

– LES RECRUTEMENTS DE CADRES EN CDD DE MOINS D’UN AN –

N° 2015-65

JUILLET 2015

- Combien de cadres sont recrutés en CDD de moins d’un an ? Qui sont-ils ?
- Qui sont les entreprises qui utilisent le plus ce type de contrat ?

Dernier volet des publications de l’enquête annuelle de conjoncture menée auprès de 11 000 entreprises du secteur privé.

Les recrutements en CDI restent largement majoritaires sur le marché de l’emploi cadre, toutefois le poids des CDD de moins d’un an est significatif.

En 2014, il s’est élevé à 11 %, en recul d’un point par rapport à 2011. Le recours au CDD de moins d’un an varie selon la taille, le secteur de l’entreprise et selon le niveau d’expérience du cadre recruté. Ces variations s’expliquent en partie par des problématiques d’emploi et de gestion des ressources humaines différentes selon les entreprises et les situations. Le CDD est souvent utilisé pour faire face à des variations du niveau d’activité ou ponctuellement, pour une mission spécifique ou un remplacement. Il constitue parfois une période d’essai, préalable à un recrutement en CDI. Le présent rapport décrit les caractéristiques des cadres les plus concernés par ce type de contrat et celles des entreprises qui y recourent le plus.

- EN 2014, 11 % DES CADRES ONT ÉTÉ RECRUTÉS EN CDD DE MOINS D'UN AN -

En 2014, les entreprises ont embauché près de 190 000 cadres, dont 89 % en CDI ou CDD d'un an et plus et 11 % en CDD de moins d'un an. En faisant l'hypothèse que la part des recrutements de cadres en CDD d'un an et plus, mesurée en 2012¹, serait restée stable en 2014, 84 % des cadres auraient été recrutés en CDI, 5 % en CDD d'un an et plus et 11 % en CDD de moins d'un an (**figure 1**). Le recrutement en CDI reste donc le contrat de référence sur le marché de l'emploi cadre.

A titre de comparaison, pour l'ensemble des salariés, 86 % des embauches ont été réalisées en CDD en 2013², soit une part de recrutement en CDD très supérieure à celle observée pour les cadres. Cette configuration différente s'explique d'une part par la durée des CDD particulièrement courte dans la population salariée (79 % des CDD conclus en 2013 étaient d'une durée de moins d'un mois), et d'autre part par la possibilité de recourir successivement à plusieurs CDD pour un même poste.

Par rapport à 2011³, la part des recrutements de cadres en CDD de moins d'un an en 2014 est restée proche, passant de 12 % à 11 %. Si les entreprises ont embauché moins de cadres en 2014 qu'en 2011

(-7 %), elles n'ont cependant pas eu davantage recours aux contrats temporaires.

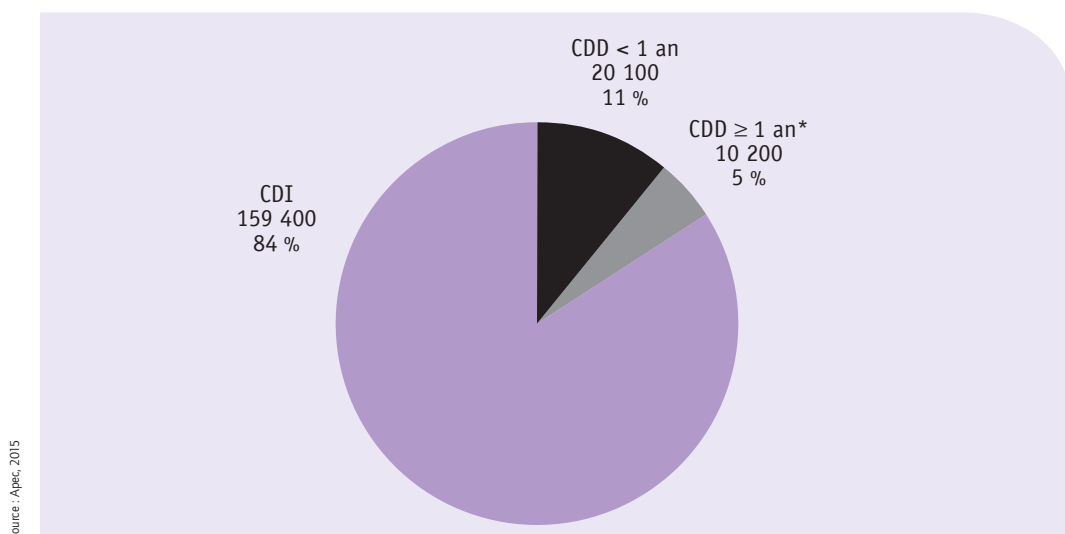
Avec la mauvaise conjoncture économique entre 2011 et 2014, on aurait pu s'attendre à ce que les entreprises privilégient les recrutements de cadres en CDD plutôt qu'en CDI, pour conserver plus de souplesse dans la gestion de leurs effectifs ou par manque de visibilité à court et moyen terme. Au contraire, le recul des recrutements de cadres en CDI et CDD d'un an et plus s'est accompagné d'une forte baisse des CDD de moins d'un an : entre 2011 et 2014, ce nombre est passé de 25 100 à 20 100, soit une baisse de 20 % contre seulement 6 % pour les contrats en CDI ou CDD d'un an et plus. Les embauches de cadres en CDD de moins d'un an ont finalement reculé plus fortement que l'ensemble. Ainsi, ce type de contrat de travail constitue un segment spécifique du marché de l'emploi cadre qui est le premier affecté en cas de dégradation économique. Les embauches de cadres en CDD de moins d'un an sont utilisées comme variable d'ajustement lorsque la conjoncture économique n'est pas favorable, mais ne concurrencent pas les contrats plus pérennes.

