

– LE MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE DANS LES ACTIVITÉS INFORMATIQUES –

NOVEMBRE 2016

Le marché de l'emploi dans le secteur des activités informatiques reste bien orienté. Les intentions de recrutement de cadres des entreprises du secteur se maintiennent à haut niveau pour les trois derniers mois de 2016.

Les recruteurs des entreprises informatiques déclarent toujours embaucher plus difficilement un cadre que dans les autres secteurs. De ce fait, ils mobilisent de nombreux canaux de recrutement pour trouver des candidats. Les moyens les plus efficaces sont les réseaux sociaux professionnels, la cooptation et les CVthèques.

–FORTES INTENTIONS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR–

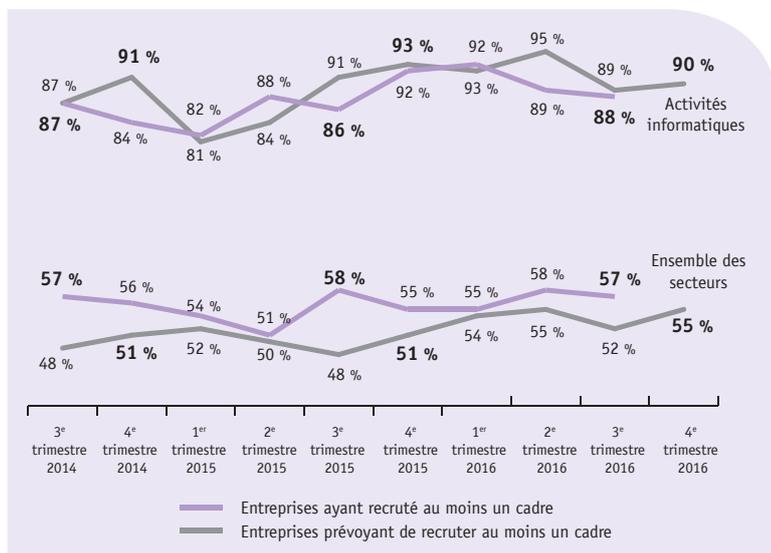
D'après l'Insee, la croissance française devrait s'améliorer au second semestre 2016 : le PIB progresserait de + 0,2 % au troisième trimestre et de + 0,4 % au quatrième, à la faveur d'une augmentation de la consommation des ménages et d'une reprise de l'investissement des entreprises. Sur l'ensemble de l'année, le taux de croissance annuelle se situerait à + 1,3 %, soit un niveau comparable à celui de 2015 (+1,2 %).

Dans ce contexte, les entreprises se montrent plus optimistes que l'année dernière : elles sont ainsi plus

nombreuses à juger que leur situation économique est en amélioration (26 %, contre 23 % un an auparavant), même si la majorité d'entre elles considère que leur situation économique est stable (environ 6 sur 10).

Le secteur informatique reste parmi les mieux orientés : la moitié des entreprises déclare évoluer dans un environnement économique plus favorable qu'il y a un an, une proportion deux fois plus importante qu'en moyenne et en très forte augmentation par rapport à 2015 (31 %).

– Figure 1 –
Part des entreprises ayant recruté ou prévoyant de recruter au moins un cadre



Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement de cadres, octobre 2016

– Tableau 1 –
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 2016)

	Activités informatiques	Ensemble des secteurs
Plus nombreux	58	47
Moins nombreux	15	19
Aussi nombreux	27	34
Total	100	100

Source : Apec, Baromètre trimestriel de recrutement de cadres, octobre 2016

– Tableau 2 –
Diriez-vous que vous avez trouvé des candidats adaptés au poste ...
(offres diffusées au 1^{er} trimestre 2016)

	Activités informatiques	Ensemble des secteurs
...très ou plutôt facilement	24 %	35 %
...plutôt ou très difficilement	75 %	64 %
Ne sait pas	1 %	1 %
Total	100 %	100 %

Source : Apec, Enquête de suivi des offres, octobre 2016

Ce regain de confiance se traduit par un maintien des intentions de recrutements de cadres à haut niveau : 9 entreprises du secteur sur 10 envisagent de recruter au moins un cadre au quatrième trimestre 2016, une proportion en léger retrait par rapport à 2015, mais toujours très supérieure à celle de l'ensemble du marché (Figure 1). Tous secteurs confondus, la part des entreprises ayant des projets d'embauches s'établit à 55 %.

