



Rechercher son alternance dans le supérieur (bac +3 et plus) Des réflexes à avoir pour trouver une entreprise dans les temps

- **Le parcours de recherche d'une alternance est vécu comme difficile par la plupart des étudiants du supérieur**
 - Lorsqu'ils entament leur recherche d'emploi en alternance, les étudiants et les étudiantes du supérieur aspirent avant tout à se voir confier des missions intéressantes (66 %) dans un secteur d'activité qui leur plaît (47 %).
 - La majorité d'entre eux déclarent qu'il leur a été difficile de trouver une entreprise d'accueil (67 %) et que l'accumulation de réponses négatives ainsi que l'approche de la rentrée scolaire ont été des facteurs anxiogènes.
- **Pour gagner en efficacité dans leur recherche d'une entreprise, les candidats à l'alternance gagneraient à anticiper leur recherche et à ouvrir leurs critères dès le départ**
 - Nombreux sont ceux qui déclarent que, si c'était à refaire, ils s'y prendraient encore plus tôt ou seraient plus assidus dès le début, afin de réduire le stress associé à la recherche.
 - Un tiers des alternantes et des alternants se sont déclarés ouverts sur les missions et le type d'entreprise dès le début de leur recherche et un tiers ont assoupli leurs critères par la suite.
- **Les candidats doivent bien souvent démultiplier les candidatures et les canaux de recherche pour parvenir à trouver leur alternance**
 - Les alternants ont vécu une recherche d'emploi intense : 47 % ont candidaté au moins 20 fois et 77 % ont eu des entretiens avec plusieurs entreprises.
 - Tous les canaux de recherche peuvent s'avérer payants, en particulier les réseaux personnels ou professionnels (31 % des alternants ont trouvé leur alternance par ce biais), les offres d'emploi en dehors des établissements d'enseignement (29 %), les candidatures spontanées (24 %) et les opportunités transmises par les établissements d'enseignement (24 %).
- **Démontrer sa motivation pour le poste est l'enjeu essentiel pour se démarquer de la concurrence à ce moment du parcours professionnel**
 - Pour sélectionner les profils d'alternants, les entreprises jaugent leur motivation et leurs compétences comportementales plutôt que leurs compétences techniques et opérationnelles.
 - Afin d'évaluer ces qualités dès l'étape de la présélection des candidates et candidats, la majorité des recruteurs demandent une lettre de motivation et la lisent (77 %).

Sommaire

04

Anticiper sa recherche et être ouvert sur ses critères facilite l'accès à l'alternance

06

Tous les canaux de recherche peuvent être payants pour rencontrer sa future entreprise d'accueil

08

Démontrer sa motivation pour le poste est l'enjeu essentiel pour se démarquer de la concurrence

Méthodologie

Les analyses présentées dans cette publication reposent sur :

Une enquête qualitative menée en avril 2024 :

- 20 entretiens individuels et 2 réunions de groupe avec **des alternants préparant un bac +3 et plus**. Un panachage des profils a été effectué selon le genre, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle des parents, la zone géographique, le type de diplôme et d'établissement, la taille de l'entreprise d'accueil ainsi que son secteur d'activité, la difficulté à trouver une alternance et la manière dont a été vécue l'alternance ;
- 15 entretiens individuels avec **des acteurs de l'entreprise en charge de l'alternance** (dirigeants, responsables en ressources humaines, chargés de recrutement, tuteurs ou managers). Un panachage des profils a été effectué selon le genre, l'âge, la fonction occupée, le secteur d'activité et la taille d'entreprise ;
- 8 entretiens avec des référents alternance au sein d'**établissements d'enseignement supérieur** (écoles et universités).