1. *Quel contrat de travail pour les cadres recrutés en 2012*, Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2013-77, octobre 2013.

2. Acof Urssaf, DPAE (déclarations préalables à l'embauche), 2013.

3. Cette question avait déjà été posée aux entreprises au cours de l'enquête de 2012 : *Les recrutements de cadres en CDD de moins d'un an en 2011*, Apec, octobre 2012.

- Figure 1 -
Répartition des recrutements de cadres en 2014 selon le type de contrat de travail



Source : Apec, 2015

* Estimation s'appuyant sur la dernière mesure effectuée en 2012

– LES CONDITIONS D'EMPLOI SONT PLUS PRÉCAIRES POUR LES CADRES LES PLUS EXPÉRIMENTÉS ET LES PLUS JEUNES –

Les plus fortes proportions d'embauches de cadres réalisées en 2014 en CDD de moins d'un an sont observées aux deux extrémités des niveaux d'expérience : c'est le cas pour 17 % des jeunes diplômés (moins d'un an d'expérience) recrutés sur des postes cadres, et pour 15 % des cadres recrutés de plus de 20 ans d'expérience (contre 11 % pour l'ensemble des cadres). Cela traduit les difficultés d'insertion et de réinsertion de ces populations sur le marché de l'emploi (**figure 2**).

Les cadres ayant entre 1 et 5 ans d'expérience professionnelle (ou qualifiés de jeunes cadres) sont en revanche moins souvent recrutés sur des CDD de moins d'un an que leurs cadets. En effet, les recruteurs privilégient depuis la crise de 2008/2009 des candidats qui disposent déjà d'une expérience professionnelle, car plus immédiatement opérationnels, et ont davantage recours au CDI pour leurs embauches.

Enfin, les cadres de 6 à 20 ans d'expérience sont plus souvent recrutés en CDI ou CDD d'un an et plus qu'en moyenne. Ils occupent plus fréquemment des postes d'encadrement, qui sont plus souvent proposés en CDI. Ils sont aussi plus souvent déjà en poste dans une entreprise, et donc moins mobiles et plus exigeants quant à leurs conditions d'emploi.

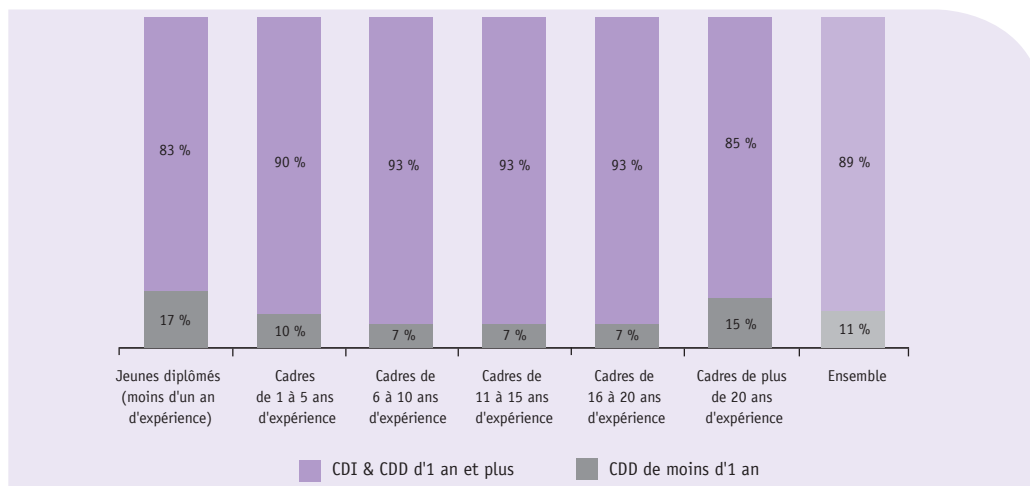
– 15 % DES CADRES RECRUTÉS AYANT PLUS DE 20 ANS D'EXPÉRIENCE ONT ÉTÉ EMBAUCHÉS EN CDD DE MOINS D'UN AN –

Cette catégorie englobe les cadres âgés de plus de 50 ans, plus souvent en recherche d'emploi et confrontés à de plus grandes difficultés de retour à l'emploi. Ces difficultés peuvent les amener à accepter des conditions d'emploi moins favorables. En outre, depuis l'accord du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, les entreprises peuvent avoir recours au CDD senior pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé (**encadré 1**).

