

– BAROMÈTRE APEC/ INTERGROS : LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DANS LE COMMERCE INTERENTREPRISES –

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

N° 2016-48

DÉCEMBRE 2016

- Rechercher des candidats, le *sourcing*.
- Sélectionner un candidat.

Pour recruter leurs cadres, les entreprises du commerce interentreprises mobilisent plusieurs canaux de recrutement. La diffusion d'une offre d'emploi est le moyen le plus utilisé pour obtenir des candidatures (91 % des recrutements de cadres, contre 87 % tous secteurs confondus). Les autres moyens les plus fréquemment utilisés sont l'examen des candidatures spontanées (64 % des recrutements) et l'utilisation du réseau de contacts du recruteur (58 %). L'offre est aussi le moyen le plus efficace pour recruter un cadre : les deux tiers des recrutements ont été finalisés grâce à la diffusion d'une offre.

Pour sélectionner les candidats, les recruteurs du commerce interentreprises réalisent dans 53 % des cas une présélection téléphonique. Et quand ils reçoivent les candidats en entretien, ils les soumettent dans 54 % des cas à des tests de recrutements (tests de personnalité et de mise en situation professionnelle principalement).

–L’OFFRE D’EMPLOI EST UTILISÉE DANS 91 % DES RECRUTEMENTS DE CADRES DANS LE COMMERCE INTERENTREPRISES¹–

En 2015, les recruteurs ont activé en moyenne quatre canaux différents afin d’obtenir des candidatures lors du recrutement de leurs cadres. Dans le commerce interentreprises, comme dans l’ensemble des secteurs, la diffusion d’une offre emploi a été le premier moyen utilisé par les entreprises (**figure 1**). En effet, 91 % des recruteurs ont publié une offre pour obtenir des candidatures, contre 87 % tous secteurs confondus.

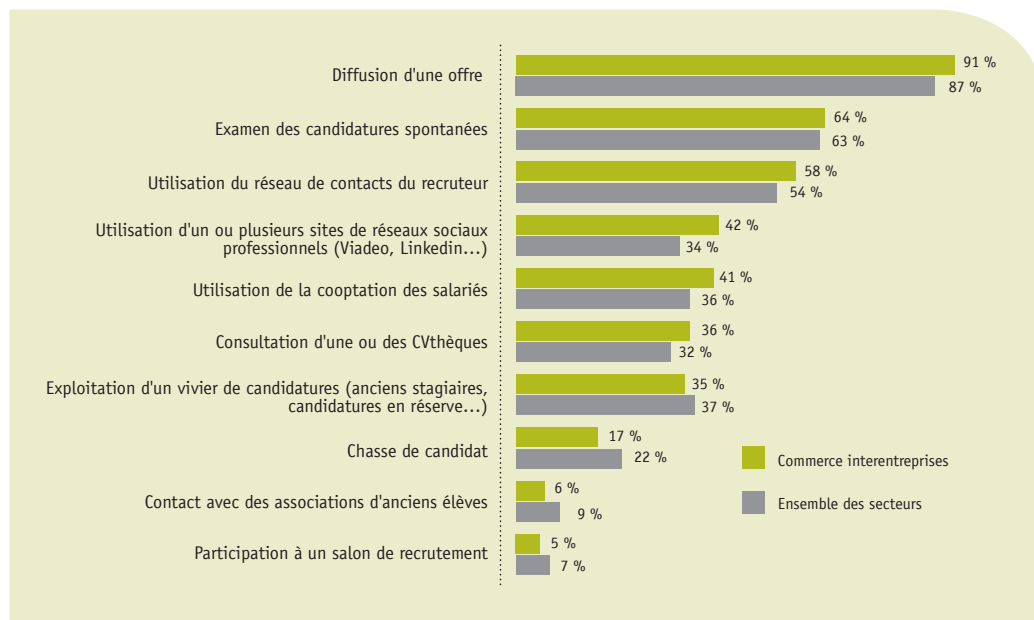
Avec respectivement 64 % et 58 %, l’examen des candidatures spontanées et l’utilisation du réseau de contacts du recruteur ont constitué les moyens les plus mobilisés par les entreprises du secteur après la publication d’une offre d’emploi.

L’approche directe est fréquemment utilisée par les recruteurs du commerce interentreprises pour trouver des candidats, principalement via les sites de réseaux sociaux (42 % contre 34 % tous secteurs confondus), la cooptation des salariés et la consultation de CVthèques. A noter que le recours aux réseaux sociaux a nettement progressé sur la période récente.

A l’inverse, les recruteurs du secteur ont moins souvent mobilisés les associations d’anciens élèves (6 %) et ont peu participé aux salons de recrutement (5 %) lorsqu’ils recherchaient des candidats pour un poste cadre.