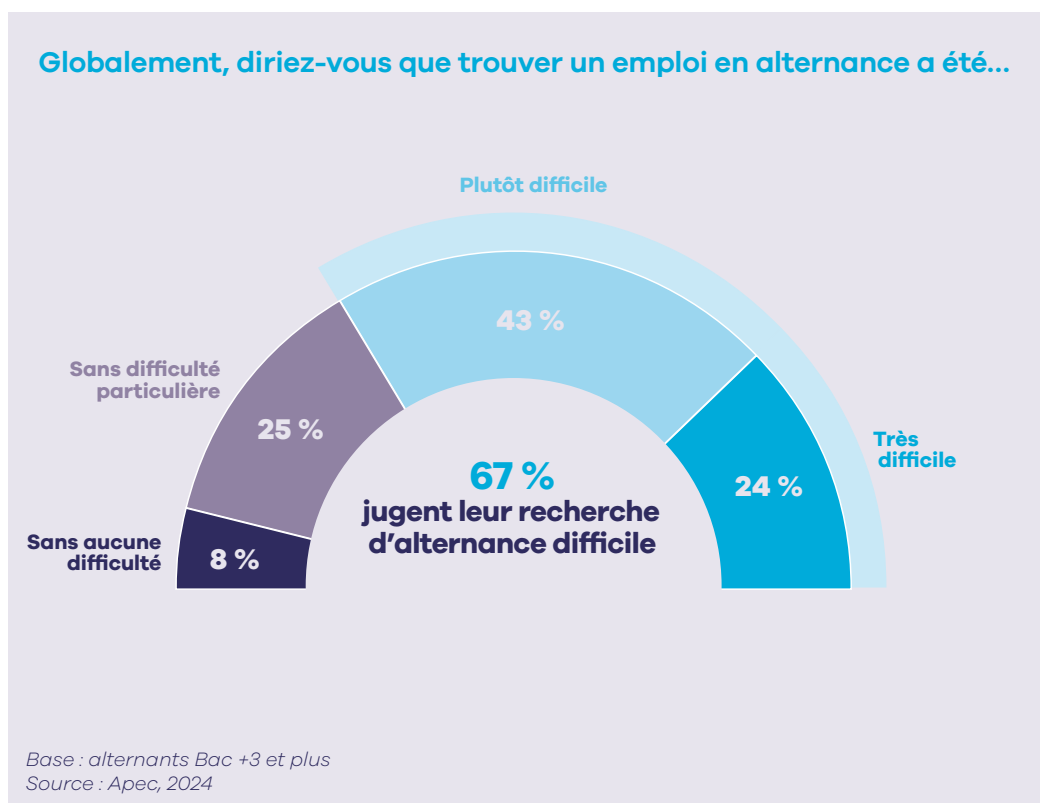
Une enquête quantitative en ligne menée entre avril et juin 2024 auprès de **832 alternants préparant un bac +3 et plus**. L'échantillon est représentatif de la population mère par sexe, âge, niveau du diplôme préparé, taille et secteur d'activité de l'entreprise d'accueil, type de contrat (apprentissage ou professionnalisation) et région du lieu de formation.

Une enquête quantitative par téléphone menée en juin 2024 auprès d'un échantillon de **1 000 entreprises employant au moins un cadre**, raisonné puis pondéré pour être représentatif des entreprises du secteur privé employant au moins un cadre en matière de secteur d'activité, de taille salariale et de région d'implantation du siège.

La recherche d'alternance constitue un moment difficile et exigeant pour les étudiants et étudiantes du supérieur (bac +3 et plus). Avec un peu de recul, deux tiers des alternants en poste jugent qu'il leur a été difficile de trouver leur entreprise d'accueil (67%). Pour ces jeunes encore peu familiarisés avec le monde de l'entreprise, décrocher un contrat implique en effet de surmonter de nombreux défis. Lorsqu'ils s'engagent dans leur recherche, ils se confrontent à la loi de l'offre et de la demande et à la réalité des opportunités d'emploi. Les étudiants interrogés sont nombreux à avoir le sentiment que le marché de l'emploi en alternance est restreint et hautement concurrentiel. Après l'envoi des candidatures, l'attente et l'accumulation de réponses négatives, en particulier à l'approche de la rentrée scolaire, sont très anxiogènes et peuvent les démotiver. Les entretiens d'embauche représentent également une épreuve pour les étudiants et étudiantes qui s'interrogent sur la manière de faire valoir leur profil alors que leur expérience professionnelle est encore limitée.

Si la phase de recherche d'une entreprise constitue l'une des difficultés majeures de l'alternance, cette étude permet d'identifier trois leviers clés qui peuvent être activés pour la faciliter :

- entamer les démarches au plus tôt et être ouvert sur ses critères de recherche ;
- multiplier les démarches et les canaux de recherche ;
- se démarquer de la concurrence en démontrant sa motivation.



Anticiper sa recherche et être ouvert sur ses critères facilite l'accès à l'alternance

En adaptant leur stratégie de recherche au calendrier de recrutement des entreprises, les étudiants accèdent à un plus large choix d'opportunités

Les étudiants entament leur recherche d'entreprise en moyenne six mois avant le début de leur formation. Avec du recul, beaucoup reconnaissent qu'il aurait été préférable de commencer plus tôt ou de s'investir davantage dès le début, afin de réduire le stress lié à la recherche d'alternance.

