

DOCUMENT SOUS EMBARGO  
JUSQU'AU 07/07/2017 - 00h01

# –MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE : PERSPECTIVES TRÈS FAVORABLES AU TROISIÈME TRIMESTRE 2017–

3<sup>e</sup> TRIMESTRE 2017

NOTE DE  
CONJONCTURE  
TRIMESTRIELLE  
DE L'APEC

N°  
**60**

–CONJONCT

Tous les indicateurs du marché de l'emploi cadre sont au vert. Les prévisions d'intentions de recrutements pour le troisième trimestre se situent au plus haut niveau, avec près de 6 entreprises sur 10 envisageant de recruter un cadre. Ces perspectives devraient profiter à tous les profils de candidats, et davantage qu'auparavant aux jeunes diplômés et aux cadres très expérimentés. Les recruteurs devront en effet ajuster leurs critères d'embauches, en particulier selon l'expérience, pour faire face à des tensions croissantes lors de la recherche de certains profils ou de nouvelles compétences.

–  
**LA CROISSANCE DEVRAIT ÊTRE SOUTENUE  
EN 2017 POUR ATTEINDRE +1,6 %,  
NIVEAU LE PLUS HAUT DEPUIS 2011**  
–

L'INSEE a revu à la hausse sa prévision de la croissance du PIB du premier trimestre 2017, +0,4 % contre +0,3 % et maintient ses prévisions pour le reste de l'année. Aussi, en 2017, la croissance du PIB devrait s'élever à +1,6 %. Ce niveau n'a pas été atteint en France depuis 2011 et la rapprocherait de ses voisins de la zone Euro. Dans un contexte de franche accélération du commerce mondial (+5,9 %), le commerce extérieur pèserait un peu moins sur la croissance française en 2017, notamment sous l'effet d'une reprise du tourisme étranger en France. L'investissement des entreprises progresserait de +2,7 % en 2017 et celui des ménages de +3,7 %. Ce dernier est porté par la forte croissance de la construction de logements neufs, confirmant ainsi la reprise de l'activité dans le secteur de la construction. Malgré une baisse de leur pouvoir d'achat, la consommation des ménages repartirait à la hausse après avoir ralenti au premier trimestre 2017. Toutefois, cette composante comporte un aléa fort, selon la façon dont les ménages

**+6 POINTS**  
EN UN AN DE LA PART  
DES ENTREPRISES DE  
**PLUS DE 100 SALARIÉS**  
QUI PRÉVOIENT DE  
**RECRUTER AU MOINS**  
**UN CADRE AU 3E**  
**TRIMESTRE 2017**



arbitreront entre la baisse de leur épargne et la consommation pour faire face à la baisse de leur pouvoir d'achat, grignoté par la reprise de l'inflation. Cet aléa dépend fortement des perspectives que les français entrevoient sur le front de l'emploi.

Selon l'INSEE, le taux de chômage devrait continuer de baisser pour atteindre 9,4 % (9,3 % en France métropolitaine) en fin d'année 2017, après 9,6 % au premier trimestre (9,3 % en France métropolitaine). Pour les cadres, le taux de chômage calculé par l'INSEE au sens du BIT s'élevait à 3,6 % à la fin de l'année 2016. Cette baisse du taux de chômage résulterait de la création d'emploi, anticipée à +220 000 postes au total, dont la majorité dans l'emploi marchand. Selon l'ACOSS, les effectifs salariés du secteur privé ont augmenté de 0,5 % (+0,4 % hors intérim), soit + 81 000 postes au premier trimestre 2017. Le nombre de cadres inscrits à Pôle Emploi (Catégories A, B et C) s'élevait à 316 600 fin avril 2017, ce qui marque une stagnation dans le mouvement de baisse entamé depuis 1 an.

rent évoluer dans un environnement économique dégradé, en recul de 2 points. A titre de comparaison, les proportions étaient inversées au premier trimestre 2013. La majorité des secteurs affichent une hausse du moral de leurs entreprises. Les entreprises des *activités informatiques* sont les plus optimistes avec 56 % d'entre elles ayant le sentiment d'évoluer dans un environnement économique plus favorable (+15 points). Les entreprises des secteurs de la *construction*, du *conseil et services aux entreprises*, de l'*ingénierie-R&D*, et de la *banque-assurance* sont aussi plus nombreuses qu'il y a un an à être optimistes de ce point de vue, atteignant respectivement 40 %, 32 %, 32 % et 30 % d'entre elles. Seuls deux secteurs se situent en retrait : les entreprises du secteur *médico-social*, dans un climat de baisse des dépenses publiques, ne sont plus que 18 % à juger positif leur environnement économique, soit un repli de 6 points. Toutefois, elles sont aussi moins nombreuses à le juger défavorable (de 22 % à 16 %). Et, les entreprises du *commerce-transport* sont moins nombreuses à être optimistes (22 % soit -5 points) mais aussi plus nombreuses à être pessimistes (+4 points à 16 %).

