

CONJONCTURE ET STRATÉGIES PROFESSIONNELLES DES CADRES

Juillet 2012

BAROMÈTRE SEMESTRIEL

ATTENTION
Document sous embargo.
Publiable le 12 juillet 2012
à 0h01.

OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

Tous les six mois, l'Apec interroge un échantillon représentatif de 1 000 cadres du secteur privé en emploi sur leur perception de la situation économique et sur leurs stratégies professionnelles.

Cette huitième enquête réalisée en mai-juin 2012 reprend une grande partie des questions déjà posées précédemment et permet de suivre l'évolution de l'opinion des cadres sur la conjoncture économique et la situation de leur entreprise, leurs satisfactions professionnelles et leurs perspectives d'évolution. Lors de cette

enquête, les cadres ont par ailleurs été interrogés sur leurs attentes concernant les sujets annoncés pour la Conférence sociale de juillet entre le nouveau gouvernement et les partenaires sociaux, ainsi que, plus globalement, sur ce qu'ils jugent prioritaire en matière de politique d'emploi.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Les cadres ne perçoivent pas d'amélioration de la situation de l'économie et de l'emploi et ils sont plus nombreux à juger que leur entreprise est en difficulté. La part des cadres optimistes reste cependant majoritaire (61 %) même si son niveau fléchit, alors que plus d'un cadre sur deux estime que le marché de l'emploi des cadres n'est pas plus favorable que celui des autres salariés. Le niveau de satisfaction professionnelle reste cependant stable, ainsi que la hiérarchie des motifs de satisfaction, avec des opinions nuancées sur les perspectives d'évolution. Seules les perspectives de carrière voient encore un recul des avis positifs.

De fait, faisant preuve d'une certaine lucidité, moins de cadres envisagent de quitter leur entreprise, y compris parmi les plus jeunes, pour se centrer davantage sur leur entreprise et des stratégies privilégiant les relations internes. Ils expriment moins de souhaits de formation, mais sont plus nombreux à vouloir effectuer un bilan de compétences. Aussi, dans un contexte où il leur est difficile de se projeter, ils sont moins nombreux à exprimer des attentes en

conseils pour gérer leur carrière.

Les réponses aux deux questions d'actualité sur les priorités gouvernementales en matière d'emploi reflètent ce climat d'inquiétude latente. Interrogés d'abord sur les thèmes de la Conférence sociale qui étaient annoncés début mai, les cadres privilégient très nettement l'emploi des jeunes et des seniors, puis le pouvoir d'achat.

Interrogés ensuite sur des aspects plus spécifiques de ces thématiques, c'est l'accès des jeunes à des emplois stables qui vient en priorité, devant le maintien dans l'emploi des seniors, la création d'emplois durables constituant l'arrière-plan commun de ces deux préoccupations. Quant aux politiques de rémunération, le plafonnement des rémunérations les plus élevées l'emporte sur la réduction des inégalités salariales et sur l'amélioration des salaires les plus faibles. L'analyse des résultats indique cependant certains écarts importants d'opinions sur les priorités selon les âges et le sexe.

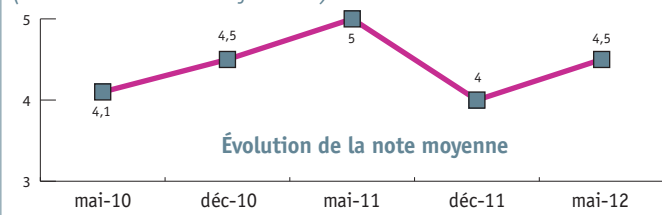
Conjoncture économique : à un an d'intervalle, les cadres ne perçoivent pas d'amélioration de la situation de l'économie et de l'emploi

UNE SITUATION MACROÉCONOMIQUE TOUJOURS JUGÉE DÉGRADÉE

La note moyenne attribuée par les cadres à la situation économique globale s'élève à 4,5 sur 10, soit une légère hausse par rapport à décembre 2011 mais un recul de 0,5 point par rapport à la même période de 2011. Les trois quarts des cadres interrogés en mai 2012 donnent une note inférieure à 6. Seuls 12 % d'entre eux jugent la situation très favorable en attribuant une note supérieure à 7, alors que 28 % jugent la situation très préoccupante (note inférieure à 4). Les cadres les plus âgés jugent davantage la situation préoccupante. Plus du tiers des cadres âgés de 50 ans et plus donnent une note inférieure à 4, contre seulement 19 % des moins de 30 ans. Les cadres des Ressources humaines sont davantage inquiets : 36 % donnent une note inférieure à 4.

Notation de la situation économique actuelle par les cadres en activité (en %)

Échelle de 1 (= situation extrêmement préoccupante) à 10 (= situation extrêmement favorable)



Source: Apec, 2012



PROGRESSION DE LA PART DES CADRES PERCEVANT DES DIFFICULTÉS DANS LEUR ENTREPRISE

La situation globale de l'économie française est jugée difficile par une large proportion des cadres et une part accrue d'entre eux pensent que leur entreprise est elle-même en difficulté. En effet, 28 % des cadres jugent que leur entreprise est actuellement en difficulté sur le plan économique, soit une progression de 7 points en un an. Cette proportion reste très loin du record atteint en décembre 2009 (43 %) mais la tendance à la dégradation des opinions est nette. Ainsi, la proportion de cadres jugeant que leur entreprise est en développement chute, elle, de 13 points en un an. Il y a un an, l'écart entre les cadres estimant que leur entreprise était en développement et ceux estimant qu'elle était en difficulté atteignait 23 points. Il n'est plus aujourd'hui que de 2 points.