¹ Le secteur commerce interentreprises correspond au champs professionnel d’Intergros, OPCA du Commerce de gros et international.

– Figure 1 –
Différents moyens utilisés par les entreprises du commerce interentreprises pour obtenir des candidatures lors de leur dernier recrutement de cadre (*plusieurs réponses possibles*)



Source : Apec 2016

–LE MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE EST TRÈS TRANSPARENT DANS LE COMMERCE INTERENTREPRISES–

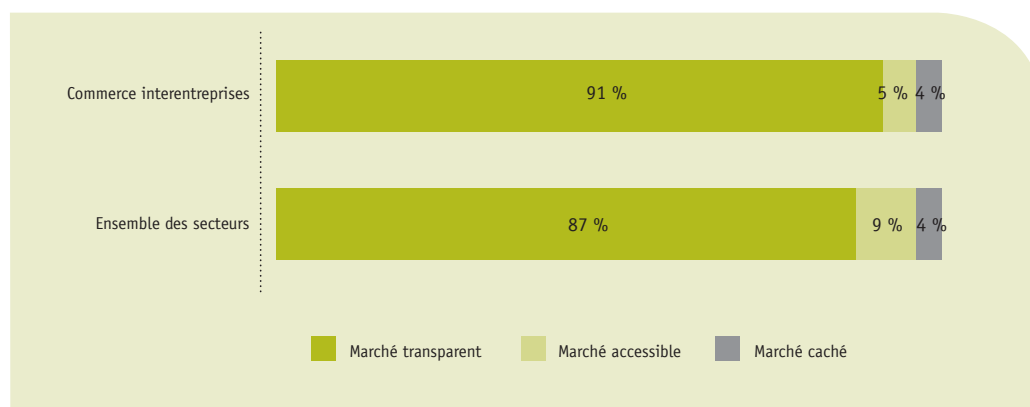
Les canaux de *sourcing*² utilisés par les entreprises permettent d'opérer un découpage du marché de l'emploi cadre en trois segments distincts. Le marché dit « transparent » correspond aux cas où une offre d'emploi est publiée. Le marché « accessible » correspond aux cas où le recruteur ne publie pas d'offre mais utilise des canaux accessibles aux candidats s'ils en font la démarche : candidatures spontanées, CV-thèques et sites de réseaux sociaux. Enfin, le marché « caché » correspond aux cas où le recruteur mobilise uniquement son réseau de relations, la cooptation des salariés, l'association d'anciens élèves ou la « chasse ». Ces opportunités d'emploi sont seulement accessibles aux candidats qui disposent d'un réseau qui les en informe.

Ainsi, en 2015, les entreprises du commerce interentreprises ont figuré parmi les plus transparentes sur les opportunités d'emploi cadre (**figure 2**). En effet, 91 % des recrutements de cadres ont donné lieu à la publication d'une offre d'emploi, contre 87 % pour l'ensemble des secteurs. Cette part s'élevait à 87 % en 2014, soit une progression de 4 points en un an.

Le marché accessible a représenté 5 % des opportunités d'emploi (contre 9 % tous secteurs confondus), une part en recul de 2 points par rapport à l'année précédente.

² *Sourcing cadres*, édition 2016, n°2016-30, mai 2016

–Figure 2–
Segments du marché de l'emploi cadre dans le commerce interentreprises



Source : Apec 2016

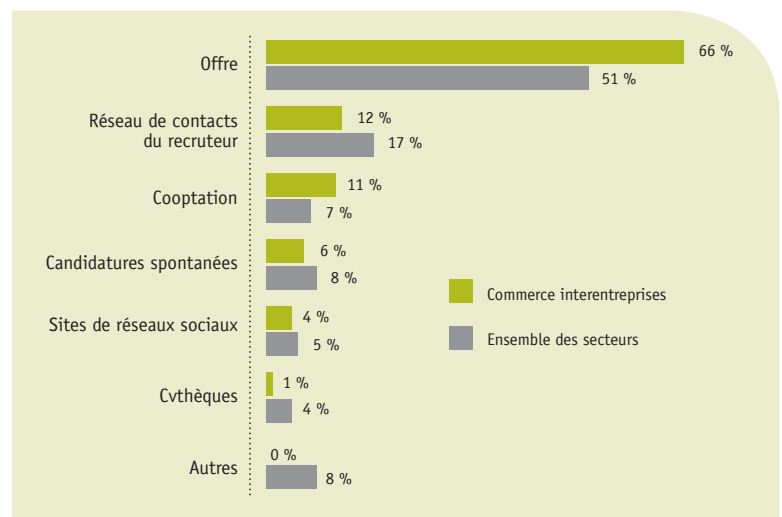
–LES DEUX TIERS DES RECRUTEMENTS DE CADRES SONT FINALISÉS GRÂCE À LA DIFFUSION D’UNE OFFRE–

Dans le secteur du commerce interentreprises, 66 % des embauches de cadres ont été réalisées grâce aux offres (**figure 3**), une proportion nettement plus élevée que sur l’ensemble du marché (51 %). Après la diffusion de l’offre, le réseau du recruteur et la cooptation sont les moyens qui ont permis le plus fréquemment de trouver des candidats (respectivement 12 % et 11 %). A noter que le recrutement via la cooptation a été beaucoup plus fréquent dans le commerce interentreprises que sur l’ensemble du marché (7 % en moyenne).

