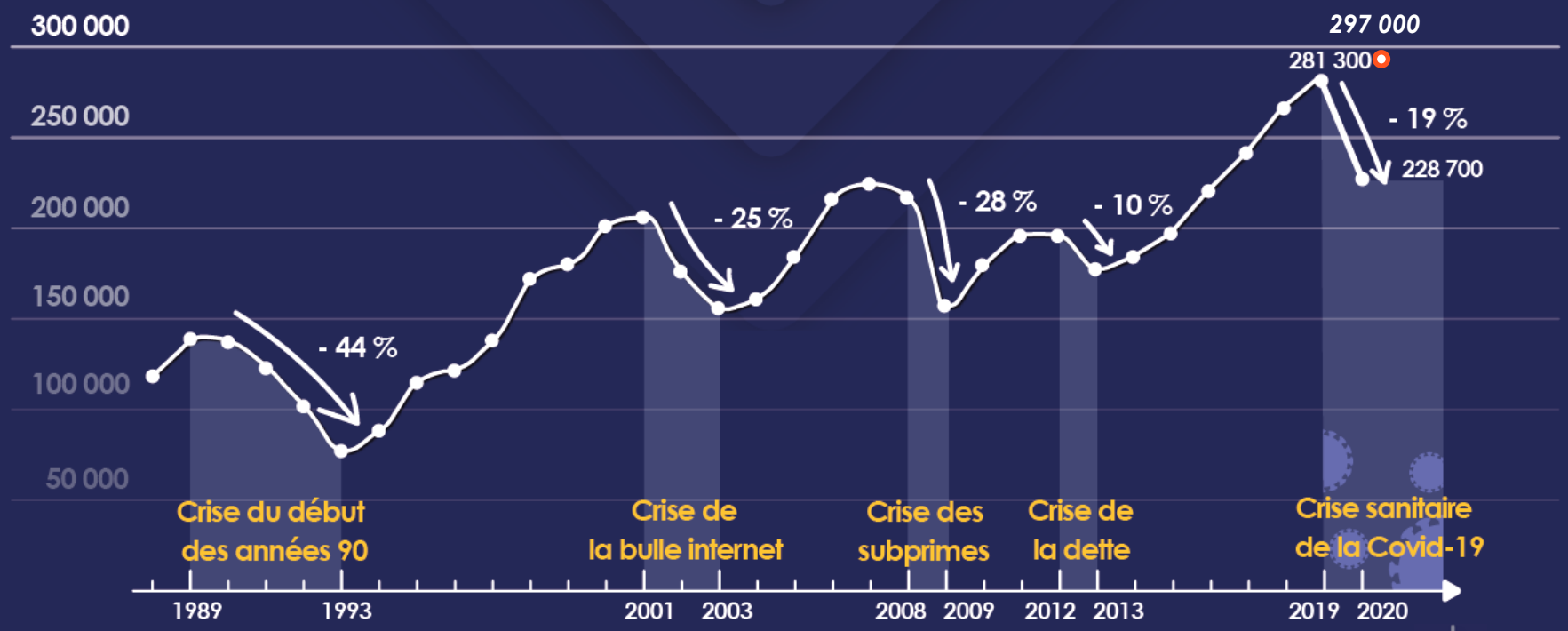
01. **Bilan des recrutements de cadres en 2020**

02. Portrait des cadres aujourd'hui en Bretagne

03. Perspectives de recrutements de cadres en 2021

# À l'échelle nationale, une dynamique de long terme freinée brutalement

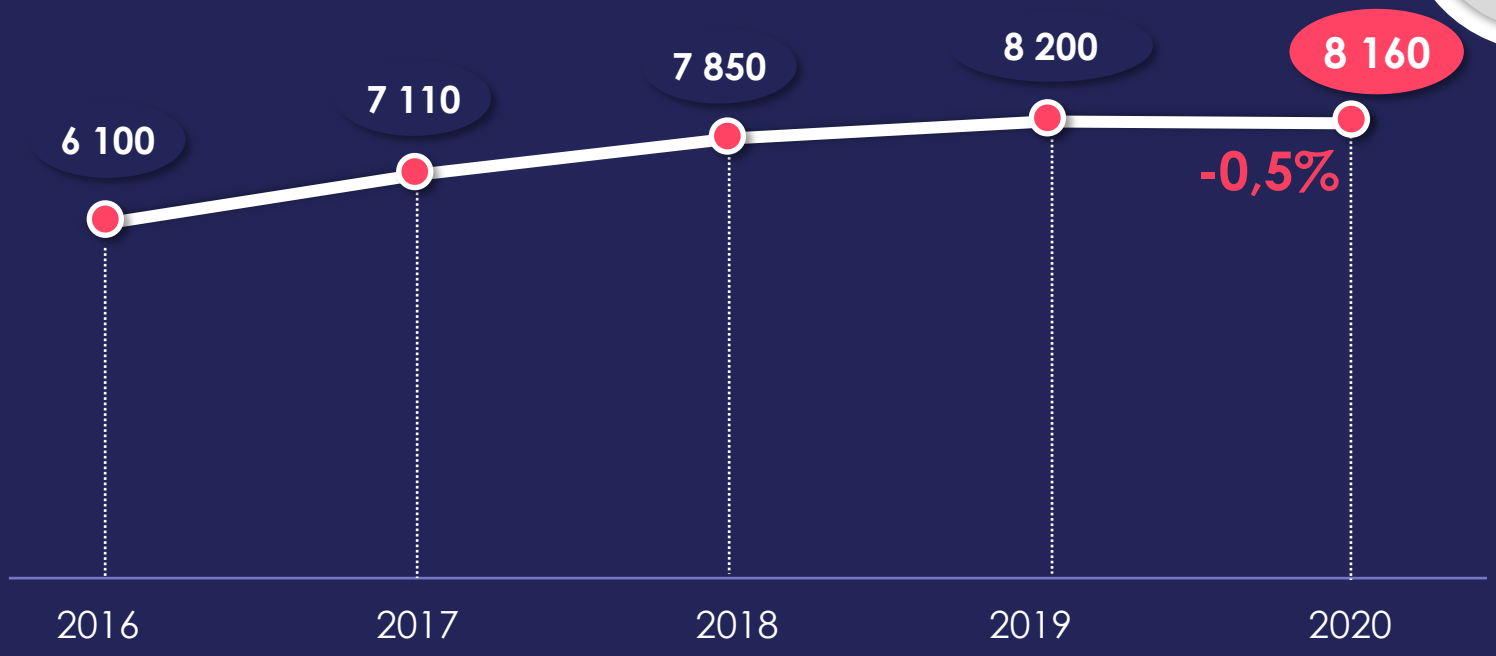
Évolution du nombre de recrutements annuels de cadres en France métropolitaine




