

DP: N° 18045
Contact IFOP : Damien Philippot



pour



Perceptions et attentes des recruteurs sur les formations en management

Vague 3

Résultats détaillés
Octobre 2009

Sommaire

Pages

- 1 - La méthodologie.....	1
- 2 - Les résultats de l'étude.....	3
- A - Les pratiques de recrutement.....	4
Les éléments les plus déterminants lors de l'examen d'un curriculum vitae	5
La principale qualité attendue chez un jeune diplômé.	7
L'expérience d'un recrutement de jeunes diplômés d'école de commerce et de management.....	10
La prise en compte de la formation initiale lors du recrutement d'un diplômé d'une école de commerce ou de management.	12
Les raisons motivant la prise en compte de la formation suivie avant l'école.	16
Les formations privilégiées.	17
Les formations privilégiées	18
Les éléments pouvant inciter au recrutement d'un diplômé d'une école de commerce.....	25
- B - L'impact de la crise.....	28
L'impact de la crise économique sur les recrutements en 2009	29
La réduction des effectifs en 2009.....	32
L'impact de la crise économique sur les recrutements en 2010.....	34
- 3 - Les recruteurs et la prise en compte de la diversité	36
La signification attribuée au recrutement favorisant la diversité	37
La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités	39
La satisfaction concernant la diversité des profils issus des grandes écoles	48

- 1 -

La méthodologie

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour :	Concours Passerelle
Echantillon	Echantillon de 202 DRH, responsables des ressources humaines ou du recrutement, travaillant dans un échantillon d'entreprises représentatif des entreprises de 50 salariés et plus. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (taille de l'entreprise, secteur d'activité) après stratification par région.
Mode de recueil	Les interviews ont eu lieu par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées.
Dates de terrain	Du 7 au 9 octobre 2009

- 2 -

Les résultats de l'étude

- A -

Les pratiques de recrutement

Les éléments les plus déterminants lors de l'examen d'un curriculum vitae

Question : Lorsque vous examinez le curriculum vitae d'un candidat jeune diplômé, quels sont les deux éléments qui comptent le plus pour vous ?

	Rappel 2007 (%)	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Ses stages / ses expériences professionnelles antérieures	88	91	95
• Le niveau de ses diplômes	51	43	46
• Le contenu de sa formation scolaire et universitaire	29	39	40
• Ses centres d'intérêt extra-professionnels	5	6	7
• Ses expériences à l'international	7	4	5
• Le prestige de l'université ou de l'école fréquentée	6	2	1
- Ne se prononcent pas	2	1	-
TOTAL	(*)	(*)	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

Les éléments les plus déterminants lors de l'examen d'un curriculum vitae

	Ses stages ses expériences professionnel- les antérieures (%)	Le niveau de ses diplômes (%)	Le contenu de sa formation scolaire et universitaire (%)	Ses centres d'intérêt extra- profession- nels (%)	Ses expériences à l'international (%)	Le prestige de l'université ou de l'école fréquentée (%)
ENSEMBLE	95	46	40	7	5	-
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)						
Homme	95	45	39	10	7	-
Femme	95	48	40	5	3	-
AGE DE L'INTERVIEWE						
Moins de 35 ans	96	46	48	3	4	-
35 ans et plus	95	47	34	10	5	-
35 à 49 ans	98	50	36	8	2	-
50 ans et plus	89	40	30	13	12	1
FONCTION						
Responsable RH	95	47	44	7	5	-
Responsable recrutement	95	46	37	7	4	-
TAILLE						
50 à 99 salariés	94	44	39	6	9	-
100 à 199 salariés	94	50	44	8	2	-
200 à 249 salariés	94	48	35	7	2	2
250 salariés et plus	98	46	39	8	3	-
SECTEUR						
Industrie, BTP	97	62	32	3	2	-
Commerce, hôtellerie, restauration	92	33	57	5	8	-
Transport, services	96	41	37	11	5	-
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE						
Oui	94	47	41	7	6	-
Non	96	46	39	7	4	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La principale qualité attendue chez un jeune diplômé

Question : Parmi les éléments suivants, quel est celui que vous attendez en priorité d'un jeune diplômé ?

	Rappel 2007 (%)	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Une aptitude à s'adapter rapidement à son environnement professionnel	35	42	38
• Des connaissances techniques en rapport avec l'activité professionnelle	29	19	24
• Des capacités d'initiative, à prendre des responsabilités, des décisions	9	7	11
• Des capacités d'organisation et de méthode	6	7	9
• Des capacités opérationnelles	9	8	7
• Des capacités relationnelles et de communication	6	11	6
• Des capacités d'analyse et de synthèse	6	5	3
• Une solide culture générale	-	1	1
- Ne se prononcent pas	-	-	1
TOTAL	100	100	100