En anticipant leur recherche, les étudiants bénéficient en effet d'un plus large choix d'opportunités, à condition d'adopter une stratégie adaptée au calendrier de recrutement des alternants des entreprises. Si, fin avril, la majorité des alternants ont déjà eu la confirmation de leur admission en formation et ont entamé des recherches, les entreprises lancent leur campagne de recrutement le plus souvent entre mai et juin. À la mi-juin, plus de la moitié d'entre elles ont déjà retenu une ou un alternant. Les grandes structures, dont les processus de recrutement d'alternants sont

souvent plus organisés, anticipent davantage : à la mi-juin, 77 % en ont sélectionné un. Dans ce contexte, les étudiants gagnent à démarrer leur recherche en candidatant de manière spontanée et en sollicitant leur réseau, avant que les entreprises ne lancent leurs recrutements, puis en apportant une attention particulière aux offres d'emploi en mai et en juin.

Certains jeunes peuvent toutefois être acceptés tardivement au sein de leur formation ou subir des désistements d'entreprises. Pour eux, des opportunités restent disponibles même à un stade avancé. En effet, 17 % des employeurs démarrent leur processus de recrutement d'alternant à partir de septembre. Néanmoins, plus la recherche d'alternance est tardive, plus les candidats et les candidates doivent consentir à des compromis par rapport à leurs critères de recherche initiaux.

Les étudiants assouplissent leurs critères de recherche pour s'assurer de signer un contrat à temps

Lorsqu'ils entament leur recherche d'emploi en alternance, les étudiants du supérieur privilégient le contenu des missions et le domaine d'activité de l'entreprise. Ils sont encore plus sensibles à ces critères lorsque la perspective de l'entrée dans la vie active est proche, ainsi qu'à la notoriété et à la taille de l'entreprise, les grandes structures renommées étant perçues comme des atouts pour leur CV. En parallèle, la localisation des entreprises est un critère important de leur recherche. Cette attente va au-delà du confort et reflète l'enjeu d'accessibilité du lieu de travail en matière de transport et de coûts.

“ Pour moi, c'était important que cela soit en région parisienne et desservi par les transports en commun. Ça peut paraître anodin, mais certaines alternances ne le sont pas, notamment dans les usines de production industrielle. Ça, quand on est alternant, ça veut déjà dire qu'il faut avoir une voiture pour y aller !

Alternante bac +5, TPE des services

Les étudiants sont toutefois flexibles par rapport à leurs attentes initiales. En effet, deux tiers des alternants interrogés déclarent s'être montrés ouverts sur leurs critères de recherche, soit dès le départ, soit parce qu'ils les ont élargis au cours de leur recherche.

Ainsi, 27 % ont fait des concessions sur le temps de trajet et 23 % sur le contenu des missions, ces critères étant les premiers ajustés, surtout en cas de recherche difficile. D'autres expliquent s'être tournés vers des PME ou des TPE, bien qu'ils aient préféré au départ rejoindre de grandes structures. En définitive, une grande partie des étudiants affirment avoir fait des concessions, l'essentiel étant à leurs yeux de trouver une entreprise d'accueil dans les temps.

S'écarter de ses critères de recherche initiaux n'empêche pas d'apprécier son alternance. De fait, 84 % des alternants ayant fait des concessions se disent satisfaits de leur expérience en entreprise.

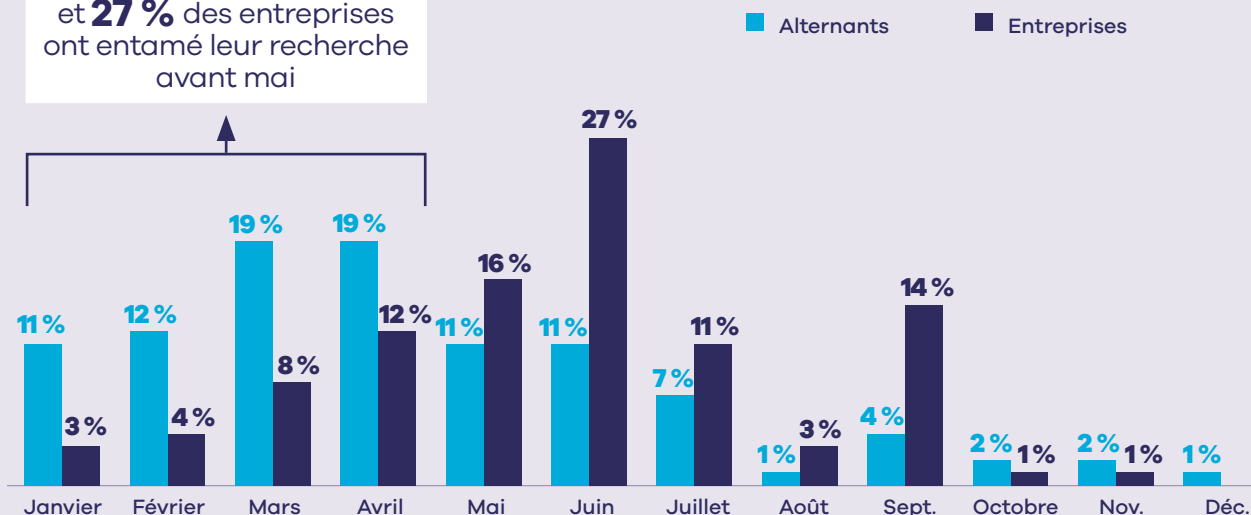
“ Je voulais simplement un contrat. Vraiment, je ne ciblais pas de secteur. Ma première alternance, j'étais vraiment... Je ciblais un contrat, il me fallait un contrat. Peu importe où j'allais. Après, j'avais une préférence sur des missions polyvalentes, mais c'était un peu plus compliqué à trouver... Je me suis dit que c'est une alternance, peu importe, tant qu'ils m'apprennent, je n'ai pas du tout regardé les caractéristiques des entreprises.

