

***SOURCING* CADRES : COMMENT LES ENTREPRISES RECRUTENT LEURS CADRES**

BAROMÈTRE ANNUEL, ÉDITION 2015

France Stratégie

12 avril 2016



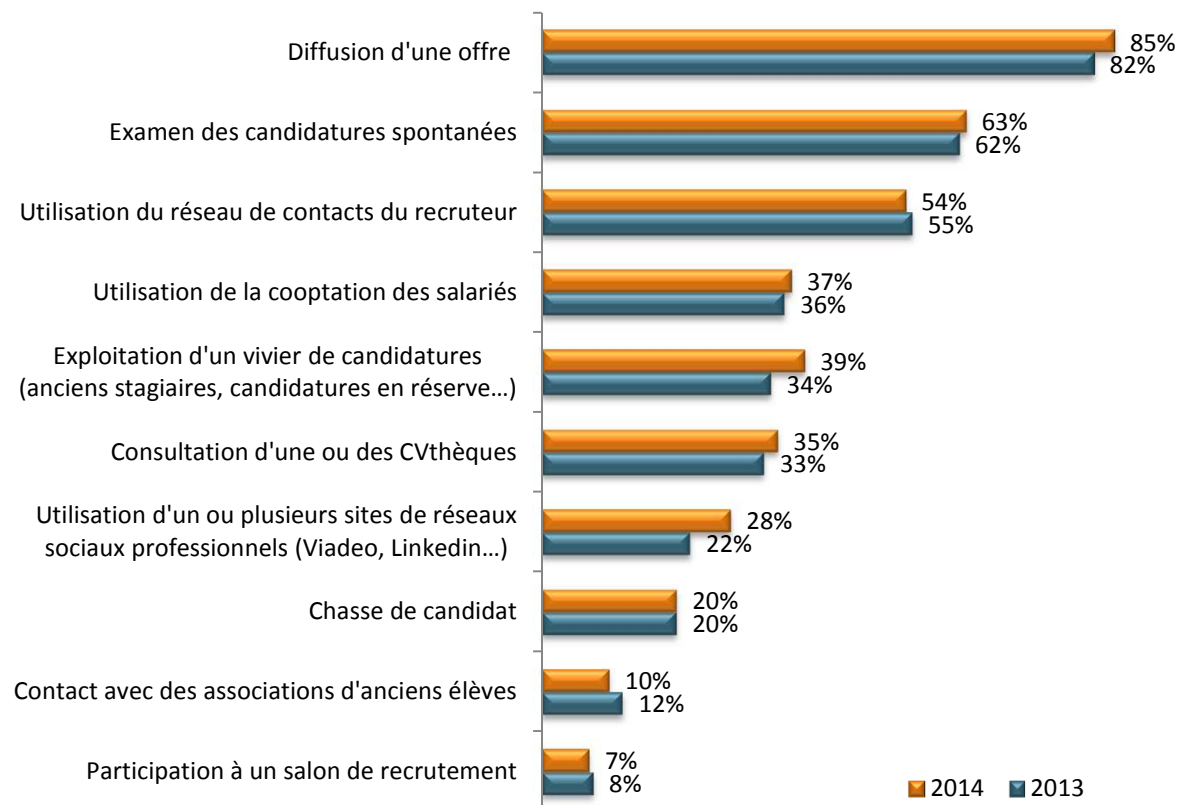
— CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE

- 8ème édition d'une enquête du DER (2006 et annuellement depuis 2009) utilisant la même méthodologie : entretiens téléphoniques auprès de RH centrés sur « le dernier recrutement externe d'un cadre réalisé dans l'entreprise ».
- 1 400 entreprises de plus de 50 salariés ayant recruté au moins un cadre au cours des douze derniers mois ont été interrogées par téléphone au cours du mois de février 2015 par l'institut BVA => base de 1 400 recrutements.
- Les entreprises interrogées constituent un échantillon représentatif des entreprises françaises selon le critère des effectifs cadres par secteur d'activité économique (source : Apec, Panel France).
- Afin d'éviter tout biais lié à l'image de l'Apec, les interviewés n'avaient pas connaissance du nom du commanditaire de l'enquête avant d'avoir répondu à l'ensemble du questionnaire.