La principale qualité attendue chez un jeune diplômé

	Une aptitude à s'adapter rapidement à son environnement professionnel (%)	Des connaissances techniques en rapport avec l'activité professionnelle (%)	Des capacités d'initiative, à prendre des responsabilités, des décisions (%)	Des capacités d'organisation et de méthode (%)	Des capacités opérationnelles (%)
ENSEMBLE	38	24	11	9	7
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)					
Homme	46	16	11	4	9
Femme	33	29	11	11	6
AGE DE L'INTERVIEWE					
Moins de 35 ans	38	24	9	9	6
35 ans et plus	37	25	12	8	8
35 à 49 ans	37	25	9	12	8
50 ans et plus	39	25	19	-	9
FONCTION					
Responsable RH	38	23	9	12	10
Responsable recrutement	37	26	12	5	5
TAILLE					
50 à 99 salariés	45	15	12	15	2
100 à 199 salariés	34	28	16	4	6
200 à 249 salariés	34	19	7	9	20
250 salariés et plus	32	35	6	3	11
SECTEUR					
Industrie, BTP	44	25	9	9	6
Commerce, hôtellerie, restauration	45	10	12	9	8
Transport, services	28	30	13	8	8
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE					
Oui	36	22	10	8	9
Non	39	25	12	9	6

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La principale qualité attendue chez un jeune diplômé

	Des capacités relationnelles et de communication (%)	Des capacités d'analyse et de synthèse (%)	Une solide culture générale (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	6	3	1	1
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)				
Homme	7	2	2	3
Femme	5	4	1	-
AGE DE L'INTERVIEWE				
Moins de 35 ans	7	4	2	1
35 ans et plus	5	3	1	1
35 à 49 ans	5	2	1	1
50 ans et plus	4	3	1	-
FONCTION				
Responsable RH	2	3	1	2
Responsable recrutement	11	3	1	-
TAILLE				
50 à 99 salariés	7	2	2	-
100 à 199 salariés	4	4	-	4
200 à 249 salariés	2	7	2	-
250 salariés et plus	8	3	2	-
SECTEUR				
Industrie, BTP	2	2	-	3
Commerce, hôtellerie, restauration	9	4	3	-
Transport, services	7	4	2	-
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE				
Oui	7	5	2	1
Non	5	2	1	1

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'expérience d'un recrutement de jeunes diplômés d'école de commerce et de management

Question : Vous arrive-t-il de recruter ou avez-vous déjà recruté des jeunes diplômés d'école de commerce et de management ?

	Rappel 2007 (%)	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Oui	31	26	35
• Non	69	74	65
- Ne se prononcent pas	-	-	-
TOTAL	100	100	100

L'expérience d'un recrutement de jeunes diplômés d'école de commerce et de management

	Oui (%)	Non (%)
ENSEMBLE	35	65
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)		
Homme	35	65
Femme	35	65
AGE DE L'INTERVIEWE		
Moins de 35 ans	38	62
35 ans et plus	33	67
35 à 49 ans	30	70
50 ans et plus	40	60
FONCTION		
Responsable RH	41	59
Responsable recrutement	30	70
TAILLE		
50 à 99 salariés	30	70
100 à 199 salariés	33	67
200 à 249 salariés	24	76
250 salariés et plus	47	53
SECTEUR		
Industrie, BTP	38	62
Commerce, hôtellerie, restauration	51	49
Transport, services	25	75

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La prise en compte de la formation initiale lors du recrutement d'un diplômé d'une école de commerce ou de management

Question aux personnes recrutant des diplômés d'école de commerce :

Lorsque vous recrutez un jeune diplômé issu d'une école de commerce et de management, tenez-vous compte de la formation qu'il a suivie avant son école ?

Question aux personnes ne recrutant pas de diplômés d'école de commerce :

Si vous deviez recruter un jeune diplômé issu d'une école de commerce et de management, tiendriez-vous compte de la formation qu'il a suivie avant son école ?

	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Oui	72	74
• Non	26	26
- Ne se prononcent pas	2	-
TOTAL.....	100	100

La prise en compte de la formation initiale lors du recrutement d'un diplômé d'une école de commerce ou de management

Aux personnes recrutant des diplômés d'école de commerce

Question : Lorsque vous recrutez un jeune diplômé issu d'une école de commerce et de management, tenez-vous compte de la formation qu'il a suivie avant son école ?

Base : aux personnes recrutant ou ayant déjà recruté un diplômé d'école de commerce et de management, soit 31% de l'échantillon en 2007, 26% en 2008 et 35% en 2009.	Rappel 2007 (%)	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Oui	49	62	70
• Non	51	38	30
- Ne se prononcent pas	-	-	-
TOTAL	100	100	100

La prise en compte de la formation initiale lors du recrutement d'un diplômé d'une école de commerce ou de management

Aux personnes ne recrutant pas de diplômés d'école de commerce

Question : Si vous deviez recruter un jeune diplômé issu d'une école de commerce et de management, tiendriez-vous compte de la formation qu'il a suivie avant son école ?