D’une manière générale, l’offre d’emploi est le moyen le plus efficace pour recruter un cadre. Le rendement de l’offre désigne la proportion de candidats recrutés grâce à une offre rapportée au taux d’utilisation de la diffusion de cette dernière. Dans le commerce interentreprises, l’offre a une efficacité bien plus élevée qu’en moyenne : son rendement s’élève à 73 % en 2015, contre 58 % tous secteurs confondus.

– Figure 3 –

Moyen ayant permis le recrutement dans le commerce interentreprises



Source : Apec 2016

–LES RECRUTEURS DU COMMERCE INTERENTREPRISES ONT UNE OPINION FAVORABLE DE L’OFFRE D’EMPLOI COMME MOYEN DE SOURCING–

Les recruteurs ont été interrogés sur les moyens de *sourcing* qui leur paraissent les plus pertinents pour le recrutement de leurs cadres. L’opinion des recruteurs sur l’offre d’emploi est particulièrement positive dans le secteur du commerce interentreprises puisque 70 % d’entre eux l’ont citée parmi les deux princi-

paux moyens qui leur ont apporté les candidatures les plus pertinentes (61 % tous secteurs confondus). *In fine*, l’offre est le moyen le plus utilisé lors du recrutement d’un cadre, le canal le plus efficace et celui jugé le plus pertinent par les recruteurs du secteur.

–LES RECRUTEURS DU COMMERCE INTERENTREPRISES ONT DAVANTAGE RECOURS À LA PRÉSÉLECTION TÉLÉPHONIQUE–

En 2015, avant de convoquer les candidats en entretien, une présélection par téléphone a été réalisée dans un recrutement sur deux, à un niveau quasiment stable depuis plusieurs années. Les entreprises

du secteur du commerce interentreprises ont eu recours à une présélection téléphonique à hauteur de 53 % (contre 50 % pour l'ensemble des secteurs) soit 1 point de moins qu'en 2014.

–DANS LE COMMERCE INTERENTREPRISES, LES CANDIDATS SONT AMENÉS À PASSER DES TESTS DANS PLUS D'UN RECRUTEMENT SUR DEUX–

Lors de leur dernier recrutement de cadre, 54 % des entreprises du secteur du commerce interentreprises ont déclaré avoir soumis les candidats reçus en entretien à un ou plusieurs tests (contre 47 % pour l'ensemble des secteurs) (figure 4). La nature des tests varie d'un secteur à l'autre.

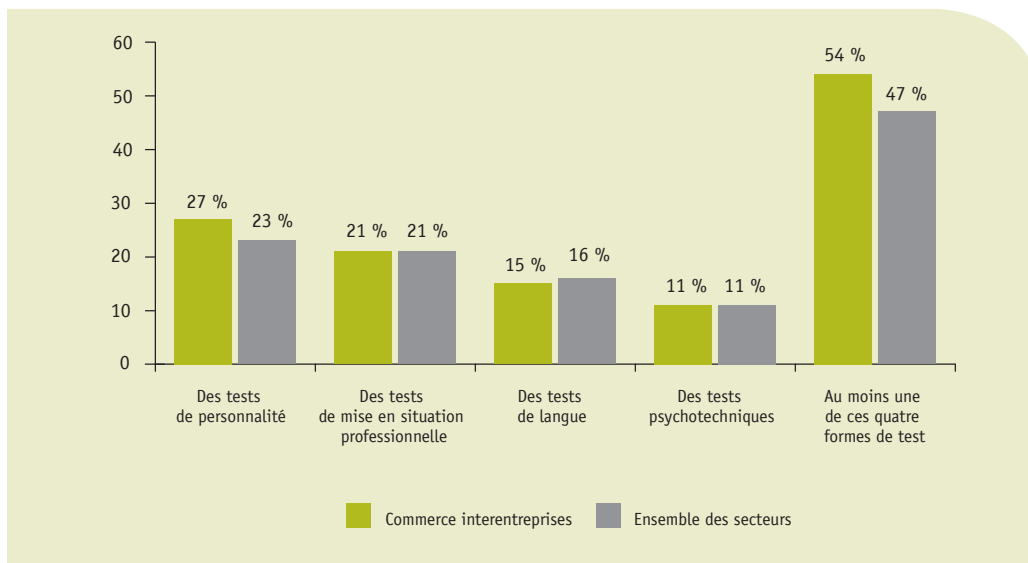
Dans le commerce interentreprises, 27 % des cadres recrutés ont passé un test de personnalité, une part plus importante que dans l'ensemble des secteurs.