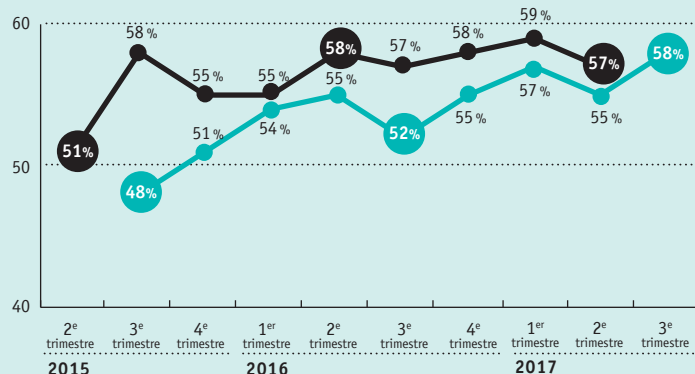
### DANS CE CLIMAT FAVORABLE, LE MORAL DES ENTREPRISES CONTINUE DE S'AMÉLIORER

En accord avec un climat conjoncturel favorable, le moral des entreprises continue de s'améliorer. Ainsi, la part des entreprises interrogées par l'Apec en juin 2017, qui jugent que leur environnement économique s'est amélioré par rapport à il y a un an, est en hausse de 4 points par rapport à juin 2016 et s'établit au deuxième trimestre 2017 à 29 %. Seules 13 % d'entre elles déclarent

### LA PROPORTION D'ENTREPRISES RECRUTEUSES EST STABLE À HAUT NIVEAU...

57 % des entreprises de plus de 100 salariés interrogées pour le baromètre trimestriel de l'Apec ont recruté au moins un cadre au cours du deuxième trimestre 2017, une proportion quasiment stable, -1 point, par rapport au deuxième trimestre 2016. Cet indicateur est installé depuis maintenant plusieurs trimestres à haut niveau. Cette tendance est renforcée par le fait que les entreprises recruteuses sont toujours plus nombreuses à embaucher dans des volumes plus importants qu'un auparavant.

Bilan et perspectives de recrutement / Ensemble des secteurs (en %)



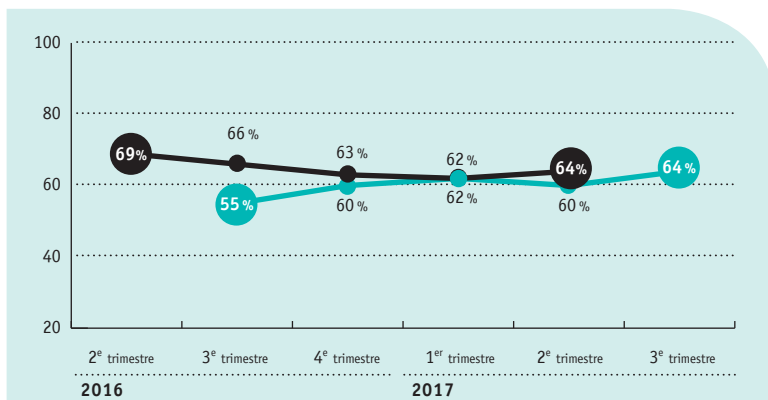
● ENTREPRISES AYANT RECRUTÉ AU MOINS UN CADRE  
● ENTREPRISES PRÉVOYANT DE RECRUTER AU MOINS UN CADRE

### ...ET LES PRÉVISIONS DE RECRUTEMENT SONT ENCORE PLUS FAVORABLES

58 % des entreprises interrogées en juin 2017 prévoient de recruter au troisième trimestre 2017, soit une hausse de +6 points. Et parmi elles, 72% sont certaines de procéder à des embauches. Ce niveau de certitude est équivalent à celui des prévisions au même trimestre en 2016, et à un niveau élevé.

