–COMMUNIQUE DE PRESSE–

Le 14 mars 2017,

ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 15 MARS 2017 A 0H01

Les cadres séniors : recrutement et intégration en entreprise

L'Apec publie une enquête qualitative consacrée aux modalités de recrutement des cadres séniors, à leur intégration et à leurs stratégies de mobilité. Il ressort des entretiens menés auprès des cadres et des recruteurs trois résultats marquants. Les cadres séniors sont recrutés pour leur opérationnalité immédiate et leur maîtrise de l'environnement professionnel. Le réseau de relations est le moyen de *sourcing* privilégié. Enfin, les représentations liées à la notion de sénior sont ambivalentes au sein de l'entreprise.

Les modes de *sourcing* spécifiques au secteur professionnel
Le recrutement d'un cadre sénior est réalisé en réponse à un besoin stratégique pour l'entreprise. De ce fait, les recruteurs recherchent des profils rapidement opérationnels et ayant une bonne connaissance de leur environnement professionnel. Pour atteindre ce public, ils mobilisent des canaux de recrutement restreints à leur secteur tels que la cooptation, la chasse sur les réseaux sociaux ou sur une CVthèque. Ils font aussi appel aux cabinets de recrutement et publient des annonces dans la presse spécialisée.

L'intégration en entreprise : un bilan positif
D'une manière générale, cadres séniors et employeurs s'accordent sur un bilan positif de l'intégration, lié notamment à la capacité des nouvelles recrues à être rapidement autonomes. Pour réussir leur adaptation, les cadres sont amenés à faire d'importants efforts : assimiler les missions et tâches qui leur sont confiées, apprendre de nouvelles techniques et outils, etc. A noter que la formation est rarement mobilisée pour accompagner l'intégration des cadres séniors.

Les stratégies de mobilité professionnelle des cadres séniors
Quel que soit leur profil, les cadres séniors se projettent dans un emploi équivalent au dernier poste occupé. Dans leur recherche, ils utilisent plusieurs canaux : réponse aux annonces, cabinets de recrutement ou agence d'intérim…Ils mobilisent également fortement leur réseau professionnel qui joue souvent un rôle décisif dans la concrétisation de leur projet de mobilité. Enfin, plus de la moitié des cadres interrogés déclarent avoir accepté des concessions pour intégrer le poste souhaité. Parmi elles, la rémunération arrive en tête, associée souvent à un niveau de responsabilité moins important.

Un regard ambivalent sur les séniors en entreprise
D'une façon générale, la notion de sénior fait référence en premier lieu à des savoir-faire liés à l'expertise technique, à un métier ou un secteur d'activité. Ainsi, l'accent est principalement mis sur les connaissances et les compétences développées par un cadre sénior au cours d'expériences professionnelles diversifiées. Mais ce terme peut aussi évoquer des représentations négatives. En effet, une longue ancienneté au sein d'un même poste peut laisser présager un manque d'ouverture d'esprit et des difficultés d'adaptation à de nouveaux process.

L'ETUDE COMPLETE EST DISPONIBLE SUR DEMANDE AU SERVICE DE PRESSE 01 40 52 20 29 ET DES LE 15 MARS 2017 SUR www .apec.fr/ espace presse

A propos de l'Apec : *L'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur. Aux entreprises, l'Apec propose des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Observatoire de l'emploi des cadres, l'Apec analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché, des métiers et des secteurs. Avec la réforme de la formation professionnelle, l'Apec est l'un des 5 acteurs nationaux du Conseil en Évolution Professionnelle. L'Apec est présente partout en France avec 12 délégations territoriales, 44 centres et 500 consultants. En savoir plus : apec.fr.*

ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 15 MARS 2017 A 0H01

CONTACT(S) PRESSE : CARINE NAGOT– PAULINA CIUCKA - TEL : 01 40 52 20 29 PRESSE@APEC.FR
@APECINFOPRESSE