Base : aux personnes ne recrutant pas de diplômés d'école de commerce et de management, soit 69% de l'échantillon en 2007, 74% en 2008 et 65% en 2009.	Rappel 2008 (%)	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Oui	76	76	75
• Non	22	22	25
- Ne se prononcent pas	2	2	-
TOTAL	100	100	100

La prise en compte de la formation initiale lors du recrutement d'un diplômé d'une école de commerce ou de management

	Oui (%)	Non (%)
ENSEMBLE	74	26
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)		
Homme	66	34
Femme	78	22
AGE DE L'INTERVIEWE		
Moins de 35 ans	77	23
35 ans et plus	71	29
35 à 49 ans	66	34
50 ans et plus	82	18
FONCTION		
Responsable RH	70	30
Responsable recrutement	78	22
TAILLE		
50 à 99 salariés	64	36
100 à 199 salariés	83	17
200 à 249 salariés	61	39
250 salariés et plus	82	18
SECTEUR		
Industrie, BTP	75	25
Commerce, hôtellerie, restauration	66	34
Transport, services	76	24
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE		
Oui	70	30
Non	75	25

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les raisons motivant la prise en compte de la formation suivie avant l'école

Question : Et quelles sont les raisons qui font que vous tenez compte de la formation suivie avant son école ?

Base : aux personnes recrutant ou ayant déjà recruté un diplômé d'école de commerce et de management, et tenant compte de la formation initiale, soit 15% de l'échantillon en 2007, 17% en 2008 et 25% en 2009	Rappel 2007 (%)	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Les besoins du poste exigent une formation particulière	47	50	47
• Il faut que la formation initiale soit en parfaite complémentarité avec sa formation en école de commerce et de management	43	27	40
• Seules certaines formations donnent à l'étudiant un regard différent sur son métier	17	49	28
• Une formation particulière est requise pour comprendre l'environnement de votre entreprise	41	25	23
TOTAL	(*)	(*)	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

En raison de la faiblesse des effectifs, les résultats de cette question n'ont pu être ventilés.

Les formations privilégiées

Question aux personnes recrutant des diplômés d'école de commerce et tenant compte de la formation initiale :

Parmi les différentes formations suivantes que l'on peut suivre avant d'entrer dans une école de commerce et de management, lesquelles privilégiez-vous ?

Question aux personnes ne recrutant pas de diplômés d'école de commerce mais qui tiendraient compte de la formation initiale :

Parmi les différentes formations suivantes que l'on peut suivre avant d'entrer dans une école de commerce et de management, lesquelles privilégieriez-vous ?

<u>Base</u> : aux personnes recrutant ou ayant déjà recruté un diplômé d'école de commerce et de management, et tenant compte de la formation initiale ainsi qu'aux personnes ne recrutant pas de diplômés d'école de commerce mais qui tiendraient compte de la formation initiale, soit 74% de l'échantillon.	En premier	Total des citations
	(%)	(%)
• BTS	35	50
• Classe préparatoire aux grandes écoles de commerce et de management	21	34
• Master	12	25
• Une autre classe préparatoire	10	18
• DUT	7	26
• Licence	4	15
• Maîtrise	2	5
• DEUG	2	7
• Autre	7	13
- Ne se prononcent pas	1	3
TOTAL	100	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les formations privilégiées

Question : Parmi les différentes formations suivantes que l'on peut suivre avant d'entrer dans une école de commerce et de management, lesquelles privilégiez-vous ?

Aux personnes recrutant des diplômés d'école de commerce et tenant compte de la formation initiale

Récapitulatif : En premier

Base : aux personnes recrutant ou ayant déjà recruté un diplômé d'école de commerce et de management, et tenant compte de la formation initiale, soit 15% de l'échantillon en 2007, 17% en 2008 et 25% en 2009.	Rappel 2007	Rappel 2008	2009
	(%)	(%)	(%)
• BTS	35	41	27
• Classe préparatoire aux grandes écoles de commerce et de management	18	15	22
• Master	14	21	11
• Licence	17	4	10
• Autre classe préparatoire		6	9
• DUT	3	7	8
• Maîtrise	7	3	2
• DEUG	1	-	-
• Autre	2	3	9
- Ne se prononcent pas	3	-	2
TOTAL	100	100	100

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les formations privilégiées

Question : Parmi les différentes formations suivantes que l'on peut suivre avant d'entrer dans une école de commerce et de management, lesquelles privilégieriez-vous ?

Aux personnes recrutant des diplômés d'école de commerce et tenant compte de la formation initiale

Base : aux personnes recrutant ou ayant déjà recruté un diplômé d'école de commerce et de management, et tenant compte de la formation initiale, soit 25% de l'échantillon.	En premier (%)	Total des citations (%)
• BTS	27	41
• Classe préparatoire aux grandes écoles de commerce et de management	22	40
• Master	11	27
• Licence	10	22
• Autre classe préparatoire	9	11
• DUT	8	27
• Maîtrise	2	6
• DEUG	-	1
• Autre	9	15
- Ne se prononcent pas	2	4
TOTAL	100	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les formations privilégiées

Question : Parmi les différentes formations suivantes que l'on peut suivre avant d'entrer dans une école de commerce et de management, lesquelles privilégieriez-vous ?

