

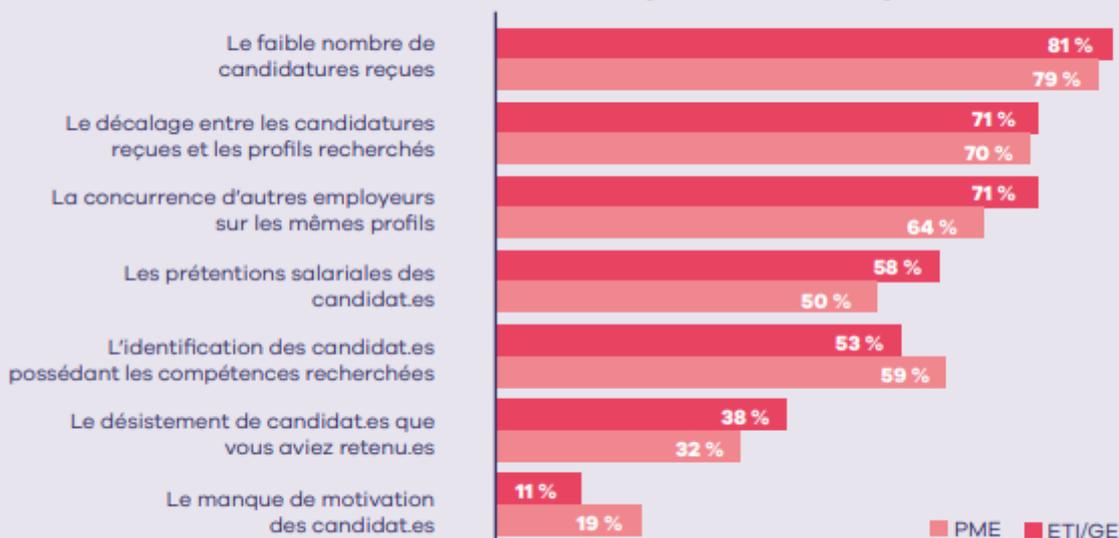
## LA PUBLICATION D'UNE OFFRE D'EMPLOI RESTE LE CANAL PRIVILÉGIÉ POUR RECRUTER UN CADRE

Dans deux études publiées hier (\*), l'Apec se penche sur les pratiques de recrutement des cadres. La publication d'une offre d'emploi reste le mode de sourcing le plus utilisé. Viennent ensuite l'activation de contacts professionnels ou personnels et les réseaux sociaux. De leur côté, les cadres sont en attente d'un processus de recrutement moins long et plus transparent.

Comment les entreprises s'adaptent-elles aux difficultés de recrutement qui restent prégnantes depuis la crise sanitaire de 2020 ? Ce sont en effet six entreprises sur dix qui déclarent qu'une partie de leurs recrutements sont difficiles.

Les entreprises citent en premier l'insuffisance des candidatures (79 % pour les PME et 81 % pour les grandes entreprises). "Viennent ensuite le décalage entre les candidatures reçues et les profils recherchés ainsi que la concurrence entre les employeurs sur les mêmes profils", indique la note de l'Apec.

### Nature des difficultés rencontrées par les entreprises lors de leurs recrutements de cadres en 2023, par taille d'entreprise



Base : Entreprises de 10 salariés et plus ayant rencontré des difficultés pour leurs recrutements de cadres  
Source : Apec, 2024

Pour faire face à ces obstacles, les entreprises doivent faire preuve de souplesse. Elles acceptent ainsi de "consentir à des ajustements en premier lieu sur la rémunération proposée qui est souvent revue à la hausse, mais également en assouplissant les critères de sélection sur le profil des candidats".

D'autres entreprises ont fait le choix de tenter de recruter des cadres moins expérimentés ou, au contraire, plus expérimenté que nécessaire.

## **Activer différents leviers de sourcing**

Comment les entreprises adaptent leurs canaux de sourcing face à ces difficultés de recrutement ? Les entreprises ont tendance à resserrer leurs stratégies de sourcing en limitant le nombre de canaux utilisés.

Il ressort de l'enquête de l'Apec que la diffusion d'une offre d'emploi reste le canal le plus utilisé (86 %) et est même "un incontournable" pour les grandes entreprises (96 %).

► *Et ce mode opératoire fait preuve de son efficacité puisque dans plus de la moitié des cas, l'offre d'emploi est le canal qui permet d'aboutir à l'embauche.*

Vient ensuite la sollicitation du réseau de contacts personnels ou professionnels (76 %).

Quid des réseaux sociaux ? Ont-ils toujours le vent en poupe ? "Le recours aux réseaux sociaux, qui progressait depuis 2020, s'est stabilisé en 2023", note l'Apec qui indique également que ce canal "fait désormais partie des fondamentaux en matière de sourcing, pour les PME (72 %) comme pour les grandes entreprises (85 %) pour lesquelles il devance le réseau de contacts".

Dans le détail, 69 % y ont recours pour diffuser leurs offres et 51 % pour approcher directement les candidats, même si cette pratique est en recul.

Quant au recours à un intermédiaire de recrutement, son nombre se stabilise après avoir fortement augmenté en 2022. Ainsi, en 2023, "la moitié des entreprises ont sollicité un intermédiaire pour au moins un recrutement de cadre, contre 48 % en 2022 et 42 % en 2019, avant la crise sanitaire.

### **Les attentes des cadres en matière de recrutement**

Les cadres déplorent la longueur excessive des processus de recrutement. Ainsi, "une fois leur candidature envoyée, un cadre sur deux estime que l'attente pour un premier contact devient excessive au-delà de trois semaines".

Ils expriment également un mécontentement quant au fait qu'ils sont "sur-mobilisés" ce qui entraîne de nombreux déplacements, de longs entretiens, des tests parfois inutiles.

En somme, les cadres attendent de connaître dès le départ le déroulé du processus de recrutement.

Enfin, les candidats souhaitent être très rapidement informés des éléments clés du poste.

## **Les attentes des cadres en matière de recrutement**

"Selon la majorité des cadres, le salaire à l'embauche est discuté trop tardivement avec les recruteurs". 65 % d'entre eux souhaitent que la question de la rémunération soit abordée avant le premier entretien physique, soit dès l'offre d'emploi, soit lors d'un premier entretien de pré-sélection.

*(\*) "Pratiques de recrutement des cadres. des entreprises toujours offensives dans leurs stratégies de sourcing", mai 2024. Note issue d'une enquête téléphonique réalisée du 12 janvier au 13 février 2024 auprès de 1 150 entreprises de 10 salariés et plus du secteur privé ayant recruté au moins un cadre au cours de l'année 2023.*

*"Attentes des cadres en matière de recrutement. Des processus plus compacts, plus lisibles et plus équilibrés", mai 2024. Note issue d'une enquête qualitative menée en novembre et décembre 2023 au cours de laquelle ont été menés 10 entretiens et cinq réunions de groupe, et une enquête quantitative en ligne menée en février 2024 auprès d'un échantillon de 2 000 cadres en emploi du secteur privé, selon la méthode des quotas.*

Florence Mehrez

<https://www.actuel-rh.fr/content/la-publication-dune-offre-demploi-reste-le-canal-privilege-pour-recruter-un-cadre>