

– DE L’OFFRE AU RECRUTEMENT, ZOOM SUR LA FONCTION ÉTUDES-R&D–

ÉDITION 2017

LES ÉTUDES DE L’EMPLOI CADRE

N° 2018-08

MARS 2018

– De l’offre au recrutement :
analyse des enquêtes trimestrielles
de suivi des offres d’emploi confiées
à l’Apec en 2016

Les offres de la fonction études-R&D ont attiré moins de candidatures en 2016. En particulier, les offres du domaine conception-recherche peinent à attirer des candidats (projeteteur mécanique, ingénieur électronique...).

Les recrutements y sont moins facilement et moins rapidement finalisés. Dans 28 % des cas, le recrutement est toujours en cours 3 à 6 mois après la parution de l’offre et dans 13 % des cas, le recrutement est finalement abandonné.

Les postes de cette fonction sont 2 fois plus souvent pourvus par des jeunes diplômés qu’en moyenne, soit 30 % des recrutements.

À noter qu’au sein de la fonction études-R&D, les études socio-économiques se distinguent des autres domaines à la fois par les métiers qu’elles recouvrent et par les processus de recrutement.

En effet, les offres de ce domaine attirent plus de candidatures, sont plus souvent pourvues dans un délai de 3 à 6 mois après leur parution et les recrutements y sont moins jugés problématiques.



Dans la nomenclature Apec des fonctions, la fonction études-R&D regroupe les cadres d'ingénierie scientifique et technique, les cadres de conception-recherche, les cadres de la direction recherche et développement, les cadres dans le domaine du test-essai-validation-expertise et enfin les cadres d'études socio-économiques. Pour ces derniers, ce sont surtout des postes de chargé d'études socio-économiques ou chargé de mission.

Dans le domaine des cadres d'ingénierie scientifique et technique, on retrouve des postes comme chef de projet maintenance ou ingénieur d'énergie.

Pour les cadres du domaine de la conception-recherche, ce sont particulièrement des postes dans le secteur de la mécanique et de l'électronique tels qu'ingénieur électronique ou projeteur mécanique. Enfin pour le domaine du test-essai-validation-expertise, les postes sont souvent liés au secteur de la biologie et de la santé avec des postes comme attaché de recherche clinique, chargé de pharmacovigilance ou encore technicien de contrôle microbiologique.

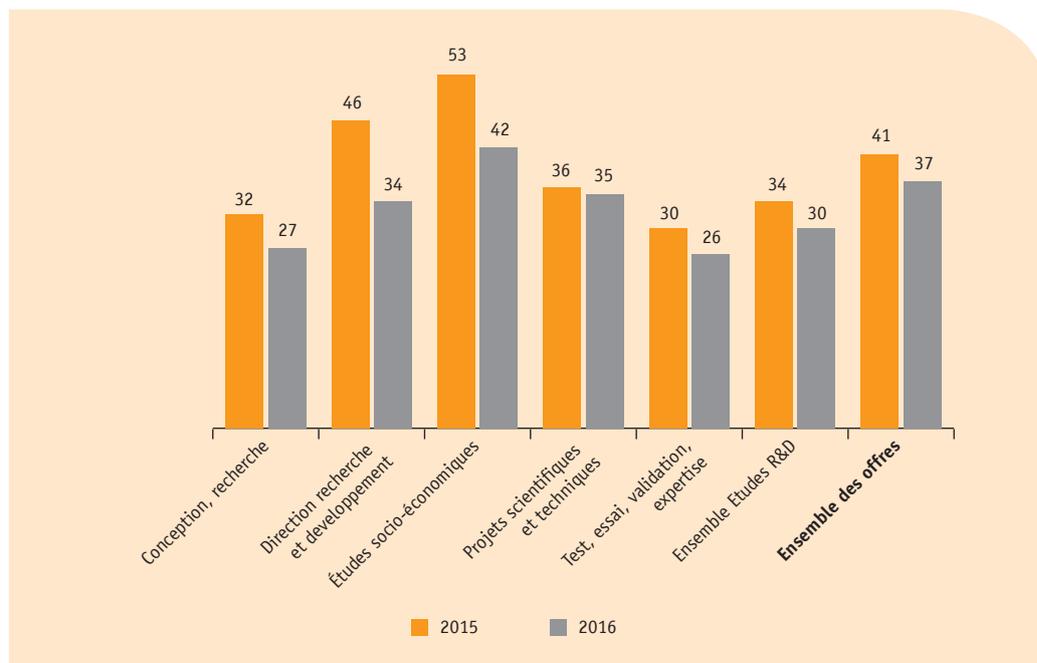
–LES CANDIDATURES–

Les offres de la fonction études-R&D connaissent un recul du nombre de candidats, de 34 à 30 par offre en moyenne entre 2015 et 2016 (**figure 1**). Cette baisse est particulièrement prononcée pour le domaine direction recherche et développement, qui passe de 46 à 34 par offre en moyenne.

Selon les domaines, les offres attirent en moyenne de 26 à 42 candidatures.

Ce sont les offres du domaine test-essai-validation-expertise qui suscitent le moins de candidatures, soit 26 candidatures par offre en moyenne. Les postes d'études socio-économiques attirent davantage de candidats, avec 42 candidatures par offre en moyenne.