Aux personnes ne recrutant pas de diplômés d'école de commerce mais qui tiendraient compte de la formation initiale

Base : aux personnes ne recrutant pas de diplômés d'école de commerce et de management, et qui tiendraient compte de la formation initiale, soit 49% de l'échantillon.	En premier (%)	Total des citations (%)
• BTS	38	55
• Classe préparatoire aux grandes écoles de commerce et de management	20	31
• Master	12	24
• Autre classe préparatoire	9	22
• DUT	6	26
• DEUG	3	10
• Maîtrise	2	4
• Licence	2	12
• Autre	6	12
- Ne se prononcent pas	1	2
TOTAL	100	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les formations privilégiées

En premier

	BTS (%)	Classe préparatoire aux grandes écoles de commerce et de management (%)	Master (%)	Autre classe préparatoire (%)	DUT (%)
ENSEMBLE	35	21	12	9	7
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)					
Homme	37	23	11	11	2
Femme	34	20	12	9	9
AGE DE L'INTERVIEWE					
Moins de 35 ans	28	25	10	12	7
35 ans et plus	40	19	13	7	6
35 à 49 ans	37	19	9	8	8
50 ans et plus	45	18	19	6	4
FONCTION					
Responsable RH	32	29	12	10	6
Responsable recrutement	37	13	12	9	8
TAILLE					
50 à 99 salariés	35	25	12	4	-
100 à 199 salariés	39	20	16	10	8
200 à 249 salariés	32	18	8	17	11
250 salariés et plus	30	20	8	12	11
SECTEUR					
Industrie, BTP	26	18	15	14	7
Commerce, hôtellerie, restauration	52	20	6	2	5
Transport, services	34	25	12	9	7
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE					
Oui	27	22	11	9	8
Non	38	20	12	10	6

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les formations privilégiées

En premier

	Licence	Maîtrise	DEUG	Autre	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	4	2	2	7	1
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)					
Homme	3	-	3	7	3
Femme	5	3	1	7	-
AGE DE L'INTERVIEWE					
Moins de 35 ans	5	2	2	9	-
35 ans et plus	4	2	1	6	2
35 à 49 ans	4	3	2	7	3
50 ans et plus	4	-	-	3	1
FONCTION					
Responsable RH	4	1	-	5	1
Responsable recrutement	5	2	3	10	1
TAILLE					
50 à 99 salariés	8	4	3	9	-
100 à 199 salariés	2	-	-	3	2
200 à 249 salariés	7	-	-	4	3
250 salariés et plus	2	2	3	10	2
SECTEUR					
Industrie, BTP	5	2	-	12	1
Commerce, hôtellerie, restauration	3	-	4	5	3
Transport, services	4	2	2	5	-
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE					
Oui	10	2	-	9	2
Non	2	2	3	6	1

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les formations privilégiées

Total des citations

	BTS (%)	Classe préparatoire aux grandes écoles de commerce et de management (%)	DUT (%)	Master (%)	Autre classe préparatoire (%)
ENSEMBLE	50	34	26	25	18
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)					
Homme	52	33	23	24	16
Femme	49	35	28	25	19
AGE DE L'INTERVIEWE					
Moins de 35 ans	47	42	26	27	19
35 ans et plus	53	27	26	23	17
35 à 49 ans	53	25	23	21	21
50 ans et plus	52	31	31	27	11
FONCTION					
Responsable RH	52	40	22	25	17
Responsable recrutement	49	26	29	26	19
TAILLE					
50 à 99 salariés	50	39	17	24	15
100 à 199 salariés	57	31	27	30	17
200 à 249 salariés	44	27	29	28	23
250 salariés et plus	46	34	34	20	21
SECTEUR					
Industrie, BTP	48	32	32	20	17
Commerce, hôtellerie, restauration	65	27	25	14	10
Transport, services	45	38	22	33	23
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE					
Oui	41	40	27	27	11
Non	55	31	26	24	22

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les formations privilégiées

Total des citations

	Licence	DEUG	Maîtrise	Autre	Nsp
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	15	7	5	13	3
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)					
Homme	14	11	-	14	3
Femme	16	5	7	12	3
AGE DE L'INTERVIEWE					
Moins de 35 ans	15	4	3	12	2
35 ans et plus	15	9	6	13	4
35 à 49 ans	11	10	7	17	3
50 ans et plus	22	6	4	7	5
FONCTION					
Responsable RH	16	6	3	11	3
Responsable recrutement	15	7	6	15	3
TAILLE					
50 à 99 salariés	14	11	6	19	2
100 à 199 salariés	17	5	5	7	4
200 à 249 salariés	17	13	-	10	3
250 salariés et plus	13	3	4	12	2
SECTEUR					
Industrie, BTP	9	4	4	19	3
Commerce, hôtellerie, restauration	22	11	6	9	7
Transport, services	17	7	4	9	-
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE					
Oui	22	1	6	15	4
Non	12	10	4	12	2

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les éléments pouvant inciter au recrutement d'un diplômé d'une école de commerce

Question : Vous m'avez dit ne pas recruter de jeunes diplômés d'école de commerce et de management. Parmi les éléments suivants, quels sont ceux qui pourraient vous inciter à en recruter ?