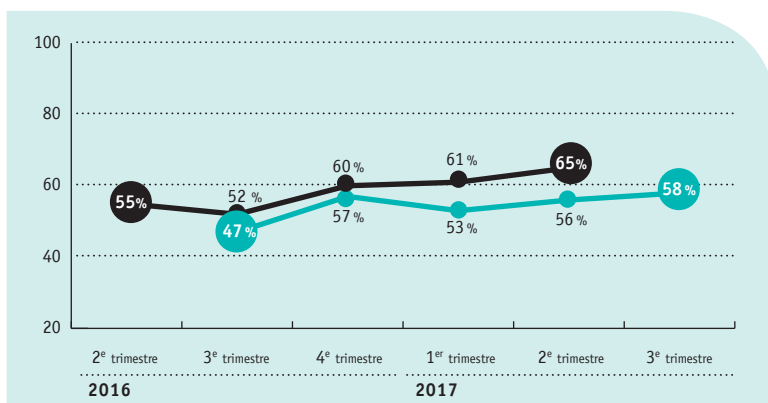
# BAROMÈTRE DE RECRUTEMENT CADRE

## TENDANCES PAR SECTEUR



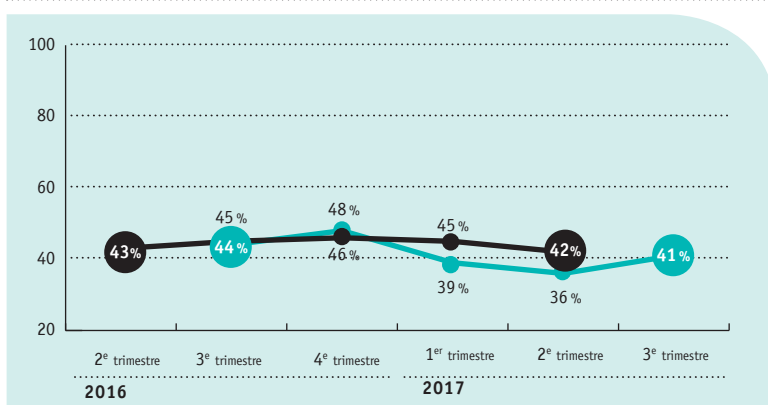
### INDUSTRIE

La situation est contrastée pour le secteur de l'*industrie*. 64 % des entreprises de ce secteur ont recruté au moins un cadre au deuxième trimestre 2017, soit une baisse de 5 points par rapport à l'an passé à la même période. Cependant, la part des réalisations de recrutement est supérieure à la part émise par les entreprises au trimestre précédent. En revanche, les prévisions de recrutement affichent une nette hausse de 9 points en un an.



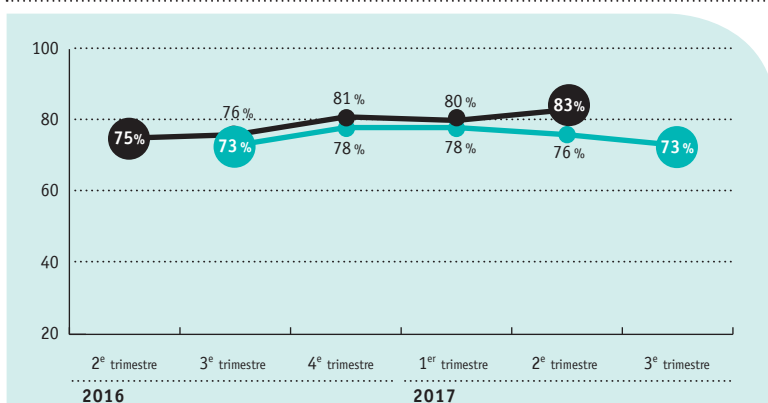
### CONSTRUCTION

En phase avec les indicateurs macro-économiques, le secteur de la *construction* continue de se redresser et enregistre une progression tant au niveau des recrutements du deuxième trimestre 2017 (+10 points par rapport à l'an passé) que des prévisions du troisième trimestre 2017 (+11 points). De plus, la majorité des entreprises qui recrutent affiche un volume d'embauche plus élevé que l'an passé.



### COMMERCE & TRANSPORTS

La situation est en légère baisse pour le secteur du *commerce et des transports*. 42 % des entreprises de ce secteur ont recruté au moins un cadre au deuxième trimestre 2017, soit une part stable par rapport à l'an passé. Néanmoins, la part des réalisations de recrutement est supérieure à la part émise par les entreprises au trimestre précédent. Par ailleurs, les prévisions de recrutement affichent une baisse de 3 points en un an.

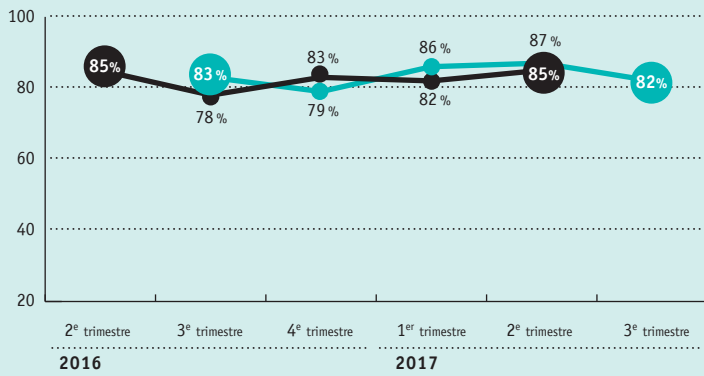


### BANQUE & ASSURANCE

Le secteur de la *banque-assurance* affiche une nette hausse des réalisations de recrutements de cadres. 83 % des entreprises de ce secteur ont recruté au moins un cadre au cours du deuxième trimestre 2017, niveau très supérieur à celui d'il y a un an et plus élevé que les trimestres précédents. Néanmoins, les entreprises du secteur montrent une certaine prudence : les prévisions de recrutements pour le troisième trimestre 2017 sont stables en un an.

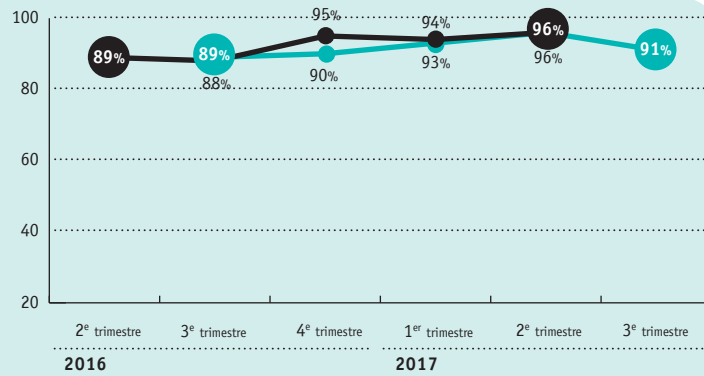
Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement cadres