–Figure 1–
Nombre moyen de candidatures sur offre dans la fonction études, recherche et développement en 2015 et 2016



Source : Apec, 2017

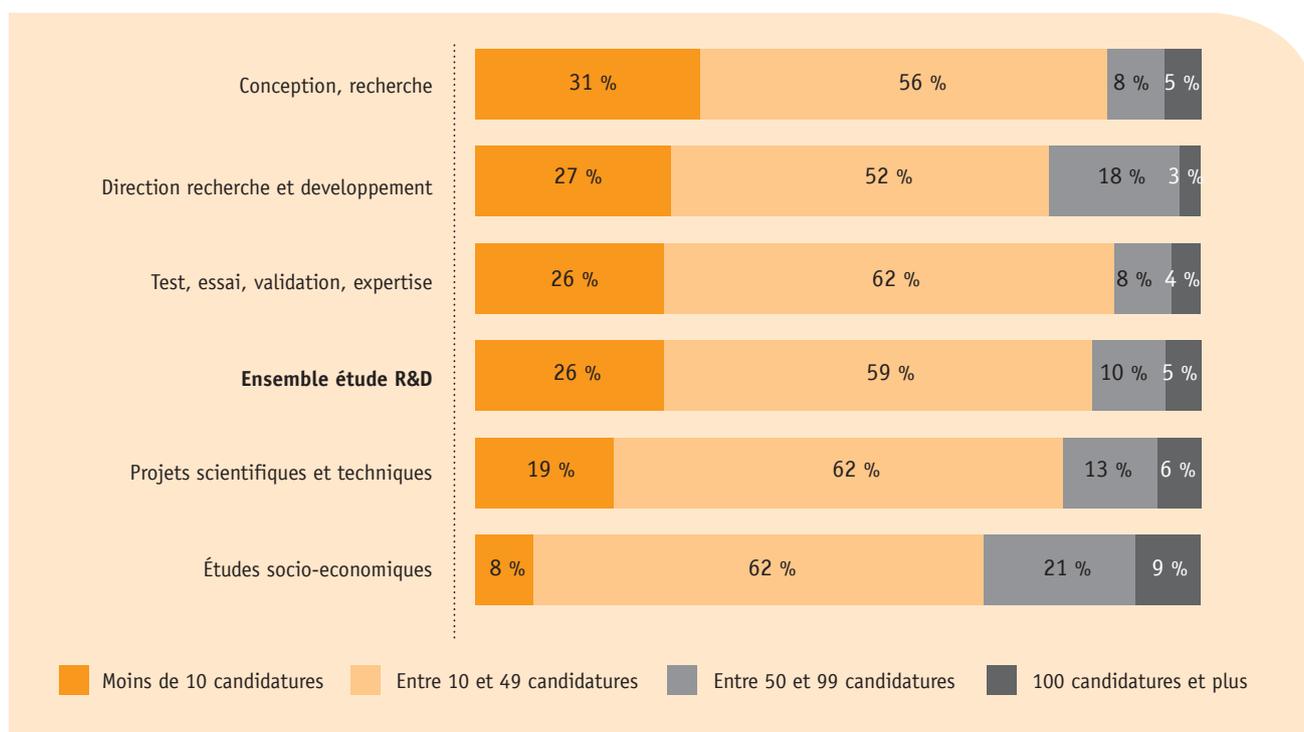
En 2016, plus de 8 offres d'emploi cadre de la fonction études-R&D sur 10 ont reçu moins de 50 candidatures (**figure 2**), 85 % contre 78 % pour l'ensemble des offres en 2016.

Il existe toutefois de fortes disparités entre les différents domaines de la fonction études-R&D, notamment concernant les offres attirant particulièrement peu de candidatures. La part des offres d'emploi ayant attiré moins de 10 candidatures est significati-

vement plus élevée dans le domaine de la conception-recherche (31 %) et dans celui de la direction recherche et développement (27 %).

À l'opposé, les domaines pour lesquels la part des offres attirant plus de 50 candidatures est la plus élevée sont les domaines des études socio-économiques (30 %) et des projets scientifiques et techniques (19 %).

– Figure 2 –
Répartition des offres d'emploi cadre selon le nombre de candidatures reçues en 2016 dans la fonction études-R&D