Base : aux personnes n'ayant jamais recruté de diplômé d'école de commerce et de management, soit 74% de l'échantillon en 2008 et 65% en 2009	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
• Une meilleure adéquation de leur formation aux besoins de votre entreprise	23	26
• Une meilleure connaissance du profil des jeunes diplômés d'école de commerce et de management	11	15
• Recevoir plus de candidatures de la part de jeunes diplômés d'école de commerce et de management	9	12
• Des salaires d'embauche moins élevés	7	6
• Autre	1	-
- Vous n'êtes vraiment pas concerné : votre entreprise n'embauchera jamais ce genre de profils	63	62
- Ne se prononcent pas	1	-
TOTAL	(*)	(*)

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les éléments pouvant inciter au recrutement d'un diplômé d'une école de commerce

	Vous n'êtes vraiment pas concerné : votre entreprise n'embauchera jamais ce genre de profils (%)	Une meilleure adéquation de leur formation aux besoins de votre entreprise (%)	Une meilleure connaissance du profil des jeunes diplômés d'école de commerce et de management (%)
ENSEMBLE	62	26	15
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	45	40	19
Femme	72	18	12
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	54	31	16
35 ans et plus	67	24	14
35 à 49 ans	75	21	8
50 ans et plus	49	29	29
FONCTION			
Responsable RH	64	27	14
Responsable recrutement	63	25	17
TAILLE			
50 à 99 salariés	63	31	13
100 à 199 salariés	54	22	23
200 à 249 salariés	63	28	7
250 salariés et plus	68	23	14
SECTEUR			
Industrie, BTP	64	22	7
Commerce, hôtellerie, restauration	61	31	23
Transport, services	61	27	18

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

Les éléments pouvant inciter au recrutement d'un diplômé d'une école de commerce

	Recevoir plus de candidatures de la part de jeunes diplômés d'école de commerce et de management (%)	Des salaires d'embauche moins élevés (%)	Autres (réponses non suggérées) (%)
ENSEMBLE	12	6	-
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	13	10	1
Femme	11	3	-
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	19	1	1
35 ans et plus	7	9	-
35 à 49 ans	2	6	-
50 ans et plus	19	15	-
FONCTION			
Responsable RH	10	4	-
Responsable recrutement	12	3	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	8	6	-
100 à 199 salariés	24	3	-
200 à 249 salariés	9	12	3
250 salariés et plus	5	4	-
SECTEUR			
Industrie, BTP	14	5	1
Commerce, hôtellerie, restauration	20	4	-
Transport, services	8	7	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

- B -

L'impact de la crise

L'impact de la crise économique sur les recrutements en 2009

Question : En 2009, la crise financière et économique a-t-elle eu un impact sur les recrutements dans votre entreprise ?

	Ensemble (%)
TOTAL Oui	63
• Oui, les recrutements ont été gelés	32
• Oui, les recrutements ont été moins nombreux que prévu	31
Non, la crise n'a pas affecté nos recrutements	36
<i>Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact de la crise sur les recrutements</i>	-
<i>Notre entreprise n'avait pas prévu de recruter de toute façon / nous avons même dû réduire nos effectifs</i>	1
- Ne se prononcent pas	-
TOTAL.....	100

L'impact de la crise économique sur les recrutements en 2009

	TOTAL Oui (%)	Oui, les recrutements ont été gelés (%)	Oui, les recrutements ont été moins nombreux que prévu (%)
ENSEMBLE	63	32	31
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	69	38	31
Femme	60	29	31
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	65	26	39
35 ans et plus	63	37	26
35 à 49 ans	63	32	31
50 ans et plus	60	44	16
FONCTION			
Responsable RH	67	39	28
Responsable recrutement	60	24	36
TAILLE			
50 à 99 salariés	52	38	14
100 à 199 salariés	56	20	36
200 à 249 salariés	75	29	46
250 salariés et plus	81	38	43
SECTEUR			
Industrie, BTP	77	46	31
Commerce, hôtellerie, restauration	57	28	29
Transport, services	56	24	32
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	76	37	39
Non	57	30	27

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'impact de la crise économique sur les recrutements en 2009

	Non, la crise n'a pas affecté nos recrutements	Notre entreprise n'avait pas prévu de recruter de toute façon nous avons même dû réduire nos effectifs	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	36	1	-
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	28	2	1
Femme	40	-	-
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	34	-	1
35 ans et plus	36	1	-
35 à 49 ans	37	-	-
50 ans et plus	36	4	-
FONCTION			
Responsable RH	32	-	1
Responsable recrutement	40	-	-
TAILLE			
50 à 99 salariés	46	2	-
100 à 199 salariés	42	-	2
200 à 249 salariés	25	-	-
250 salariés et plus	19	-	-
SECTEUR			
Industrie, BTP	23	-	-
Commerce, hôtellerie, restauration	43	-	-
Transport, services	41	2	1
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	23	-	1
Non	42	1	-

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La réduction des effectifs en 2009

Question : En 2009, votre entreprise a-t-elle dû réduire ses effectifs ?

