

Le 5 juin 2018,

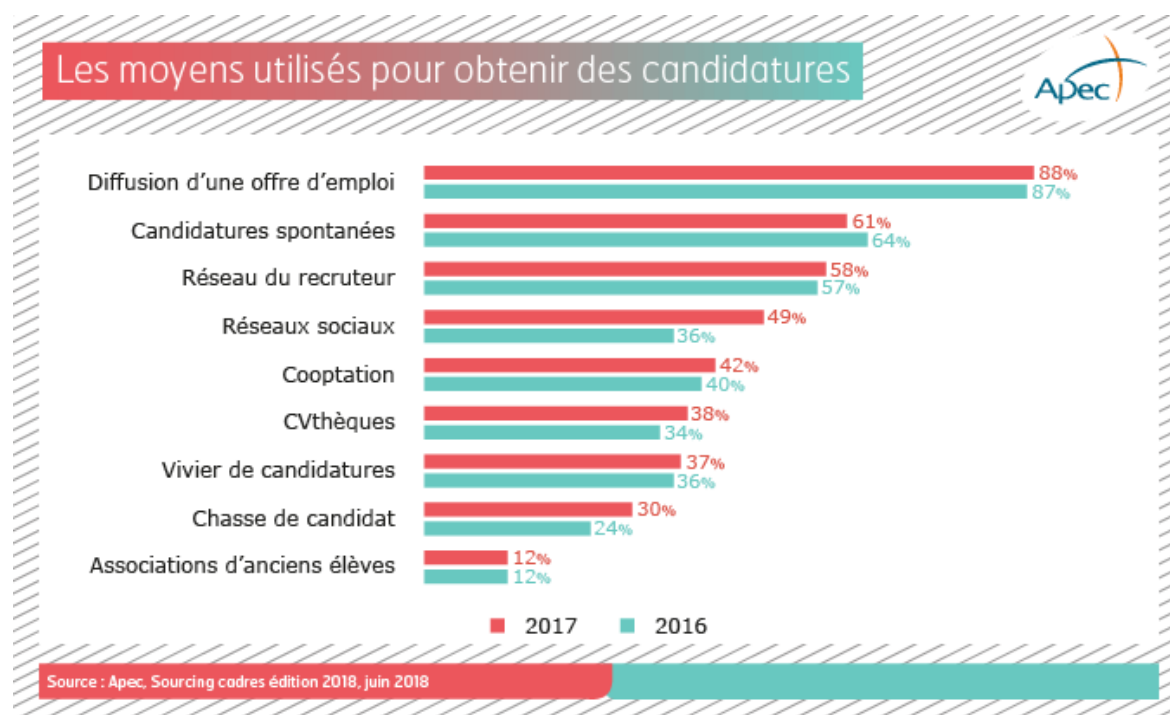
ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 6 JUIN 2018 A 0h01

## Sourcing des cadres en 2017 *L'offre d'emploi reste le moyen le plus efficace pour recruter*

Pour recruter des cadres, les entreprises activent en moyenne 5 canaux différents. En 2017, 4 d'entre eux sont le plus fréquemment utilisés. L'offre d'emploi pour près de 9 employeurs sur 10, la candidature spontanée et le réseau de contacts du recruteur sont quasi ex-aequo pour 6 sur 10 d'entre eux, et enfin les réseaux sociaux professionnels qui réalisent une nette progression dans ce quatuor de tête. Ils sont aujourd'hui un recruteur sur deux à y avoir recours. C'est 13 points de plus que l'an dernier, et 4 fois plus qu'il y a dix ans. Pour autant, l'offre d'emploi reste le moyen le plus pertinent selon eux. Pour preuve, 47 % des embauches de cadres finalement réalisées l'ont été par ce biais. Au global, le marché de l'emploi cadre est plus que jamais transparent pour les candidats.

