

57% DES ENTREPRISES ENVISAGENT DE RECRUTER AU MOINS UN CADRE AU 4^E TRIMESTRE 2018-

4^e TRIMESTRE 2018

NOTE DE
CONJONCTURE
TRIMESTRIELLE
DE L'APEC

N°
65

Depuis la création du baromètre, la proportion des entreprises à déclarer avoir recruté un cadre n'a jamais été aussi élevée (63 % au 3^e trimestre 2018) ce qui traduit le dynamisme du marché de l'emploi cadre. Pour le 4^e trimestre, la confiance des entreprises est toujours de mise, et les intentions restent très élevées dans les activités informatiques et l'ingénierie R&D en lien avec les besoins en compétences pour accompagner la transformation numérique. Pour Bertrand Hebert, directeur général de l'Apec, « *Le marché de l'emploi cadre reste bien orienté même s'il faudra attendre les prochains mois pour savoir si toutes les intentions du 4^e trimestre se transforment en véritables recrutements.* »

- **APRÈS UN 1^{ER} SEMESTRE PRESQUE À L'ARRÊT, LA CROISSANCE DEVRAIT REPARTIR SANS TOUTEFOIS RETROUVER SON NIVEAU DE 2017**

Le ralentissement de la croissance du PIB en France pour le premier semestre 2018 a été confirmé par l'Insee lors de son dernier point de conjoncture. Les deux premiers trimestres de l'année 2018 affichent un taux de croissance de +0,2 %. Sous les effets notamment de l'appréciation du dollar face à l'euro et de l'augmentation du prix du pétrole, et dans un contexte de tensions protectionnistes, c'est l'ensemble de la zone euro qui a été fragilisée. Toutefois, la croissance de son activité est restée deux fois plus importante que celle de la France. C'est du côté des ménages que les ressorts de la croissance française ont manqué : la consommation des ménages s'est en effet repliée au 2^e trimestre 2018 (-0,1 %) après un 1^{er} trimestre au ralenti (+0,2 %), suivant la même tendance que l'investissement des ménages. Les mises en chantier de logements individuels comme la rénovation de logements anciens ont ainsi continué de reculer. Du côté des entreprises, l'investisse-

63 %
C'EST LA PROPORTION
D'ENTREPRISES DE
PLUS DE 100 SALARIÉS
QUI ONT RECRUTÉ AU
MOINS UN CADRE AU 3^E
TRIMESTRE 2018



ment a été plus dynamique, notamment au 2^e trimestre, pour s'établir à +1,2 %, après +0,1 % au 1^{er} trimestre 2018.

L'Insee établit sa prévision de croissance annuelle à +1,6 % pour l'ensemble de l'année 2018. En effet, la consommation des ménages retrouverait de la vigueur aux deux derniers trimestres avec un rebond de +0,7 % au troisième trimestre et +0,5 % au quatrième. De son côté, l'investissement des ménages resterait timide au dernier semestre et ne progresserait pas, tandis que celui des entreprises continuerait sur sa lancée dynamique. Ainsi, la croissance du PIB atteindrait +0,5 % et +0,4 % pour les troisième et quatrième trimestres.

Ce ralentissement de la croissance se retrouve au niveau de l'emploi total, dont la création nette restera largement positive en 2018 mais à un niveau moindre qu'en 2017 : 129 000 créations nettes contre 342 000 en 2017 selon l'Insee, qui anticipe un taux de chômage de 8,9 % à la fin de l'année. Selon l'Acoss, les effectifs salariés du secteur privé ont connu une hausse de 24 000 postes au 2^e trimestre 2018 (+0,1 %), ce qui porte leur progression sur un an à 235 000 (+1,3 %). Hors intérimaires, la progression des effectifs salariés est de 0,2 % sur le trimestre et de 1,1 % sur un an. S'agissant des cadres, après 10 mois de baisse sensible, le nombre de cadres inscrits à Pôle emploi (Catégories A, B et C) est stable : ils étaient 324 400 fin août 2018 comme un an auparavant.

MAIS LES ENTREPRISES DEMEURENT CONFIANTES...

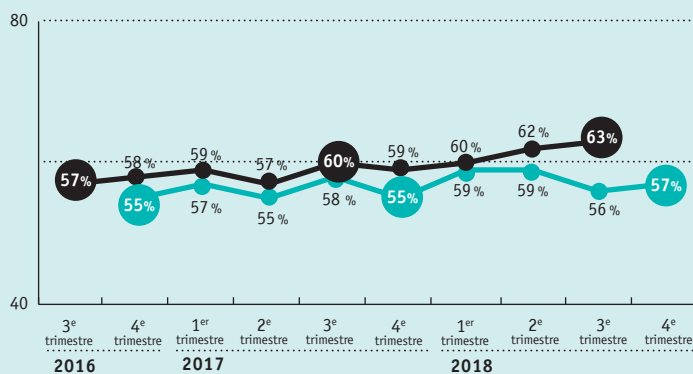
Les entreprises interrogées en septembre 2018 pour le baromètre trimestriel de l'Apec sont plus positives qu'il y a un an quant à leur situation économique. Elles sont en effet plus nombreuses qu'en septembre 2017 à juger qu'elles évoluent dans un environnement économique plus favorable, 29 % contre 27 %. Les plus pessimistes de ce point de vue restent au même niveau : 13 % jugent que leur situation économique s'est dégradée. Aussi, près de 6 entreprises sur 10 déclarent évoluer dans un environnement stable.

