

– DE L’OFFRE AU RECRUTEMENT, LES CANDIDATURES SUR OFFRE–

ÉDITION 2017

LES ÉTUDES DE L’EMPLOI CADRE

N° 2018-05

MARS 2018

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

En 2016, le nombre de candidatures sur offre a baissé dans l’ensemble des fonctions et une offre diffusée par l’Apec a attiré en moyenne 37 candidatures. L’amélioration de la conjoncture économique et plus particulièrement de la situation du marché de l’emploi cadre, a favorisé cette baisse des candidatures.

Ainsi, près de 8 offres d’emploi cadre sur 10 ont généré moins de 50 candidatures. Et dans moins d’un cas sur 10, une offre a attiré plus de 100 candidatures.

Les offres de la fonction informatique sont toujours celles qui attirent le moins de candidatures, 23 en moyenne. À l’inverse, les offres pour des postes en commercial-marketing et en gestion-finance-administration figurent parmi les plus attractives avec respectivement 33 % et 21 % de leurs offres qui suscitent plus de 100 candidatures.



–LE NOMBRE DE CANDIDATURES SUR OFFRE A BAISSÉ DANS L'ENSEMBLE DES FONCTIONS–

Entre 2014 et 2016, le nombre moyen de candidatures par offre a reculé de 44 à 37 (**figure 1**). Ce recul concerne toutes les fonctions. En volume, la baisse est plus prononcée pour la fonction communication-crédation, passant de 102 à 61 candidatures par offre en moyenne entre 2014 et 2016. Elle est plus nuancée dans les fonctions direction d'entreprise (- 18 candidatures en moyenne) et ressources humaines (- 10 candidatures en moyenne). La fonction santé-social-culture enregistre la plus faible baisse (-3 candidatures en moyenne).

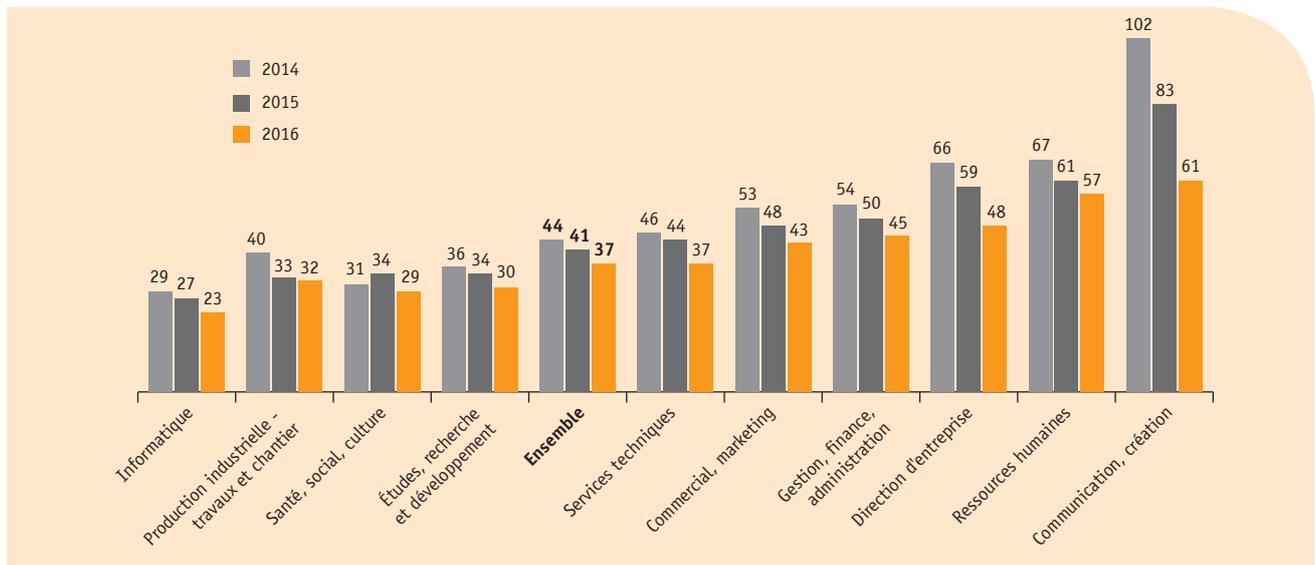
En effet, la croissance progressive s'est confirmée en 2016, avec une croissance du PIB de +1,6 %, puis de +1,9 % en 2017¹, encourageant l'investissement des entreprises et le recrutement de cadres. L'augmentation des recrutements de cadres permet aux candidats de cibler leurs candidatures, les opportunités étant plus nombreuses. De plus, le nombre de demandeurs d'emploi cadres inscrits à Pôle emploi a baissé tout au long du second semestre 2016.

En 2016, 204 100 cadres ont été recrutés, soit une hausse de 10 % par rapport à l'année précédente². Le niveau d'embauche de cadres se rapproche donc d'un retour à un niveau d'avant la crise économique de 2008.

1. Insee
2. Perspectives de l'emploi cadre 2017, Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2017-06, février 2017.

L'amélioration de la conjoncture économique, et plus particulièrement de la situation du marché de l'emploi cadre, a favorisé cette baisse des candidatures.