Source : Apec, 2021

# En Bretagne, les recrutements de cadres sont stables en 2020 contrairement aux autres régions

Recrutements de cadres en Bretagne entre 2016 et 2020




Source : Apec, 2021

# Les résultats en régions

## Evolution du nombre de recrutements 2016 à 2020

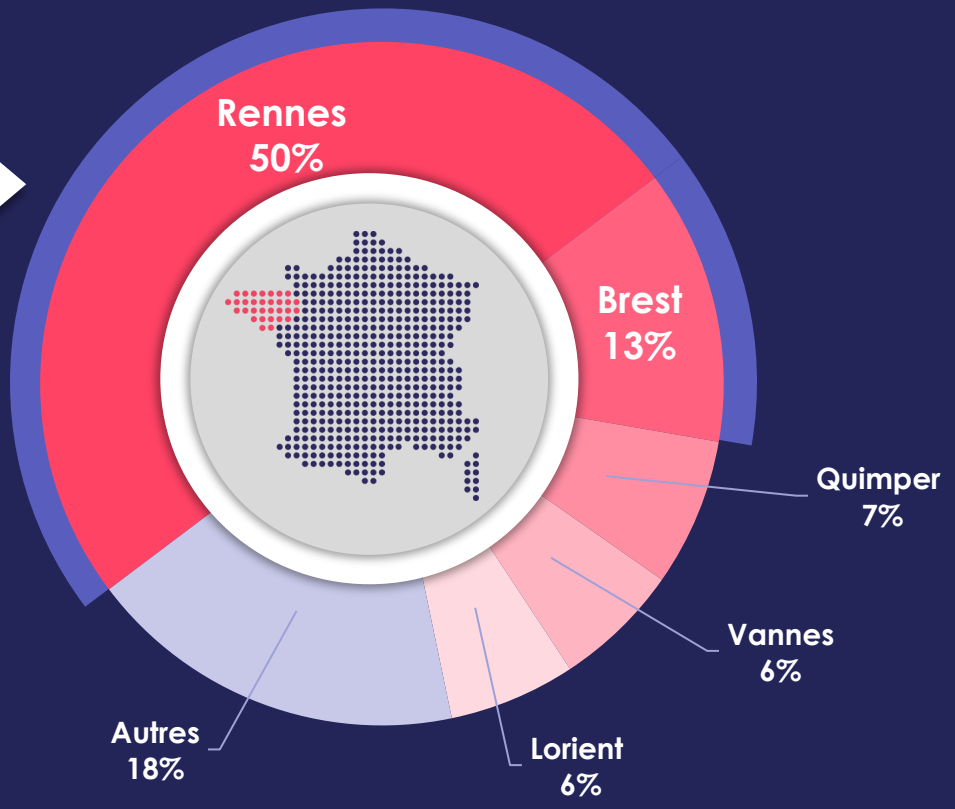
**La Bretagne : <u>seule région</u> à avoir maintenu son niveau de recrutement en 2020.**

| Régions | 2 016 | 2 017 | 2 018 | 2019 | 2020 | Evolution 2020/2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Auvergne-Rhône-Alpes | 22 600 | 27 810 | 29 380 | **30 440** | 25 590 | -16% |
| Bourgogne-Franche-Comté | 4 220 | 4 310 | 5 880 | **5 830** | 4 540 | -22% |
| **Bretagne** | 6 100 | 7 110 | 7 850 | **8 200** | 8 160 | **- 0,50%** |
| Centre-Val de Loire | 4 590 | 5 020 | 6 070 | **6 660** | 5 750 | -14% |
| Grand Est | 8 810 | 9 820 | 11 290 | **12 310** | 9 660 | -22% |
| Hauts-de-France | 14 340 | 15 090 | 16 120 | **18 040** | 13 780 | -24% |
| Ile-de-France | 107 360 | 112 710 | 125 750 | **134 090** | 108 080 | -19% |
| Normandie | 5 940 | 5 330 | 6 440 | **6 880** | 5 060 | -26% |
| Nouvelle-Aquitaine | 9 940 | 11 880 | 13 170 | **13 180** | 11 210 | -15% |
| Occitanie | 13 500 | 15 490 | 15 570 | **15 890** | 11 210 | -29% |
| Pays de la Loire | 10 550 | 11 680 | 12 810 | **12 530** | 10 930 | -13% |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse | 10 850 | 13 850 | 16 070 | **17 250** | 14 730 | -15% |
| TOTAL | **218 800** | **240 100** | **266 400** | **281 300** | **228 700** | **-19%** |

# Une concentration des recrutements sur les zones d'emploi de Rennes et Brest

Répartition des offres publiées sur Apec.fr en 2020
en Bretagne par zone d'emploi

Les zones d'emploi de Rennes et Brest ont concentré 63% des offres d'emploi de cadres publiées sur Apec.fr en 2020




Source : Apec, 2021

# Stabilité des créations de nouveaux postes cadres en Bretagne en 2020

Créations nettes d'emploi cadre en 2020 en Bretagne

**8 160** recrutements en CDI ou CDD d'un an et plus (-0,5% vs 2019)

**+ 2 000** promotions internes au statut cadre (-12% vs 2019)

**– 7 310** sorties par démissions, licenciements, départs à la retraite (-4% vs 2019)

**= 2 850** nouveaux postes cadres (2850 en 2019)

Source : Apec, 2021

01. Bilan des recrutements de cadres en 2020

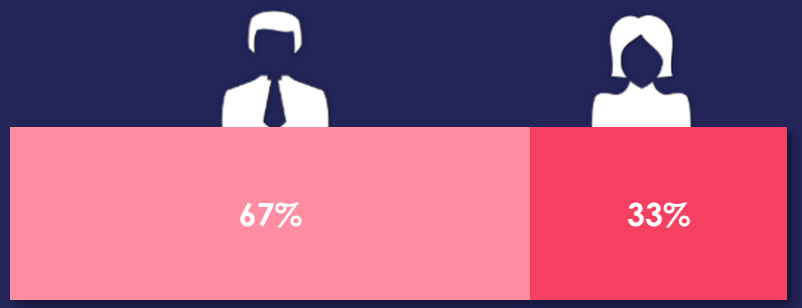
02. **Portrait des cadres aujourd'hui en Bretagne**