Deux secteurs se démarquent par un moral au beau fixe, la construction et les activités informatiques avec respectivement 46 % et 48 % de leurs entreprises se déclarant optimistes, mais cette proportion est en léger recul pour le premier (-1 point), alors que l'augmentation est franche pour le second (+8 points). Dans les deux cas, la part des pessimistes est contenue à 6 %. Dans tous les autres secteurs, les entreprises se prononcent majoritairement pour un statu quo de leur environnement économique. Mais certains secteurs voient augmenter la part des entreprises dont la situation s'est améliorée : l'industrie (+4 points à 33 %), le commerce-transport (+5 points à 25 %), et dans une moindre mesure, le conseil et services aux entreprises (+1 point à 32 %). La situation la moins favorable est celle du secteur de la banque-assurance, dont près des ¾ des entreprises estiment que leur situation économique est stable par rapport à l'année précédente et dont seulement 19 % l'ont vue s'améliorer. Dans un contexte de restriction des dépenses publiques, le secteur médico-social est lui aussi plutôt dubitatif, avec 69 % d'entreprises dont la situation est stable et 15 % d'optimistes.

... ET RECRUTENT DES CADRES.

Comme au trimestre précédent, le niveau atteint par la part des entreprises de plus de 100 salariés interrogées pour le baromètre trimestriel de l'Apec qui ont recruté au moins un cadre au cours du 3^e trimestre 2018 est le plus important jamais atteint par cet indicateur : 63 %, soit une hausse de 3 points par rapport au 3^e trimestre 2017. Et ce, alors même que leurs anticipations avaient été prudentes le trimestre précédent. Toutefois, tous les secteurs de l'économie ne sont pas concernés par cette hausse, tirée par les secteurs clés en matière de recrutements de cadres que sont les *activités informatiques* et *l'ingénierie-R&D*, et par la reprise du *conseil et services aux entreprises*. Autre signal positif : les entreprises qui recrutent sont plus nombreuses qu'il y a un an à le faire dans des volumes plus importants (43 % contre 41 % en 2017) et moins souvent dans des volumes moindres (17 % contre 21 %).

Bilan et perspectives de recrutement / Ensemble des secteurs



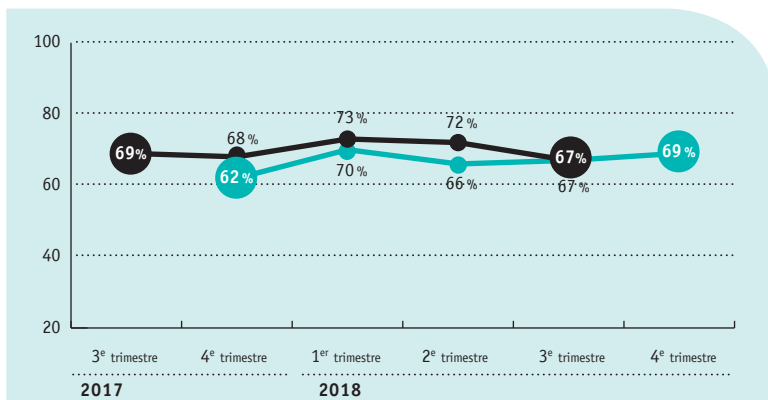
● ENTREPRISES AYANT RECRUTÉ AU MOINS UN CADRE
● ENTREPRISES PRÉVOYANT DE RECRUTER AU MOINS UN CADRE

57 % DES ENTREPRISES ENVISAGENT DE RECRUTER AU MOINS UN CADRE AU 4^E TRIMESTRE 2018

Les entreprises, interrogées en septembre 2018 quant à leurs prévisions de recrutement au 4^e trimestre 2018, sont plus nombreuses qu'il y a un an à prévoir de recruter au moins un cadre à 57 % (+2 points). Mais ce sont toujours les remplacements plutôt que le développement de l'activité qui motivent ces recrutements, dont le niveau de certitude, en conséquence, est élevé puisqu'elles sont certaines de recruter à hauteur de 75 %. La transformation des intentions du 4^e trimestre en véritables recrutements reste toutefois à confirmer et sera à suivre tout particulièrement dans les prochains mois.