Par ailleurs, les recrutements de cadres très expérimentés en CDD de moins d'un an sont concentrés dans certains secteurs. En 2014, 20 % des cadres de plus de 20 ans d'expérience embauchés en CDD de moins d'un an ont été recrutés dans le secteur santé-action sociale, et 11 % dans les activités juridiques-comptables-conseil. Dans la santé-action sociale, il s'agit pour l'essentiel de postes motivés par des remplacements. Ceux dans le secteur des activités juridiques-comptables-conseil correspondent plutôt à des missions ponctuelles, par exemple en tant que consultants.

– Figure 2 –

Répartition des recrutements de cadres selon le type de contrat par niveau d'expérience en 2014



Source : Apec, 2015



Sur 100 jeunes diplômés embauchés au statut de cadre en 2014, 17 ont été recrutés en CDD de moins d'un an, et 83 en CDI ou CDD d'un an et plus.

ENCADRÉ 1

Le CDD senior est un dispositif prévu par les partenaires sociaux pour favoriser le retour à l'emploi des seniors et aussi leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Ce contrat concerne les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Il peut être conclu par tous les employeurs à l'exception des professions agricoles, pour une durée maximum de 18 mois renouvelable une fois. Le salarié titulaire d'un CDD senior, comme tout autre titulaire d'un CDD classique, dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

36 % DES CADRES RECRUTÉS EN CDD DE MOINS D'UN AN SONT DES JEUNES DIPLÔMÉS

Les jeunes diplômés ayant moins d'un an d'expérience ont été les plus affectés par la baisse des recru-

tements en CDD de moins d'un an entre 2011 et 2014, tout comme par celle des recrutements en CDI et CDD d'un an et plus (**tableau 1**). La conjoncture dégradée durant ces dernières années explique cette désaffection des recruteurs à l'égard des jeunes diplômés. Ainsi, l'accès à un poste cadre et en CDI s'est avéré plus difficile pour la plupart des jeunes diplômés de niveau Master 2 et plus⁴.

⁴ Les jeunes diplômés de 2013 : situation professionnelle en 2014, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2014-56, Apec, septembre 2014.

– Tableau 1 –

Évolution des recrutements de cadres entre 2011 et 2014 par niveaux d'expérience selon le type de contrat de travail

	Évolution des recrutements de cadres en CDD <1 an entre 2011 et 2014	Évolution des recrutements de cadres en CDI ou CDD ≥ 1 an entre 2011 et 2014
Jeunes diplômés (moins d'un an d'expérience)	-23%	-7%
Cadres de 1 à 5 ans d'expérience	-17%	-5%
Cadres de plus de 5 ans d'expérience	-19%	-7%
Ensemble	-20%	-6%

Source : Apec, 2015



Entre 2011 et 2014, les recrutements de jeunes diplômés sur un poste de cadre en CDD de moins d'un an ont reculé de 23 % contre une baisse de 7 % pour les embauches en CDI ou CDD d'un an et plus.

Pour autant, les jeunes diplômés restent nettement surreprésentés dans les recrutements de cadres en CDD de moins d'un an en 2014 : 36 % des embauches sur des postes cadres en CDD de moins d'un an les concernent (**figure 3**), contre 21 % en CDI et CDD d'un an et plus. Pour les jeunes diplômés, le CDD de moins d'un an correspond le plus souvent au premier poste de cadre. Les recruteurs peuvent en effet avoir des réticences à embaucher un jeune diplômé avec peu d'expérience professionnelle sur un poste de cadre en CDI, et préfèrent se tourner vers des candidats expérimentés.

Le CDD constitue aussi parfois une période d'essai préalable à une embauche en CDI lorsque le jeune diplômé a donné satisfaction. En outre, pour leur premier emploi, les jeunes diplômés acceptent plus volontiers un contrat temporaire.