— RECHERCHER DES CANDIDATS (LE SOURCING)

— LA PRÉFÉRENCE DES RECRUTEURS POUR LES OFFRES SE RENFORCE

Différents moyens utilisés par les entreprises pour obtenir des candidatures lors de leur dernier recrutement cadre



Offre :

- ✓ 96 % dans les entreprises de 1000 salariés et +
- ✓ 77 % dans les entreprises de moins de 100 salariés

Réseau de contacts :

- ✓ 45 % dans les entreprises de 1000 salariés et +
- ✓ 64 % dans les entreprises de moins de 100 salariés

— LE MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE GAGNE EN TRANSPARENCE

- **Marché transparent :**

- Publication d'une offre

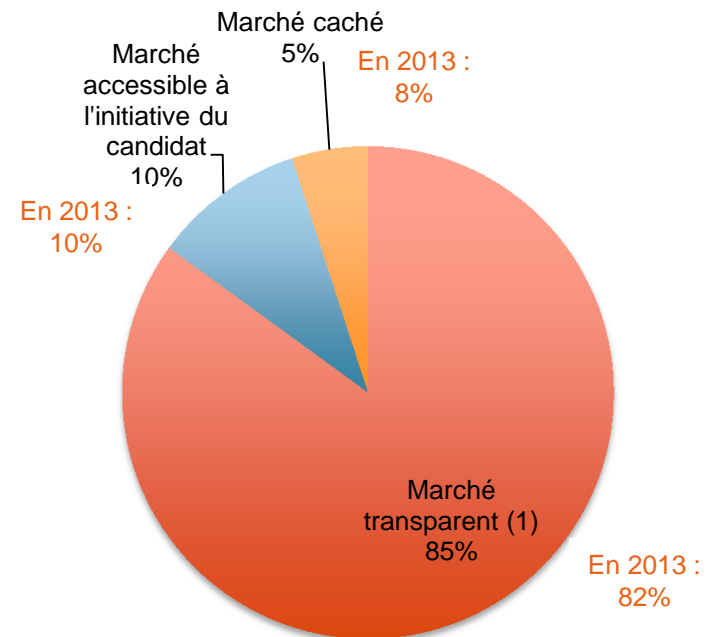
- **Marché accessible à l'initiative du candidat :**

- Candidatures spontanées, Cvthèques, sites de réseaux sociaux professionnels, vivier, salon