– Figure 1 –
Nombre moyen de candidatures par fonction sur les offres d'emploi cadre en 2014, 2015 et 2016



Source : Apec, 2017

– EN 2016, LE NOMBRE D’OFFRES ATTIRANT PEU DE CANDIDATURES A AUGMENTÉ –

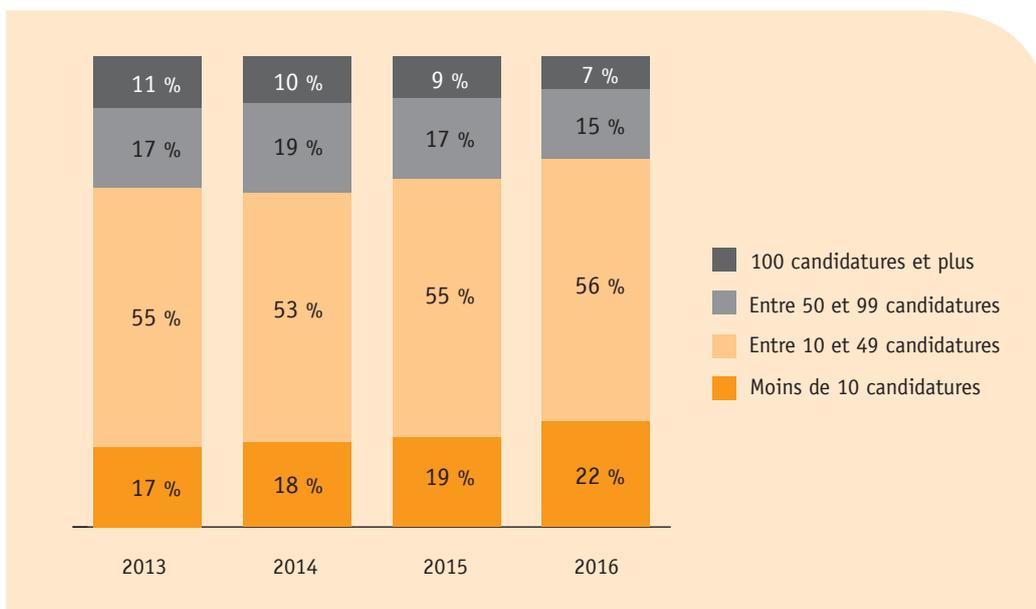
En 2016, près de 8 offres d’emploi cadre sur 10 ont généré moins de 50 candidatures (**figure 2**). Et dans moins d’un cas sur dix, une offre a attiré plus de 100 candidatures. La baisse du nombre moyen de candidatures par offre dans l’ensemble des fonctions creuse ces écarts.

Ainsi, la part des offres générant moins de 10 candidatures a augmenté, 22 % en 2016 contre 19 % en 2015. En parallèle, la part des offres suscitant plus de 100 candidatures a baissé, 7 % en 2016 contre 9 % en 2015. Plus largement, la part des offres générant plus de 50 candidatures a baissé durant ces dernières années, de 28 % en 2013 à 22 % en 2016.

Il existe toutefois de fortes disparités entre les différentes fonctions. Si 22 % des offres d’emploi cadre ont attiré moins de 10 candidatures, la part de ces offres est significativement plus élevée dans les fonctions informatique (40 %), santé-social-culture (33 %) et études- R&D (26 %) (**figure 3**).

À l’opposé, les fonctions pour lesquelles la part des offres attirant plus de 100 candidatures est la plus élevée sont les fonctions communication-crédation (20 %) et ressources humaines (17 %).

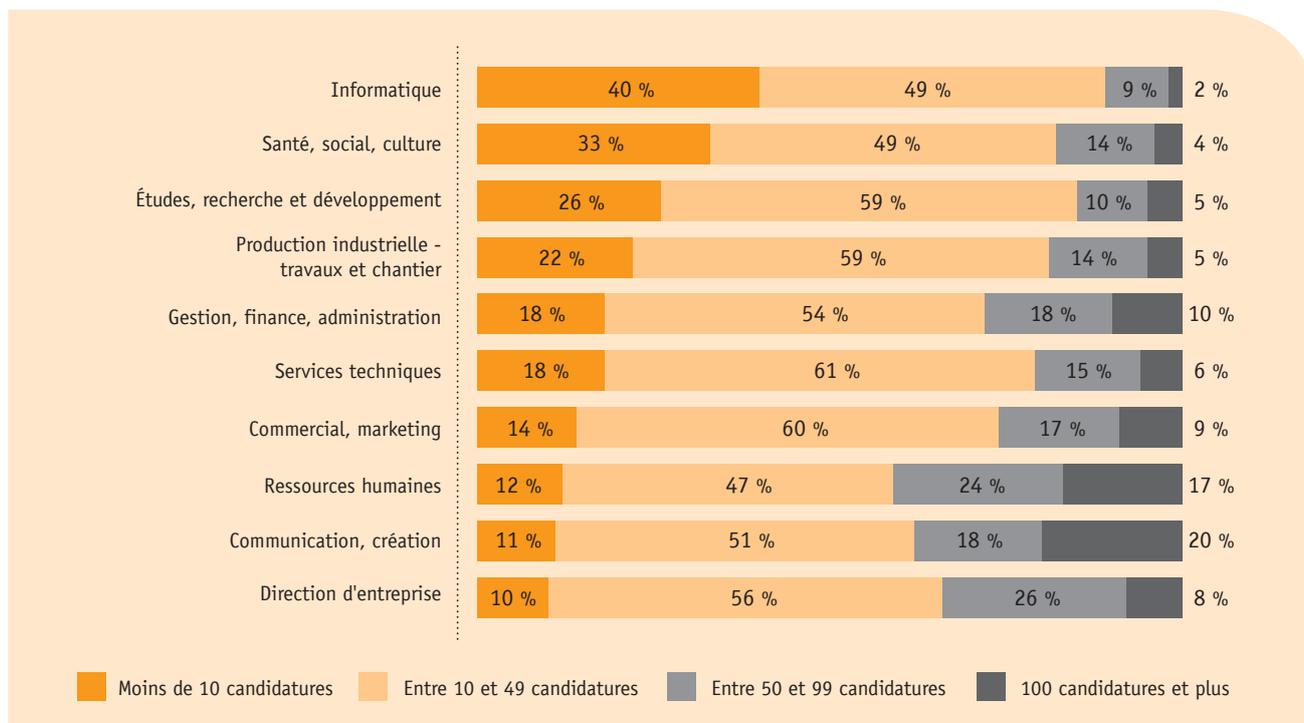
– Figure 2 –
Répartition des offres d’emploi cadre selon le nombre de candidatures reçues