● ENTREPRISES AYANT RECRUTÉ AU MOINS UN CADRE  
● ENTREPRISES PRÉVOYANT DE RECRUTER AU MOINS UN CADRE



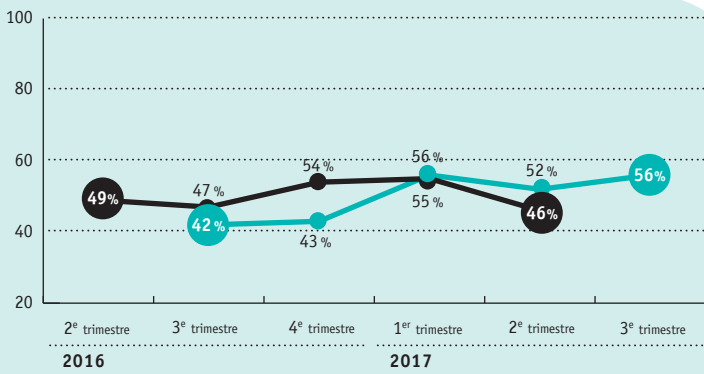
## INGÉNIERIE – R & D

La situation est stable dans le secteur de l'*ingénierie-R&D*. 82 % des entreprises prévoient de recruter au moins un cadre au troisième trimestre 2017, soit une légère baisse d'1 point par rapport à l'an passé à la même période. En parallèle, les réalisations de recrutement au deuxième trimestre 2017 sont stables mais se situent en dessous des prévisions émises le trimestre précédent.



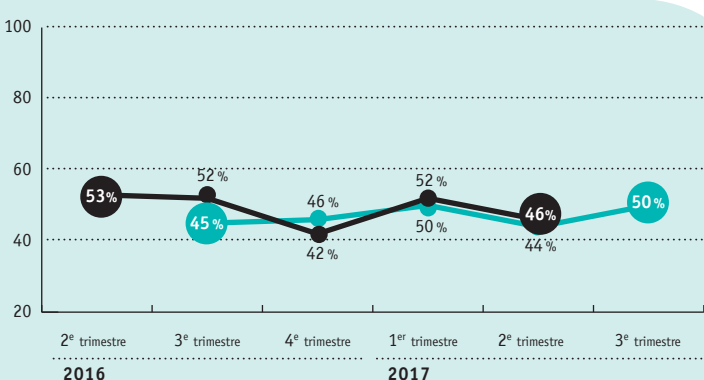
## ACTIVITÉS INFORMATIQUES

Le secteur des *activités informatiques* connaît une situation très favorable par rapport à l'an passé, avec des réalisations à un niveau historiquement haut, +7 points à 96 %. Par ailleurs, plus de neuf entreprises sur dix de ce secteur prévoient de recruter au moins un cadre pour le troisième trimestre 2017.



## CONSEILS & SERVICES AUX ENTREPRISES

Le secteur du *conseil et services aux entreprises* affiche une baisse de ses réalisations de recrutements de cadres (-3 points). Aussi, elles se situent à un niveau moins élevé que les prévisions émises par les entreprises le trimestre précédent. Pour autant, les entreprises du secteur se montrent très optimistes : les prévisions de recrutements pour le troisième trimestre 2017 sont en nette hausse en un an.



## MÉDICO-SOCIAL

Le secteur *médico-social* connaît une situation mitigée : 46 % des entreprises ont recruté au moins un cadre au deuxième trimestre 2017, soit une baisse de 7 points par rapport au deuxième trimestre 2016, et la moitié d'entre elles prévoient de recruter au troisième trimestre 2017 contre 45 % il y a un an. Pour plus de 7 entreprises sur 10, les remplacements sont le motif principal de recrutement.

● ENTREPRISES AYANT RECRUTÉ AU MOINS UN CADRE  
● ENTREPRISES PRÉVOYANT DE RECRUTER AU MOINS UN CADRE

## VOLUMES DE RECRUTEMENTS

Dans son ensemble, la proportion d'entreprises ayant recruté au moins un cadre au deuxième trimestre 2017 est quasi stable par rapport à la même période il y a un an (57 % vs 58 %). En revanche, les entreprises interrogées sont plus nombreuses qu'il y a un an à déclarer que leur volume de recrutement est en augmentation (40 % vs 38 %). Et cette progression concerne principalement celles déclarant que leurs volumes de recrutements de cadres sont actuellement « plutôt » plus nombreux (+2 points). En parallèle, la proportion de celles qui déclarent que leurs embauches sont moins nombreuses est en baisse (-2 points, à 23 %). Près de quatre entreprises sur dix estiment que leur volume d'embauche est stable.

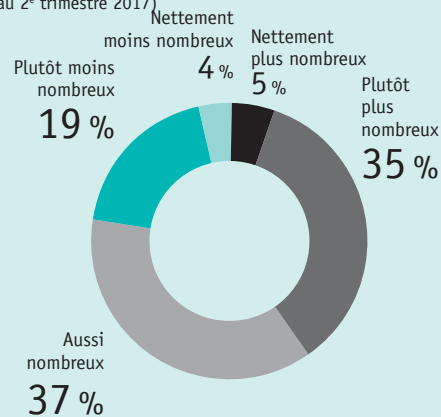
Dans la plupart des secteurs, les entreprises sont proportionnellement plus nombreuses à déclarer recruter dans des volumes plus importants qu'un an auparavant qu'à déclarer des volumes identiques.