Source : Apec, 2017

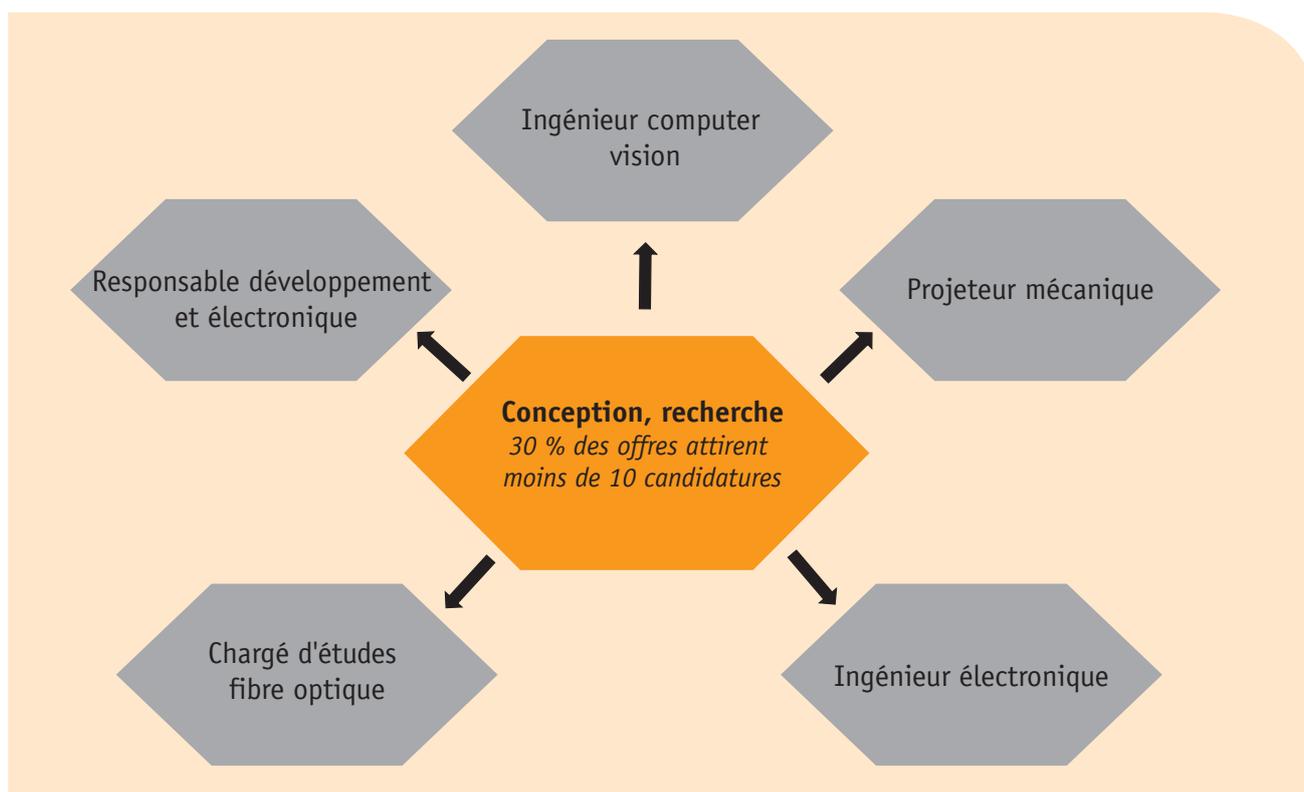
—
31 % DES OFFRES EN CONCEPTION-RECHERCHE ONT ATTIRÉ MOINS DE 10 CANDIDATURES
—

Dans le domaine de la conception-recherche, les postes qui attirent peu de candidatures sont principalement les suivants : ingénieur computer vision, ingénieur électronique, chargé d'étude fibre optique, projeteur mécanique, responsable développement et électronique (**figure 3**).

« Il y a un manque d'attractivité de notre territoire et puis on voulait idéalement des compétences assez pointues pour tout ce qui est technologie liée à l'éclairage. » (Poste d'ingénieur électronique)

« C'est une compétence qui n'est pas facile à trouver notamment sur les logiciels utilisés, des logiciels pro ingénieur. » (Poste de projeteur mécanique)

—Figure 3—
Offres ayant attiré moins de 10 candidatures dans le domaine de la conception, recherche



Source : Apec, 2017

— **27 % DES OFFRES EN DIRECTION RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT ONT ATTIRÉ MOINS DE 10 CANDIDATURES**

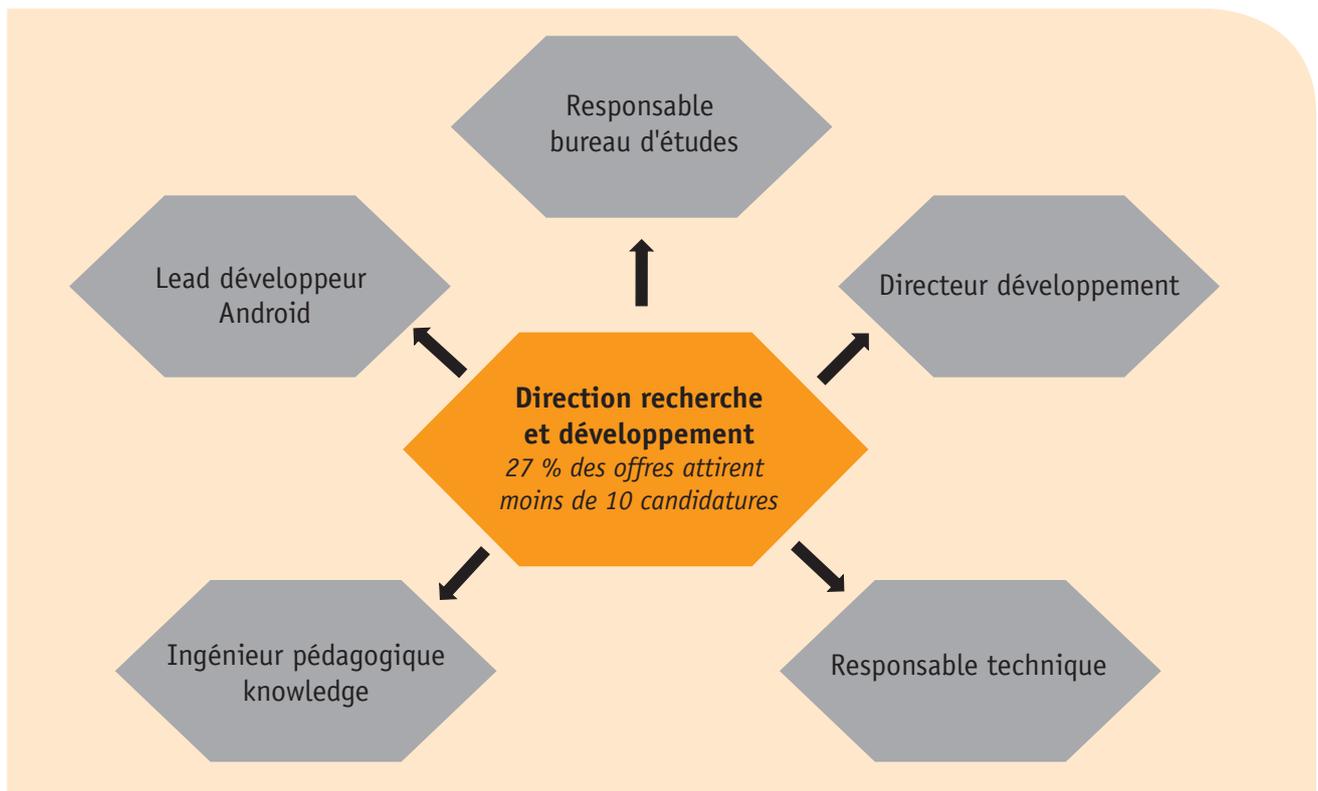
— Dans le domaine de la direction recherche et développement, les postes qui attirent peu de candidatures sont principalement les suivants : responsable bureau d'études, lead développeur Android, directeur développement, responsable technique siège, ingénieur pédagogique knowledge (figure 4).