Si les jeunes diplômés sont surreprésentés dans les recrutements en CDD de moins d'un an, c'est aussi en raison d'une plus grande souplesse des recruteurs sur le profil des candidats pour ce type de contrat. Ainsi, selon une étude de l'Apec qui compare les profils de cadres recherchés et ceux finalement recrutés⁵, 11 % des postes en CDD sont pourvus par des cadres présentant un écart de profil important vis-à-vis du profil recherché par le recruteur contre 7 % pour un CDI. Ces postes nécessitent souvent d'être pourvus rapidement, ce qui conduit les recruteurs à une plus grande souplesse vis-à-vis de l'expérience des candi-

ats. Les jeunes diplômés auraient par conséquent plus de chances d'être recrutés sur des postes en CDD qu'en CDI. Ce type de contrat constitue donc un débouché significatif pour les jeunes diplômés.

Trois secteurs concentrent à eux-seuls 4 recrutements de jeunes diplômés sur des postes cadres en CDD de moins d'un an sur 10 réalisés en 2014. Il s'agit de l'ingénierie-R&D qui a embauché 20 % des jeunes diplômés recrutés en CDD de moins d'un an, des activités informatiques (10 %) et de la santé-action sociale (12 %).

Il est important de noter que les secteurs de l'ingénierie-R&D et des activités informatiques sont les plus gros recruteurs de jeunes diplômés, tous types de contrat confondus, avec respectivement 15 % et 28 % des jeunes diplômés recrutés sur des postes cadres en 2014.

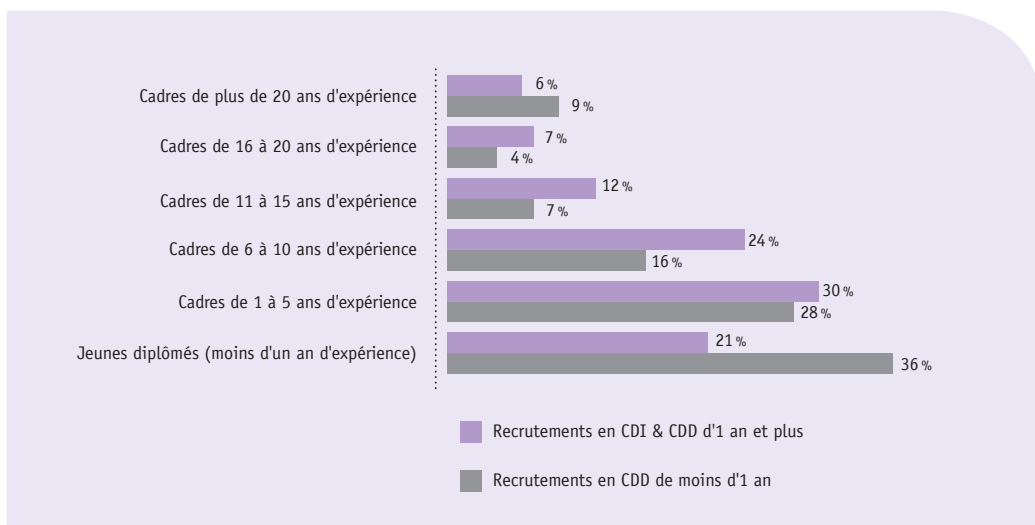
Au final, compte tenu du poids important du secteur des activités informatiques dans l'ensemble des recrutements de jeunes diplômés, les embauches de jeunes diplômés en CDD de moins d'un an sur des postes cadres y restent minoritaires.

D'autres entreprises recrutent peu de jeunes diplômés sur des postes cadres mais sont néanmoins de grandes utilisatrices du CDD de moins d'un an lorsqu'elles le font. C'est le cas dans la formation initiale et continue et la communication-médias.

⁵ De l'offre au recrutement : profils cadres recherchés et profils recrutés, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2014-59, Apec, octobre 2014.

– Figure 3 –

Répartition des recrutements de cadres par niveau d'expérience selon le type de contrat en 2014



Source : Apec, 2015



En 2014, sur 100 cadres recrutés en CDD de moins d'un an, 36 étaient des jeunes diplômés et 28 des cadres de 1 à 5 ans d'expérience.

–LE RECOURS AU CDD DE MOINS D’UN AN EST PLUS FRÉQUENT POUR LES EMBAUCHES DE CADRES DANS LES SERVICES–

Pour l'embauche de cadres, le CDD de moins d'un an est plus ou moins usité selon les secteurs d'activité, le CDI étant quant à lui le plus fréquent quel que soit le secteur.