Dans deux secteurs, les entreprises déclarent majoritairement des volumes d'embauches plus importants qu'un an auparavant. Le secteur des *activités informatiques* est le mieux orienté. Ainsi, plus de la moitié des entreprises (55 %) qui ont recruté au deuxième trimestre 2017 déclarent que leur volume de recrutements de cadres est plus important que l'an passé à la même période. La situation apparaît aussi favorable dans le secteur de la *construction*, où 54 % des entreprises qui recrutent indiquent que leurs volumes de recrutements de cadres sont actuellement plus nombreux que l'an passé à la même période.

Dans le secteur de l'*ingénierie-R&D*, la situation est stable : 4 entreprises sur 10 qui recrutent indiquent que leurs volumes d'embauches est plus important par rapport à la même période il y a un an (1 point).

### Par rapport à la même période il y a un an, les recrutements de cadres dans votre entreprise sont-ils actuellement plus ou moins nombreux ?

(en % d'entreprises ayant recruté au moins un cadre au 2<sup>e</sup> trimestre 2017)



Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement cadres

C'est aussi la stabilité qui domine dans l'*industrie*, le *commerce-transport* et le *conseil et services aux entreprises* où la proportion d'entreprises déclarant que leur volume d'embauches est stable est sensiblement identique à celle déclarant que leur volume de recrutements est plus nombreux en un an (4 entreprises sur 10).

Les entreprises du secteur *médico-social* déclarent plus souvent des volumes d'embauches identiques que des volumes en hausse, 41 % et 36 %. Enfin, c'est dans le secteur de la *banque-assurance* que la situation est la moins favorable. En effet, c'est le seul secteur dont la proportion d'entreprises déclarant leur volume de recrutements moins nombreux est plus importante que celle déclarant un volume d'embauches plus important (près de 4 entreprises sur 10). Mais rappelons que ces entreprises recruteuses sont largement plus nombreuses qu'un an auparavant.

## EXPLICATIONS AVANCÉES PAR LES ENTREPRISES QUI ONT RECRUTÉ

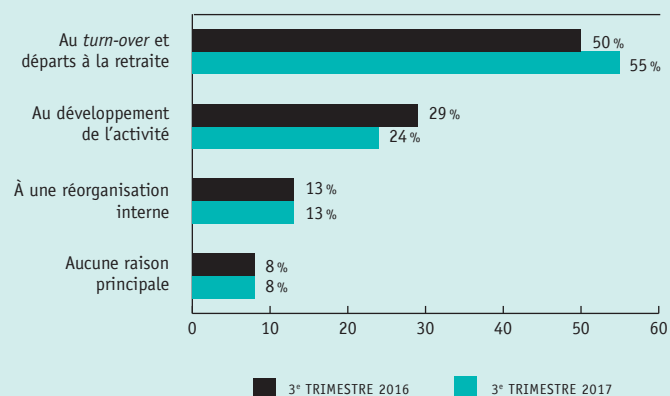
Le remplacement des départs (*turn-over* et départs à la retraite) constitue toujours le premier motif des recrutements de cadres : plus de la moitié des entreprises qui prévoient de recruter au troisième trimestre 2017 avancent le *turn-over* et les départs à la retraite comme explication principale de leurs recrutements, soit une augmentation de 5 points en un an.

En revanche, la part liée au développement de l'activité recule de 5 points par rapport à la même période l'an passé, pour s'établir à 24 %. Enfin, la proportion d'entreprises déclarant que leurs recrutements sont d'abord liés à une réorganisation interne est identique à celle d'il y a un an (13 %).

Le secteur *médico-social*, dont les recrutements sont très majoritairement motivés par des remplacements, est celui qui avance le plus cette explication (80 %). De même, dans la *banque-assurance*, l'*industrie*, le *commerce-transport* et le *conseil et services aux entreprises*, ce sont plus de la moitié des entreprises qui indiquent que le remplacement des départs est la principale motivation des embauches prévues. En parallèle, dans le secteur de l'*ingénierie-R&D*, le remplacement des départs constitue le premier motif des embauches de cadres pour plus de 4 entreprises sur 10 qui prévoient de recruter au troisième trimestre 2017.

### Vos recrutements de cadres au 3<sup>e</sup> trimestre 2017 seront liés avant tout...

(en % d'entreprises qui prévoient de recruter)



Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement cadres

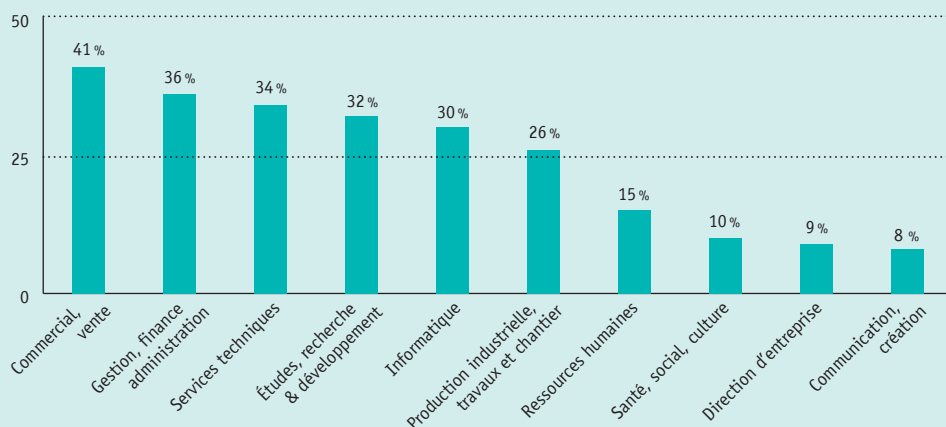
Le secteur des *activités informatiques* se distingue des autres secteurs. Près de huit entreprises sur dix avancent le développement de l'activité comme motif principal de recrutement. Enfin, autre signe de la reprise dans le secteur de la *construction* : plus de moitié des entreprises prévoient de recruter des cadres selon ce motif au troisième trimestre 2017. ●