Les perspectives favorables sur le marché de l'emploi cadre dans les activités informatiques confirment ainsi une tendance de long terme. La proportion d'entreprises ayant recruté au moins un cadre au cours du troisième trimestre 2016 a atteint 88 %, en hausse de 2 points par rapport au troisième trimestre 2015. Tous secteurs confondus, ce sont 57 % des entreprises qui ont recruté au moins un cadre au troisième trimestre 2016, contre 58 % un an auparavant.

UN VOLUME DE RECRUTEMENT PLUS IMPORTANT...

Au troisième trimestre, 58 % des entreprises informatiques déclarent un volume d'embauches de cadres plus important que l'an passé à la même période. Elles étaient 45 % en 2015 (Tableau 1). Cette proportion est nettement plus faible dans l'ensemble des secteurs : seules 47 % des entreprises indiquent un nombre de recrutements en hausse au troisième trimestre 2016.

...ET DES RECRUTEMENTS JUGÉS DIFFICILES PAR LES ENTREPRISES

Dans ce contexte, le sentiment de tension est en augmentation dans le secteur informatique. 75 % des entreprises déclarent avoir trouvé difficilement des candidats adaptés au poste, contre 68 % un an auparavant (Tableau 2). C'est précisément la part des recrutements jugés très difficiles qui a augmenté (32 % contre 27 %).

Dans l'ensemble des secteurs, les difficultés de recrutement se sont aussi accrues. La part des entreprises qui déclarent avoir trouvé difficilement des candidats adaptés s'est établie à 64 %, soit une hausse de 6 points en un an.

Pour expliquer les difficultés de recrutement, les entreprises des activités informatiques évoquent dans la majorité des cas le manque de candidatures :

- « Le nombre de candidats peu important ».
- « C'est la situation du marché, il y a beaucoup d'offres de postes et moins de profils disponibles ».
- « Il y a une pénurie de candidats et de la compétence recherchée ».

Dans d'autres cas, elles expliquent les difficultés rencontrées par l'inadéquation entre le profil demandé et les candidatures reçues :

- « Les critères de recrutement sont très sélectifs, les candidats ne sont pas suffisamment senior et ils n'ont pas assez d'expérience et d'expertise ».
- « Il a été difficile de trouver des candidats adaptés au poste à cause du fait que peu de formations sont en lien avec les technologies utilisées dans notre société ».
- « Ce sont des compétences dans le monde du Web. Aujourd'hui, c'est très recherché. Il n'y a pas beaucoup de candidats confirmés ».

Enfin, c'est le déficit d'attractivité de l'entreprise ou du poste qui est pointé :

- « Pénurie de candidats, manque d'attractivité de l'entreprise ».
- « Effet petites structures versus grands groupes. Cela ne plait pas forcément à tout le monde ».

–DES PRATIQUES DE RECRUTEMENTS SPÉCIFIQUES–

UNE DÉMARCHE MULTICANALE POUR OBTENIR DES CANDIDATURES

Ces difficultés à obtenir des candidatures peuvent expliquer le recours fréquent des entreprises informatiques à plusieurs canaux de recrutement différents. L'offre d'emploi a été utilisée dans 91 % des recrutements de cadres, contre 87 % tous secteurs confondus (Figure 2).

Autre spécificité, les entreprises informatiques ont plus souvent recours à des sites de réseaux sociaux qu'en

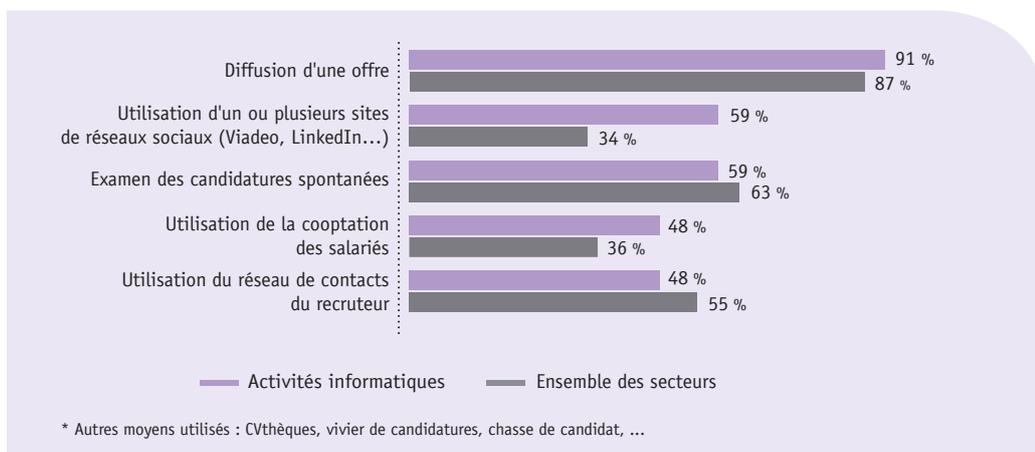
moyenne. C'est le cas de 59 % d'entre elles, contre seulement 34 % des entreprises tous secteurs confondus.