« Les candidats n'avaient pas la formation ou l'expérience requise. » (Poste de Responsable Bureau d'études)

« En raison de la pénurie sur le marché. » (Poste de Responsable Bureau d'études)

« Le profil était très particulier, avec en plus une localisation à Metz et une concurrence au Luxembourg. » (Poste de délégué de recherche)

— Figure 4— Offres ayant attiré moins de 10 candidatures dans le domaine de la direction recherche et développement



Source : Apec, 2017

–LE RECRUTEMENT–

La fonction études-R&D est celle dont les recrutements sont le plus souvent en vue d'une création de poste, 61 % contre 49 % en moyenne en 2016 (**figure 5**).

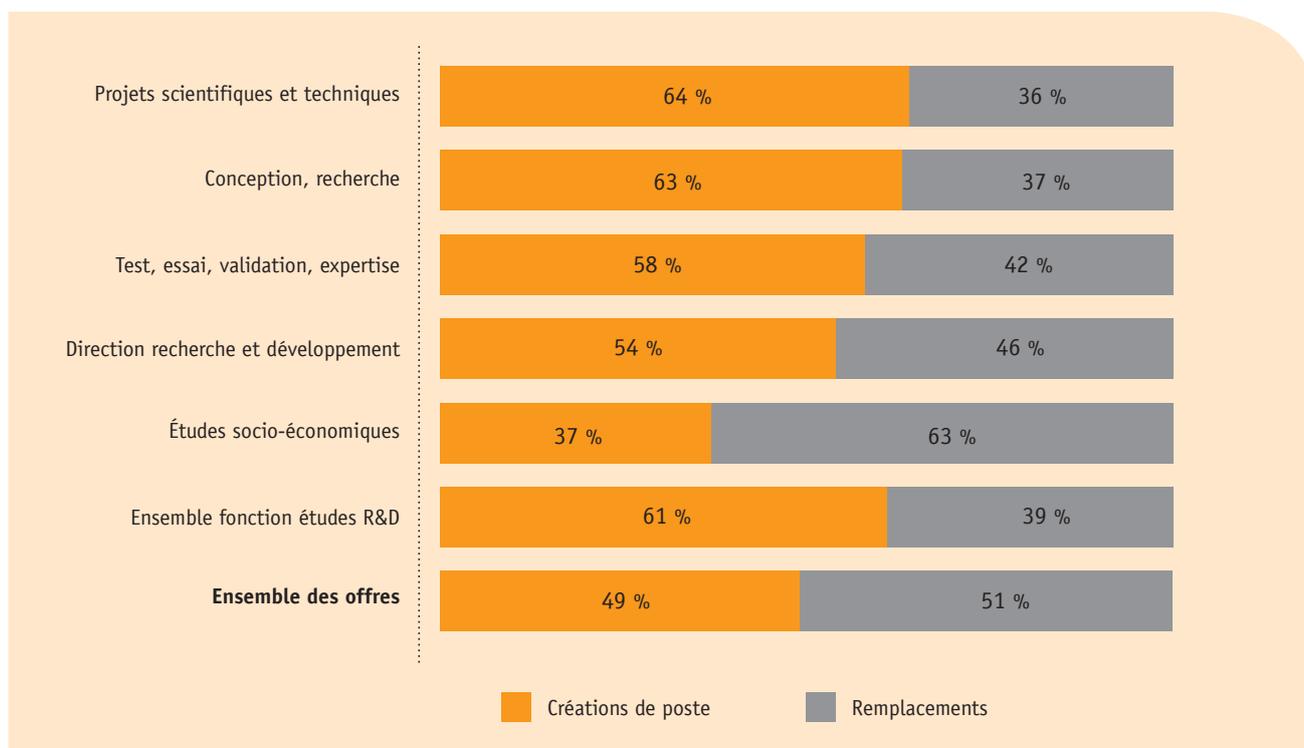
Ce sont les postes liés aux domaines des projets scientifiques et techniques et de conception-recherche qui

atteignent la plus forte proportion de créations de poste, respectivement 64 % et 63 %.

À l'inverse, les recrutements liés aux études socio-économiques sont plus fréquemment motivés par des remplacements, dans plus de 6 cas sur 10.

– Figure 5 –

Part des créations de postes cadres et des remplacements de cadres via les offres 2016