### 88 % des recruteurs publient une offre d'emploi

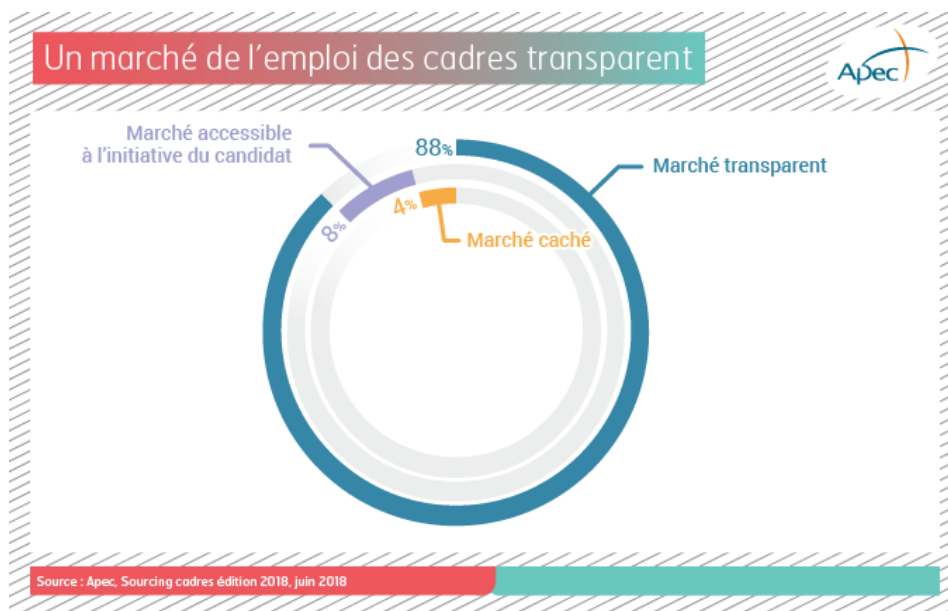
En 2017, 5 canaux différents ont été activés en moyenne par les recruteurs afin d'obtenir des candidatures lors de leur dernier recrutement de cadre, autant qu'en 2016. 88 % d'entre eux ont publié une offre. Avec un usage à hauteur de 61%, les candidatures spontanées demeurent le deuxième canal, suivi de l'utilisation du réseau de contacts personnels ou professionnels du recruteur (58 %). Enfin, 49 % déclarent avoir utilisé les sites de réseaux sociaux qui enregistrent la plus forte progression : +13 points en un an. Cette progression leur permet de se hisser au 4e rang des canaux les plus utilisés par les recruteurs, devant la cooptation par des salariés. Sans surprise, ce sont les entreprises des activités informatiques qui les mobilisent le plus pour drainer les candidatures susceptibles de les intéresser.



Note : Lors de leur dernier recrutement de cadre (plusieurs réponses possibles)

## Un marché de l'emploi cadre très majoritairement transparent

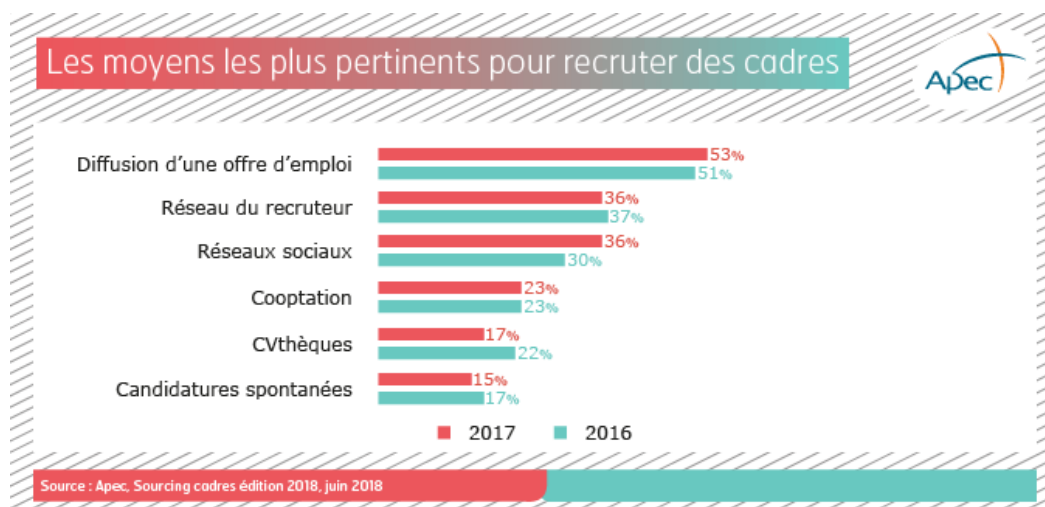
Les canaux de sourcing employés par les entreprises permettent d'opérer un découpage du marché de l'emploi cadre en 3 segments distincts. Le marché « transparent » correspond aux recrutements avec publication d'une offre d'emploi. Il est prédominant et en progression au cours des dix dernières années (88 % *versus* 81 % en 2008). Le marché dit « accessible » couvre les recrutements sans diffusion d'offres d'emploi mais avec candidatures spontanées, exploitation des CVthèques ou encore utilisation des sites de réseaux sociaux (LinkedIn, Viadeo, Twitter...). En 2017, la part de ce marché s'élève à 8 % (+1 point en un an). Enfin, le marché dit « caché » correspond aux cas où le recruteur fait uniquement appel à son réseau de relations personnelles et professionnelles, à la cooptation par des salariés, aux associations d'anciens élèves ou encore à la chasse de candidats. En 2017, celui-ci concerne 4 % du marché de l'emploi cadre, une part en baisse de 2 points par rapport à 2016.