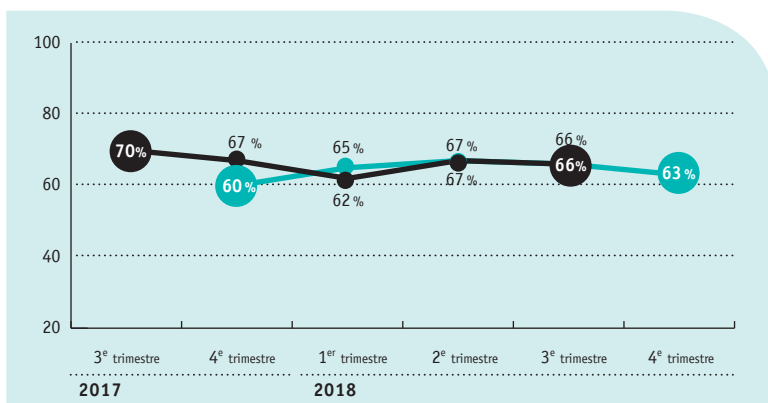
BAROMÈTRE DE RECRUTEMENT CADRE

TENDANCES PAR SECTEUR



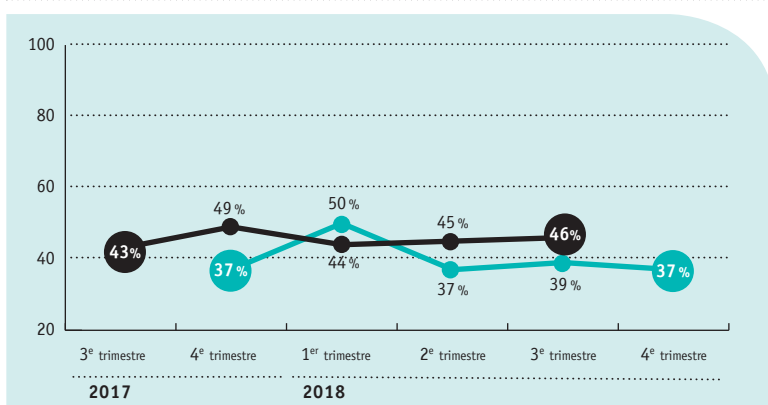
INDUSTRIE

Le secteur de l'*industrie* affiche une légère baisse des réalisations de recrutement de cadres. Ainsi, 67 % des entreprises ont recruté au moins un cadre au 3^e trimestre 2018, soit une baisse de 2 points par rapport à l'an passé à la même période. Les recrutements sont peut-être bridés par les difficultés que rencontre le secteur pour trouver certains profils. Toutefois, les prévisions du 4^e trimestre 2018 restent élevées et sont en hausse de 7 points en un an.



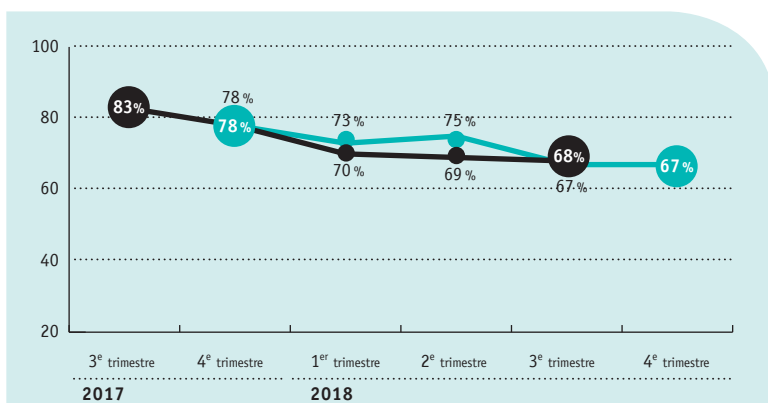
CONSTRUCTION

La situation est contrastée pour le secteur de la *construction*. Deux tiers des entreprises de ce secteur ont recruté au moins un cadre au 3^e trimestre 2018, soit une part en baisse de 4 points en un an, liée en partie à la baisse des mises en chantiers depuis mi-2017. Toutefois, les prévisions de recrutements pour le 4^e trimestre 2018 sont orientées à la hausse (+3 points). Pour plus de 6 entreprises sur 10, les remplacements et les créations de postes sont les motifs principaux conjoints des recrutements de cadres.



COMMERCE & TRANSPORTS

Le secteur du *commerce et des transports* affiche une hausse de ses réalisations et une stabilité de ses prévisions de recrutements de cadres. 46 % des entreprises de ce secteur ont recruté au moins un cadre au 3^e trimestre 2018, soit une part en hausse de 3 points par rapport à l'an passé à la même période. Par ailleurs, la part des réalisations de recrutement de cadres est supérieure à la prévision émise par les entreprises au trimestre précédent.



BANQUE & ASSURANCE

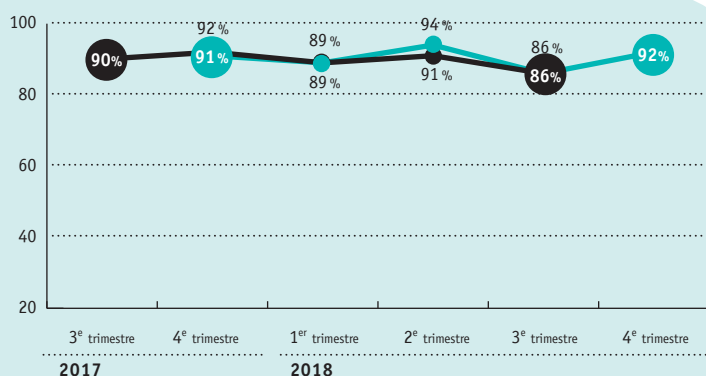
À l'image du trimestre précédent, la situation dans le secteur de la *banque-assurance* n'est pas favorable. Bien que les réalisations se soient situées légèrement au-dessus des prévisions émises par les entreprises le trimestre précédent, elles affichent une chute de 15 points en un an. De plus, les entreprises de ce secteur montrent un certain pessimisme : les prévisions de recrutements pour le 4^e trimestre 2018 sont en baisse de 11 points 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