Source : Apec, 2017

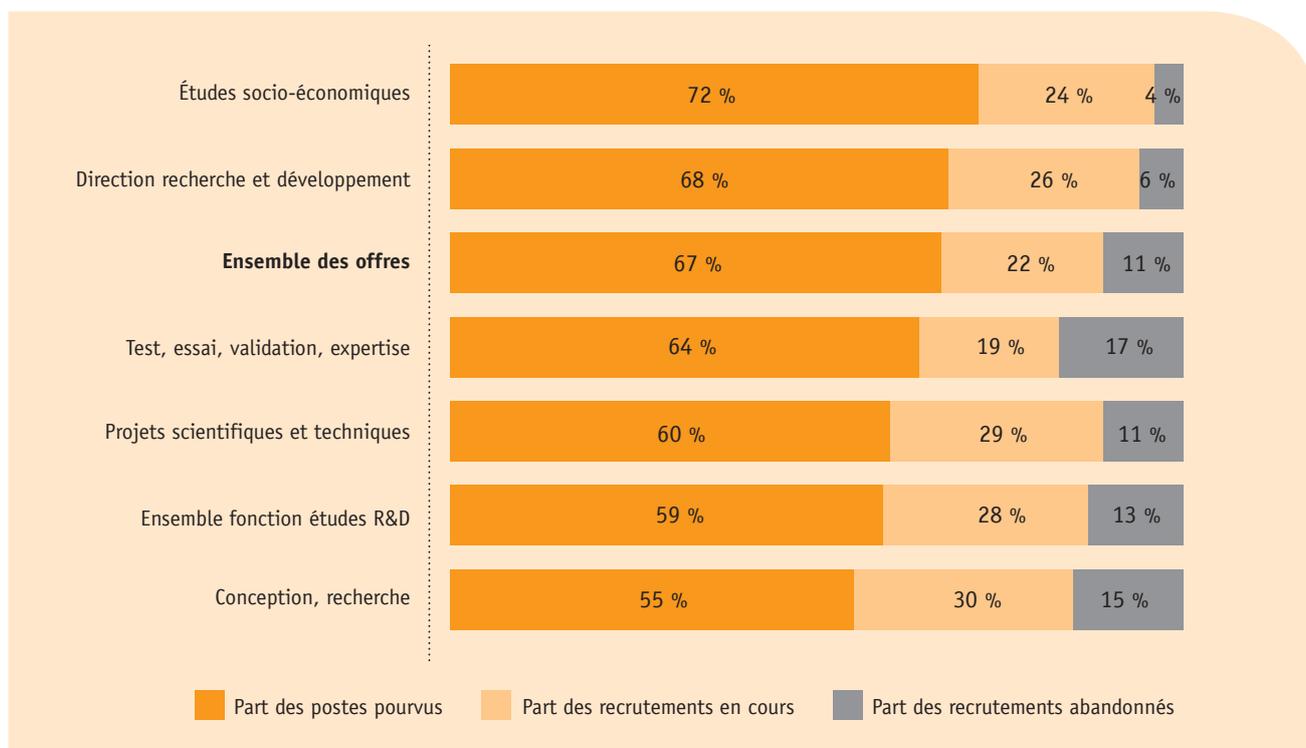
Dans la fonction études-R&D, 59 % des postes sont pourvus 3 à 6 mois après la parution de l'offre contre 67 % pour l'ensemble des offres. La part des recrutements toujours en cours représente 28 % et celles des recrutements abandonnés, 13 % (figure 6).

Dans plus de 7 cas sur 10, les postes du domaine des études socio-économiques sont pourvus 3 à 6 mois après la parution de l'offre. En revanche, dans le domaine de la conception-recherche, les recruteurs

rencontrent une plus grande difficulté à pourvoir les postes (55 %). Le faible taux de finalisation dans ce domaine s'explique à la fois par une part élevée de recrutements toujours en cours, 30 % contre 22 % en moyenne, et une part importante des recrutements abandonnés, à hauteur de 15 %.

La part de recrutements abandonnés est la plus élevée dans les offres du domaine test-essai-validation-expertise, à presque 2 cas sur 10.

– Figure 6 –
Taux de finalisation des recrutements de cadres dans les fonctions d'études-R&D



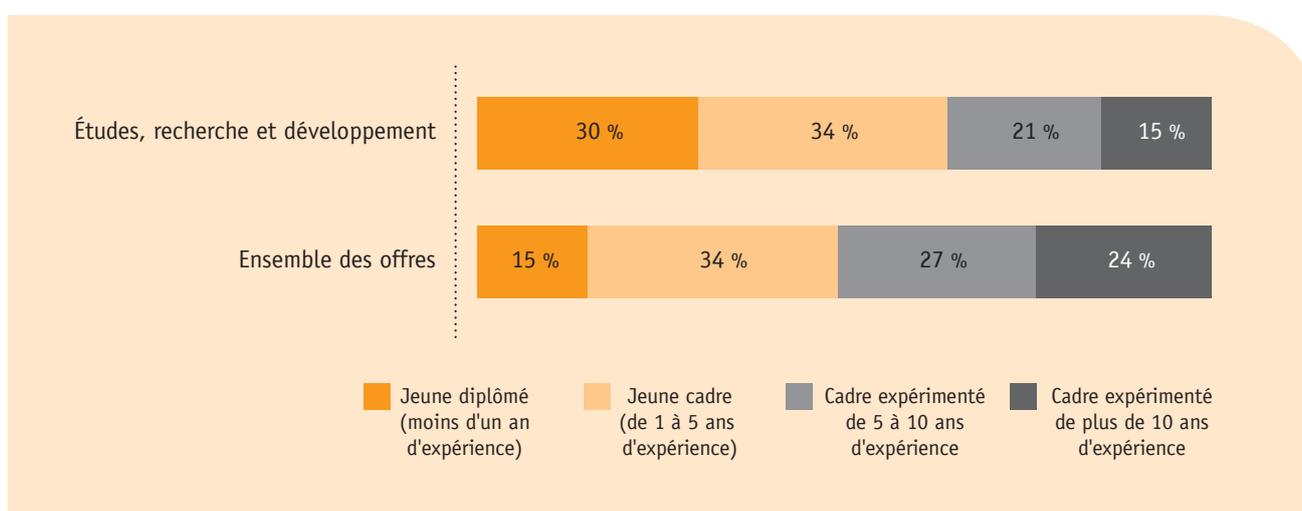
Source : Apec, 2017

– LES PROFILS –

Les recruteurs de la fonction études-R&D recrutent principalement des jeunes diplômés et des jeunes cadres. Ainsi, les cadres recrutés ont davantage un profil de jeune diplômé (30 %) que la moyenne (15 %). Toutefois, cela est surtout le cas pour les

cadres dans le domaine de la conception-recherche (39 %), plutôt que pour les cadres rattachés au domaine de la direction recherche et développement (11 %) (**figure 7**).