	Ensemble (%)
• Oui	30
• Non	69
- Ne se prononcent pas	1
TOTAL.....	100

La réduction des effectifs en 2009

	Oui	Non	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	30	69	1
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	39	60	1
Femme	25	74	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	26	72	2
35 ans et plus	33	67	-
35 à 49 ans	32	68	-
50 ans et plus	35	65	-
FONCTION			
Responsable RH	32	66	2
Responsable recrutement	27	73	-
TAILLE			
50 à 99 salariés	29	71	-
100 à 199 salariés	15	82	3
200 à 249 salariés	32	68	-
250 salariés et plus	46	54	-
SECTEUR			
Industrie, BTP	30	70	-
Commerce, hôtellerie, restauration	24	74	2
Transport, services	33	66	1
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	32	66	2
Non	29	71	-

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

L'impact de la crise économique sur les recrutements en 2010

Question : En 2010, pensez-vous que la crise économique risque d'avoir un impact sur les recrutements dans votre entreprise ?

	Rappel 2008 (%)	2009 (%)
TOTAL Oui	53	58
• Oui, les recrutements seront gelés	18	15
• Oui, les recrutements seront moins nombreux que prévu	35	43
Non, la crise ne devrait pas affecter nos recrutements	40	36
<i>Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact de la crise sur les recrutements (non suggéré)</i>	4	5
<i>Notre entreprise n'avait pas prévu de recruter de toute façon / nous avons même dû réduire nos effectifs (non suggéré)</i>	2	1
- Ne se prononcent pas	1	-
TOTAL	100	100

L'impact de la crise économique sur les recrutements en 2010

	TOTAL Oui	Oui, les recrutements seront gelés	Oui, les recrutements seront moins nombreux que prévu	Non, la crise ne devrait pas affecter nos recrutements	Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact de la crise sur les recrutements	Notre entreprise ne prévoit pas de recruter de toute façon
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	58	15	43	36	5	1
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)						
Homme	62	22	40	34	4	-
Femme	56	11	45	37	6	1
AGE DE L'INTERVIEWE						
Moins de 35 ans	57	8	49	39	4	-
35 ans et plus	58	20	38	34	7	1
35 à 49 ans	56	11	45	36	7	1
50 ans et plus	62	37	25	30	5	3
FONCTION						
Responsable RH	59	15	44	34	5	2
Responsable recrutement	55	11	44	39	6	-
TAILLE						
50 à 99 salariés	58	22	36	33	7	2
100 à 199 salariés	40	6	34	56	4	-
200 à 249 salariés	65	7	58	27	6	2
250 salariés et plus	71	16	55	24	5	-
SECTEUR						
Industrie, BTP	71	22	49	26	2	1
Commerce, hôtellerie, restauration	51	5	46	36	10	3
Transport, services	51	14	37	43	6	-
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE						
Oui	67	18	49	25	6	2
Non	53	13	40	42	5	-

(*) Effectifs inférieurs à 40 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

- 3 -

Les recruteurs et la prise en compte de la diversité

La signification attribuée au recrutement favorisant la diversité

Question : Recruter de jeunes diplômés en cherchant à favoriser la diversité au sein des effectifs de l'entreprise, diriez-vous que pour votre entreprise aujourd'hui, cela représente plutôt... ?

	2009 (%)
• Un atout, parce que c'est une richesse humaine supplémentaire	86
• Une nécessité, parce que les clients et partenaires de l'entreprise sont aujourd'hui très attentifs à ce genre de pratiques	12
- Ne se prononcent pas	2
TOTAL	100

La signification attribuée au recrutement favorisant la diversité

	Un atout, parce que c'est une richesse humaine supplémentaire (%)	Une nécessité, parce que les clients et partenaires de l'entreprise sont aujourd'hui très attentifs à ce genre de pratiques (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	86	12	2
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	82	14	4
Femme	88	11	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	93	6	1
35 ans et plus	81	16	3
35 à 49 ans	85	13	2
50 ans et plus	73	23	4
FONCTION			
Responsable RH	89	9	2
Responsable recrutement	83	16	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	86	12	2
100 à 199 salariés	82	14	4
200 à 249 salariés	79	17	4
250 salariés et plus	91	9	-
SECTEUR			
Industrie, BTP	83	12	5
Commerce, hôtellerie, restauration	94	3	3
Transport, services	83	17	-
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	91	9	-
Non	83	14	3

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités

Question : En ce qui concerne le recrutement des jeunes diplômés, votre entreprise a-t-elle mis en place une politique permettant de favoriser l'embauche de personnes... ?