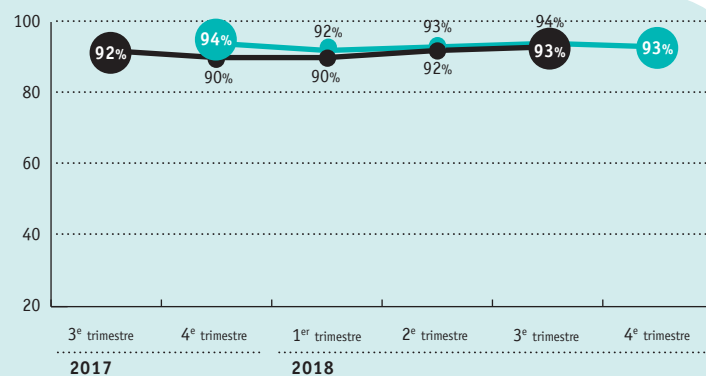
INGÉNIERIE – R & D

Le secteur de l'*ingénierie-R&D* affiche une baisse de ses réalisations de recrutements de cadres (-4 points) par rapport à l'an passé, mais à un niveau restant très élevé. Les prévisions du 4^e trimestre 2018 sont à haut niveau et stables. Ainsi, plus de 9 entreprises sur 10 prévoient de recruter un cadre au cours du 4^e trimestre 2018.



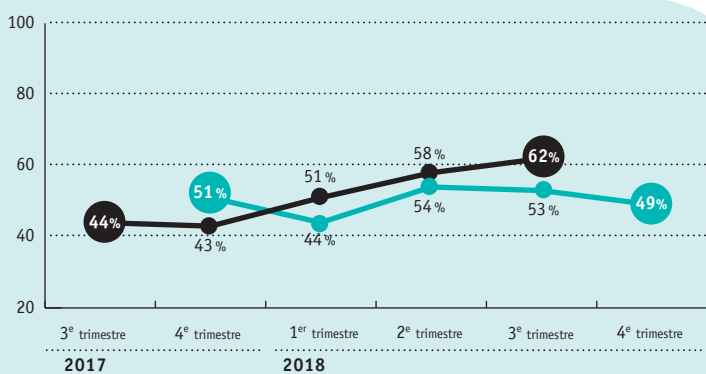
ACTIVITÉS INFORMATIQUES

Le secteur des *activités informatiques* affiche une stabilité de ses réalisations et de ses prévisions de recrutements de cadres par rapport à l'an passé. Le secteur affiche toujours un réel optimisme : plus de neuf entreprises sur dix prévoient de recruter des cadres au 4^e trimestre 2018. Aussi, la majorité des entreprises déclarent que leur volume de recrutements de cadres est plus important que l'an passé à la même période.



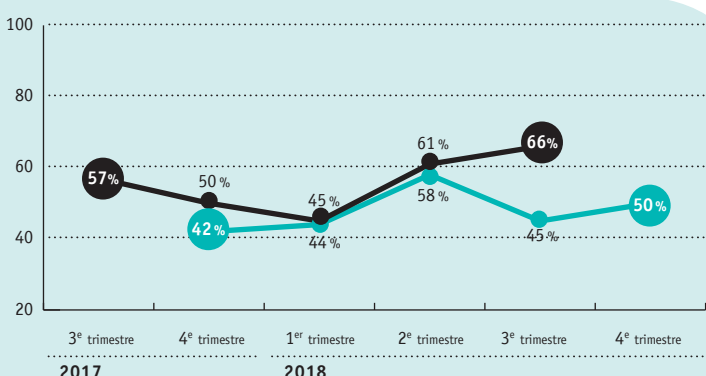
CONSEIL & SERVICES AUX ENTREPRISES

La situation est contrastée pour le secteur du *Conseil et services aux entreprises*. Les réalisations de recrutements au 3^e trimestre 2018 gagnent 18 points, en un an, à 62%. Les entreprises de ce secteur restent toutefois très prudentes pour le 4^e trimestre 2018. La majorité des entreprises déclarent que leur volume de recrutements de cadres est identique que l'an passé à la même période.



MÉDICO-SOCIAL

Le secteur *médico-social* connaît une situation favorable : malgré des anticipations faibles lors de l'interrogation précédente, deux tiers des entreprises ont recruté au moins un cadre au 3^e trimestre 2018, soit une hausse de 9 points par rapport au 3^e trimestre 2017. Et la moitié d'entre elles prévoient de recruter au 4^e trimestre 2018 (+8 points). Pour plus de 6 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 3^e trimestre 2018 est en hausse de 3 points (à 63 %). Elle se situe à un niveau historiquement haut et aussi à un niveau plus élevé que les prévisions émises par les entreprises (56 %) le trimestre précédent.