– Figure 7 –
Profil des cadres recrutés sur les offres 2016



Source : Apec, 2017

L'expérience professionnelle est la principale variable d'ajustement lors du recrutement d'un cadre de la fonction étude-R&D (**tableau 1**), au même niveau que l'ensemble des fonctions. En revanche, les ajustements relatifs au diplôme y sont plus rares qu'en moyenne.

Les cadres recrutés dans la fonction études-R&D ont une expérience professionnelle équivalente dans 56 % des cas et moins importante dans 27 % des cas, contre respectivement 56 % et 22 % en moyenne. Ces ajustements sont plus fréquents pour les cadres dans le domaine conception-recherche. À l'inverse, il y a moins d'ajustements concernant l'expérience professionnelle pour les cadres d'études

socio-économiques. En effet, dans ce domaine, les recruteurs possèdent un vivier de candidatures plus important.

Les diplômés font rarement l'objet d'un ajustement, qu'il s'agisse de leur niveau ou de leur nature. Ceux-ci répondent à leurs attentes dans respectivement 87 % et 91 % des cas contre 78 % et 79 % en moyenne. Ce taux est le reflet d'une attente particulière de la part des recruteurs pour certains diplômés comme celui d'ingénieur.

Enfin, 54 % des recruteurs de la fonction étude-R&D estimaient qu'il n'existait pas d'écart, au global, entre le profil attendu et le profil recruté.

–Tableau 1–

Équivalences entre le profil recherché et le profil recruté selon le niveau d'expérience, le niveau et la nature du diplôme du cadre finalement recruté en 2016 via une offre dans la fonction études R&D

	Expérience Equivalente	Niveau du diplôme équivalent	Nature de diplôme équivalent	Pas d'écart de profil
Jeune diplômé (moins d'un an d'expérience)	50 %	90 %	94 %	48 %
Jeune cadre (de 1 à 5 ans d'expérience)	59 %	90 %	93 %	53 %
Cadre expérimenté de 5 ans à 10 ans d'expérience	61 %	87 %	86 %	64 %
Cadre expérimenté de plus de 10 ans d'expérience	56 %	78 %	88 %	57 %
Ensemble études R&D	56 %	87 %	91 %	54 %
Ensemble des offres 2016	56 %	78 %	79 %	56 %

Source : Apec, 2017

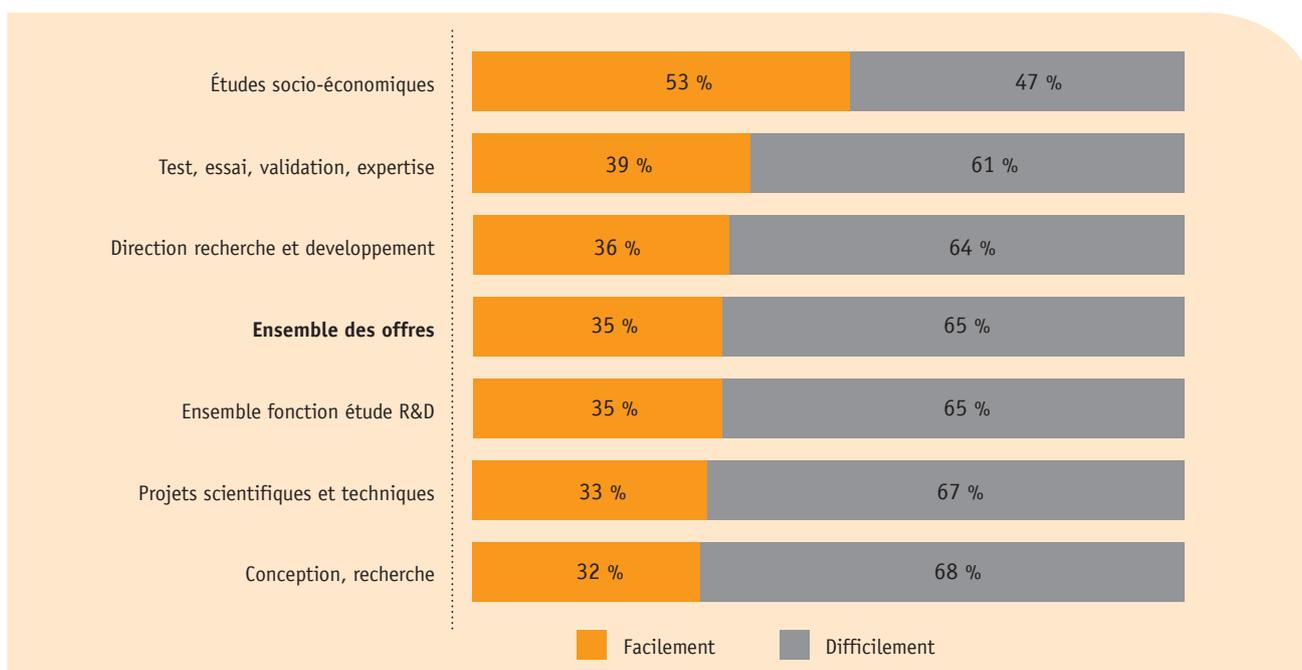
–UN SENTIMENT DE TENSION ÉLEVÉ–

En 2016, les recruteurs dans la fonction études-R&D expriment des difficultés de recrutement (**figure 8**). Ainsi, la part des recruteurs déclarant avoir trouvé difficilement un candidat adéquat dans la fonction études-R&D est de 65 %, soit au même niveau que l'ensemble des offres.

Pour les postes du domaine de la conception-recherche, cette part est plus importante, s'élevant à 68 %. À l'inverse, pour les cadres du domaine des études socio-économiques, 53 % des recruteurs considéraient qu'il avait été facile de pourvoir les postes.

–Figure 8–

Diriez-vous que vous avez trouvé des candidats adaptés à ce poste...