– LES SECTEURS DES SERVICES ET DE L'INDUSTRIE RECRUTENT PLUS DE CADRES EN CDD DE MOINS D'UN AN

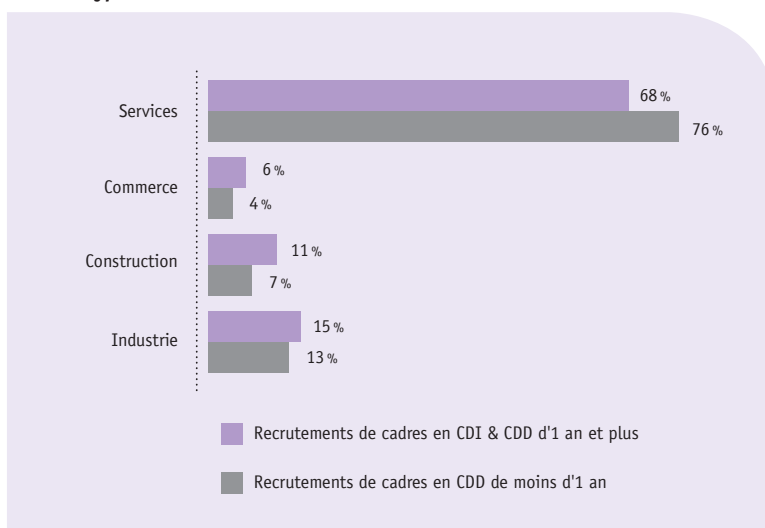
Le secteur des services est très largement le principal pourvoyeur des contrats de travail de moins d'un an dans les embauches de cadres : 76 % des CDD de moins d'un an y ont été conclus en 2014, contre 68 % pour les embauches de cadres en CDI ou CDD d'un an et plus (figure 4).

Entre 2011 et 2014, la part des CDD de moins d'un

an dans les embauches a reculé de 2 points dans les services : 12 % en 2014 contre 14 % en 2011 (figure 5). Tout comme pour l'ensemble des secteurs, les embauches de cadres dans les services ont diminué sur cette période quel que soit le contrat de travail, mais la baisse a été nettement plus marquée pour les recrutements en CDD de moins d'un an (-22 %) (tableau 2).

Deuxième secteur à recourir le plus aux embauches de cadres en CDD de moins d'un an, l'industrie en a comptabilisé 10 % (contre 11 % en 2011). Le recours au CDD s'explique notamment par un besoin de souplesse lié à l'activité, pour faire face aux aléas de la production (dans l'industrie automobile par exemple). Dans l'industrie aussi, les embauches de cadres en CDD de moins d'un an ont diminué entre 2011 et 2014 (-27 %) soit une baisse beaucoup plus marquée que celle observée pour les recrutements en CDI ou CDD d'un an ou plus (tableau 2).

–Figure 4–
Répartition des recrutements de cadres par grands secteurs d'activité selon le type de contrat en 2014



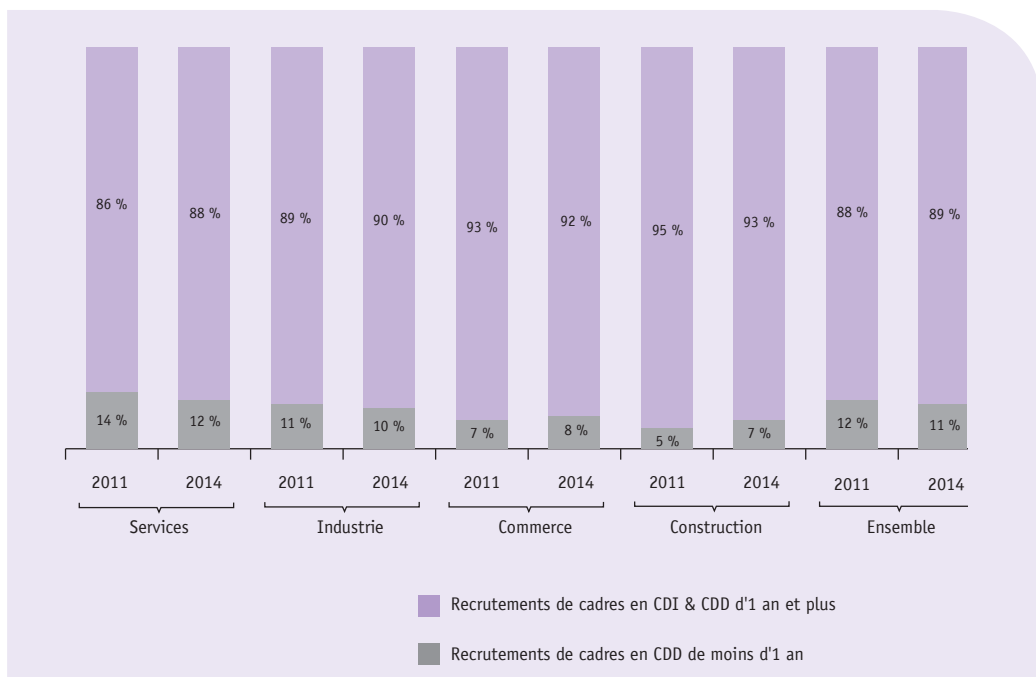
Source : Apec, 2015



En 2014, 76 % des recrutements de cadres en CDD de moins d'un an ont été conclus dans le secteur des services.