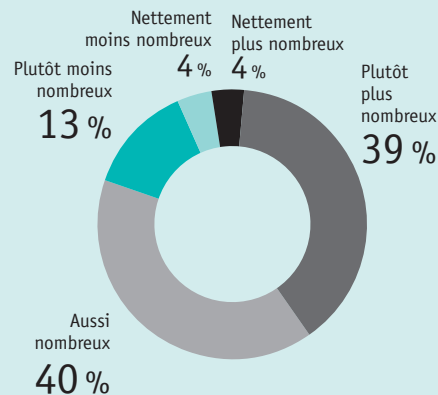
Aussi, les entreprises interrogées sont plus nombreuses qu'il y a un an à déclarer que leur volume de recrutement est en augmentation (43 % vs 41 %). Et cette progression concerne principalement celles déclarant que leurs embauches de cadres sont actuellement « plutôt » plus nombreuses (+2 points). En parallèle, la proportion de celles qui déclarent que leurs embauches sont moins nombreuses continue de baisser (-4 points, à 17 %). Enfin, 4 entreprises sur 10 estiment que leur volume d'embauche est stable.

Le secteur des *activités informatiques* est le mieux orienté. Ainsi, plus de la moitié des entreprises qui ont recruté au 3^e trimestre 2018 déclarent que leur volume de recrutements de cadres est plus important que l'an passé à la même période. De plus, cette part est en hausse de 2 points par rapport au 3^e trimestre 2017. En revanche, les entreprises déclarant un volume de recrutement de cadres moins nombreux est en hausse de 9 points en un an.

La situation dans les secteurs de la *construction* et de l'*ingénierie-R&D* apparaît moins favorable que celle du trimestre précédent. En effet, les entreprises qui recrutent indiquent en premier lieu que leurs volumes d'embauches de cadres sont actuellement plus nombreux par rapport à la même période il y a un an. Cependant, la part est en baisse respectivement de 11 points et de 4 points. Dans le même temps, la proportion d'entreprises déclarant leur volume de recrutement moins nombreux est en hausse dans la *construction* (+7 points).

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 3^e trimestre 2018)



Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement cadres

La situation apparaît mieux orientée dans les secteurs de l'*industrie* et dans le *médico-social*, avec plus de 4 entreprises sur 10, parmi celles qui recrutent, qui indiquent que leurs volumes d'embauches de cadres sont actuellement plus nombreux que l'an passé à la même période.

La situation est davantage stable pour les secteurs *banque-assurance*, *commerce-transports* et *conseil et services aux entreprises*. Les entreprises qui recrutent indiquent en premier lieu que leurs volumes de recrutements de cadres sont actuellement identiques à l'an passé. Cependant, dans la *banque-assurance* et le *commerce-transports* la part des entreprises déclarant un volume de recrutement de cadres plus nombreux est en forte baisse (respectivement -10 points et -7 points).

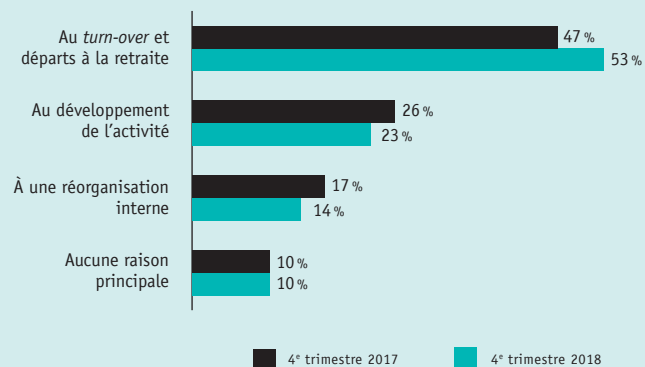
EXPLICATIONS AVANCÉES PAR LES ENTREPRISES QUI VONT RECRUTER

Le remplacement des départs (turn-over et départs à la retraite) constitue le premier motif des recrutements de cadres envisagés au 4^e trimestre 2018. Plus de la moitié des entreprises qui prévoient de recruter au dernier trimestre 2018 avancent ce motif comme explication principale de leurs recrutements de cadres, soit une hausse de 6 points en un an. En lien avec le ralentissement de la croissance économique, la part liée au développement de l'activité est en baisse de 3 points par rapport à la même période l'an passé, pour s'établir à 23 %. De même, la part des entreprises déclarant que leurs embauches sont d'abord liées à la réorganisation interne est en baisse (14 % vs 17 %).

Le secteur *médico-social*, dont les recrutements sont très majoritairement motivés par des remplacements, est celui qui avance le plus cette explication (8 entreprises sur 10). De même, dans le *commerce-transport* ce sont près des trois quarts des entreprises qui indiquent que le remplacement des départs est la principale motivation des embauches prévues. Dans les secteurs de l'*industrie*, la *banque-assurance* et le *conseil et services aux entreprises*, il devrait constituer le premier motif d'embauche de cadres. Ensuite, dans les secteurs de l'*ingénierie-R&D*

Vos recrutements de cadres au 4^e trimestre 2018 seront liés avant tout...