Source : Apec, 2017

– LES RECRUTEMENTS EN ÉTUDES SOCIO-ÉCONOMIQUES –

Au sein de la fonction étude-R&D, les études socio-économiques se distinguent des autres domaines à la fois par les métiers qu'elles recouvrent et par les processus de recrutement.

Les offres liées au domaine des études socio-économiques attirent plus de postulants, avec 42 candida-

tures en moyenne contre 30 pour la fonction études-R&D. Ainsi, la part des offres attirant plus de 50 candidatures est de 30 % contre 15 % pour l'ensemble des offres de la fonction études-R&D. Les offres ayant reçu plus de 50 candidatures concernent principalement des postes de chargé d'études.

– Illustration 1 –

– EXEMPLE D'OFFRE DANS LE DOMAINE ÉTUDES SOCIO-ÉCONOMIQUES AYANT ATTIRÉ PLUS DE 50 CANDIDATURES –

Chargé d'études (H/F) - CDD de 6 mois

Missions :

Synthèses documentaires ; Gestion et analyse de bases de données (sous excel, SAS) ; Formalisation de tableaux statistiques régionaux (collecte, traitement et analyse de données) ; Réalisation d'enquêtes (formalisation de questionnaires, analyse des données, formalisation de rapports). Compétences et qualités requises : niveau de formation : Master (dans les domaines de l'économie, sciences sociales, statistiques), maîtrise de l'outil informatique et connaissance des logiciels d'études. Qualités rédactionnelles et d'analyse. Placé sous l'autorité de la directrice des études et du développement économique, le poste est à pourvoir à partir du 1^{er} juillet, pour une durée de 6 mois.

Basé à Paris, il peut comprendre occasionnellement des déplacements en province. Il relève de la catégorie cadre F de la convention collective des organismes de formation. La rémunération est de 2663 euros brut mensuels (13^e mois - durée hebdomadaire : 35 heures – tickets restaurant), à négocier selon l'expérience.

Au sein du domaine des études socio-économiques, les recrutements sont plus fréquemment motivés par les remplacements, dans plus de 6 cas sur 10, que par la création de poste.

Pour les cadres de ce domaine, plus de la moitié des recruteurs considéraient qu'il avait été facile de pouvoir les postes contre un tiers des recruteurs pour l'ensemble de la fonction études-R&D. Ainsi le taux de finalisation des recrutements des cadres liés aux études socio-économiques est significativement plus élevé (72 %) que la moyenne de la fonction études-R&D (59 %).

Concernant la part des recrutements abandonnés, elle s'élève seulement à 4 % pour le domaine études socio-économiques contre 13 % en moyenne.

Parmi les difficultés que les recruteurs du domaine études socio-économiques déclarent, on retrouve principalement la recherche d'une double compétence chez le candidat.

« On cherchait quelqu'un qui avait plusieurs compétences dans le domaine culturel et les statistiques. » (Poste de chargé d'études politiques publiques)

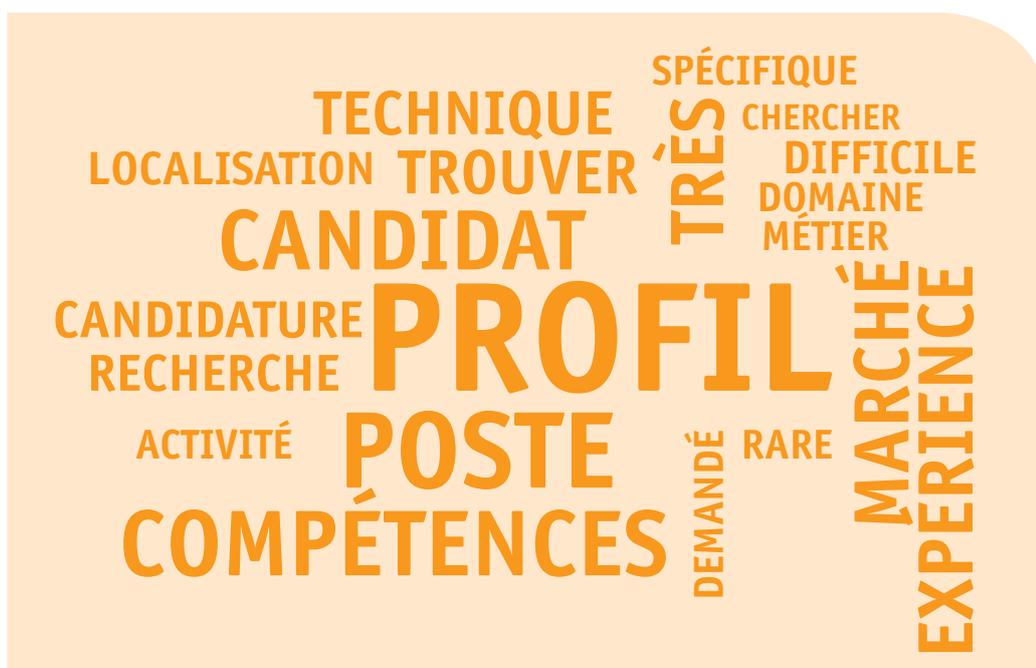
« C'est un poste pour lequel il y avait une double compétence, pas forcément complémentaire dans le cursus, on avait besoin d'une personne ayant des compétences en informatique et en statistiques, et les CV que l'on recevait, c'était soit l'un soit l'autre. » (Poste de chargé d'étude statistique informatique)

– LES DIFFICULTÉS DES RECRUTEURS À TROUVER DES CANDIDATS DANS LA FONCTION ÉTUDES-R&D ONT DE MULTIPLES CAUSES...–

Les réponses des recruteurs sur les difficultés à pourvoir les postes ont été analysées avec le logiciel IRaMuTeQ d'analyse de corpus par la méthode Reinert. À partir de cette méthode statistique a été généré un nuage de mots permettant de représenter visuelle-

ment les difficultés à trouver des candidats adaptés, avec la prépondérance de certains mots. Ainsi ce nuage de mots caractérise les principales causes de difficultés des recruteurs de la fonction études-R&D (**illustration 2**).