Source : Apec, 2017

– Figure 3 –

Répartition des offres selon le nombre de candidatures reçues en 2016 par fonction



Source : Apec, 2017

– EN INFORMATIQUE, 40 % DES OFFRES ONT ATTIRÉ MOINS DE 10 CANDIDATURES –

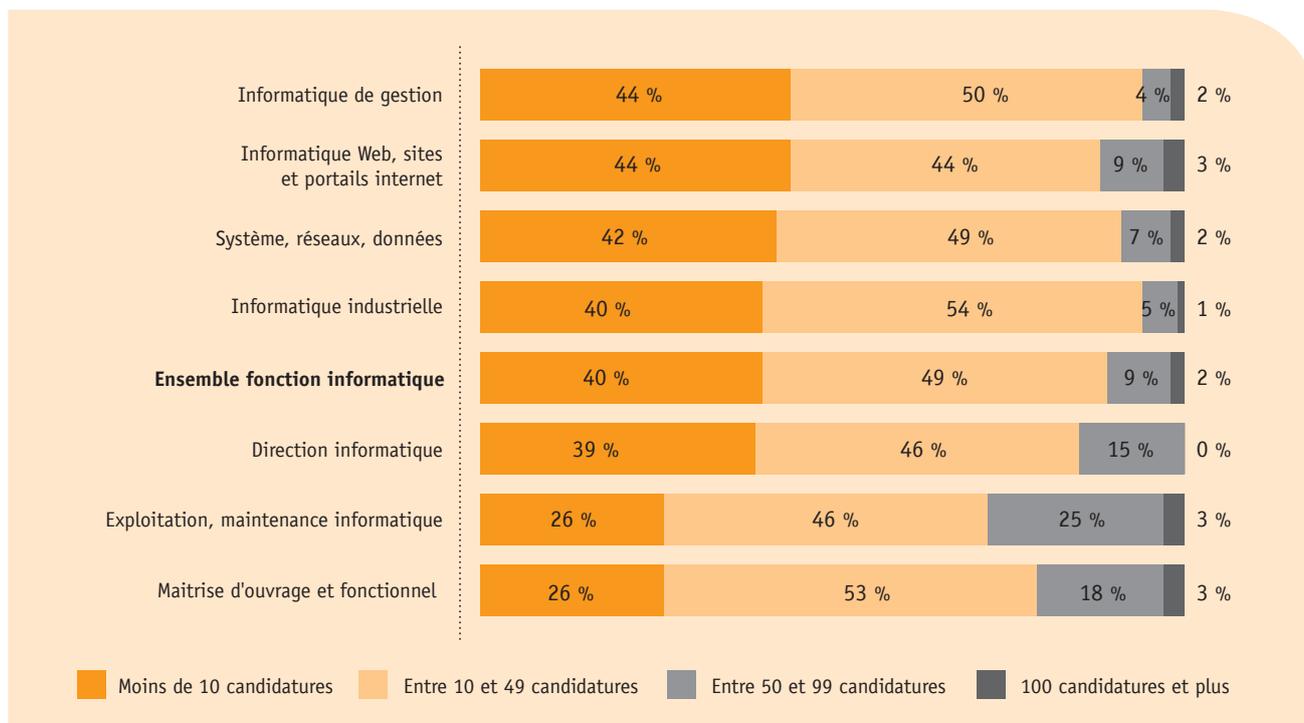
Les offres de l'informatique sont en moyenne celles qui génèrent le moins de candidatures : 23 candidatures en moyenne contre 37 pour l'ensemble des offres parues en 2016. **Ainsi, 40 % des offres de cette fonction ont attiré moins de 10 candidatures.** Et la fonction informatique est surreprésentée parmi les offres attirant moins de 10 candidatures, 37 % de ces offres.

Toutefois, toutes les offres ne sont pas concernées par ce faible volume de candidatures (figure 4).

Les offres du domaine de l'informatique de gestion et d'informatique Web, sites et portails Internet sont celles qui suscitent le moins de candidatures : 44 % des offres ont reçu moins de 10 candidatures. À l'inverse, un quart des offres des domaines de maîtrise d'ouvrage et fonctionnel et d'exploitation- maintenance-informatique attirent moins de 10 postulants. Néanmoins, ce pourcentage reste toujours plus élevé que celui de l'ensemble des offres, la moyenne toutes fonctions confondues étant de 22 %.

– Figure 4–

Répartition des offres selon le nombre de candidatures reçues en 2016 dans la fonction informatique



Source : Apec, 2017

Ce faible nombre de candidatures reçues par offre dans la fonction informatique peut s'expliquer par la rareté des profils disponibles, mais également par le type de la structure émettrice de l'offre.