(en % d'entreprises qui prévoient de recruter)



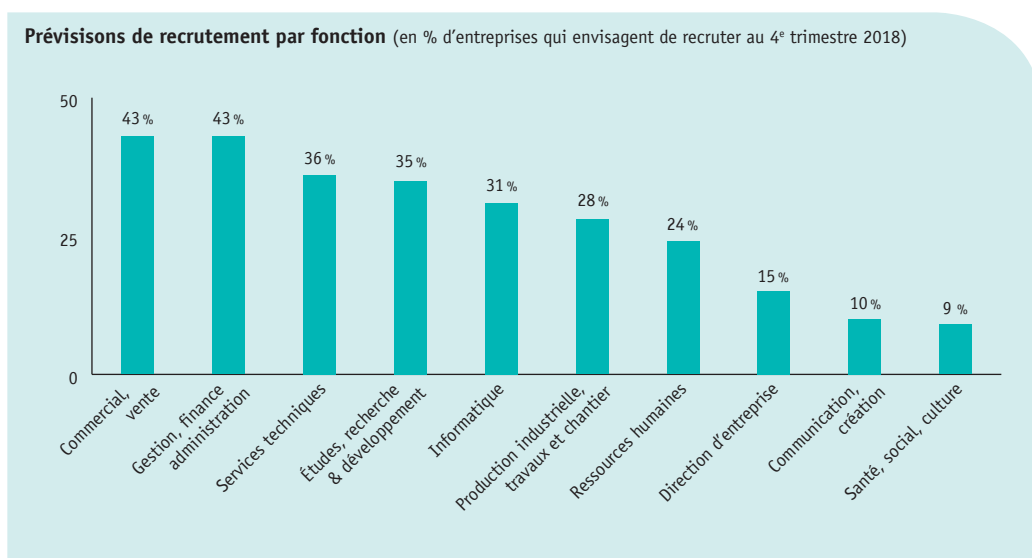
Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement cadres

et de la *construction*, la part des entreprises déclarant que leurs recrutements sont d'abord liés au turn-over et départs à la retraite est très proche de celle liée au développement de l'activité, pour plus d'un tiers des entreprises. Ce dernier motif reste le moteur des recrutements dans le secteur des activités informatiques pour plus de 6 entreprises sur 10 qui prévoient de recruter. ●

POSTES PROPOSÉS

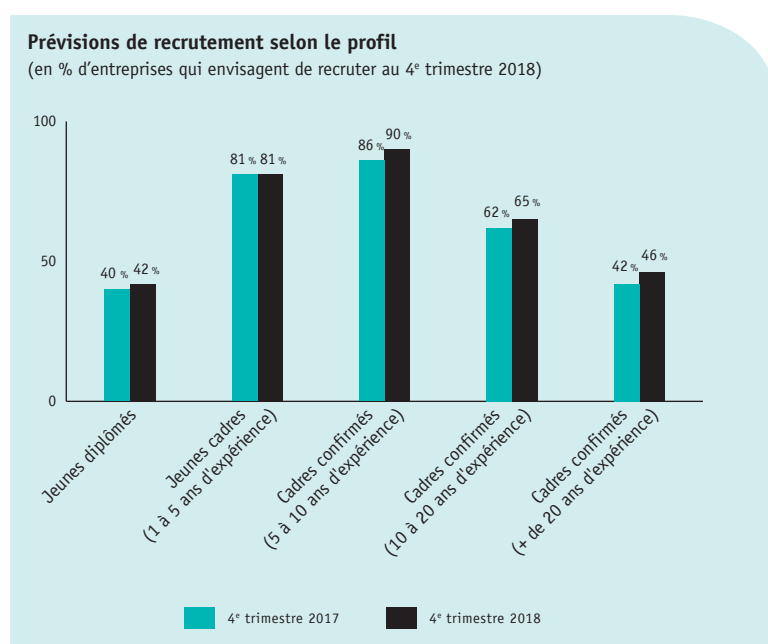
43 % des entreprises qui envisagent de recruter des cadres au 4^e trimestre 2018 ciblent les fonctions *commercial-vente* et *gestion-finance-administration*. Par rapport à l'an passé à la même période, on peut noter une nette hausse des prévisions de recrutement de cadres pour cette dernière (+11 points) pour atteindre un haut niveau. Par ailleurs, c'est la première fois qu'elle se hisse au niveau de la fonction *commercial-vente*. Elles sont suivies par les cadres des *services techniques* et les cadres en *études-R&D* : plus de deux tiers des entreprises

prévoient de recruter des cadres dans ces deux fonctions. À noter que la fonction *études-R&D* connaît une hausse des intentions de recrutements sur la même période (+4 points). Portés par la bonne tenue des *activités informatiques* et les besoins de tous les autres secteurs, les cadres informaticiens sont ciblés par plus de 3 entreprises sur 10 qui prévoient de recruter. Enfin, la fonction *RH* affiche un niveau haut depuis le 2^e trimestre 2018 pour s'établir à 24 % (+8 points). ●



PROFILS RECHERCHÉS

À l'image du trimestre précédent, les entreprises qui envisagent de recruter des cadres sont ouvertes à plus de profils cadres. Ainsi, tous les profils cadres voient leurs intentions d'embauches progresser excepté les profils de 1 à 5 ans d'expérience. Toutefois, les entreprises continuent de cibler en priorité les cadres de 5 à 10 ans d'expérience, et cette inclination s'accroît. En effet, 9 entreprises sur 10 déclarent envisager de les recruter, soit une progression de 4 points par rapport à l'an passé à la même période. En parallèle, plus de 8 entreprises sur 10 se déclarent ouvertes à l'embauche de profils de jeunes cadres (1 à 5 ans d'expérience). On peut par ailleurs constater une hausse de 2 points des intentions de recrutements des jeunes diplômés au 4^e trimestre 2018 par rapport au 4^e trimestre 2017 (42 % vs 40 %), signe que les recruteurs conservent une certaine confiance dans l'avenir. Pour finir, les cadres expérimentés (plus de 10 d'expérience) sont plus recherchés qu'un an auparavant par les entreprises. En effet, les cadres de 10 à 20 ans d'expérience sont ciblés par deux tiers des entreprises (+3 points) et ceux de plus de 20 ans d'expérience par plus de 4 entreprises sur 10 (+4 points) qui prévoient de recruter. ●