## POSTES PROPOSÉS

Comme chaque trimestre, les prévisions de recrutement concernent en premier lieu des cadres commerciaux. 41 % des entreprises qui prévoient de recruter des cadres au troisième trimestre 2017 ont l'intention d'embaucher un cadre de la fonction *commercial-vente*, en légère baisse par rapport au deuxième trimestre 2017 (-1 point). Les cadres des fonctions *gestion-finance-administration* se situent en deuxième position des profils ciblés par les entreprises recruteuses : 36 % des entreprises prévoient de recruter des cadres de cette fonction (+3 points en un an). Ils sont suivis par les cadres des *services*

*techniques*, recherchés par 34 % des entreprises qui recrutent. Par ailleurs, en lien avec la hausse des recrutements prévus dans l'industrie et la construction, les cadres des fonctions *production industrielle-travaux et chantier* sont ciblés par plus d'un quart des entreprises qui prévoient de recruter (+2 points). A l'inverse, les cadres des fonctions *études-R&D* sont quant à eux moins ciblés que l'an dernier à la même période (-2 points en un an). Enfin, pour le troisième trimestre consécutif, la part de la fonction *informatique* s'établit à 30 %, part historiquement haute. ●

Prévisions de recrutement par fonction (en % d'entreprises qui envisagent de recruter au 3<sup>e</sup> trimestre 2017)

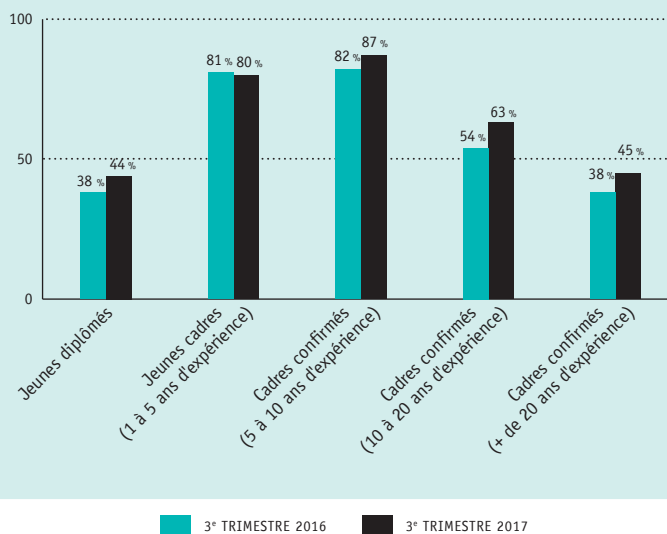


Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement cadres

## PROFILS RECHERCHÉS

D'une manière générale, les entreprises déclarent vouloir élargir le profil de leurs recrutements quant à l'expérience des candidats et l'ensemble des profils cadres bénéficie d'une progression des perspectives d'embauche. Les intentions de recrutement pour les jeunes diplômés poursuivent l'amélioration constatée lors du trimestre précédent. Les prévisions d'embauches de jeunes diplômés pour le troisième trimestre 2017 gagnent 6 points en un an. Si les cadres de 1 à 10 ans d'expérience constituent la cible idéale de la grande majorité des entreprises, les intentions de recrutement pour les cadres expérimentés connaissent une hausse sensible. 63 % des entreprises qui recrutent envisagent d'embaucher un cadre de 10 à 20 ans d'expérience et 46 % envisagent l'embauche d'un cadre de plus de 20 ans d'expérience, soit, pour ces deux profils, respectivement 9 points et 7 points de plus que l'an passé à la même période. Enfin, plus de 8 entreprises sur 10 se déclarent ouvertes à l'embauche de profils cadres de 1 à 10 ans d'expérience. ●

Prévisions de recrutement selon le profil (en % d'entreprises qui envisagent de recruter au 3<sup>e</sup> trimestre 2017)



Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement cadres

# ENQUÊTE DE TENSION

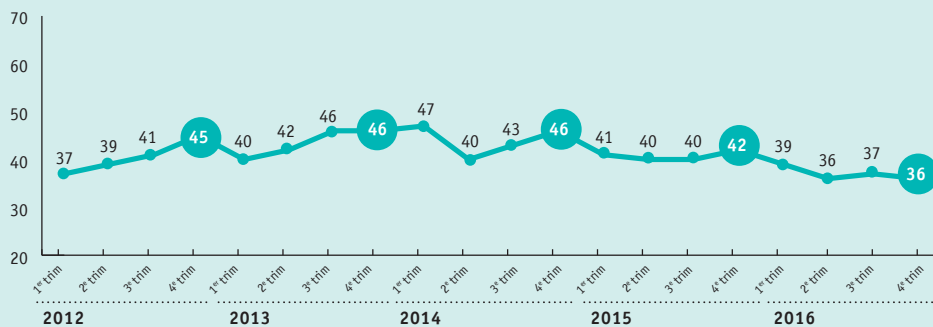
## LES CANDIDATURES

Une offre confiée à l'Apec au quatrième trimestre 2016 a attiré en moyenne 36 candidatures, contre 42 un an auparavant.