- **Marché caché :**

- Réseau de relations, cooptation, chasse, associations d'anciens élèves

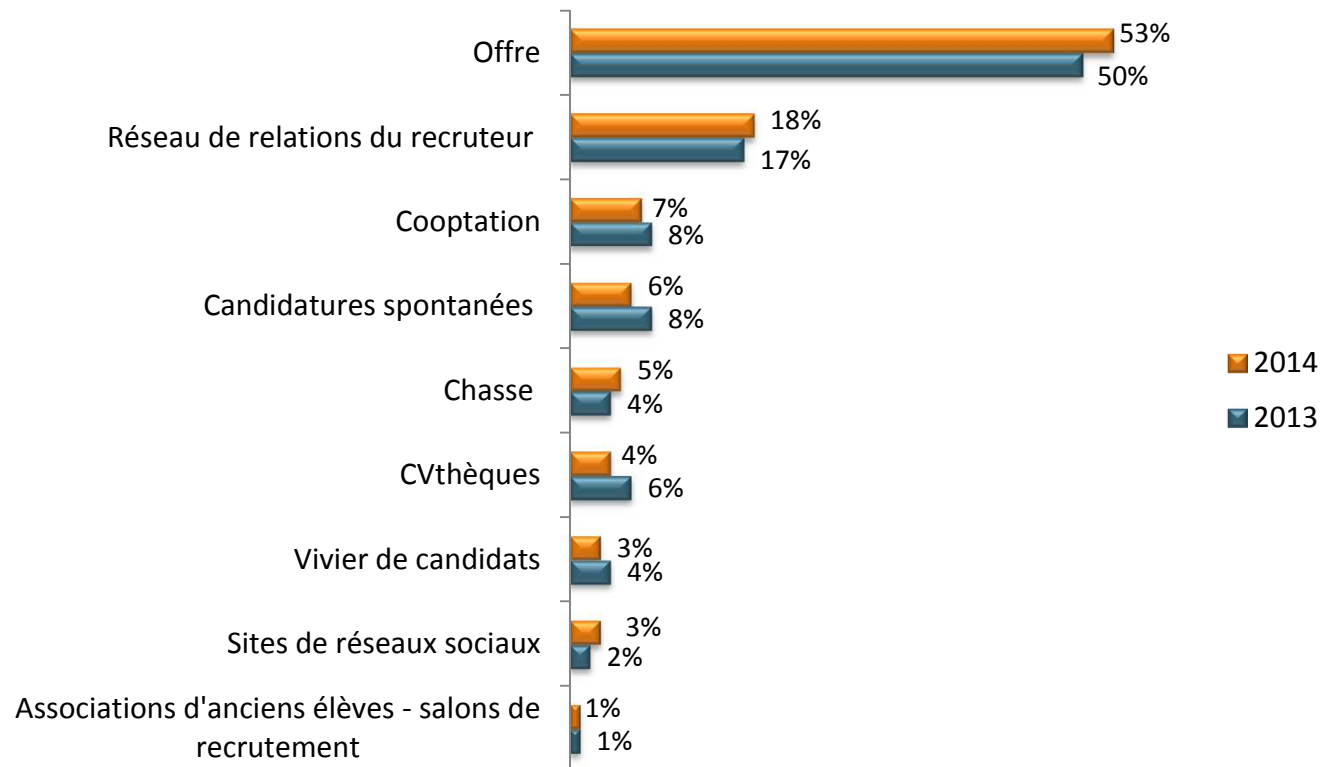
Le marché de l'emploi cadre en 2014



(1) dont diffusion de l'offre uniquement sur le site de l'entreprise : 6%

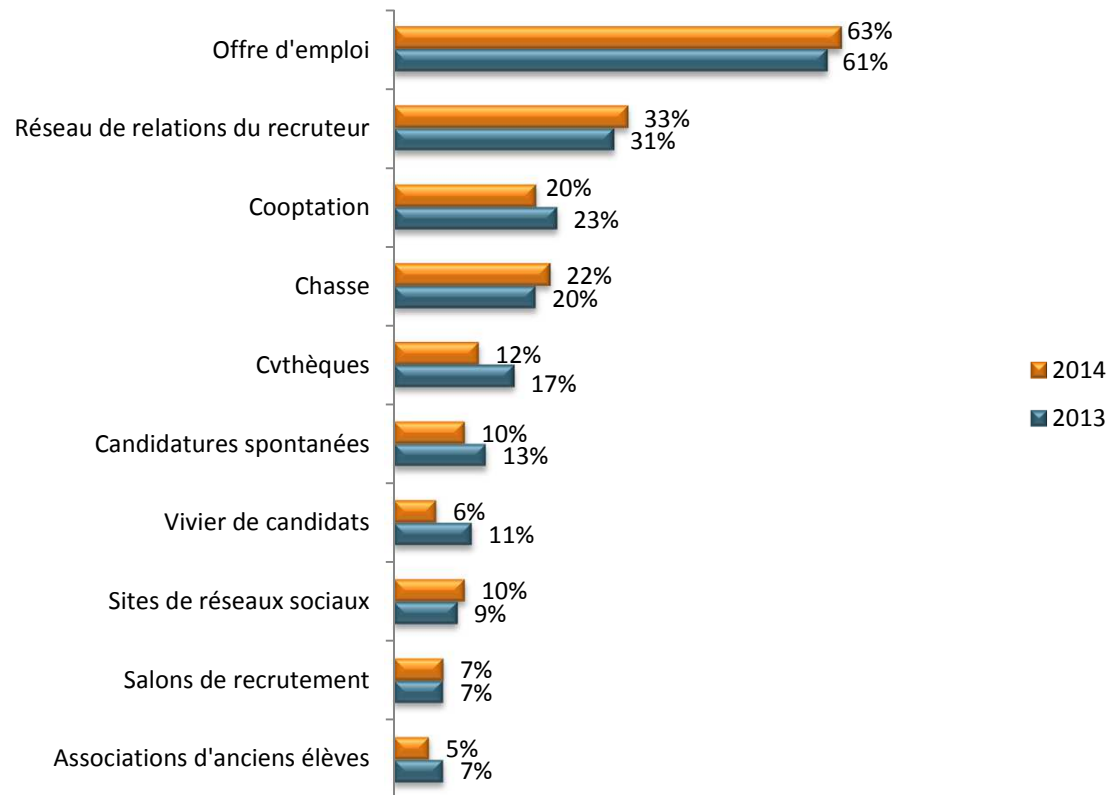
— PLUS D'UN POSTE DE CADRE SUR DEUX EST POURVU GRÂCE AUX OFFRES