Alternante bac +5, ETI/GE des services

La majorité des étudiants ont lancé leur recherche d'alternance avant le mois de mai

Quand avez-vous commencé votre recherche d'alternance / votre campagne de recrutement d'alternants ?

61% des alternants et **27%** des entreprises ont entamé leur recherche avant mai



Base : alternants bac +3 et plus / entreprises employant des cadres et ayant l'intention de recruter un alternant bac +3 ou plus pour 2024-2025
Source : Apec, 2024

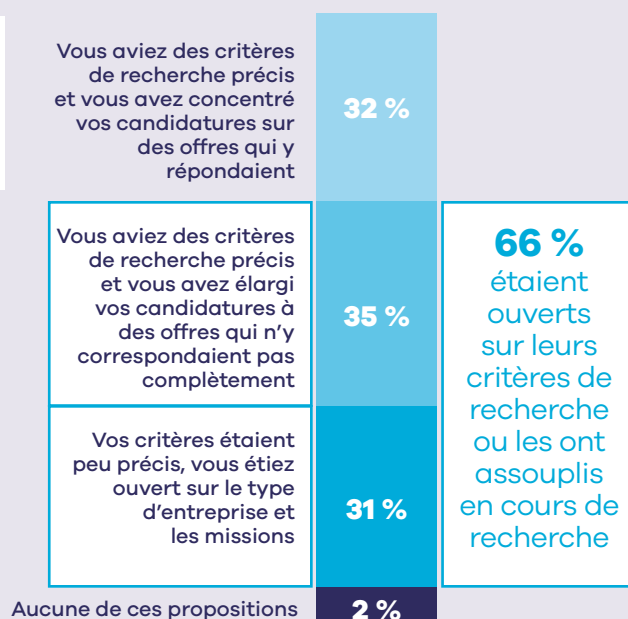
Deux tiers des alternants se sont montrés ouverts sur leurs critères de recherche

Critères les plus importants pour les étudiants au démarrage de leur recherche d'emploi en alternance

3 réponses maximum



Laquelle de ces propositions correspond le mieux à votre recherche d'emploi en alternance ?



Base : alternants bac +3 et plus
Source : Apec, 2024

Tous les canaux de recherche peuvent être payants pour rencontrer sa future entreprise d'accueil

Les étudiants mobilisent différents canaux pour identifier les opportunités d'emploi en alternance et n'hésitent pas à se faire aider

Pour repérer les opportunités d'emploi en alternance, les étudiants et les étudiantes mobilisent plusieurs canaux de recherche. Parmi ces derniers, certains sont utilisés de manière quasi-systématique, comme la consultation des offres d'emploi sur des jobboards ou sur des sites d'entreprises et les candidatures spontanées. Il n'y a pas de méthode unique pour rencontrer son futur employeur et tous les canaux de recherche peuvent s'avérer payants. Quatre voies principales permettent de décrocher un contrat :

- le réseau personnel ou professionnel (31 %) ;
- les offres d'emploi en dehors de celles transmises par les établissements d'enseignement (29 %) ;
- les candidatures spontanées (24 %) ;
- les établissements d'enseignement (offres, mise en relation avec les entreprises) (24 %).

Pour les étudiants, envoyer des candidatures spontanées permet de faire face à un marché où les offres sont parfois peu nombreuses ou rapidement pourvues, et de se positionner sur des postes pour lesquels les offres d'emploi n'ont pas encore été publiées. Cette stratégie est pertinente : parmi les entreprises ayant embauché des alternants au cours des trois dernières années, 80 % ont examiné des candidatures spontanées.