03. Perspectives de recrutements de cadres en 2021

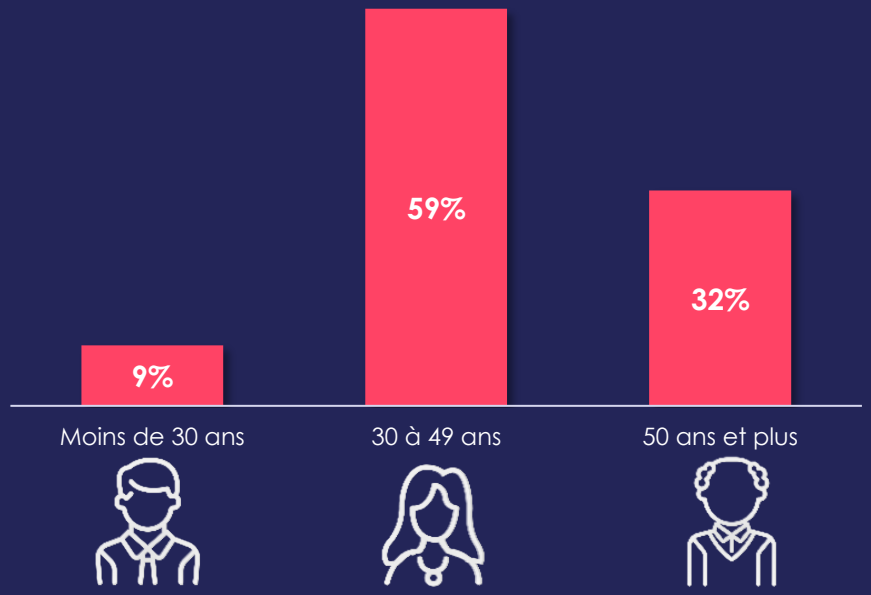
# Les cadres de Bretagne aujourd'hui

**124 370 cadres**

## Sexe des cadres en emploi



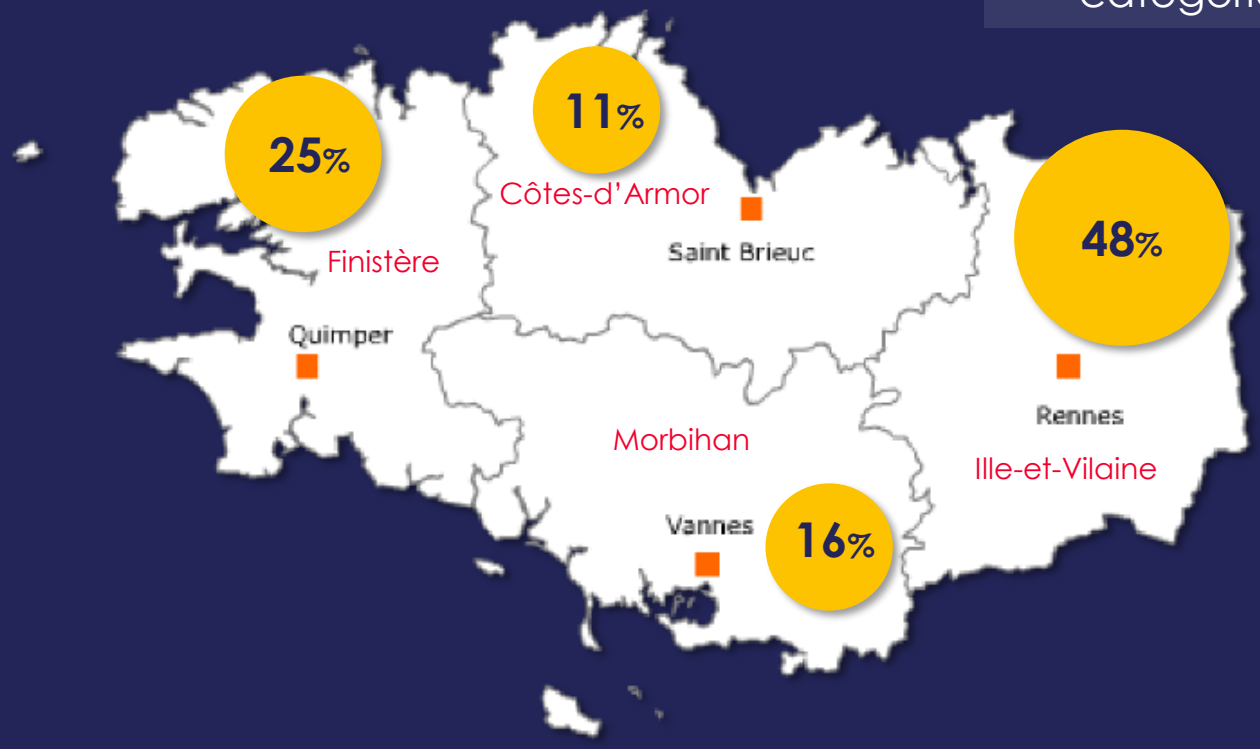

## Âge des cadres en emploi




Source : Insee, DSN, traitement Apec

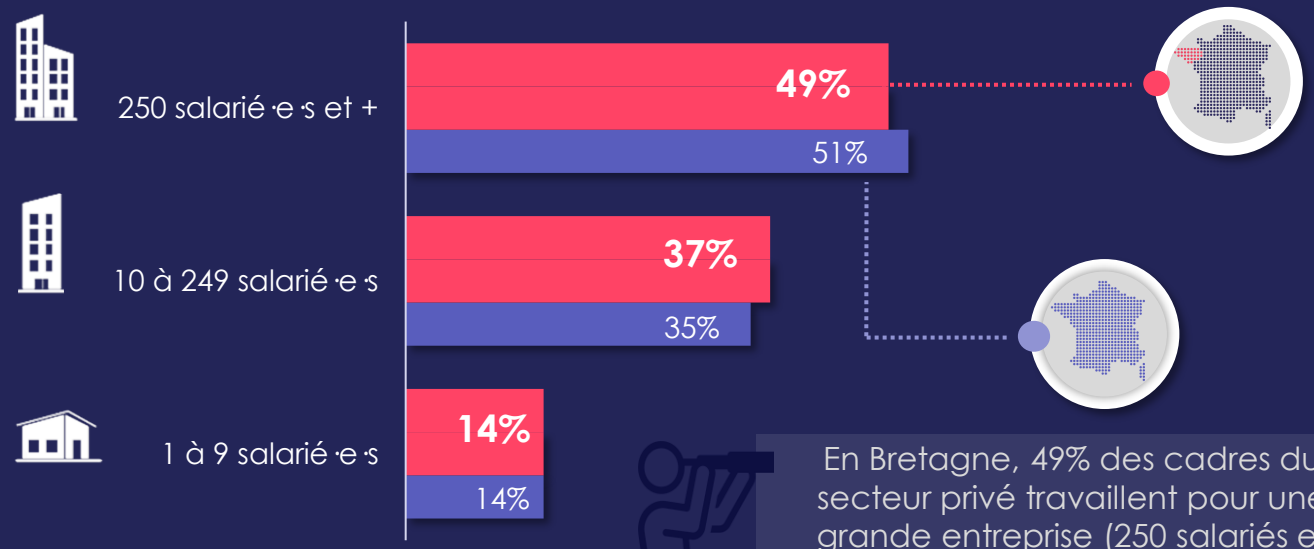
# La moitié des cadres bretons travaillent en Ille-et-Vilaine