– Figure 5–

Répartition des recrutements de cadres selon le type de contrat par grands secteurs en 2011 et 2014



Source : Apec, 2015

En 2014, sur 100 recrutements de cadres réalisés dans le secteur des services, 12 l'ont été en CDD de moins d'un an et 88 en CDI ou CDD d'un an et plus, contre respectivement 14 et 86 en 2011.

– Tableau 2–

Évolution des recrutements de cadres entre 2011 et 2014 par grands secteurs selon le type de contrat de travail

	Évolution des recrutements de cadres en CDD <1 an entre 2011 et 2014	Évolution des recrutements de cadres en CDI ou CDD ≥ 1 an entre 2011 et 2014
Industrie	-27%	-13%
Construction	+19%	-9%
Commerce	+11%	-4%
Services	-22%	-5%
Ensemble	-20%	-6%

Source : Apec, 2015

Les recrutements de cadres en CDD de moins d'un an ont diminué de 27 % entre 2011 et 2014 dans l'industrie contre -20 % pour l'ensemble des secteurs.

—

DANS LE COMMERCE ET LA CONSTRUCTION, LES CDD DE MOINS D'UN AN SONT PEU USITÉS DANS LES EMBAUCHES DE CADRES

—

Dans le commerce, les CDD de moins d'un an ont représenté 8 % des embauches de cadres en 2014, contre 7 % en 2011. Le taux d'encadrement dans ce secteur est relativement faible (13 % contre 19 % en moyenne) et les postes de cadres correspondent plutôt à des postes de management d'équipe, qui sont le plus souvent proposés en CDI dans une optique de fidélisation et de maintien des compétences.

Dans le secteur de la construction, les CDD de moins d'un an ont représenté seulement 7 % des recrutements de cadres en 2014, mais en hausse de 2 points par rapport à 2011 (**figure 5**).

Dans ces deux secteurs, les embauches de cadres en CDD de moins d'un an ont progressé entre 2011 et 2014 alors que les recrutements de cadres, quel que soit le contrat de travail, diminuaient (**tableau 2**). Les entreprises du commerce et de la construction ont eu davantage recours au CDD dans les embauches par manque de visibilité à long terme sur leur niveau d'activité.

Le recours au CDD de moins d'un an reste peu courant dans la construction. En effet, ce secteur, à faible taux d'encadrement (13 %), recherche en priorité des compétences en encadrement et management d'équipe. Pour ces postes, considérés comme stratégiques, les entreprises privilégient des recrutements en CDI. En outre, les cadres expérimentés, immédiatement opérationnels, sont particulièrement convoités et généralement déjà en poste dans une structure. Les entreprises doivent donc proposer certaines garanties et perspectives pour convaincre ces cadres de quitter leur employeur.

—

UN CADRE SUR QUATRE EST RECRUTÉ EN CDD DE MOINS D'UN AN DANS LES SECTEURS DE LA COMMUNICATION-MÉDIAS ET DE LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

—

À un niveau sectoriel plus détaillé, les situations sont contrastées au sein même du secteur des services. Les secteurs de la communication-médias, de la formation initiale et continue et de la santé-action sociale sont ceux qui recrutent le plus souvent des cadres en CDD de moins d'un an (**tableau 3**). Toutefois, la part de ces recrutements a reculé entre 2011 et 2014 dans tous ces secteurs : de 32 % à 23 % en formation initiale et continue, de 26 % à 24 % en communication-médias et de 24 % à 20 % en santé-action sociale.

Ces secteurs ont globalement moins recruté de cadres en 2014 qu'en 2011 (à l'exception de la santé-action sociale dont le volume de recrutements s'est stabilisé), et ce recul s'est traduit par une baisse du nombre de recrutements en CDD de moins d'un an. Dans la formation initiale et continue et la santé-action sociale, la baisse des embauches de cadres observées a principalement été due au fort recul des recrutements en CDD de moins d'un an alors que les CDI et CDD d'un an et plus, seuls, ont augmenté durant la même période. Ce sont les recrutements de cadres sur des contrats non pérennes qui ont pâti de la mauvaise conjoncture économique.

Le recours plus fréquent qu'en moyenne au CDD de moins d'un an dans ces secteurs s'explique principalement par la nature de l'activité exercée et le caractère temporaire des emplois. Il s'agit le plus souvent d'accomplir une mission avec un caractère ponctuel.