La plupart des étudiants envoient de nombreuses candidatures et rencontrent plusieurs entreprises

Dans un contexte de marché de l'emploi en alternance concurrentiel, la plupart des futurs alternants sont amenés à multiplier les candidatures pour obtenir un contrat. Si 8 % n'ont eu besoin de n'en envoyer qu'une seule, souvent grâce à une mise en relation par l'école ou à la suite d'un stage, près de la moitié (47 %) déclarent avoir candidaté au moins 20 fois avant de décrocher leur place en entreprise. Pour ces derniers, la préparation des candidatures s'avère chronophage, surtout lorsqu'elles sont adaptées à l'offre d'emploi et à l'entreprise. Du côté des

Si le réseau personnel ou professionnel constitue un moyen efficace de trouver des opportunités de poste, il permet également d'avoir un soutien tout au long du parcours de recherche d'une alternance. Une grande partie des étudiants ont sollicité de l'aide ou des conseils, notamment auprès de leur réseau personnel. De précieux soutiens qui ont parfois facilité leurs démarches (rédaction des candidatures, préparation aux entretiens, etc.), voire débloqué des situations d'impasse. Le réseau apporte également un soutien moral pour se confronter à la recherche d'alternance, qui peut être très intense et éprouvante sur le plan psychologique.

“ J'ai perdu l'espoir à un moment donné, donc j'ai arrêté de faire des recherches. Je me suis dit que j'allais me trouver un CDD ou un CDI et faire du travail normal. Et j'ai relancé une deuxième vague parce qu'il y a un ami à moi qui a dit que dans le pôle vidéo de son entreprise une alternance s'était libérée, donc j'ai postulé. J'ai eu une réponse positive (...) ça m'a motivé...”

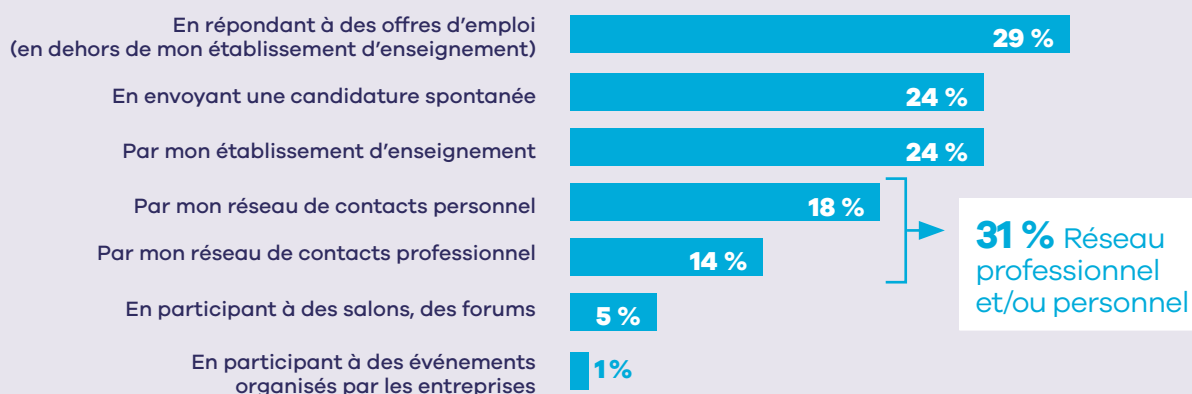
Alternant bac +3, TPE des services

recruteurs et des tuteurs interrogés, les attentes sont claires : un CV et une lettre de motivation sur mesure font la différence lors de la présélection des candidates et des candidats.

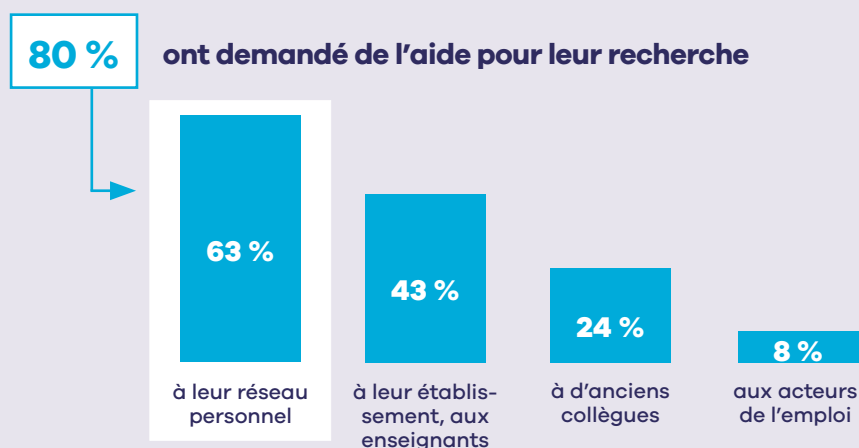
Multiplier les candidatures permet de rencontrer plusieurs entreprises. Au cours de leur recherche, 77 % des alternants ont interagi avec au moins deux organisations différentes, que ce soit lors d'entretiens téléphoniques, en visioconférence ou en présentiel, et 42 % ont échangé avec quatre entreprises ou plus.