Répartition des cadres de la région par département et catégorie d'agglomération



# La moitié des cadres bretons travaillent dans une grande entreprise

Répartition des effectifs cadres par taille d'entreprise




En Bretagne, 49% des cadres du secteur privé travaillent pour une grande entreprise (250 salariés et plus), contre 51% au global en France.

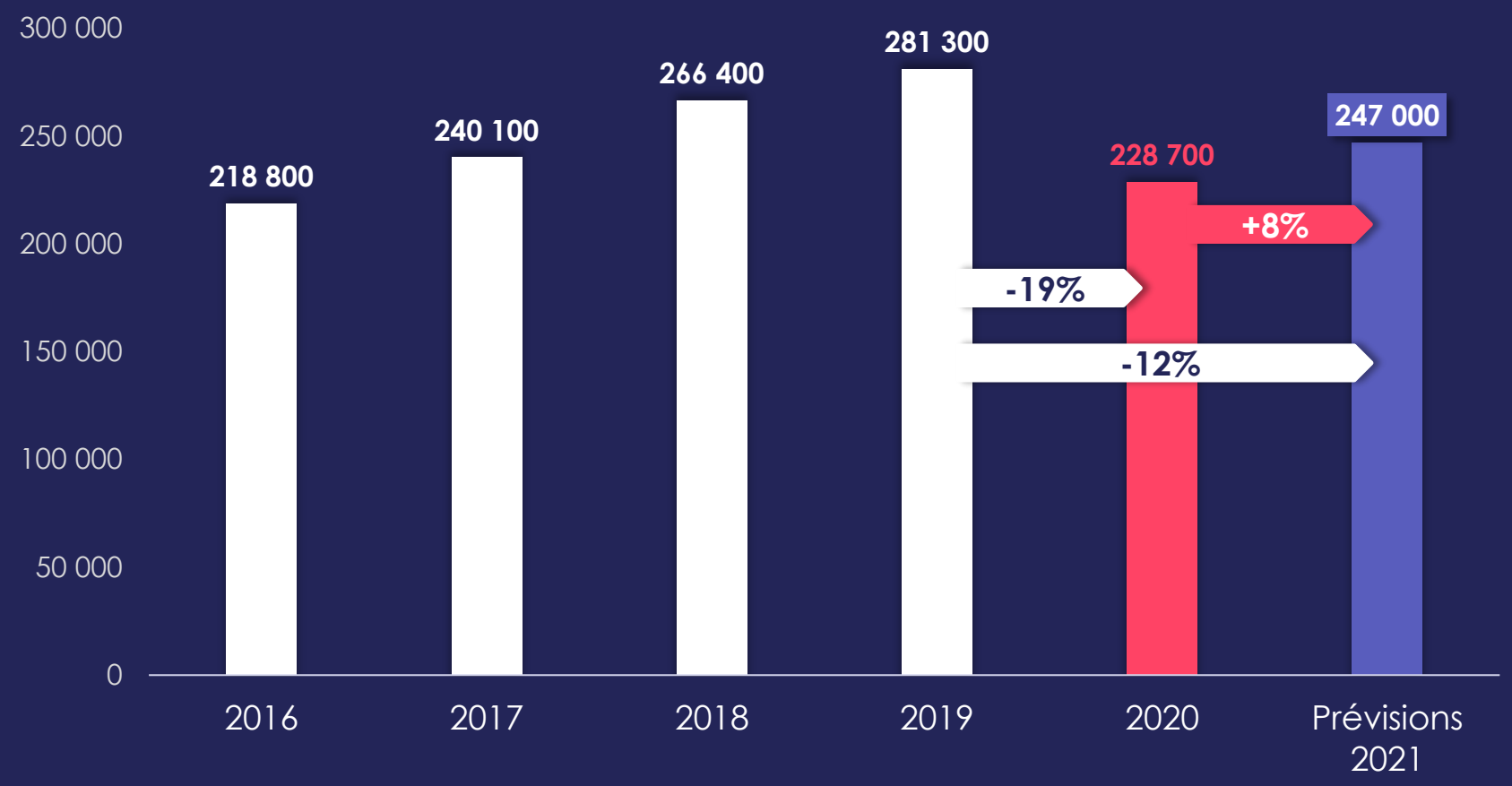
Source : Insee, DSN, traitement Apec

01. Bilan des recrutements de cadres en 2020

02. Portrait des cadres aujourd'hui en Bretagne

03. Perspectives de recrutements de cadres en 2021

# À l'échelle nationale, des recrutements de cadres 2021 en progression mais toujours en retrait par rapport à l'avant crise




apec

Source : Apec, 2021

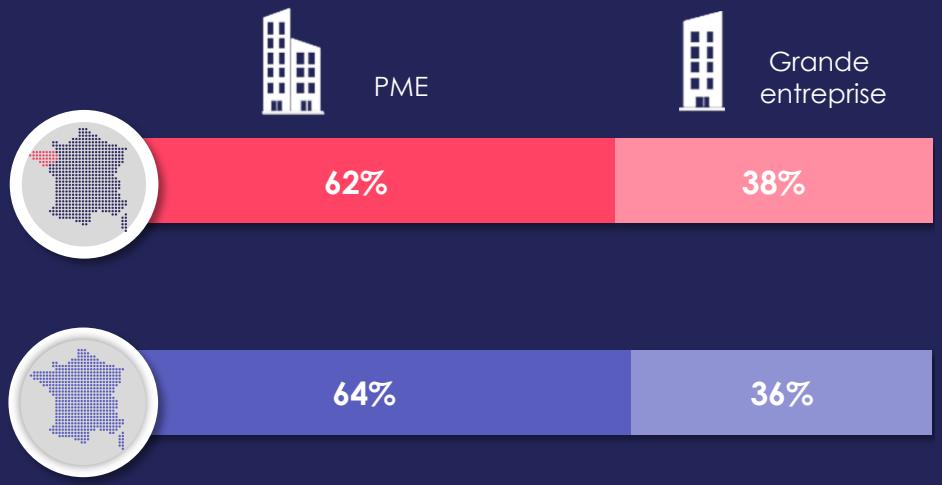
# En Bretagne, la progression prévue des recrutements de cadres en 2021 permettrait de dépasser le niveau d'avant-crise