ENQUÊTE DE TENSION

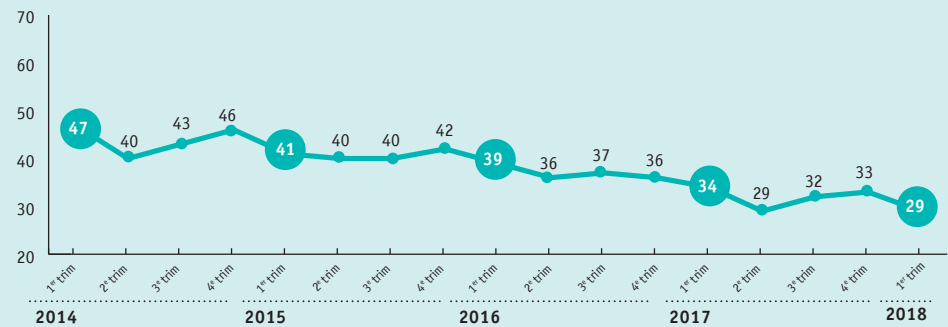
LES CANDIDATURES

Une offre d'emploi confiée à l'Apec au 1^{er} trimestre 2018 a attiré en moyenne 29 candidats, contre 34 un an auparavant. Les candidatures sont en baisse dans l'ensemble des fonctions, à l'exception de la *direction d'entreprise* qui affiche une stabilité.

Les offres d'emploi de l'*informatique* restent celles qui attirent le moins de postulants avec 17 candidatures en moyenne, soit le niveau le plus bas enregistré jusqu'à présent. Les offres en *études-R&D* sont aussi parmi celles qui attirent le moins de postulants (19 en moyenne), suivies de celles en *santé-social-culture* (21). Le recul des candidatures est aussi très prononcé pour

les postes en *ressources humaines* (de 51 à 41). Enfin, les offres de la fonction *communication-crétion* restent celles qui attirent le plus de postulants malgré une légère baisse (63 en moyenne contre 60 un an plus tôt).

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 d'emploi, 66 % des postes proposés au 1^{er} trimestre 2018 sont pourvus (contre 65 % un an auparavant). Les candidatures sont certes moins nombreuses, mais semblent répondre aux exigences des recruteurs.

Les recrutements motivés par des remplacements restent les plus fréquemment pourvus dans ce délai, dans 69 % des cas contre 61 % pour les nouveaux postes. Le poids des créations de poste dans les motifs de recrutement est stable, à hauteur de 48 % contre 49 % un an auparavant.

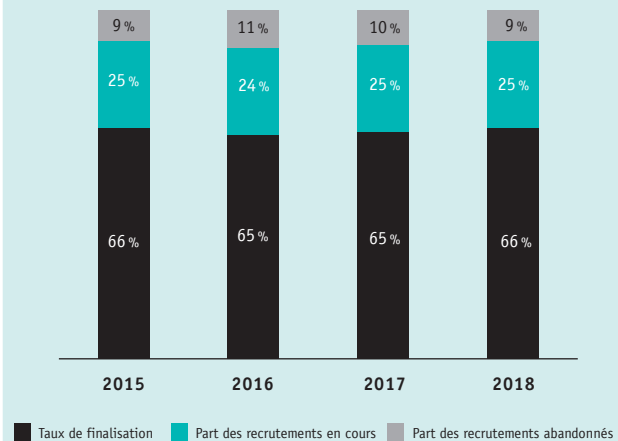
Les recrutements en *ressources humaines* sont les plus fréquemment finalisés dans les 3 à 6 mois, avec une hausse du taux de finalisation en un an, de 77 % à 82 %. Les recrutements correspondant à de nouveaux postes sont pourtant en hausse dans cette fonction, de 44 % à 46 %, et les candidatures en recul.

Les postes sont également rapidement pourvus dans les fonctions *communication-crétion* et *santé-social-culture*, avec respectivement 78 % et 73 % des recrutements finalisés dans les 3 à 6 mois. Les recrutements pour remplacements, qui sont en moyenne plus rapidement plus pourvus, sont majoritaires dans ces fonctions.

À l'opposé, les postes en *études-R&D* sont les plus difficiles à pourvoir, avec seulement 49 % des recrutements finalisés dans les 3 à 6 mois. Les candidatures sont moins nombreuses qu'en moyenne dans cette fonction (19 candidatures). De plus, cette fonction recrute très majoritairement pour des créations de postes (65 % de postes à pourvoir), ce qui est un facteur d'allongement des délais. Ces recrutements sont 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, etc.) et plus souvent abandonnés (en raison, par exemple, d'une baisse de l'activité qui justifiait le recrutement, d'une réorganisation interne, etc.).