Le recours au CDD s'explique aussi par le caractère fluctuant de l'activité, en particulier dans la communication-médias. Dans la santé-action sociale, il s'agit pour l'essentiel de postes motivés par des remplacements. En outre, dans ces secteurs, le recours au CDD est facilité, puisqu'il peut se faire hors du cadre conventionnel habituel par le biais d'un CDD d'usage (**encadré 2**).


À l'inverse de la tendance observée dans ces trois secteurs, le recours au CDD de moins d'un an a augmenté de manière significative dans les activités des organisations associatives, passant de 13 % à 19 % des recrutements entre 2011 et 2014.

– Tableau 3 –

Poids des recrutements de cadres en CDD de moins d'un an dans l'ensemble des embauches de cadre en 2014 dans les secteurs qui recrutent le plus en CDD de moins d'un an

	En 2011	En 2014
Communication-médias	26%	24%
Formation initiale et continue	32%	23%
Santé-action sociale	24%	20%
Activités des organisations associatives	13%	19%
Ensemble	12%	11%

Source : Apec, 2015

 En 2014, sur 100 recrutements de cadres réalisés dans le secteur communication-médias, 24 étaient en CDD de moins d'un an contre 26 en 2011.

– **ENCADRÉ 2** –

Le **CDD d'usage** est spécifique à certains secteurs d'activités dans lesquels la nature de l'activité exercée et le caractère temporaire des emplois permet ce type de contrat. Il est défini par l'article L1242-2 (3°) du Code du travail portant sur le contrat de travail.

Il se distingue des autres CDD sur les points suivants :

- il peut être reconduit sans limitation,
- il n'y a pas de délai de carence entre la signature de deux CDD d'usage,
- l'indemnité de fin de contrat ou indemnité de précarité n'est pas due,
- il ne comporte pas nécessairement une date de fin du contrat (art. L1242-7 du Code du travail).

Les secteurs d'activité concernés sont les exploitations forestières, la réparation navale, le déménagement, l'hôtellerie et la restauration, les centres de loisirs et de vacances, le sport professionnel, les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique, l'enseignement, l'information, les activités d'enquête et de sondage, l'entreposage et le stockage de la viande, le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger, les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger, les activités d'insertion par l'activité économique exercées par les associations intermédiaires prévues à l'article L. 5132-7, le recrutement de travailleurs pour les mettre, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques, dans le cadre du 2° de l'article L. 7232-6, la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France, les activités foraines.

Enfin, le secteur des activités informatiques-télécommunications, plus gros recruteur de cadres, a peu recours au CDD de moins d'un an (5 % des embauches contre 11 % en moyenne). Les ESN (entreprises de services du numérique, anciennement appelées SSII) représentent une part importante de ce secteur. Il s'agit de prestataires de conseil en informatique, qui recrutent des informaticiens et ingénieurs pour les placer ensuite chez leurs clients. Ces

entreprises évoluent dans un environnement particulièrement concurrentiel, qui exige une forte réactivité face aux demandes des clients et aux appels d'offres. Certains profils d'informaticiens s'avèrent particulièrement convoités. Le turn-over dans ce secteur est d'ailleurs très élevé, de l'ordre de 11 % en 2014⁶. Les ESN privilégient dès lors les recrutements en CDI, pour fidéliser ces cadres et pouvoir répondre rapidement aux futurs besoins des clients.

⁶ *Le marché de l'emploi cadre en 2015 et 2014 : tous les résultats*, Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, n° 2015-58, mars 2015.

– LES ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 10 SALARIÉS RECRUTENT PLUS SOUVENT EN CDD DE MOINS D'UN AN POUR DES POSTES CADRES –

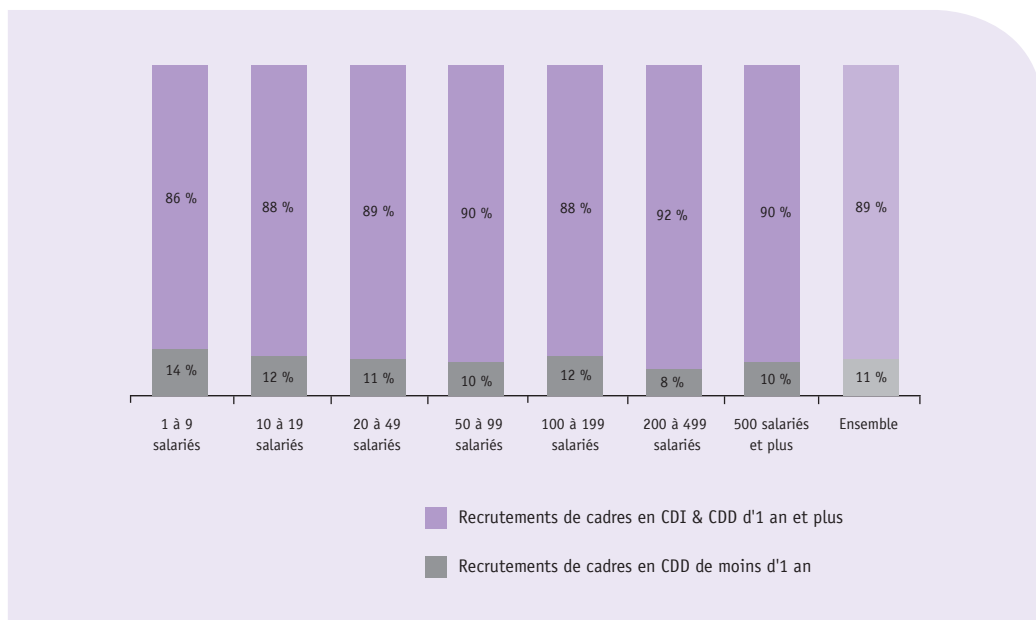
Les établissements de moins de 10 salariés ont davantage recours au CDD de moins d'un an dans leurs embauches de cadres. Ceux-ci ont représenté 14 % des recrutements de cadres en 2014 soit un chiffre stable par rapport à 2011 (**figure 6**).