Prévisions de recrutements de cadres en Bretagne en 2021

Source : Apec, 2021

# 6 recrutements de cadres sur 10 prévus en 2021 seraient réalisés par les PME

Répartition des recrutements cadres prévus en 2021 par taille d'entreprise

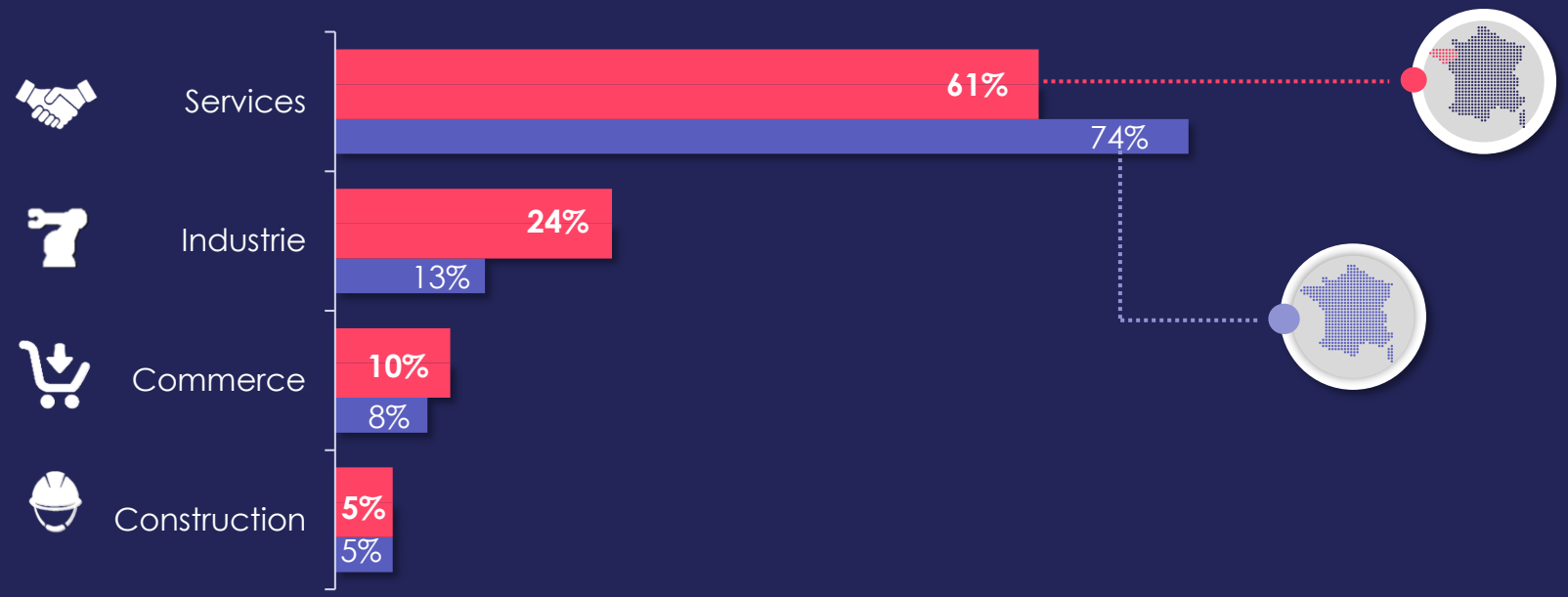



Source : Apec, 2021

En Bretagne, 62% des recrutements de cadres prévus seraient réalisés par une PME (moins de 250 salariés)

# 6 recrutements sur 10 dans les services et un poids de l'industrie plus important qu'au niveau national

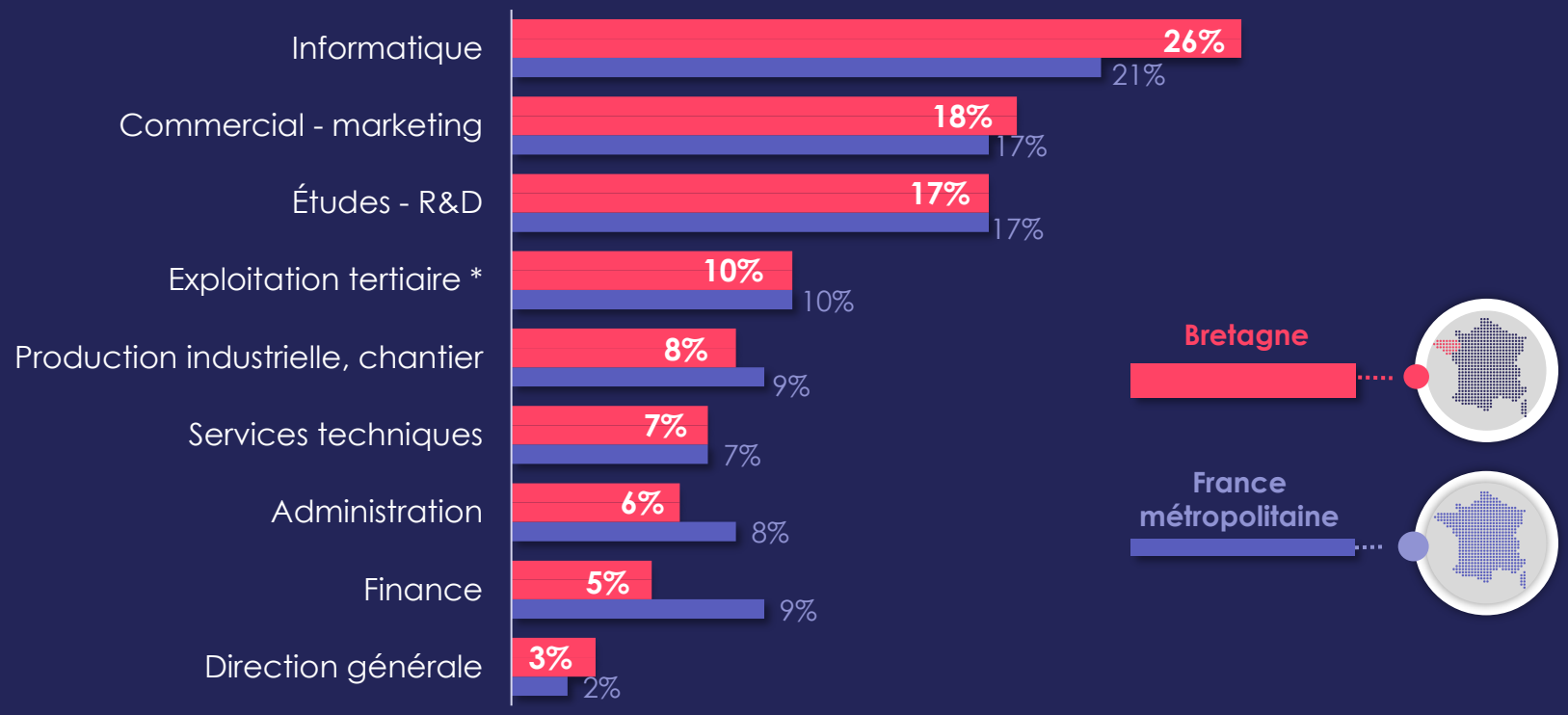
Répartition des recrutements cadres prévus en 2021 par grand secteur