21 % des entreprises du commerce interentreprises ont procédé à des tests de mise en situation professionnelle (jeux de rôle, exercices, études de cas...) pour évaluer la maîtrise des compétences requises pour le poste à pourvoir, une part identique à l'ensemble des secteurs.

Enfin, les tests de langue et les tests psychotechniques ont concerné 15 % et 11 % des recrutements dans le secteur.

– Figure 4 –

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



Source : Apec 2016

–UN SALARIÉ SUR CINQ EST CADRE DANS LE COMMERCE INTERENTREPRISES (COMMERCE DE GROS ET INTERNATIONAL)–

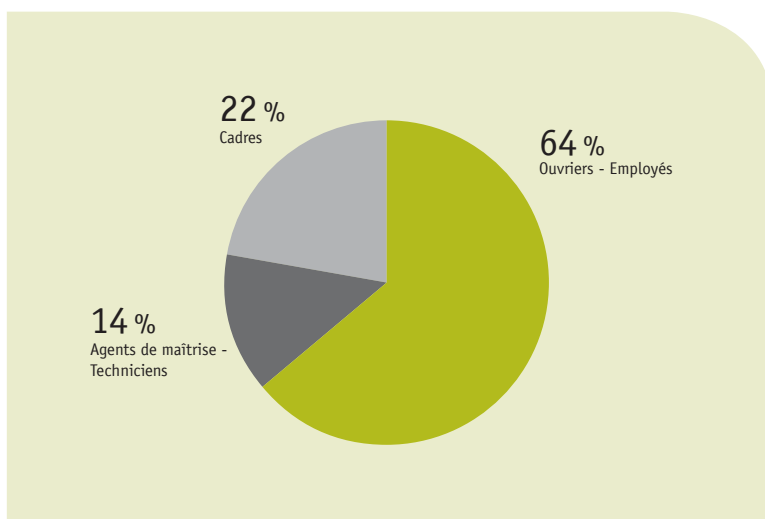
Les cadres représentent une large partie des effectifs salariés dans le commerce de gros et international. En effet, plus d'un salarié sur cinq appartient à cette catégorie socio-professionnelle. Ce fait s'observe particulièrement dans le commerce de biens non-alimentaires, où les cadres représentent 26% des effectifs salariés.

Quelle que soit la famille d'activité considérée (alimentaire, non alimentaire, interindustrielle, ...), il est

à noter que les femmes sont moins souvent cadres que les hommes. En effet, 20,5% des femmes sont cadres, contre 22% des hommes. Si une part importante des femmes non-cadres travaillant dans le commerce de gros et international est employée ou ouvrière (64,8% contre 64,1% chez les hommes), il convient aussi d'indiquer qu'elles sont plus souvent agents de maîtrise, techniciennes que les hommes (14,7% contre 13,6%).

–Figure 3–

Les salariés du commerce de gros et international, par CSP



Source : Intergros / Observatoire des métiers / Enquête Emploi - Formation ; Exercice 2014

– MÉTHODOLOGIE –

Ce document a été réalisé à partir de l'enquête Sourcing cadres – édition 2016.

L'enquête *Sourcing* cadres a pour principal objectif de mieux cerner les pratiques des entreprises quant aux recrutements externes de leurs cadres en analysant les différentes étapes d'un processus de recrutement : des moyens utilisés pour obtenir des candidatures (*sourcing*) jusqu'à la sélection du candidat finalement retenu (entretiens d'embauche, tests éventuels, ...). 1 400 entreprises d'au moins 50 salariés ayant recruté au moins un cadre en externe entre janvier 2015 et février 2016 ont été interrogées.

© Apec, 2016

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, CGPME, 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

DÉCEMBRE 2016

Le Baromètre Apec (Association pour l'emploi des cadres) et Intergros (Organisme paritaire collecteur agréé du commerce de gros et international), a été réalisé par le département études et recherche de l'Apec.
Pilotage de l'étude : Nathalie Bertrand.
Analyse et rédaction : Thi Minh Chau Nguyen.
Maquette : Daniel Le Henry.
Directeur du département : Pierre Lamblin.

Contacts Intergros :
Cécile Mendes, responsable études et prospective
Simon Cantarel, chargé d'études statistiques
01-78-37-14-32

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