Tous les canaux de recherche d'opportunités d'emploi peuvent s'avérer payants

Par quels moyens avez-vous rencontré l'entreprise qui vous a recruté pour votre alternance ? 2 réponses maximum



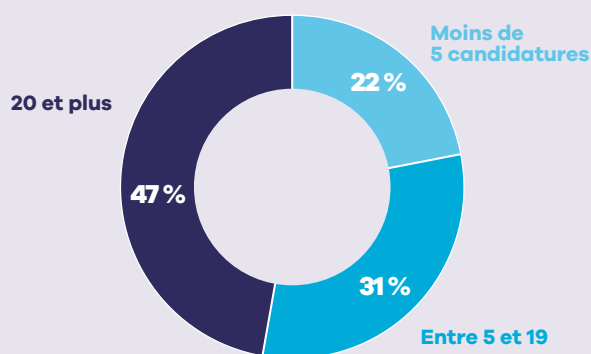
Part des alternants ayant demandé de l'aide ou des conseils pour trouver une entreprise



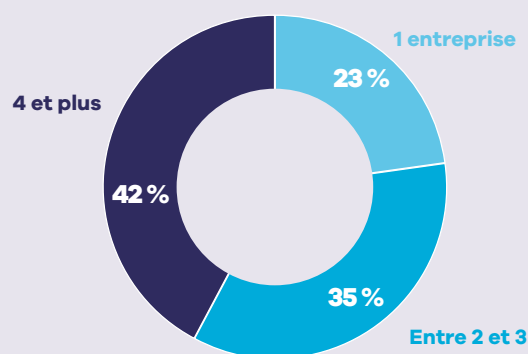
Base : alternants bac +3 et plus
Source : Apec, 2024

Les démarches de recherche d'une alternance peuvent être intenses

Nombre de candidatures envoyées



Nombre d'entreprises rencontrées*



Base : alternants bac +3 et plus
Source : Apec, mai 2024

* Entretien de recrutement par téléphone, en visioconférence ou en présentiel

Démontrer sa motivation pour le poste est l'enjeu essentiel pour se démarquer de la concurrence

Les entreprises s'intéressent avant tout au potentiel des candidats

Lorsqu'elles recherchent des alternants, les entreprises s'intéressent davantage au potentiel des candidats qu'à leurs compétences opérationnelles, contrairement à la manière dont elles procèdent pour les recrutements de jeunes diplômés. Les recruteurs s'assurent en premier lieu de l'adéquation entre les missions proposées et le diplôme des étudiants puis les sélectionnent sur leur motivation, leurs compétences comportementales et leur curiosité. D'ailleurs, ils se disent très ouverts aux profils qui leur semblent faire preuve de maturité, d'engagement et de capacité d'adaptation (les profils au parcours atypique comme les candidats en reconversion professionnelle).

Pour les recruteurs interrogés, l'évaluation de ces qualités repose en grande partie sur l'attitude des candidats lors des entretiens d'embauche (politesse, expression orale, curiosité pour le poste, l'entreprise et son fonctionnement) et sur leur posture face aux contraintes du poste (horaires, tâches à effectuer). En discutant avec les candidats de leurs projets, de leurs activités extrascolaires et des petits boulots qu'ils ont pu effectuer, ils essaient par ailleurs de cerner leur appétence pour le métier, leur ingéniosité et leur capacité à travailler en équipe.

La lettre de motivation est un moyen de mettre en avant ses qualités, à condition de la soigner

Pour les étudiants, qui estiment souvent avoir un profil identique à ceux des autres candidats à diplôme égal, l'enjeu est de parvenir à se démarquer. Cela implique de valoriser leurs expériences, qu'elles soient professionnelles, scolaires ou personnelles (projets scolaires, activités associatives, etc.), afin de montrer leurs compétences et leur personnalité.

Que les étudiants aient ou non des expériences à valoriser, démontrer leur motivation est essentiel pour se différencier de la concurrence. Pour ce faire, ils se préparent assidûment aux entretiens d'embauche, notamment en se renseignant sur l'entreprise, en anticipant les questions des recruteurs et en préparant leur présentation. Au moment de candidater, beaucoup adaptent leur CV à l'offre d'alternance de l'entreprise.