Source : Apec, 2021

# Les cadres commerciaux, informaticiens et de R&D seraient les plus recherchés en 2021

## Répartition des recrutements cadres prévus en 2021 par fonction

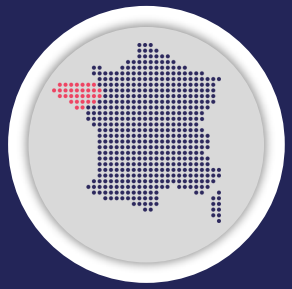



Source : Apec, 2021

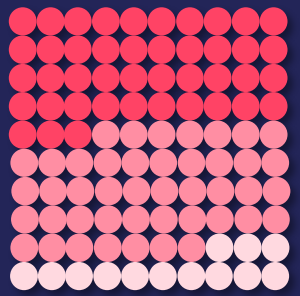
** Métiers spécifiques des secteurs santé et action sociale, culture, banque, assurance, immobilier, transports*

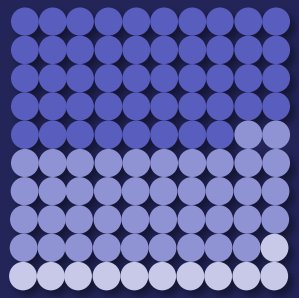
# Plus de 4 recrutements sur 10 concerneraient des cadres de moins de 5 ans d'expérience

Répartition des recrutements cadres prévus en 2021 par niveau d'expérience



| Bretagne | | France métropolitaine |
|---|---|---|
| 43 % | cadres de moins de 5 ans d'expérience | 48 % |
| 44 % | cadres de 6 à 15 ans d'expérience | 41 % |
| 13 % | cadres de plus de 15 ans d'expérience | 11 % |





Source : Apec, 2021

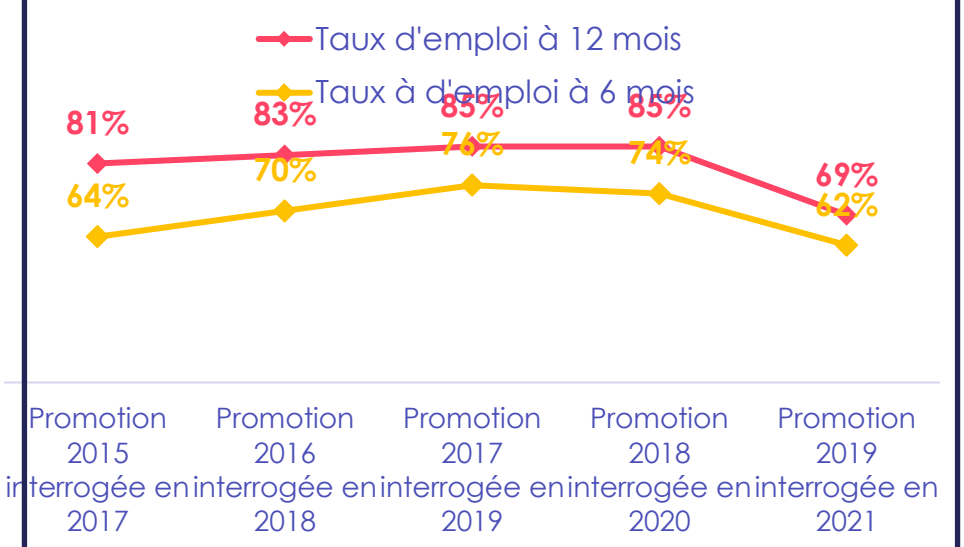
# Focus sur la situation des

# jeunes diplômés
# &
# séniors

apec

# La baisse des embauches a nettement fragilisé l'insertion des jeunes diplômés

**Taux d'emploi des jeunes diplômés Bac + 5, 6 et 12 mois après l'obtention de leur diplôme**

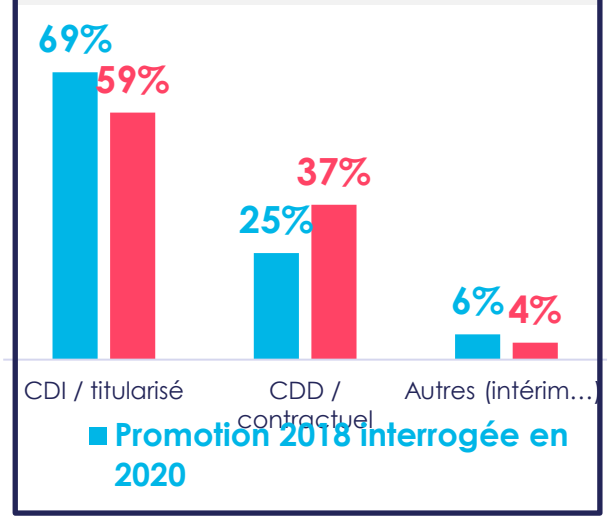



Source : Apec, Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômés

Une insertion très compliquée à partir de début 2020, en particulier pour les diplômés du dernier trimestre 2019 : taux d'emploi à 12 mois de **72% pour les diplômés de janvier à septembre 2019**, contre **61% pour les diplômés d'octobre à décembre.**