Nota : Dont diffusion de l'offre uniquement sur le site de l'entreprise : 5 %

## L'offre d'emploi, le moyen le plus pertinent pour recruter des cadres

L'offre d'emploi reste la meilleure source de candidatures. Elle est jugée à la fois pertinente et efficace par les recruteurs. Ainsi, parmi les deux principaux moyens qui leur apportent les candidatures les plus pertinentes, 53 % des recruteurs citent l'offre d'emploi contre 51 % l'année précédente, et 36% leur propre réseau *versus* 37%. **A noter, que pour 100 recrutements de cadres, 45 font l'objet d'une offre diffusée sur apec.fr.** Pour autant, en 2017, la moitié des recruteurs ont utilisé les réseaux sociaux professionnels pour obtenir des candidatures lors de leur dernier recrutement de cadre, une part en progression de 13 points par rapport à l'année précédente. Ces derniers proposent des fonctionnalités et des outils tels que la diffusion d'offres d'emploi, la gestion de viviers de candidatures, le suivi des projets de recrutement, notamment, autant de gains de temps pour les recruteurs.



Nota : Les deux moyens qui, selon les recruteurs, leur apportent les candidatures les plus pertinentes pour leurs recrutements de cadres en général.

ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 6 JUIN 2018 A 0h01

CONTACT(S) PRESSE: CARINE NAGOT, PAULINA CIUCKA 01 40 52 20 29

[presse@appec.fr](mailto:presse@appec.fr) - [@Apecinfopresse](https://twitter.com/Apecinfopresse)

**L'ETUDE COMPLETE EST DISPONIBLE SUR DEMANDE AU SERVICE DE PRESSE ☎ 01 40 52 20 29**

**Note méthodologique :** L'enquête « Sourcing cadres » est réalisée chaque année par la direction données, études, analyses de l'Apec (depuis 2009). Comme les précédentes, cette dixième édition de l'enquête a pour principal objectif de mieux cerner les pratiques des entreprises quant aux recrutements externes de leurs cadres. Elle s'est ainsi intéressée globalement aux différentes étapes d'un processus de recrutement, des moyens utilisés pour obtenir des candidatures (sourcing) jusqu'à la sélection du candidat finalement retenu (entretiens d'embauche, tests éventuels...). Il s'agit bien ici d'étudier comment les entreprises recrutent leurs cadres. La méthodologie utilisée est identique depuis 2009. Une enquête téléphonique est menée auprès d'entreprises et les entretiens portent sur le « dernier recrutement externe d'un cadre réalisé dans l'entreprise depuis moins d'un an ». Il s'agit de reprendre l'ensemble du processus appliqué au cas concret du dernier recrutement réalisé, seul moyen qui permette d'obtenir des réponses précises (et non du type : « ça dépend du poste », « tout dépend selon que l'on cherche un cadre expérimenté ou un débutant »). Ainsi, ce sont 1 400 entreprises, d'au moins 50 salariés ayant recruté au moins un cadre en externe entre janvier 2017 et février 2018, qui ont été interrogées par téléphone par la société BVA en janvier et février 2018. L'interviewé est la personne chargée des recrutements externes de cadres dans l'entreprise (directeur des ressources humaines, chargé de recrutement, responsable du recrutement, responsable emploi-formation, directeur administratif et financier, directeur d'entreprise, etc.). L'Apec n'est pas citée comme commanditaire de l'étude avant la fin du questionnaire. Les entreprises interrogées sont représentatives de celles du secteur privé, selon le critère des effectifs cadres par secteur d'activité.

### **À propos de l'Apec**

L'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé-e-s. 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 de l'emploi cadre. L'Apec est l'un des 5 acteurs nationaux du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP) et du Compte Personnel d'Activité (CPA). L'Apec, et ses 500 consultant-e-s, est présente partout en France métropolitaine avec 12 délégations régionales, 46 centres et une implantation en Martinique. En savoir plus : [apec.fr](http://apec.fr).

**ATTENTION DOCUMENT SOUS EMBARGO PUBLIABLE LE 6 JUIN 2018 A 0h01**

CONTACT(S) PRESSE: CARINE NAGOT, PAULINA CIUCKA 01 40 52 20 29

[presse@apec.fr](mailto:presse@apec.fr) - [@Apecinfopresse](https://twitter.com/Apecinfopresse)