S'agissant des lettres de motivation, certains jeunes disent y accorder peu d'importance, persuadés qu'elles ne sont pas lues par les recruteurs, tandis que d'autres les adaptent au poste et à l'entreprise. Or, pour les recruteurs, la lettre de motivation peut faire la différence lors de la présélection des candidats, à la condition qu'elle soit personnalisée. Elle leur fournit en effet des indices sur le sérieux et les qualités des candidats (rédaction, capacité à structurer un propos), d'autant plus précieux lorsque les candidats ont peu d'expériences à valoriser à ce stade de leur parcours. Ainsi, 77 % des entreprises la demandent aux futurs alternants.

Alors que la lettre de motivation perd du terrain au profit de la présélection téléphonique dans le cas des recrutements de cadres expérimentés¹, elle apparaît comme un élément clé pour les embauches d'alternants. On notera que 15 % des alternants ont utilisé des outils d'intelligence artificielle générative pour rédiger leur CV ou leur lettre de motivation. Au-delà de la qualité rédactionnelle, la capacité à identifier les éléments de leur parcours reste différenciante.

“ Je vais éplucher le site avec les valeurs, le comex, juste pour montrer que j'ai préparé l'entretien. Je suis allée voir le profil de ma manager, j'ai vu qu'elle s'occupait de "diversité et inclusion", donc j'ai pu axer ma présentation sur ça et les valeurs de l'entreprise.

Alternante bac +5, PME dans le commerce

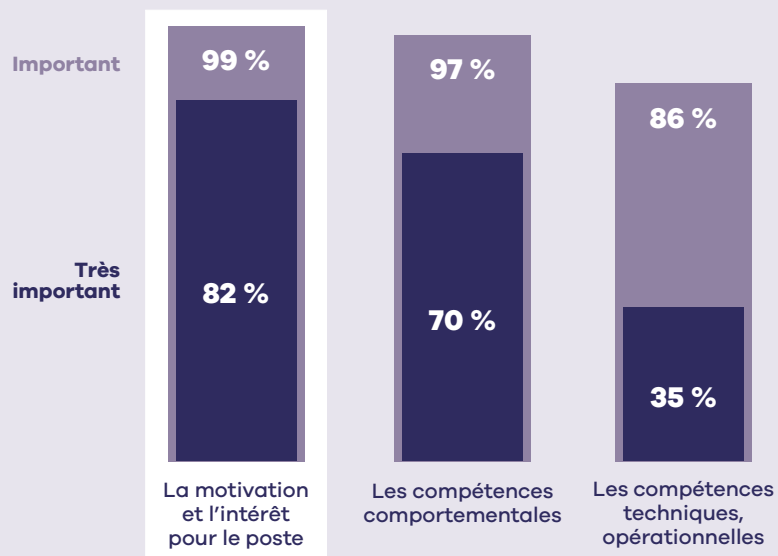
“ Si c'était à refaire, j'oserais plus, dans le sens où il ne faut pas se brider. L'entretien est un moment d'échange, donc on peut toujours apporter sa touche personnelle. Ça nécessite du savoir-être et de l'audace. C'est le fait de montrer qu'on est motivé pour connaître l'entreprise. Il faut que ce soit une discussion dans laquelle on rebondit. Je peux poser des questions sur la répartition des équipes pour montrer mon intérêt.

Alternant bac +5, TPE des services

¹ Apec, Baromètre des pratiques de recrutement des cadres 2024, mai 2024.

Les entreprises sélectionnent les candidats sur leur motivation et leurs soft-skills plutôt que sur leurs compétences techniques

Dans quelle mesure les critères suivants sont-ils importants pour sélectionner les profils d'alternants bac +3 ou plus dans votre entreprise ?



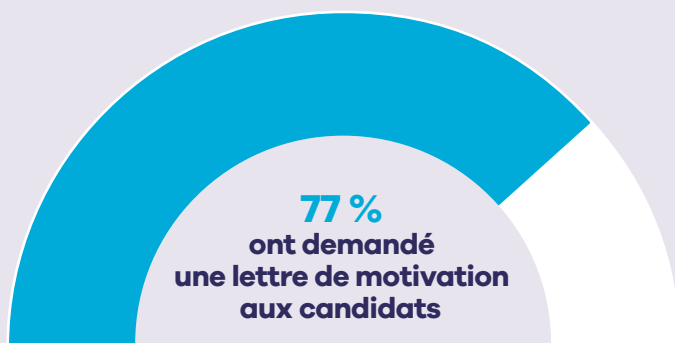
Je vais leur demander ce qu'ils veulent faire plus tard. S'ils se voient dans des grandes boîtes ou s'ils se voient dans des petites, s'ils ont une fibre artisanale, s'ils sont prêts à mettre la main à la pâte. Est-ce qu'ils ont une vision complètement académique de leur métier ou est-ce qu'ils ont une fibre terrain ? Si je vois que la personne est très académique, je vais essayer de voir si elle est capable de sortir du cadre. Est-ce qu'elle a des qualités pragmatiques ? Comment se passent ses travaux pratiques ?