Ainsi, les offres attirant moins de 10 candidatures proviennent des ESN (Entreprises de services du numérique) dans 75 % des cas, tandis que les offres ayant reçu plus de 100 candidatures proviennent plus particulièrement des entreprises classiques ou

des cabinets de recrutement. Les ESN attirent moins de candidats que les entreprises classiques en raison de pratiques spécifiques de recrutement, notamment le recours à la démultiplication des offres afin de se constituer des viviers de candidats³.

Aussi, les informaticiens, très recherchés, préfèrent être directement approchés, via les CVthèques et les réseaux sociaux professionnels.

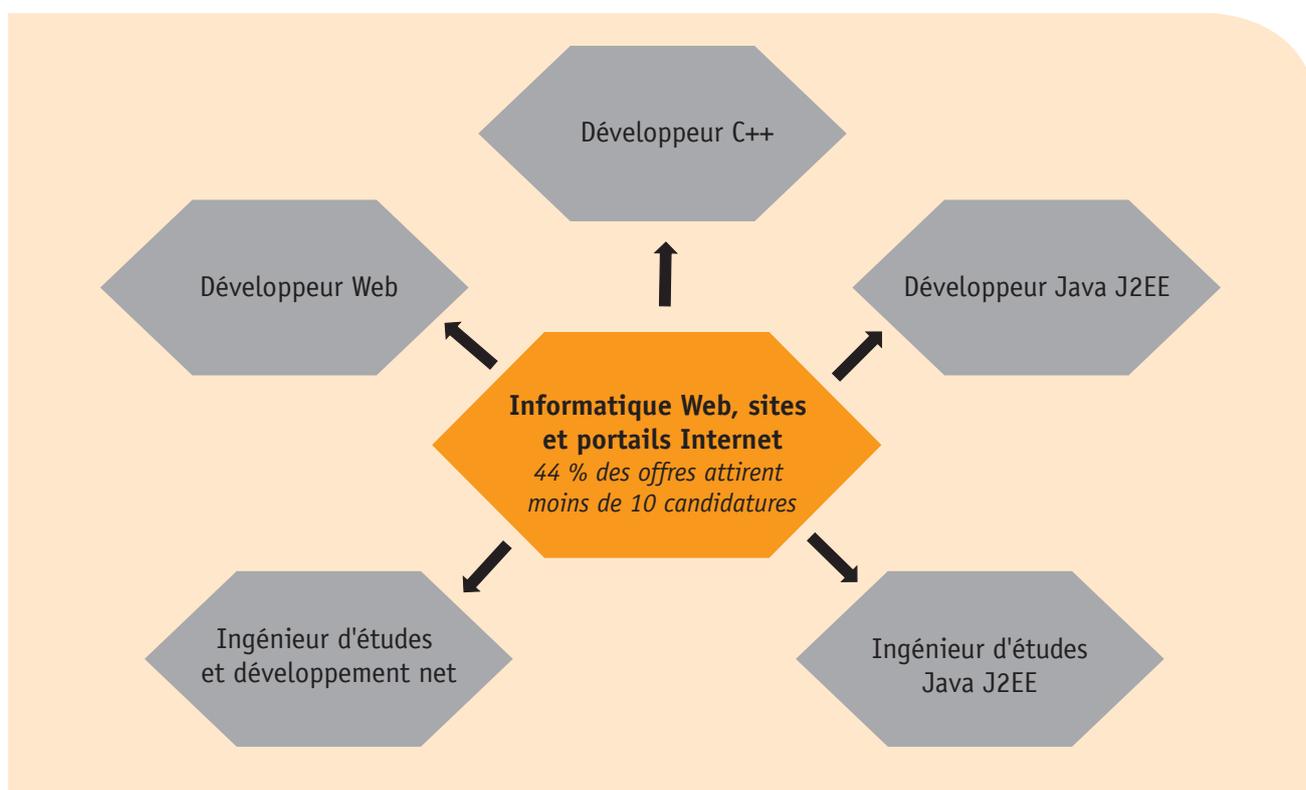
³. De l'offre au recrutement, Édition 2016, Les études de l'emploi cadre, n° 2017-1, Apec, Janvier 2017

— **DANS LE DOMAINE DE L'INFORMATIQUE WEB, DES SITES ET PORTAILS INTERNET, 44 % DES OFFRES ONT ATTIRÉ MOINS DE 10 CANDIDATURES**

— Dans le domaine de l'informatique Web, des sites et portails internet, les offres qui suscitent peu de can-

didatures concernent principalement les métiers suivants : développeur C++, développeur web, développeur java J2EE, ingénieur études et développement net et ingénieur d'études java J2EE (figure 5). Les développeurs sont particulièrement sollicités et nombre d'entre eux choisissent de ne plus être salariés, notamment en exerçant en tant qu'indépendants.

— Figure 5—
Offres ayant attiré moins de 10 candidatures dans le domaine informatique Web, sites et portails internet



Source : Apec, 2017

–Illustration 1–

—
EXEMPLE D’OFFRE D’EMPLOI CADRE EN INFORMATIQUE WEB, SITES ET PORTAILS INTERNET AYANT ATTIRÉ MOINS DE 10 CANDIDATURES
—

Ingénieur d’études Java J2EE (H/F)

Missions

Sous la responsabilité d’un chef de projet, vous interviendrez dans le cadre de nos projets au forfait ou en assistance technique dans nos locaux ou chez nos clients.