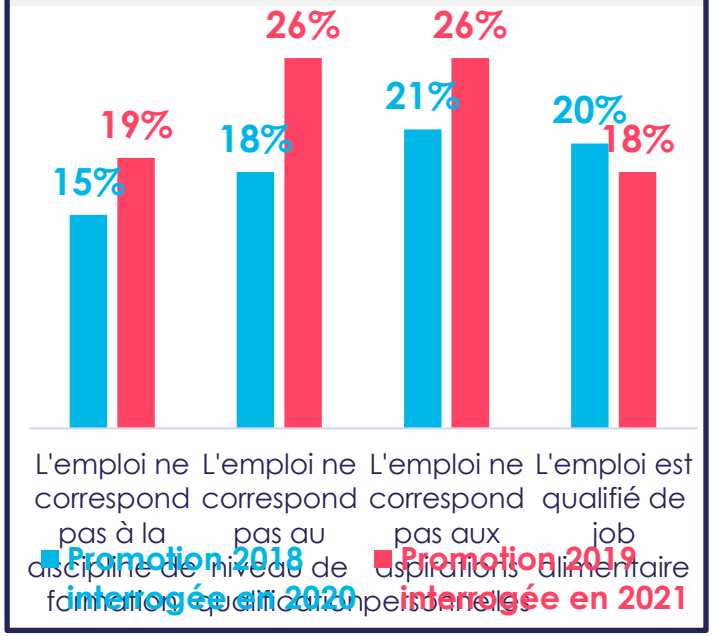
# La crise a aussi dégradé la qualité de l'insertion des jeunes diplômés

**Evolution du type de contrats pour les jeunes diplômés Bac+5 en emploi**



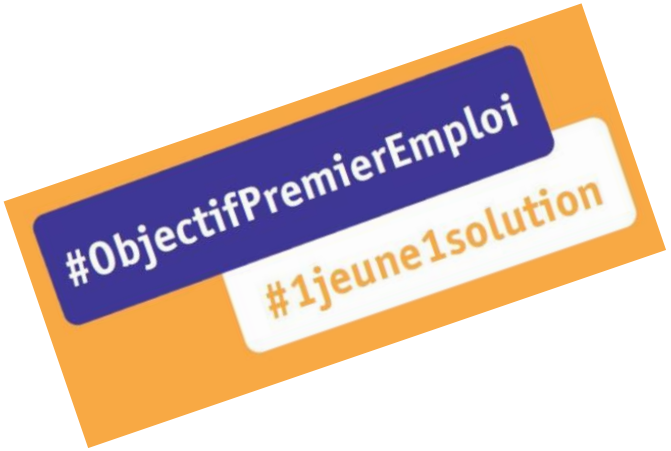

Source : Apec, Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômés

**Adéquation de l'emploi avec la formation et les aspirations**




Source : Apec, Baromètre 2021 de l'insertion des jeunes diplômés

# Plan « Objectif 1er emploi »



# Les cadres séniors en poste

01. Des profils appréciés en premier lieu pour l'expérience et le niveau d'expertise issus de leur parcours

02. Des profils qui s'avèrent clé pour l'entreprise, par leur recul et leur posture relationnelle

03. Une reconnaissance qui fait souvent défaut dans l'entreprise

04. Les cadres seniors, un atout pour traverser la crise

# Des cadres seniors appréciés pour leur expérience et leur expertise

**Principal atout des cadres seniors selon les managers**

*Question : Parmi les atouts dont les cadres seniors peuvent faire bénéficier une équipe, lequel, d'après votre expérience, apportent-ils le plus fortement par rapport aux cadres plus jeunes ?*
Base : Managers encadrant au moins un cadre senior

*« Certains ont **eu différentes expériences** dans différentes entreprises et donc ils ont une **richesse dans l'œil** qui est apportée, en termes de comparaison. C'est un peu le **partage d'expérience**. C'est intéressant de ramener des richesses, des expériences qu'on a vécues un peu partout » **RH***

*« En termes de culture d'entreprise, le fait d'avoir des gens qui sont là depuis longtemps et qui sont des **passeurs d'histoire et de culture**, c'est important. C'est ce **trait d'union**, ce lien que ça fait dans la continuité de l'histoire de l'entreprise, elle est importante parce que c'est aussi pour cela que **les gens s'identifient à l'entreprise** et qu'ils s'y sentent bien, parce qu'ils voient des gens qui sont là depuis un certain temps, qui ont un vécu avec l'entreprise. » **RH***

# Un rôle reconnu de régulateur des relations sociales dans l'entreprise

- Leur côté **bienveillant,** loin des rivalités, est une bouffée d'oxygène pour leurs collègues et leurs managers

- Ils sont reconnus pour leur **enthousiasme** et leur **loyauté**, tant par rapport à l'entreprise que dans leur travail

- Ils déchargent en partie les managers de leur tâche de **formateur**

- Ils jouent parfois un rôle de lien entre le **management** et les **salariés**

*« Je les considère un peu plus comme une **figure paternelle** : je sais que je peux leur parler des soucis que je peux avoir, ils vont me **conseiller.** En plus ils sont très **gentils**, je n'aurais pas peur de leur dire des difficultés que j'ai. Alors que des personnes de l'âge de mon manager ou un peu moins, en tant que femme, en plus, j'aurais plus tendance à faire comme si je n'avais jamais de problème. Et pareil **avec les personnes de mon âge, j'essaie de prouver que j'ai une légitimité.** »*

***Collègue de cadres séniors***

# Des compétences qui pourraient être davantage valorisées

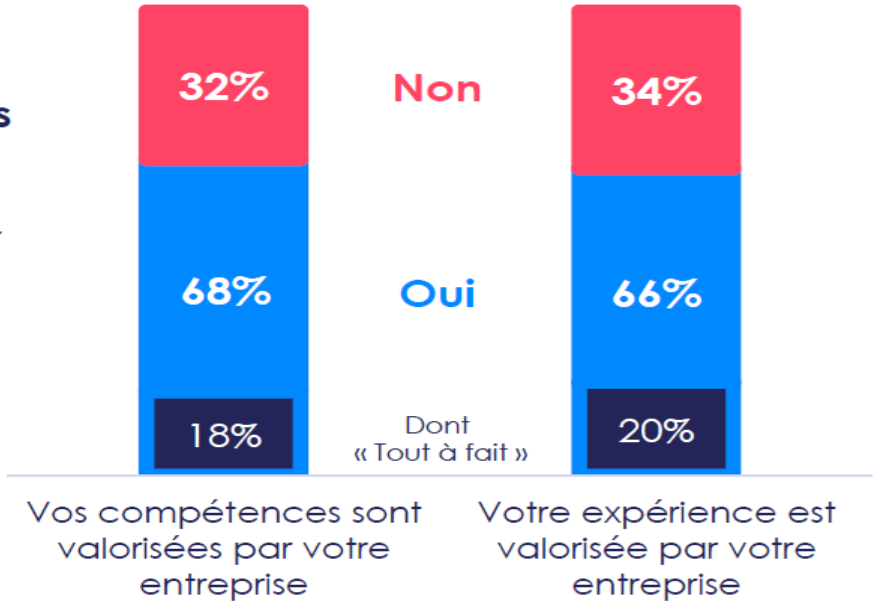
- Les cadres seniors, **souvent jugés en bout de carrière**, ne font pas toujours l'objet de mesures RH spécifiques