Les candidatures sont en baisse dans l'ensemble des fonctions, à l'exception de la *production industrielle-travaux et chantier*. Les offres de l'*informatique* restent celles qui attirent le moins de postulants, avec 21 candidatures en moyenne contre 30 au quatrième trimestre 2015. Le recul est aussi très prononcé dans les fonctions *communication-crédation* (de 89 à 66 candidatures), *gestion-finance-administration* (de 51 à 41) et *études-R&D* (32 à 27). C'est dans la fonction *santé-social-culture* que le nombre candidatures reste le plus stable, avec 26 postulants en moyenne contre 28 un an auparavant.

Malgré la baisse du nombre de candidatures, les offres de la fonction *communication-crédation* restent celles qui attirent le plus de postulants (66 en moyenne), suivies de celles pour les postes de la fonction *ressources humaines* (56).

Nombre moyen de candidatures par offre



Source : enquête Apec de suivi des offres

## LE TAUX DE FINALISATION DES RECRUTEMENTS

Trois à six mois après la parution de l'offre, 69 % des postes proposés au dernier trimestre 2016 sont pourvus (contre 70 % un an auparavant). Les recrutements motivés par des remplacements sont plus fréquemment pourvus que l'an passé, dans 77 % des cas contre 72 %, tandis que les nouveaux postes sont moins souvent finalisés dans ce délai (dans 63 % des cas contre 65 %).

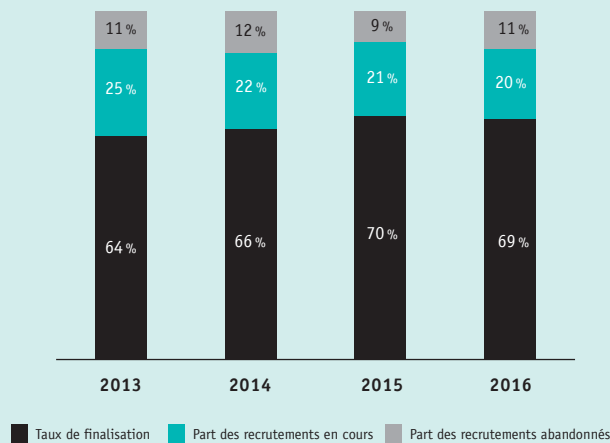
Les postes en *santé-social-culture* sont les plus fréquemment pourvus dans les trois à six mois, avec une forte progression du taux de finalisation en un an, de 72 % à 87 %. Il s'agit du taux le plus élevé observé dans cette fonction jusqu'à présent. Le poids des nouveaux postes dans les recrutements a fortement diminué, de 35 % à 20 %, ce qui est un facteur explicatif. Ces recrutements sont en effet moins rapidement finalisés que ceux pour remplacement (en raison de délais supplémentaires pour définir les contours du poste, le profil recherché, les conditions d'emploi...) et plus souvent abandonnés (en raison par exemple d'une baisse de l'activité qui justifiait le recrutement, d'une réorganisation interne...).

Les postes sont également rapidement pourvus dans les fonctions *gestion-finance-administration* (76 %) et *ressources humaines* (75 %) qui recrutent principalement pour des remplacements (respectivement 55 % et 63 % des recrutements).

A l'opposé, les postes en *commerce-marketing* et en *études-R&D* sont les plus difficilement finalisés dans les trois à six mois, avec seulement 64 % des postes pourvus dans ce délai. Les nouveaux postes sont majoritaires dans leurs recrutements (56 % des postes à pourvoir en *études-R&D*, 52 % en *commerce-marketing*), ce qui est un facteur d'allongement des délais. Les postes en *production industrielle-travaux et chantier* sont également parmi les plus difficiles à pourvoir, mais le taux de finalisation progresse de façon importante en un an (de 61 % à 65 %). Les candidatures moyennes par offre ont progressé de 32 à 37 entre les derniers trimestres 2015 et 2016, ce qui peut faciliter les recrutements dans cette fonction.

Taux de finalisation des recrutements 3 à 6 mois après la parution de l'offre

(en %) – Offres du 4<sup>e</sup> trimestre



Source : enquête Apec de suivi des offres

## LES RECRUTEMENTS EN COURS ET ABANDONNÉS

Trois à six mois après la parution de l'offre, 20 % des recrutements sont toujours en cours, soit un taux stable par rapport à l'an passé. Le manque de candidatures adéquates reste la principale explication avancée par les recruteurs à ces recrutements qui durent (69 % des recruteurs citent cette raison).

La part des recrutements toujours en cours est la plus élevée dans les fonctions *études-R&D* (26 %), *production industrielle-travaux et chantier* (25 %) et *services techniques* (25 %). Les recruteurs recherchent pour ces fonctions des candidats expérimentés et/ou hautement qualifiés, qui sont rares, très convoités et souvent déjà en poste. Dans les *services techniques*, ce sont plus de 75 % des recruteurs qui évoquent le manque de candidatures adéquates pour expliquer ces recrutements qui durent.