Votre mission consistera dans la rédaction des dossiers d’analyse et technique, des fiches de test, dans le maquettage d’écrans et dans le développement d’applications métiers.

Vous devrez respecter les standards de développement et les processus de fabrication de l’entreprise.

Profil

De formation bac +4/+5, vous justifiez d’une première expérience professionnelle.

- Java J2EE
- Frameworks Struts 2, JSF, Spring, Hibernate, Angular JS serait un plus
- Base de données mysql et oracle
- Modélisation objet et connaissance UML appréciée

Connaissance de l’environnement Android et Linux serait un plus.

Compétence en anglais technique indispensable

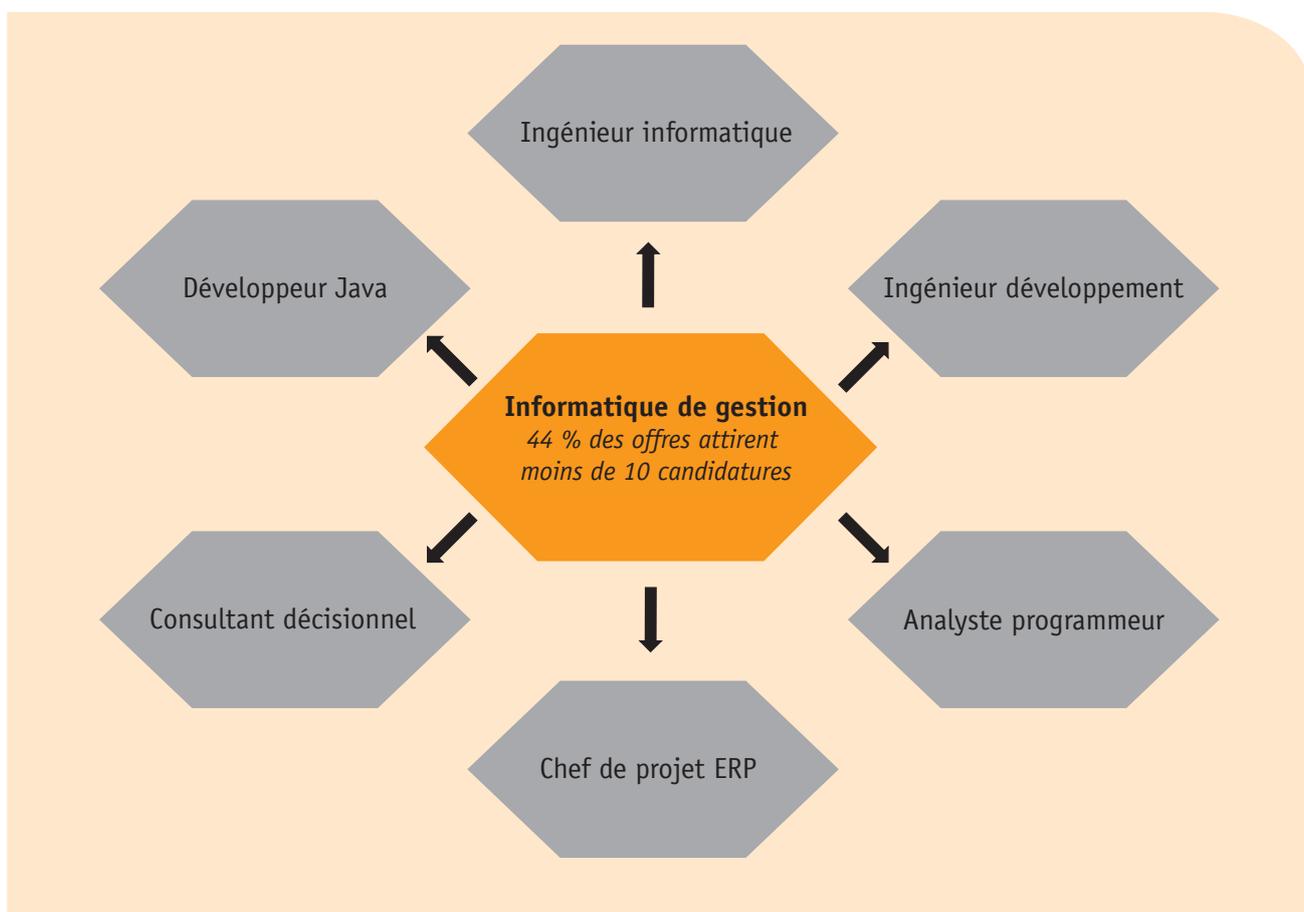
« Il y a plus de postes à pourvoir que de candidats. Il n’y a pas beaucoup de personnes qui ont forcément un niveau de formation qui correspond à notre exigence. Il y a une concurrence entre les entreprises qui recrutent. » (Poste d’ingénieur concepteur net)

« Il est difficile de trouver quelqu’un qui soit qualifié dans le domaine recherché : le développement Web, et c’est aussi la région qui devait coïncider (Franche-Comté). » (Poste de développeur web)

– **EN INFORMATIQUE DE GESTION, 44 % DES OFFRES ONT ATTIRÉ MOINS DE 10 CANDIDATURES**

Dans le domaine de l'informatique de gestion, les offres qui suscitent peu de candidatures concernent particulièrement les postes suivants : ingénieur informatique, ingénieur développement, développeur Java, consultant décisionnel, chef de projet ERP, analyste programmeur (**figure 6**).