Comment est parvenue la candidature du cadre finalement embauché ?



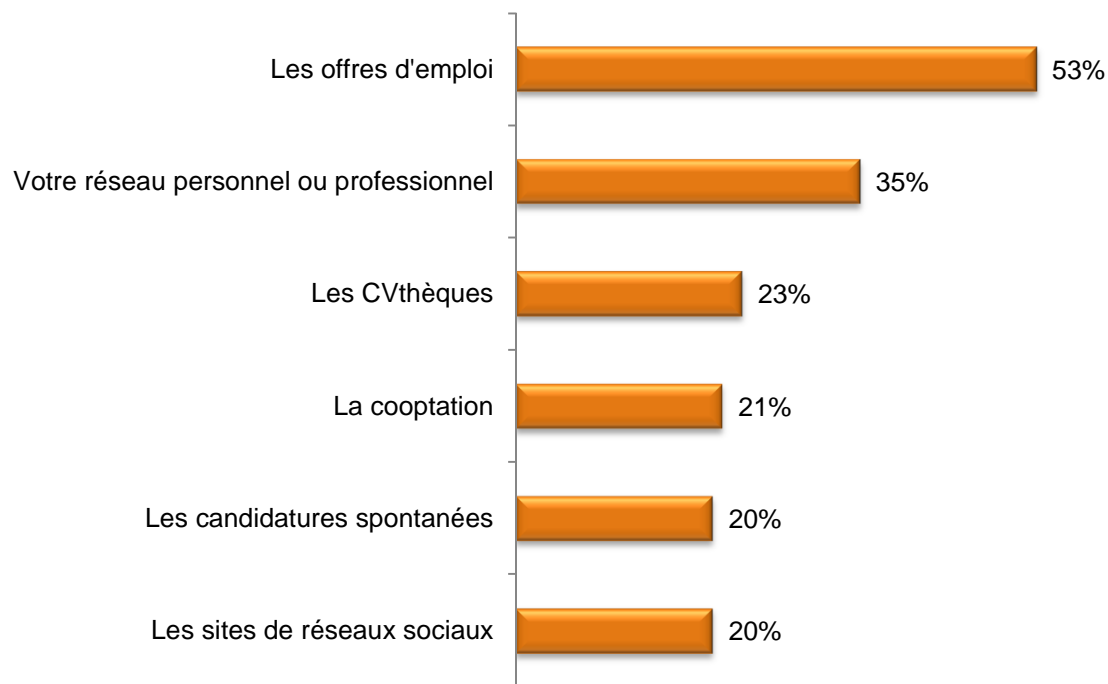
— L'OFFRE RESTE LE MOYEN LE PLUS EFFICACE POUR RECRUTER UN CADRE

Rendement des moyens de sourcing utilisés



— LES OFFRES : CANAL JUGÉ LE PLUS PERTINENT

Quels sont les moyens qui vous apportent les candidatures les plus pertinentes pour le recrutement de vos cadres ?
(2 réponses possibles)