	TOTAL Oui (%)	Oui, il existe une politique en faveur de cette population au sein de l'entreprise (%)	Non, mais notre entreprise l'envisage (%)	Non, et notre entreprise ne l'envisage pas (%)	Ce type de politique est inutile, notre entreprise embauchant déjà de nombreux jeunes diplômés issus de cette catégorie de population (non suggéré) (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Handicapées	88	68	20	8	4	-	100
• âgées de plus de 50 ans	70	36	34	20	9	1	100
• Issues de minorités visibles	40	26	14	33	25	2	100
• Issues de classes sociales défavorisées	40	31	9	39	20	1	100
TOTAL.....	100	100	100	100			

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités

Handicapées

	TOTAL Oui (%)	Oui, il existe une politique en faveur de cette population au sein de l'entreprise (%)	Non, mais notre entreprise l'envisage (%)
ENSEMBLE	88	68	20
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	83	70	13
Femme	91	67	24
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	88	63	25
35 ans et plus	88	72	16
35 à 49 ans	87	70	17
50 ans et plus	89	75	14
FONCTION			
Responsable RH	85	67	18
Responsable recrutement	91	68	23
TAILLE			
50 à 99 salariés	82	64	18
100 à 199 salariés	92	70	22
200 à 249 salariés	88	71	17
250 salariés et plus	92	71	21
SECTEUR			
Industrie, BTP	90	58	32
Commerce, hôtellerie, restauration	88	75	13
Transport, services	86	72	14
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	95	66	29
Non	84	69	15

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités

Handicapés

	Non, et notre entreprise ne l'envisage pas (%)	Ce type de politique est inutile, notre entreprise embauchant déjà de nombreux jeunes diplômés issus de cette « minorité » (%)
ENSEMBLE	8	4
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)		
Homme	9	8
Femme	7	2
AGE DE L'INTERVIEWE		
Moins de 35 ans	6	6
35 ans et plus	9	3
35 à 49 ans	12	1
50 ans et plus	4	7
FONCTION		
Responsable RH	10	5
Responsable recrutement	6	3
TAILLE		
50 à 99 salariés	11	7
100 à 199 salariés	3	5
200 à 249 salariés	12	-
250 salariés et plus	6	2
SECTEUR		
Industrie, BTP	6	4
Commerce, hôtellerie, restauration	8	4
Transport, services	9	5
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE		
Oui	4	1
Non	10	6

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités âgées de plus de 50 ans

	TOTAL Oui (%)	Oui, il existe une politique en faveur de cette population au sein de l'entreprise (%)	Non, mais notre entreprise l'envisage (%)
ENSEMBLE	70	36	34
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	60	31	29
Femme	77	40	37
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	77	42	35
35 ans et plus	67	33	34
35 à 49 ans	66	31	35
50 ans et plus	66	37	29
FONCTION			
Responsable RH	71	32	39
Responsable recrutement	73	43	30
TAILLE			
50 à 99 salariés	66	23	43
100 à 199 salariés	71	41	30
200 à 249 salariés	76	40	36
250 salariés et plus	74	50	24
SECTEUR			
Industrie, BTP	80	36	44
Commerce, hôtellerie, restauration	66	35	31
Transport, services	66	38	28
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	77	41	36
Non	67	34	33

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités âgées de plus de 50 ans

	Non, et notre entreprise ne l'envisage pas	Ce type de politique est inutile, notre entreprise embauchant déjà de nombreux jeunes diplômés issus de cette catégorie de population	Nsp
	(%)	(%)	(%)
ENSEMBLE	20	9	1
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	23	17	-
Femme	18	4	1
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	18	4	1
35 ans et plus	21	12	-
35 à 49 ans	21	12	1
50 ans et plus	21	13	-
FONCTION			
Responsable RH	19	10	-
Responsable recrutement	20	6	1
TAILLE			
50 à 99 salariés	21	12	1
100 à 199 salariés	17	12	-
200 à 249 salariés	20	2	2
250 salariés et plus	22	4	-
SECTEUR			
Industrie, BTP	12	8	-
Commerce, hôtellerie, restauration	22	9	3
Transport, services	25	9	-
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	16	6	1
Non	22	11	-

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités

Issues de minorités visibles

	TOTAL Oui (%)	Oui, il existe une politique en faveur de cette population au sein de l'entreprise (%)	Non, mais notre entreprise l'envisage (%)
ENSEMBLE	40	26	14
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	36	24	12
Femme	42	27	15
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	41	33	8
35 ans et plus	39	22	17
35 à 49 ans	33	18	15
50 ans et plus	50	30	20
FONCTION			
Responsable RH	37	23	14
Responsable recrutement	43	30	13
TAILLE			
50 à 99 salariés	38	20	18
100 à 199 salariés	36	29	7
200 à 249 salariés	45	32	13
250 salariés et plus	44	29	15
SECTEUR			
Industrie, BTP	33	17	16
Commerce, hôtellerie, restauration	38	26	12
Transport, services	46	34	12
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	43	24	19
Non	38	28	10