– Figure 6 –
Offres ayant attiré moins de 10 candidatures dans le domaine informatique de gestion



Source : Apec, 2017

« C'est un profil qui est très pénurique. » (Poste de consultant décisionnel)

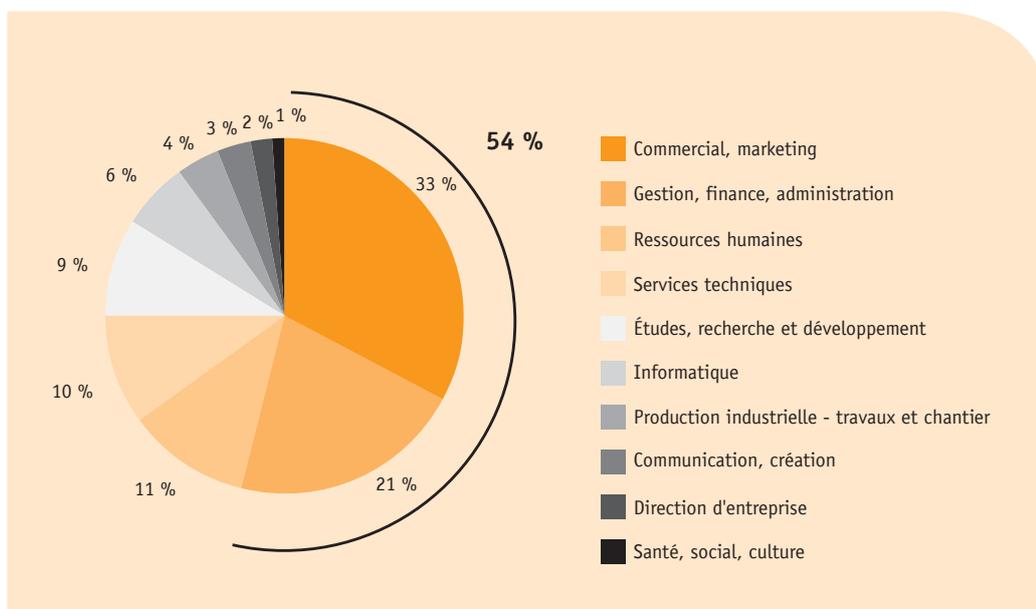
« La concurrence, c'est un profil très demandé sur le marché. » (Poste d'ingénieur développement)

– LES OFFRES LES PLUS ATTRACTIVES CONCERNENT PARTICULIÈREMENT DEUX FONCTIONS : COMMERCIAL-MARKETING ET GESTION-FINANCE-ADMINISTRATION –

Parmi les offres ayant généré plus de 100 candidatures, deux fonctions émergent : le commercial-marketing et la gestion–finance–administration (figure 7). En 2016, les offres liées à ces deux domaines apparaissent parmi les plus attractives avec respecti-

vement 33 % et 21 % d'offres attirant plus de 100 candidatures. Ces deux fonctions représentent à elles seules plus de la moitié des offres ayant attiré plus de 100 candidatures, alors qu'elles ont pesé pour 40 % de l'ensemble des offres en 2016.

– Figure 7 –
Répartition des offres ayant attiré plus de 100 candidatures en 2016



Source : Apec, 2017

 33 % des offres ayant attiré plus de 100 candidatures sont des offres de la fonction commercial-marketing

— **LES CANDIDATURES DANS LA FONCTION COMMERCIALE-MARKETING**

— Une offre de la fonction commercial-marketing reçoit en moyenne 43 candidatures contre 37 pour l'en-

semble des offres 2016. Toutefois, au sein de cette fonction se cachent de fortes disparités. Le nombre de candidatures reçues s'échelonne de 33 pour le domaine de chargé d'affaires, technico-commercial, à 62 pour le domaine marketing, soit presque le double (**figure 8**).

— **Figure 8—**
Nombre moyen de candidatures sur offre dans la fonction commerciale-marketing en 2016