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

Offres du 4^e trimestre



Source : enquête Apec de suivi des offres

LES RECRUTEMENTS EN COURS ET ABANDONNÉS

La part des recrutements toujours en cours 3 à 6 mois après la parution de l'offre d'emploi est stable par rapport au 1^{er} trimestre 2017, à hauteur de 25 %. Le manque de candidatures adéquates reste la principale explication avancée par les recruteurs, par 76 % d'entre eux.

La fonction *études-R&D* a le plus de difficultés à finaliser rapidement ses recrutements, avec 37 % des recrutements toujours en cours trois à six mois après la parution de l'offre, suivie de la *production industrielle-travaux et chantier* (28 %). Les recruteurs recherchent pour ces fonctions des candidats expérimentés et/ou hautement qualifiés, qui sont rares - une offre attire en moyenne 25 candidatures - très convoités et souvent déjà en poste.

En revanche, dans les fonctions *ressources humaines* et *communication, création*, seuls 10 % des recrutements étaient toujours en cours 3 à 6

mois après la parution de l'offre. Ces fonctions profitent d'un vivier de candidats relativement important, qui favorise des recrutements rapides.

La part des recrutements abandonnés est stable par rapport au 1^{er} trimestre 2017 (9 %). Ces abandons s'expliquent principalement par un manque de candidatures adéquates.

Les recrutements sont plus fréquemment abandonnés dans la fonction *études-R&D* et *direction d'entreprise* (dans respectivement 14 % et 13 % des cas). Les recrutements sont, en revanche, moins souvent abandonnés en *santé, social, culture* (dans 2 % des cas), qui recrute essentiellement pour des remplacements qui sont moins facilement remis en cause. ●

LE SENTIMENT DE TENSION

Les recruteurs expriment plus de difficultés à pourvoir leurs postes qu'un an auparavant : 68 % des recrutements sont jugés difficiles au 1^{er} trimestre 2018 contre 65 %.

Le sentiment de tension, déjà élevé un an auparavant, progresse fortement dans *l'informatique* de 77 % à 83 % des recrutements sont 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.

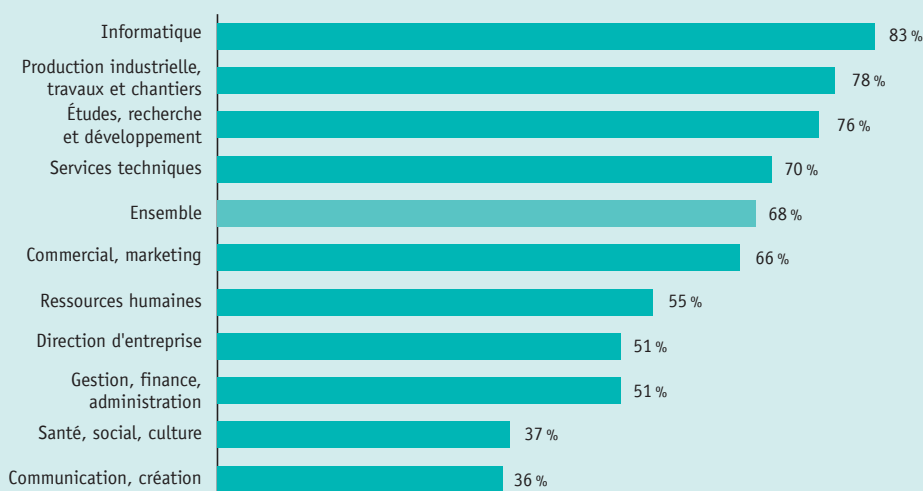
Les recrutements en *production industrielle-travaux et chantier* sont également parmi les plus difficiles avec 78 % des recruteurs qui expriment des tensions. Les recruteurs cherchent des cadres expérimentés pour ces postes qui comportent bien souvent une forte dimension

managériale. Les recruteurs sont aussi confrontés à des difficultés importantes pour les postes en *études-R&D* (76 % de recrutements jugés difficiles), pour lesquels ils recherchent des compétences techniques pointues et difficiles à trouver.

En revanche, les recrutements en *communication-crétion* et en *santé-social-culture* sont les plus faciles à finaliser selon les recruteurs : 37 % et 36 % sont jugés difficiles dans ces fonctions. La part élevée des recrutements pour remplacement dans ces fonctions favorise leur finalisation. Les recrutements en *santé-social-culture* sont jugés nettement moins difficiles qu'il y a un an (-14 points), en dépit d'un faible nombre moyen de candidatures. Les candidatures sont peu nombreuses, 21 en moyenne pour une offre d'emploi, mais semble-t-il particulièrement ciblées pour ces postes. ●

Part des recrutements jugés difficiles par fonction

Offres du 1^{er} trimestre 2018



Source : enquête Apec de suivi des offres

MÉTHODOLOGIE

4^e TRIMESTRE 2018

NOTE DE
CONJONCTURE
TRIMESTRIELLE
DE L'APEC

N°
65

Directeur de la publication :

Bertrand Hebert

Directeur Données, études et analyses :

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 septembre 2018 à la société GN Research.

L'enquête de suivi des offres et de tension

1 717 entreprises et cabinets de recrutement ayant confié une offre d'emploi à l'Apec au 1^{er} trimestre 2018 ont été interrogés en juillet 2018 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.

1 749 postes à pourvoir ont été renseignés. Les résultats sont redressés de façon à être représentatifs des offres d'emploi 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