Le recrutement d'un cadre en CDI est un enjeu fort dans une petite entreprise, et le risque d'embaucher est décuplé quand la croissance est atone. C'est en effet l'équilibre financier de la structure qui risque d'être menacé en cas d'erreur de recrutement et/ou de baisse de l'activité. Le manque de visibilité sur l'évolution à moyen terme de l'activité économique de l'entreprise incite d'abord à la prudence. Le CDD permet d'évaluer les compétences du salarié et sa capacité à se fondre dans la culture d'entreprise avant une éventuelle embauche en CDI, en conservant la possibilité de ne pas renouveler le contrat en cas de baisse de l'activité.

Les jeunes diplômés sont plus souvent représentés parmi les cadres recrutés en CDD dans les établissements de moins de 10 salariés par rapport à ceux de plus grande taille : ils représentent 45 % des recrutés contre 36 % en moyenne. Il est sans doute plus difficile pour ces structures d'attirer des cadres expérimentés, en particulier pour des postes temporaires. Les recruteurs font sans doute preuve d'une plus grande souplesse vis-à-vis de l'expérience des candidats pour parvenir à pourvoir leurs postes en CDD. Les structures de petite taille constituent ainsi un débouché non négligeable pour les jeunes diplômés. Les établissements de 200 à 499 salariés sont ceux qui ont le moins recruté en proportion de cadres en CDD de moins d'un an en 2014 (8 % contre 12 % en 2011). Les entreprises des activités informatiques et de l'ingénierie-R&D, qui recrutent plus de cadres en CDI qu'en moyenne, représentent une part importante des entreprises de cette taille.

–Figure 6–

Répartition des recrutements de cadres selon le type de contrat par taille d'établissement en 2014



En 2014, sur 100 embauches de cadres réalisées dans les entreprises de moins de 10 salariés, 14 ont été réalisées en CDD de moins d'un an et 86 en CDI ou CDD d'un an et plus.

– MÉTHODOLOGIE –

Cette étude repose sur les résultats de l'enquête annuelle de conjoncture sur l'emploi des cadres dans les entreprises du secteur privé (cotisant à Pôle emploi pour leurs salariés). L'enquête est menée auprès d'un échantillon permanent de 11 000 entreprises représentatif de la répartition par région, par taille et secteur d'activité des entreprises du secteur privé et représentant 1 130 000 salariés dont 201 200 cadres.

L'interrogation habituelle porte sur les recrutements de cadre et de jeunes diplômés sur des postes cadres en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD) d'un an et plus, c'est-à-dire sur des embauches pérennes ou de longue durée.

Fin 2014, en plus de l'interrogation habituelle, les entreprises ont été interrogées sur leurs recrutements de cadres en CDD de moins d'un an réalisés en 2014. Il s'agit bien du nombre d'individus recrutés en CDD de moins d'un an et non du nombre de contrats signés.

Par ailleurs, cette question avait déjà été posée en 2011 dans cette même enquête. L'analyse s'est donc orientée sur les éventuelles évolutions dans l'utilisation de ces contrats temporaires par les entreprises entre 2011 et 2014.

© Apec, 2015

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, et 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, UPA, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-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 978-2-7336-0848-7

JUILLET 2015

L'étude a été réalisée par le département Études et Recherche de l'Apec :

Pilotage de l'étude : Véronique Lagandré

Analyse et rédaction : France Lhermitte.

Avec l'appui de Anne-Dominique Gleyen, Sahondra Legrand, Kamel Yahyoui

Maquette : Daniel Le Henry

Directeur du département : Pierre Lamblin

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0810 805 805*

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H

*prix d'un appel local