- Les seniors (comme certains RH) estiment que **les politiques d'entreprises favorisent souvent les plus jeunes**

- Ces politiques sont **mal comprises** par les cadres seniors qui se considèrent comme plus expérimentés, et surtout plus fiables que les cadres plus jeunes

*« Ça représente 25 % de notre population mais l'entreprise **investit beaucoup plus sur les jeunes** parce qu'ils sont moins chers. » **RH***

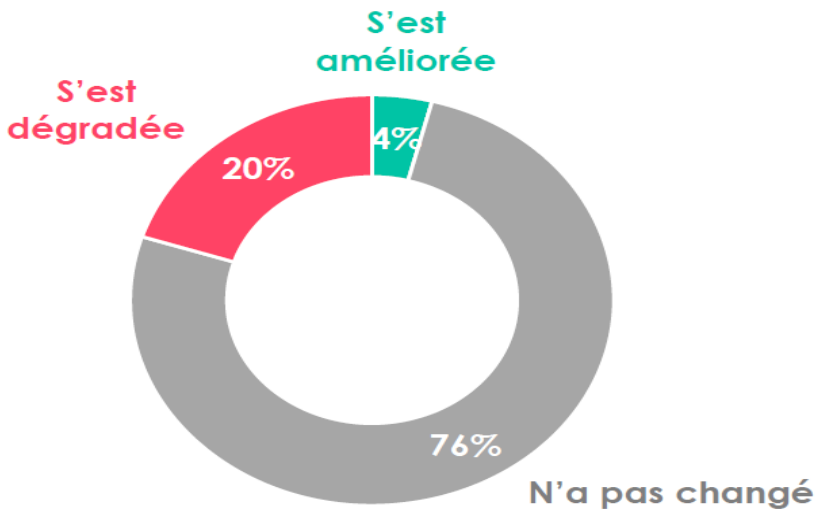
**Diriez-vous qu'aujourd'hui…**




Base : Cadres seniors

# Pour la majorité des seniors en poste, la crise n'a pas changé la donne professionnelle en 2020

**Depuis le début de l'année 2020, avez-vous le sentiment que votre situation au sein de votre entreprise…**

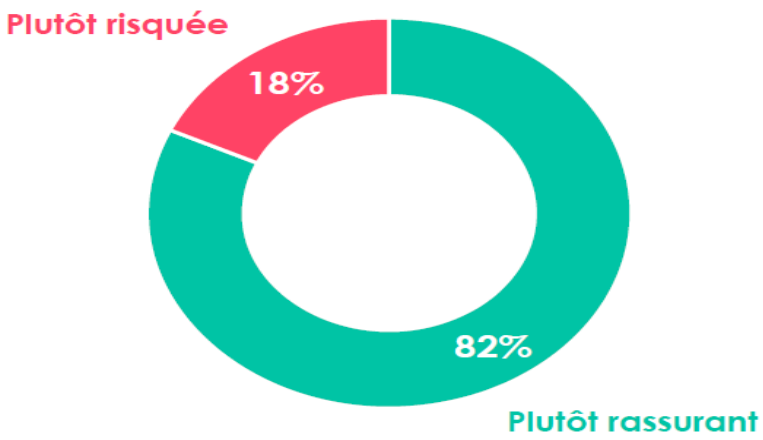



Base : Cadres seniors

# Maintenir en emploi les cadres seniors : un enjeu fort pour traverser la crise

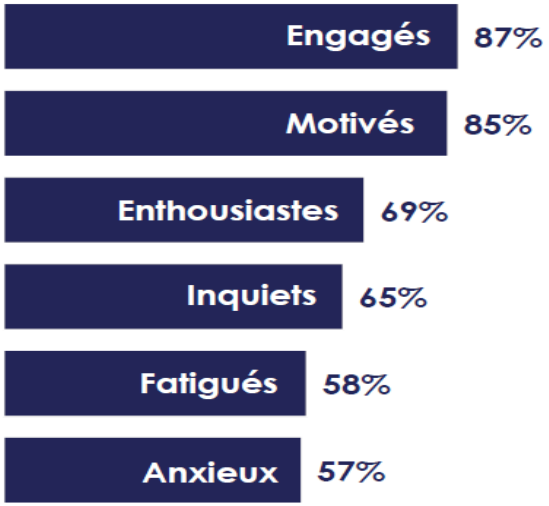
- Pour leurs managers, ce sont des profils **rassurants** qui se sont **plutôt mieux adaptés** à la crise que d'autres et qui restent **motivés malgré les inquiétudes**

**En temps de crise, diriez-vous que recruter/avoir un cadre senior parmi ses équipes est…**




Base : Managers encadrant au moins un cadre senior

**Comment sentez-vous les cadres seniors que vous encadrez aujourd'hui en contexte de crise ?**




Base : Managers encadrant au moins un cadre senior

# Et ce à un moment particulier de leur carrière professionnelle

**Une réflexion sur la retraite qui s'intensifie et inquiète davantage dans le contexte de crise, d'où l'intérêt pour un départ (plan volontaire, rupture)**

**69%** déclarent que la crise actuelle les a mené à intensifier leur réflexion sur leur retraite

- **65%** sont inquiets concernant le montant de leur future pension
- **45%** sont inquiets quant à leur date de départ à la retraite

**Si l'entreprise leur proposait …**

**49%** accepteraient une rupture conventionnelle

**61%** accepteraient une plan de départ volontaire avant l'âge de la retraite

# Nouveaux Horizons
# pour reprendre confiance et trouver un second souffle

- Bénéficier d'une approche alternative centrée sur la personne
et ses priorités.
- S'appuyer sur l'intelligence collective pour penser autrement,
sans réponses toutes faites, sans « prêt à penser ».
- Définir un axe professionnel en phase avec les besoins actuels
de recrutement.
- Sécuriser sa reprise d'activité.

# Conclusion

# Recrutements de cadres en Bretagne
## Bilan 2020 et prévisions 2021

**Contact :**
Olivier MAURIN
Délégué régional Bretagne
olivier.maurin@apec.fr

+33 2 99 78 51 18

**Contact Relations médias :**
Mendrika LOZAT
mendrika.lozat@apec.fr

06 74 94 76 24

Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec sur Twitter : @Apec_Etudes

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

**Mai 2021**