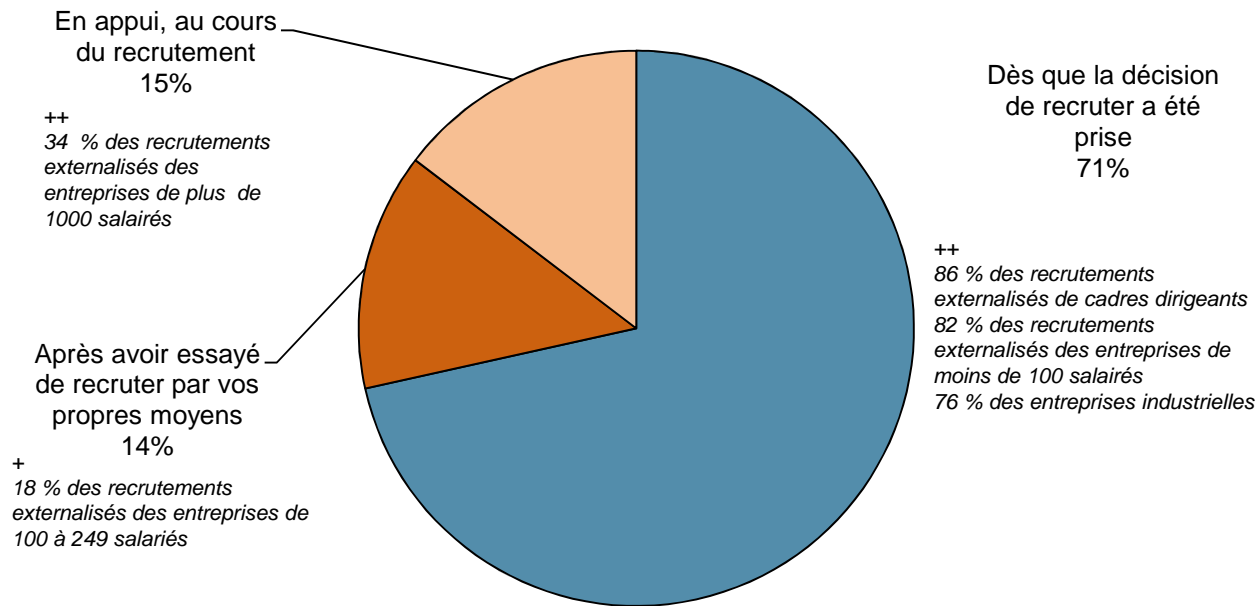


— RECOURS À UN INTERMÉDIAIRE DANS 29% DES RECRUTEMENTS

- **Une grande majorité des entreprises ont fait appel à un cabinet de recrutement (27% des recrutements) :**
 - Dans les entreprises industrielles (43 %), dont 41 % dans l'automobile-aéronautique et 48% dans le secteur de la chimie-pharmacies-énergies,
 - Dans les entreprises de services (38 %).
- **Le taux de recours à un cabinet diffère selon la fonction et le profil du cadre recherché :**
 - Dans les recrutements de cadres en services techniques (32 %) et direction d'entreprise (32 %),
 - Dans les recrutements de profils confirmés (29 % contre 14 % pour les jeunes diplômés).
- **L'appel à un cabinet influe sur les moyens de *sourcing* :**
 - Plus de diffusion d'offres et de consultation de Cvthèques.

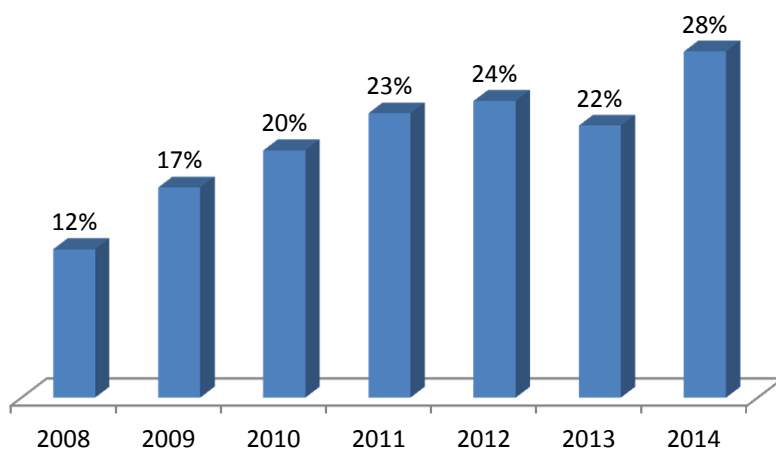
— RECOURS À UN INTERMÉDIAIRE DÈS QUE LA DECISION DE RECRUTER A ÉTÉ PRISE

A quel moment avez-vous fait appel à un intermédiaire de recrutement ?