Dirigeant, tuteur, TPE, industrie

Base : entreprises employant des cadres et ayant recruté des alternants bac +3 ou plus au cours des trois dernières années – hors réponses « Ne sait pas »
Source : Apec, 2024

La lettre de motivation est un élément clé du processus de recrutement des alternants

Part des entreprises ayant demandé une lettre de motivation aux candidats



La lettre de motivation, c'est très important pour nous. C'est vraiment la pièce d'identité du candidat, la manière dont il s'exprime, ses motivations, ses souhaits, le poste souhaité, etc. C'est ce qu'on va regarder vraiment en priorité sans connaître le candidat. La lettre de motivation est exigée systématiquement.

RH, tutrice, ETI/GE des services

Base : entreprises ayant des cadres et ayant recruté des alternants bac +3 ou plus au cours des trois dernières années – hors réponses « Ne sait pas »
Source : Apec, 2024



À retenir



Face aux difficultés dans la recherche d'alternance,

3 LEVIERS CLÉS

1

EFFECTUER LES DÉMARCHES AU MOMENT OPPORTUN ET ÊTRE OUVERT SUR SES CRITÈRES DE RECHERCHE



- Démarrer sa recherche **dès l'admission en formation**
- Au début de sa recherche, miser sur les **candidatures spontanées** (avant publication des offres) et parler de sa recherche à son entourage
- Porter une attention particulière **aux offres d'emploi en mai et juin**
- **Ne pas hésiter à postuler** même si les offres ne correspondent pas tout à fait à son profil
- Si besoin, **faire des concessions** sur ses critères de recherche : le domaine d'activité et la taille de l'entreprise, le contenu des missions, le temps de trajet

2

MULTIPLIER LES DÉMARCHES ET LES CANAUX DE RECHERCHE



- **Mobiliser plusieurs canaux de recherche** : le réseau, les offres d'emploi, les candidatures spontanées, les établissements d'enseignement
- **Multiplier les envois de candidatures** sans attendre les réponses des entreprises
- **Utiliser les services et les aides à la recherche** proposées par son établissement d'enseignement
- **Solliciter de l'aide auprès de son réseau** : conseils pour les démarches (CV, lettre de motivation, entretiens), soutien dans les moments difficiles
- **Ne pas se décourager** face aux démarches et aux refus des entreprises

3

DÉMONTRER SA MOTIVATION POUR SE DÉMARQUER



- **Valoriser tous les éléments de son parcours** scolaire, professionnel et personnel qui peuvent illustrer son appétence pour le poste et ses compétences techniques et comportementales
- **Soigner ses candidatures** (orthographe, visuel, clarté) et les adapter au poste et à l'entreprise (termes employés, mise en avant des expériences et compétences qui font sens)
- **Envoyer systématiquement une lettre de motivation** (y compris pour les candidatures spontanées)
- **Se préparer aux entretiens** : se renseigner en amont sur l'entreprise et l'équipe, anticiper les questions des recruteurs, préparer une présentation percutante et des questions à poser
- **S'impliquer dans les échanges** lors des entretiens et oser se mettre en avant

L'observatoire de l'emploi cadre



RECRUTEMENT
PRÉVISIONS
& PROCESSUS



TRAJECTOIRES
PARCOURS
& INÉGALITÉS



COMPÉTENCES
MÉTIERS
& SOCIÉTÉ

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences.

Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- > Analyser les besoins, les difficultés et les processus de recrutement des cadres ;
- > Comprendre les trajectoires des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- > Révéler les évolutions des métiers et des compétences des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION « TRAJECTOIRES : PARCOURS ET INÉGALITÉS »

- > *Portrait des cadres de moins de 30 ans*, octobre 2024
- > *L'alternance dans le supérieur (bac +3 et plus) : un dispositif plébiscité qui contribue à la mixité sociale*, septembre 2024
- > *Le monde du travail vu par les étudiant.es du supérieur*, septembre 2024
- > *Premiers pas en entreprise*, février 2024
- > *Diplômés du supérieur issus des QPV*, novembre 2023

ISSN 2681-2819 (collection « Trajectoires »)

Mars 2025

Cette étude a été réalisée par la direction données et études (DDE) de l'Apec.

Directrice de la DDE : Hélène Garner.

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron.

Équipe projet : Khadr Hamza, Cendrine Mouline, Sylvie Tartesse, Annabelle Wante.

Maquette : Caracter



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212

Service gratuit
+ prix appel

du lundi au vendredi de 9h à 19h aux horaires France hexagonale

© Apec. 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, CPME, 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).

Mars 2025