L'examen des candidatures spontanées constitue également un moyen largement utilisé, au même niveau que dans les autres secteurs (59 %).

Enfin, la cooptation est particulièrement sollicitée par les entreprises des activités informatiques à hauteur de 48 % d'entre elles. Outre le fait qu'elle leur permet d'atteindre les candidats déjà en poste qu'elles convoitent, la cooptation permet à ces entreprises de pallier des déficits d'attractivité en se servant de leurs salariés comme garants de leur image employeur.

– Figure 2 –

Principaux moyens utilisés par les entreprises pour obtenir des candidatures lors de leur dernier recrutement de cadre*
(plusieurs réponses possibles)



Source : Apec, Sourcing cadres 2016

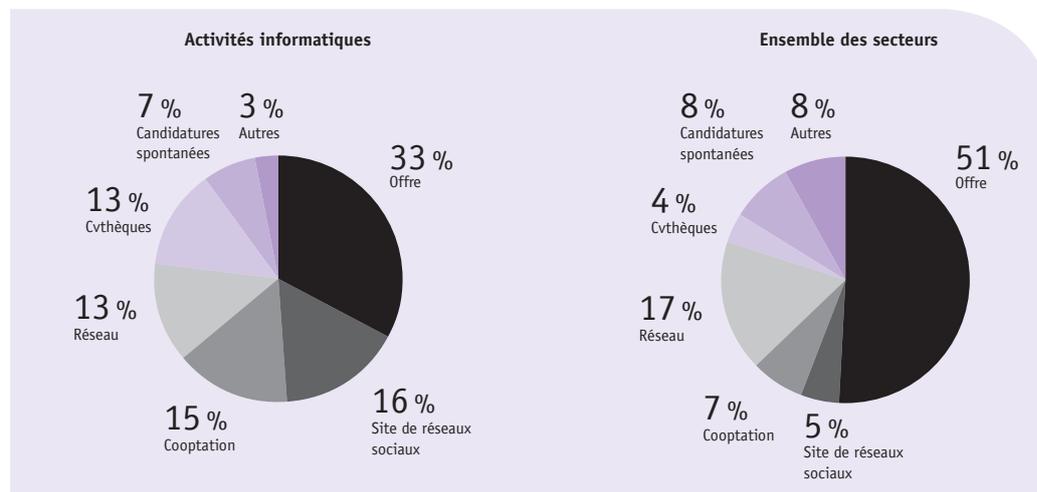
–
DES RECRUTEMENTS PLUS SOUVENT RÉALISÉS VIA UNE APPROCHE DIRECTE
 –

L’offre d’emploi est le moyen de recruter le plus souvent utilisé dans les activités informatiques. Toutefois, les postes cadres de ce secteur sont moins souvent pourvus qu’en moyenne par la publication d’offres (33 % contre 51 % au global) (**Figure 3**).

Dans les activités informatiques, les recrutements se

font plus souvent par une approche directe. Les entreprises du secteur se démarquent ainsi par la place importante des réseaux sociaux dans les moyens qui ont permis de recruter (16 % contre 5 % dans les autres secteurs). La cooptation est à l’origine de 15 % des recrutements, soit une proportion deux fois plus importante que pour l’ensemble des secteurs. La consultation des profils de candidats dans une CVthèque a permis le recrutement dans 13 % des cas (4 % au global). In fine, les réseaux sociaux, la cooptation et les CVthèques ont été les moyens les plus efficaces pour trouver le bon candidat.

– Figure 3 –
Moyens ayant permis le recrutement



Source : Apec, Sourcing cadres 2016

– MÉTHODOLOGIE SUR DEMANDE –

Cette étude a été réalisée par le département études et recherche de l’Apec.

Coordination et rédaction : Sahondra Legrand

Direction de l’étude : Nathalie Bertrand

Direction du département : Pierre Lamblin.