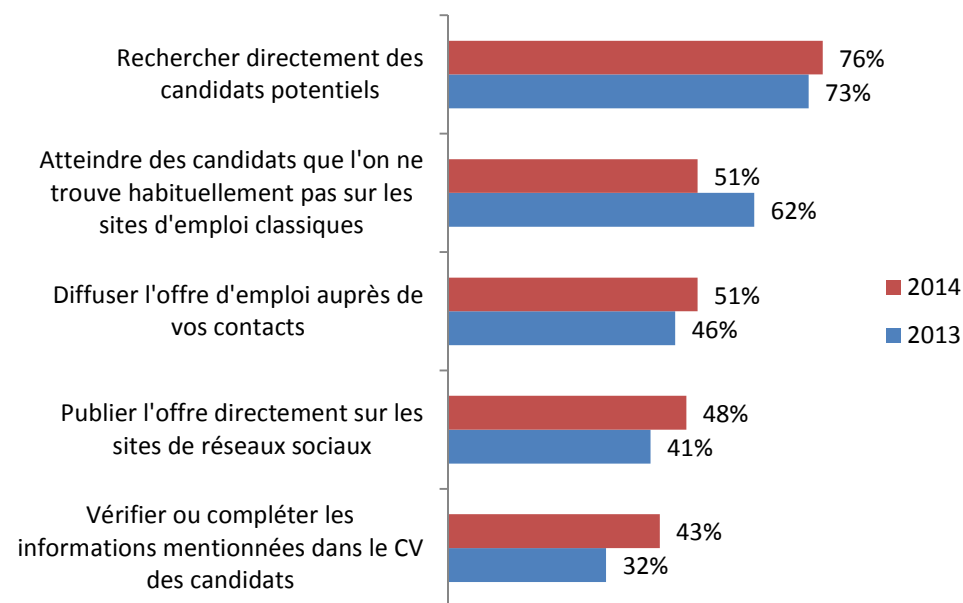


— L'USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX EN PROGRESSION

Part des entreprises ayant utilisé les réseaux sociaux professionnels lors de leur dernier recrutement de cadre



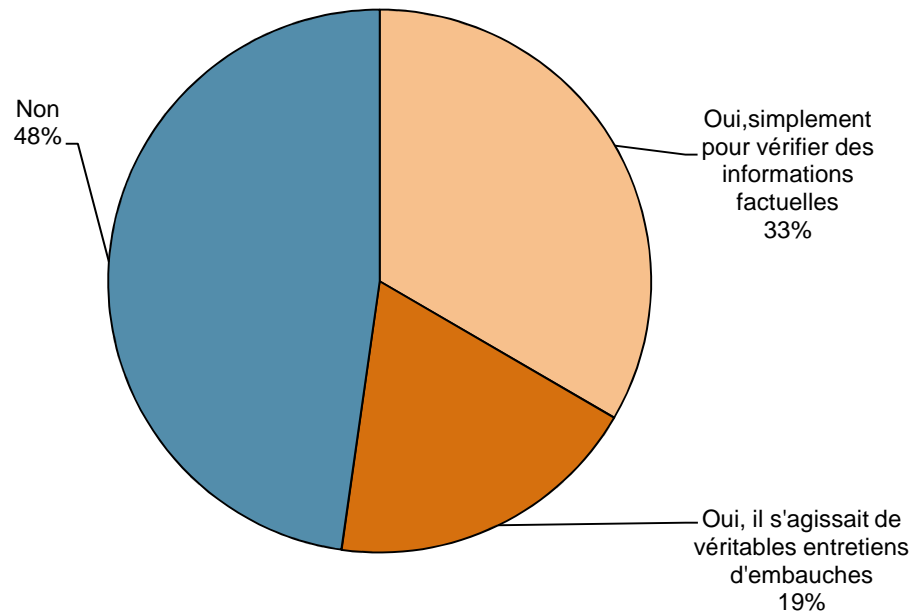
Rôle joué par les réseaux sociaux dans le recrutement (en % d'entreprises ayant utilisé un réseau social lors de son dernier recrutement de cadre)



— SÉLECTIONNER UN CANDIDAT

— UNE PRÉSÉLECTION TÉLÉPHONIQUE DANS 52 % DES RECRUTEMENTS

Avant de convoquer les candidats en entretien, vous même ou quelqu'un de votre entreprise a-t-il procédé à une présélection par téléphone ?