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités

Issues de minorités visibles

	Non, et notre entreprise ne l'envisage pas (%)	Ce type de politique est inutile, notre entreprise embauchant déjà de nombreux jeunes diplômés issus de cette « minorité » (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	33	25	2
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	25	39	-
Femme	37	17	4
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	34	21	4
35 ans et plus	31	29	1
35 à 49 ans	40	26	1
50 ans et plus	14	36	-
FONCTION			
Responsable RH	34	27	2
Responsable recrutement	32	22	3
TAILLE			
50 à 99 salariés	30	29	3
100 à 199 salariés	41	21	2
200 à 249 salariés	29	24	2
250 salariés et plus	29	25	2
SECTEUR			
Industrie, BTP	49	18	-
Commerce, hôtellerie, restauration	28	28	6
Transport, services	22	29	3
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	33	21	3
Non	33	27	2

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités

Issues de classes sociales défavorisées

	TOTAL Oui (%)	Oui, il existe une politique en faveur de cette population au sein de l'entreprise (%)	Non, mais notre entreprise l'envisage (%)
ENSEMBLE	40	31	9
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	41	36	5
Femme	39	28	11
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	44	34	10
35 ans et plus	37	29	8
35 à 49 ans	30	22	8
50 ans et plus	52	43	9
FONCTION			
Responsable RH	38	30	8
Responsable recrutement	41	31	10
TAILLE			
50 à 99 salariés	40	33	7
100 à 199 salariés	33	29	4
200 à 249 salariés	45	29	16
250 salariés et plus	44	30	14
SECTEUR			
Industrie, BTP	39	24	15
Commerce, hôtellerie, restauration	37	25	12
Transport, services	42	39	3
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	43	28	15
Non	38	32	6

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La mise en place d'une politique en faveur de différentes minorités

Issues de classes sociales défavorisées

	Non, et notre entreprise ne l'envisage pas (%)	Ce type de politique est inutile, notre entreprise embauchant déjà de nombreux jeunes diplômés issus de cette « minorité » (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	39	20	1
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	32	26	1
Femme	43	16	2
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	36	19	1
35 ans et plus	40	21	2
35 à 49 ans	49	19	2
50 ans et plus	23	25	-
FONCTION			
Responsable RH	42	20	-
Responsable recrutement	35	21	3
TAILLE			
50 à 99 salariés	41	17	2
100 à 199 salariés	42	23	2
200 à 249 salariés	38	13	4
250 salariés et plus	33	23	-
SECTEUR			
Industrie, BTP	50	10	1
Commerce, hôtellerie, restauration	32	27	4
Transport, services	33	24	1
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	38	16	3
Non	39	22	1

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs

La satisfaction concernant la diversité des profils issus des grandes écoles

Question : Dans votre stratégie visant à assurer la diversité des profils au sein de votre entreprise, diriez-vous que le recrutement assuré par les grandes écoles en amont est satisfaisant ?

<i>Base : aux personnes ayant déclaré avoir mis en place une politique spécifique pour au moins une des catégories de personnes suivantes, les handicapés, les minorités visibles, les classes sociales défavorisées, les plus de 50 ans soit 79% de l'échantillon</i>	2009 (%)
• Oui, le vivier des jeunes diplômés des grandes écoles représente suffisamment la diversité de la population française pour nous permettre d'effectuer les recrutements que nous souhaitons.....	48
• Non, les profils des jeunes diplômés des grandes écoles ne sont pas assez diversifiés pour nous permettre d'effectuer les recrutements que nous souhaitons	43
- Ne se prononcent pas	9
TOTAL.....	100

La satisfaction concernant la diversité des profils issus des grandes écoles

	Oui, le vivier des jeunes diplômés des grandes écoles représente suffisamment la diversité de la population française pour nous permettre d'effectuer les recrutements que nous souhaitons (%)	Non, les profils des jeunes diplômés des grandes écoles ne sont pas assez diversifiés pour nous permettre d'effectuer les recrutements que nous souhaitons (%)	Nsp (%)
ENSEMBLE	48	43	9
SEXE DE L'INTERVIEWE(E)			
Homme	47	44	9
Femme	49	43	8
AGE DE L'INTERVIEWE			
Moins de 35 ans	43	53	4
35 ans et plus	51	37	12
35 à 49 ans	52	36	12
50 ans et plus	50	40	10
FONCTION			
Responsable RH	44	47	9
Responsable recrutement	54	37	9
TAILLE			
50 à 99 salariés	54	40	6
100 à 199 salariés	43	51	6
200 à 249 salariés	54	37	9
250 salariés et plus	43	43	14
SECTEUR			
Industrie, BTP	49	40	11
Commerce, hôtellerie, restauration	67	30	3
Transport, services	37	53	10
EXPERIENCE D'UN RECRUTEMENT DE JEUNES DIPLOMES D'ECOLE DE COMMERCE			
Oui	53	45	2
Non	46	42	12

(*) Effectifs inférieurs à 30 individus : ces résultats sont à interpréter avec prudence en raison de la faiblesse des effectifs