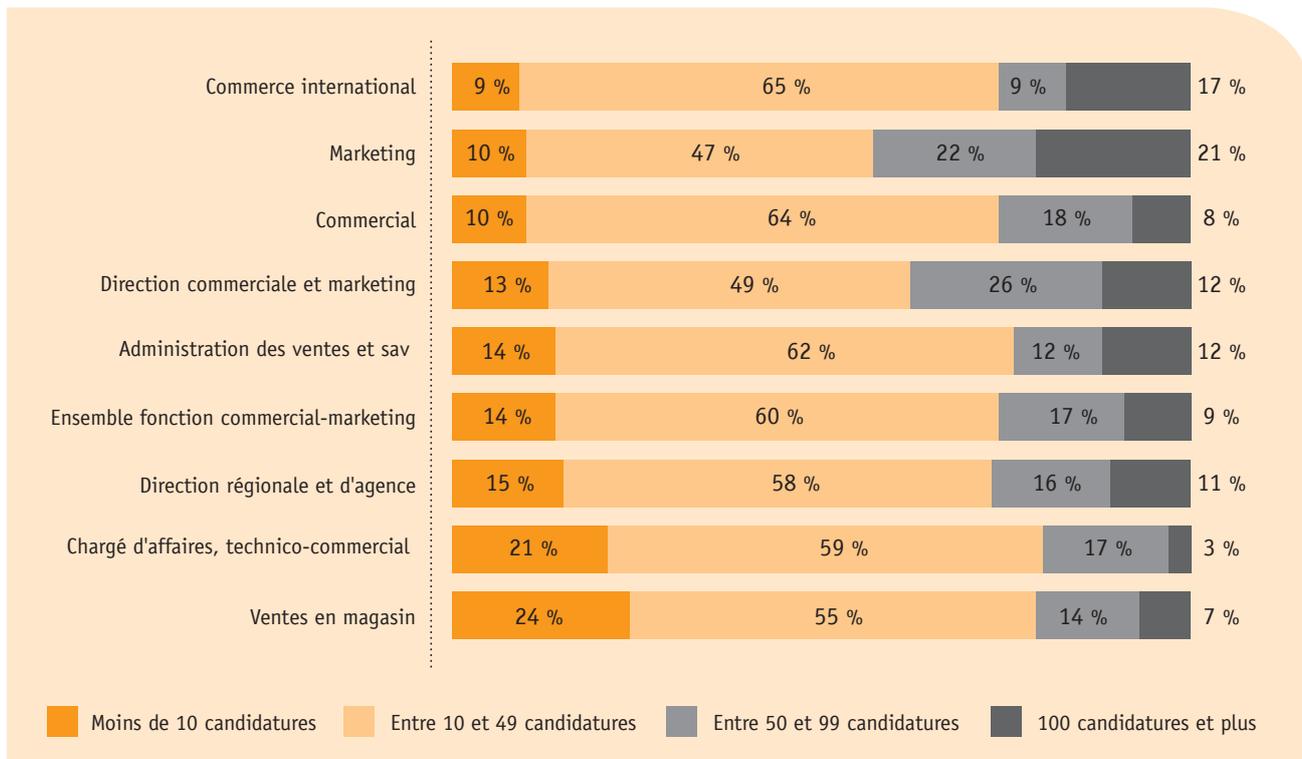
Source : Apec, 2017

Ainsi, les offres du domaine marketing sont celles qui suscitent le plus de candidatures au sein de la fonction commerciale-marketing : 21 % des offres ont reçu plus de 100 candidatures (**figure 9**). Il s'agit plus particulièrement des postes de responsables marketing, de chefs de produits et de chargés d'études marketing. Le domaine du commerce international est également très attractif, 17 % des offres de ce domaine ont reçu plus de 100 candidatures.

À l'opposé, 24 % des offres du domaine ventes en magasin ont reçu moins de 10 candidatures, contre 14 % pour l'ensemble des offres de la fonction commerciale-marketing. Il s'agit essentiellement des postes de directeur de magasin et de responsable de magasin.

– Figure 9 –

Répartition des offres selon le nombre de candidatures reçues en 2016 dans la fonction commercial-marketing