Les recrutements sont plus souvent abandonnés au dernier trimestre 2016 qu'un an auparavant (11 % contre 9 %). Le manque de candidatures adéquates explique 27 % des abandons ce trimestre. Les recruteurs évoquent aussi la redéfinition du poste (23 %) et les raisons budgétaires ou économiques (22 %).

Les recrutements sont plus fréquemment abandonnés dans la fonction *direction d'entreprise*, dans 16 % des cas. Ces postes, qui représentent un budget conséquent, sont sans doute les premiers touchés en cas de difficultés économiques ou financières. D'autre part, ces postes sont directement liés à la stratégie de l'entreprise, et peuvent donc être remis en question si celle-ci évolue. ●

## LE SENTIMENT DE TENSION

Les recruteurs expriment plus de difficultés à pourvoir leurs postes qu'un an auparavant : 66 % des recrutements sont jugés difficiles pour les recrutements lancés au dernier trimestre 2016 contre 62 % un an plus tôt.

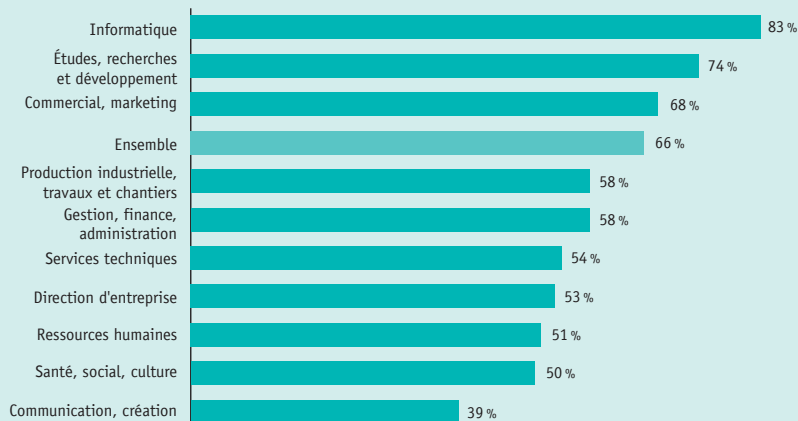
Le sentiment de tension progresse fortement dans *l'informatique*, de 61 % à 83 % des recrutements jugés difficiles. Le faible nombre de candidats, la recherche de profils ayant des compétences très pointues, et la forte concurrence que se livrent les ESN (Entreprises de services du numérique) pour les attirer peuvent expliquer le sentiment de tension dans cette fonction.

Les recrutements en *études-R&D* sont également parmi les plus difficiles selon les recruteurs, avec 74 % des recruteurs qui expriment des tensions contre 63 % un an plus tôt. Les recruteurs recherchent des profils hautement qualifiés pour ces postes, avec des compétences techniques pointues, qui sont difficiles à trouver et à attirer.

*A contrario*, les postes en *communication-crédation* sont les plus faciles à finaliser selon les recruteurs : seuls 39 % des recrutements sont jugés difficiles dans cette fonction. Les candidatures, toujours nombreuses même si en moindre nombre, et la part élevée des recrutements pour remplacement expliquent la plus grande facilité des entreprises à recruter dans cette fonction. ●

Part des recrutements jugés difficiles par fonction (en %)

Offres du 4<sup>e</sup> trimestre 2016



Source : enquête Apec de suivi des offres



## MÉTHODOLOGIE

3<sup>e</sup> TRIMESTRE 2017

NOTE DE  
CONJONCTURE  
TRIMESTRIELLE  
DE L'APEC

N°  
60

**Directeur de la publication :**

Jean-Marie Marx

**Directeur du département études et recherche :**

Pierre Lamblin

**Coordination & rédaction :**

Laurence Bonnevaux, France Lhermitte, Kamel Yahyaoui

**Maquette :**

Daniel Le Henry

**ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES**

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

**POUR CONTACTER L'APEC**

0 809 361 212

Service gratuit  
+ prix appel

DU LUNDI AU VENDREDI  
DE 9H À 19H

Le **baromètre trimestriel de recrutement cadre** permet de connaître l'évolution du climat chez les recruteurs à partir de l'interrogation d'un panel de 750 entreprises de plus de 100 salariés représentatives du secteur privé. L'interrogation téléphonique a été confiée en juin 2017 à la société GN Research.

**L'enquête de suivi des offres et de tension**

1 761 entreprises et cabinets de recrutement ayant confié une offre à l'Apec au quatrième trimestre 2016 ont été interrogés en avril 2017 sur le recrutement lié à une offre et, le cas échéant, sur les difficultés rencontrées. Pour tenir compte des spécificités de recrutement des ESN (entreprises de services du numérique, nouvelle appellation des sociétés de service en ingénierie informatique), elles font l'objet d'une interrogation spécifique qui conduit à produire des résultats concernant le recrutement hors ESN. Les données concernant la tension les intègrent.

1 807 postes à pourvoir ont été renseignés. Les résultats sont redressés de façon à être représentatifs des offres confiées à l'Apec au cours du trimestre de référence par les entreprises et cabinets de recrutement.

L'interrogation téléphonique et par Internet a été confiée à la société GN Research.



[www.apec.fr](http://www.apec.fr)