- Dans les entreprises de 1000 salariés et plus (53 %),
- Dans les secteurs des activités informatiques (71 %), l'ingénierie R&D (60 %),
- Moyens de *sourcing* : quand des Cvthèques externes à l'entreprise (69 %) et des sites de réseaux sociaux (67 %) sont utilisés.

– DES TESTS DANS PRÈS DE LA MOITIÉ DES RECRUTEMENTS

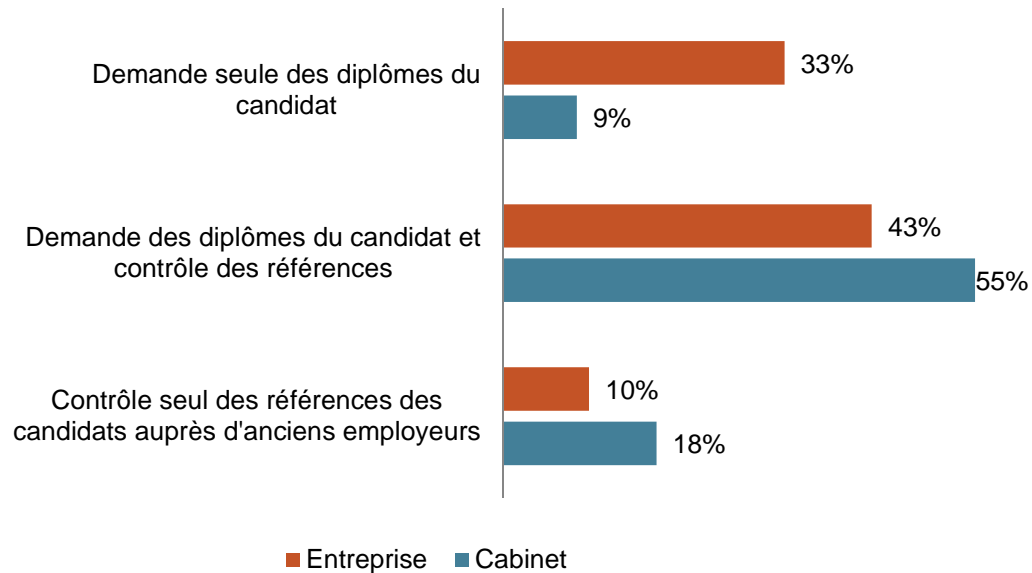
Les candidats reçus en entretien ont-ils passé...

Des tests de langue	15%
Des tests psychotechniques	12%
Des tests de mise en situation professionnelle	19%
Des tests de personnalité	22%
Au moins une de ces quatre formes de test	45%

- Dans les entreprises de 1000 salariés et plus (53 %),
- Dans les secteurs de la banque-assurances (57 %), l'ingénierie R&D (55 %) et l'automobile-aéronautique-mécanique (53 %).

— UN CONTRÔLE DES DIPLÔMES ET DES RÉFÉRENCES QUASI-SYSTÉMATIQUE

Part des recrutements où les diplômes sont demandés et les références sont contrôlées par l'entreprise ou le cabinet



- Au global, que ce soit le cabinet et/ou l'entreprise, dans 9 cas sur 10, les demandes de diplômes et/ou le contrôle des références sont effectués.

– UN TIERS DES CANDIDATS RECRUTÉS ÉTAIENT CONNUS ET/OU RECOMMANDÉS (1)

Proportion des candidats connus de l'entreprise et/ ou recommandés par une personne de l'extérieur