– Illustration 2 –
Nuage de mots – Fonction études-R&D



Source : Apec, 2017

On dénombre quatre grandes difficultés citées par les recruteurs.

– LA PÉNURIE DE PROFILS DISPONIBLES

L'une des principales difficultés citées par les recruteurs est la rareté de certains profils recherchés, plus particulièrement la pénurie de profils disponibles sur

les offres liées aux métiers de conception-recherche et test-essai-validation-expertise. En effet, ce sont les offres de ces deux domaines qui suscitent moins de candidatures qu'en moyenne (respectivement 26 et 27 candidatures contre 30 en moyenne).

« Il y a peu de candidatures disponibles. » (Poste ingénieur support technique)

« Les profils sont pénuriques. » (Poste d'économiste de la construction)

—

DES POSTES PARTICULIERS NÉCESSITANT DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES ET TECHNIQUES

—

Aussi, certains recruteurs cherchent des compétences bien particulières liées à un secteur de niche. Sont particulièrement concernés les secteurs d'activité liés aux projets scientifiques et techniques, conception-recherche, et enfin test-essai-validation-expertise.

« La recherche de compétences techniques spécifiques adaptées au secteur d'activité. » (Poste de monteur d'opérations locatives et accession)

« La rareté des compétences demandées, il faut une expertise pointue. » (Poste de consultant sûreté malveillance)

—

LE MANQUE DE PROFILS EXPÉRIMENTÉS

—

Les recruteurs rencontrent des difficultés à trouver des profils suffisamment expérimentés pour répondre à leurs attentes initiales. Ainsi en 2016, les cadres de la fonction études-R&D recrutés justifient dans près de 3 cas sur 10 d'une expérience moins importante que celle attendue. Les recruteurs de cette fonction opèrent ainsi davantage d'ajustements, ce qui peut expliquer la forte proportion de recrutements de jeunes diplômés dans cette fonction (30 % contre 15 % en moyenne).

« L'expérience n'était pas forcément suffisante par rapport à la demande du client. » (Poste de projeteur mécanique)

« On demande de l'expérience et dans un secteur d'activité très pointu, c'est-à-dire la géotechnique et la modélisation numérique en géotechnique, c'est ce qui fait que c'est difficile. » (Poste d'ingénieur géotechnicien)

« C'est une pénurie chronique sur des postes expérimentés, au-delà de 5 ans. » (Poste de chargé d'affaires en urbanisme)

—

LE MANQUE D'ATTRACTIVITÉ GÉOGRAPHIQUE DE L'ENTREPRISE

—

Le manque d'attractivité géographique de l'entreprise est également cité comme l'une des principales difficultés. En effet, la localisation de certaines entreprises en milieu rural ou dans des régions frontalières s'avère être un frein essentiel pour les candidats, estimant le lieu peu attractif.

« La localisation de notre entreprise dans la Loire et les candidats étaient principalement de région parisienne. » (Poste d'ingénieur bureau d'études)

« La localisation sur Angers complique tout. Nous avons voulu absolument recruter sur place car quand on recrute en dehors d'Angers, il y a des problèmes liés au fait que les personnes viennent de trop loin. » (Poste de responsable développement)

—MÉTHODOLOGIE—

L'étude « De l'offre au recrutement, édition 2017 » analyse les quatre vagues de l'enquête de suivi des offres et de tension relatives aux offres confiées à l'Apec au cours de l'année 2016. Chaque trimestre sont interrogés des entreprises et cabinets de recrutement ayant confié une offre à l'Apec lors d'un trimestre de référence. L'interrogation a lieu avec un trimestre de décalage soit 3 à 6 mois après la parution de l'offre. Aussi, 1 701 entreprises et cabinets de recrutement ont été interrogés en juillet 2016 sur une offre du 1^{er} trimestre 2016, 1 703 en octobre 2016 sur une offre du 2^e trimestre 2016, 1 514 en janvier 2017 sur une offre du 3^e trimestre 2016 et 1 761 en avril 2017 sur une offre du 4^e trimestre 2016.

Les résultats sont redressés de façon à être représentatifs des offres par fonction et par trimestre de publication. Pour tenir compte des spécificités de recrutement des entreprises des services du numérique (ex

SSII), celles-ci font l'objet d'une interrogation spécifique qui conduit à produire des résultats concernant le recrutement hors ESN. Les données concernant les candidatures, la tension et les profils les intègrent. Les résultats trimestriels de cette enquête pour les principaux indicateurs sont analysés et publiés dans la Note de conjoncture trimestrielle de l'Apec. Ces analyses ne sont pas reprises dans ce document et les séries trimestrielles pour ces indicateurs figurent en annexe.

L'interrogation téléphonique et par Internet a été confiée à l'Institut GN Research.

Ce volet concerne le zoom sur la fonction Études-R&D, trois autres volets sont publiés : « Recrutements et tension », « Profils cadres recherchés et profils recrutés » et « Les candidatures sur offre ».

– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC–

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle des jeunes diplômés...) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes de l'enseignement supérieur, des cadres et des entreprises.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles sur le site
www.cadres.apec.fr, rubrique **observatoire de l'emploi**

© Apec, 2018

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association Pour l'Emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Il est publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-1082-4

MARS 2018

L'étude a été réalisée par la direction données, études et analyses de l'Apec.

Pilotage de l'étude : Laurence Bonnevaux.

Analyse et rédaction : Anne-Dominique Gleyen, Pauline Vallée .

Maquette : Daniel Le Henry.

Directeur données, études et analyses : Pierre Lamblin.

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