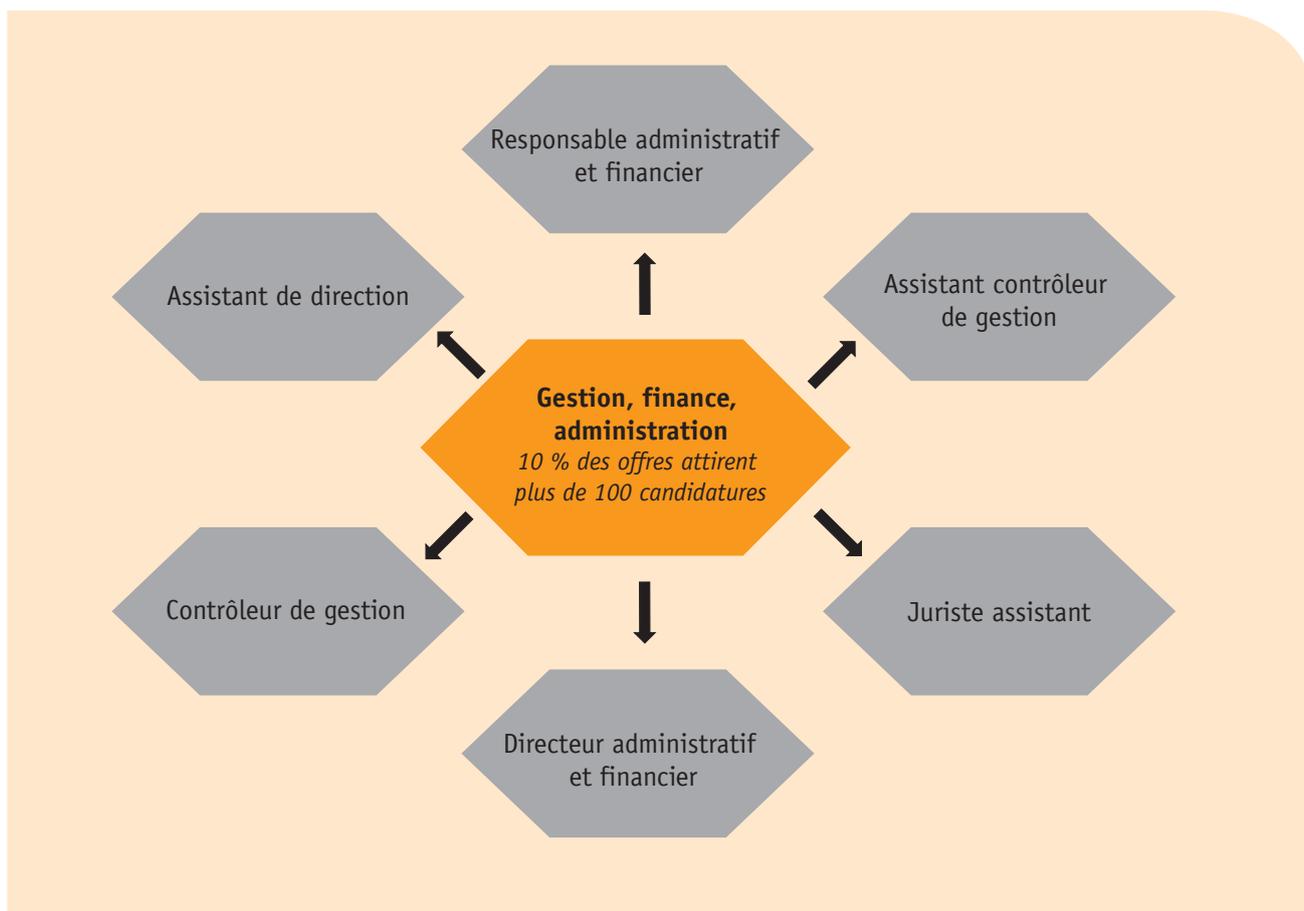
Source : Apec, 2017

—
LES CANDIDATURES EN GESTION-FINANCE-ADMINISTRATION
—

Malgré une baisse entre 2014 et 2016 de 54 à 45 candidatures par offre en moyenne, la fonction gestion-finance-administration reste attractive. Les offres de cette fonction attirent plus de candidats qu'en moyenne : 45 candidatures contre 37 pour l'ensemble des offres en 2016.

Cependant, on constate des fortes disparités dans cette fonction englobant les domaines de la gestion, de la finance, de la comptabilité, du droit et de l'administration : les offres liées au domaine de la comptabilité attirent moins de postulants avec 35 candidatures en moyenne, tandis que les offres liées au domaine du contrôle de gestion-audit attirent davantage de postulants avec 59 candidatures en moyenne par offre.

— Figure 10—
Offres ayant attiré plus de 100 candidatures dans la fonction gestion, finance, administration



Source : Apec, 2017

—
**EXEMPLE D’OFFRE DANS LA FONCTION GESTION, FINANCE, ADMINISTRATION
AYANT GÉNÉRÉ PLUS DE 100 CANDIDATURES**
—

Assistant de gestion juridique (H/F)

Missions :

Rattachée à la directrice de la direction des affaires juridiques, la personne retenue aura les missions suivantes :

- Représenter la DAJ auprès des cabinets d’assurance, autres fournisseurs et aussi, certains organismes de gestion collective
- Préparer les dossiers de contentieux, litiges et d’une manière générale préparer tout dossier d’ordre juridique, rédiger des projets de réponse
- Rechercher des textes et jurisprudence
- Gérer les budgets du service et effectuer des prévisions budgétaires, établir les bons de commande, traiter les factures
- Elaborer des tableaux de bord en fonction des besoins du service
- Apporter une assistance aux activités du service, incluant des tâches de secrétariat (courrier, téléphone, rédaction de comptes rendus de réunion, convocations réunions internes et externes dont conseil de surveillance, classement, suivi des calendriers...)
- Participer à la négociation avec les fournisseurs, courtiers en assurance et les cabinets d’avocat
- Optimiser les outils et processus de travail
- Rechercher, sélectionner et exploiter les informations dont celles liés aux déclarations des organismes de gestion collective (vidéo musicale, isan, procirep...)
- Alimenter les bases de données propres à son activité

Profil :

- Formation Bac + 3 (de préférence début de formation juridique) et/ou expériences professionnelles
- Rigueur, organisation, écoute, autonomie, respect des procédures internes
- Sens des priorités et de la discrétion, esprit d’initiative, travail en équipe
- Très bonne maîtrise des outils informatiques (en particulier word et excel)
- L’allemand est un plus ainsi que l’anglais

– LES OFFRES EN CDI REÇOIVENT UN PEU PLUS DE CANDIDATURES –

– Tableau 1 –
Candidatures moyennes selon le type de contrat hors ESN

	Moyenne
CDI	41
CDD	36
Ensemble	40

Source : Apec, 2017

Le type de contrat influe aussi sur le nombre de candidatures reçues par offre. Les offres diffusées pour des contrats à durée indéterminée attirent un peu plus de candidatures que celles en contrat à durée déterminée, 41 contre 36 (hors entreprises de services du numérique) (**tableau 1**). Les candidats privilégient des emplois stables aux emplois plus précaires dont les perspectives sont particulièrement floues, surtout dans un contexte de reprise de marché de l'emploi cadre.

– ANNEXE –

– Tableau 2 –
Nombre moyen de candidatures par trimestre

	Offres du 1 ^{er} trimestre 2016	Offres du 2 ^e trimestre 2016	Offres du 3 ^e trimestre 2016	Offres du 4 ^e trimestre 2016
Commercial, marketing	45	43	44	45
Communication, création	85	49	61	66
Direction d'entreprise	55	64	37	46
Études, recherche et développement	29	30	34	27
Gestion, finance, administration	50	43	48	41
Informatique	26	20	19	21
Production industrielle - travaux et chantier	34	28	29	37
Ressources humaines	68	58	50	56
Santé, social, culture	23	33	31	26
Services techniques	39	42	37	37
Ensemble	39	36	37	36

Source : Apec, 2017

—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 les candidatures sur offre, trois autres volets sont publiés : « Recrutements et tension », « Profils cadres recherchés et profils recrutés » et « Zoom sur la fonction Études-R&D ».

– 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 978-2-7336-1076-3

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