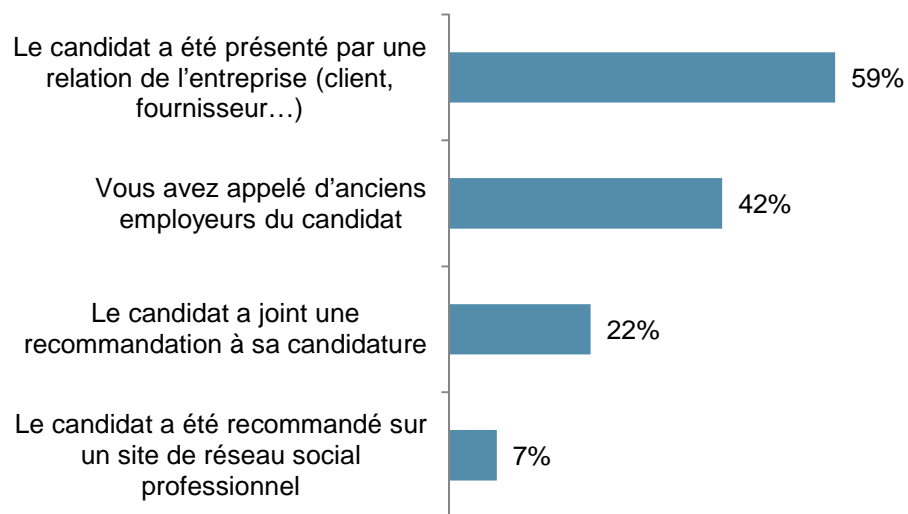
Candidat connu et non-recommandé	22%
Candidat connu et recommandé	5%
Candidat recommandé et non-connu	7%
Candidat connu et/ou recommandé	34%

Dans 27 % des recrutements, le candidat recruté *in fine* était connu de l'entreprise avant le début du processus de recrutement.

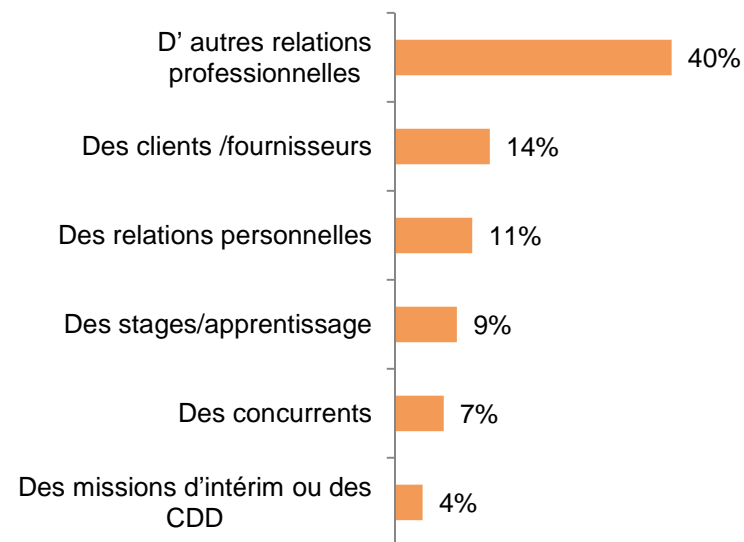
Dans 12 % des recrutements, le candidat recruté *in fine* a été recommandé par une personne extérieure de l'entreprise

— UN TIERS DES CANDIDATS RECRUTÉS ÉTAIENT CONNUS ET/OU RECOMMANDÉS (2)

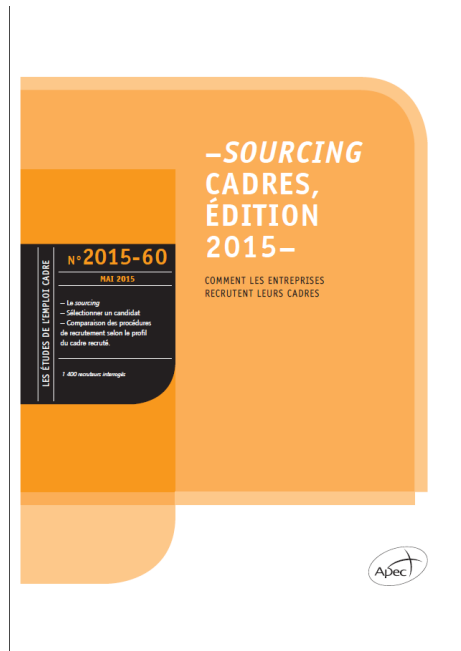
Ce candidat a été recommandé par une personne extérieure de l'entreprise, de quelle manière?



Comment ce candidat était-il connu ? Était-ce par...



— MERCI DE VOTRE ATTENTION !



EQUIPE PROJET

Laurence Bonnevaux, Kaoula Ben Messaoud, France Lhermitte
et Clotilde Binet