Les cadres des secteurs Santé-social-culture sont les plus nombreux à déclarer que leur structure est en difficulté (41 % d'entre eux). Les cadres de l'industrie et ceux du commerce sont également plus nombreux que la moyenne (un tiers d'entre eux, soit 5 points de plus que la moyenne). Seuls les cadres du secteur Ingénierie-R & D déclarent une situation nettement plus favorable que l'ensemble des cadres. Dans ce secteur, 4 cadres sur 10 indiquent que leur

entreprise est en développement, soit deux fois plus que ceux qui déclarent que leur entreprise est en difficulté.

Actuellement, votre entreprise :

	mai-11	déc-11	mai-12
Est en difficulté sur le plan économique	21%	24%	28%
Est en développement économique	44%	33%	31%
Ni l'un ni l'autre	34%	42%	39%
Je ne sais pas	1%	1%	2%
Total	100%	100%	100%

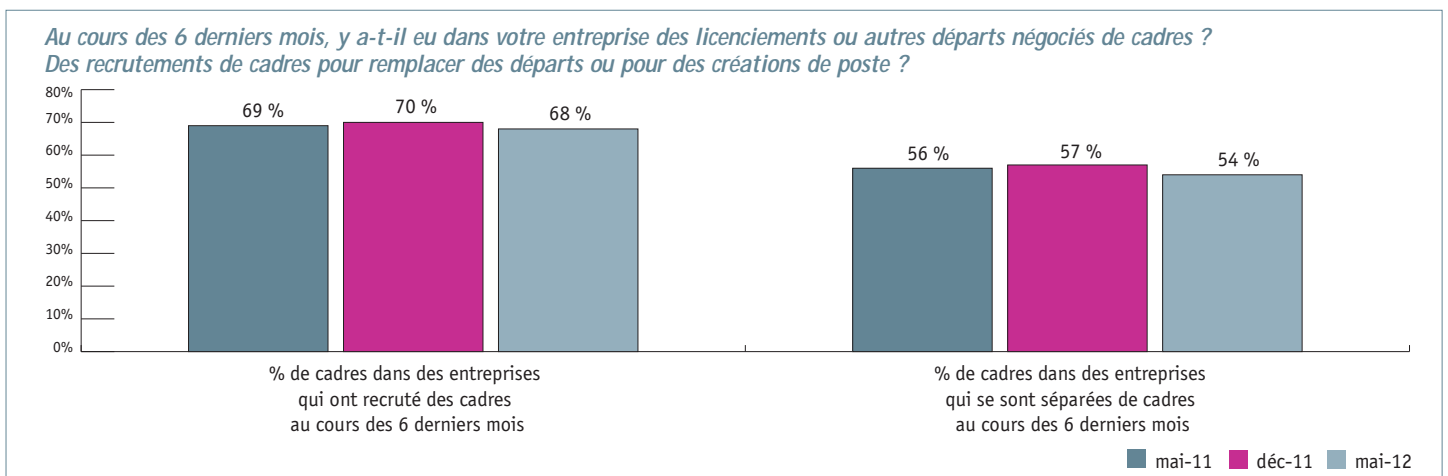
Source: Apec, 2012

BAISSE DES RECRUTEMENTS ET DES DÉPARTS

La question posée aux cadres quant aux mouvements dans leur entreprise ne vise pas une quantification des entrées et des sorties de cadres dans les entreprises : les résultats indiquent seulement des tendances, telles qu'observées par les cadres eux-mêmes.

68 % de cadres indiquent que leur entreprise a recruté des cadres au cours des six derniers mois, soit 2 points de moins qu'il y a six mois et 1 point de moins qu'il y a un an. On observe parallèlement une légère diminution de la part des

cadres indiquant que leur entreprise s'est séparée de cadres au cours des derniers mois (licenciements ou départs négociés). Ainsi, il semblerait que les mouvements dans les entreprises aient connu un léger fléchissement au cours des derniers mois. En effet, 39 % des cadres indiquent travailler dans une structure où il y a eu à la fois des départs et des recrutements de cadres au cours de six derniers mois. Ils étaient 41 % il y a un an et 44 % en décembre dernier.



Source: Apec, 2012

Des cadres davantage pessimistes

BAISSE DE L'OPTIMISME DES CADRES EN UN AN

Le net fléchissement de l'optimisme des cadres constaté en décembre 2011 se confirme six mois plus tard. 61 % des cadres se déclarent optimistes pour leur avenir professionnel dans les douze prochains mois, soit un point de moins qu'en décembre dernier et une chute de sept points en un an. Il faut remonter à mai 2010 pour enregistrer un niveau d'optimisme plus faible (59 %).

L'âge constitue, comme lors de chaque vague de cette enquête, l'élément le plus discriminant quant à l'optimisme des cadres. 77 % des moins de 30 ans se déclarent optimistes pour leurs perspectives professionnelles dans les douze prochains mois, contre moins de la moitié des cadres âgés de plus de 50 ans.

On peut noter par ailleurs le faible niveau d'optimisme des cadres de la fonction Ressources Humaines. Seuls 51 % des cadres RH se déclarent optimistes pour leur avenir professionnel, soit dix points de moins que la moyenne des cadres et le plus faible niveau parmi les dix grandes fonctions cadres.

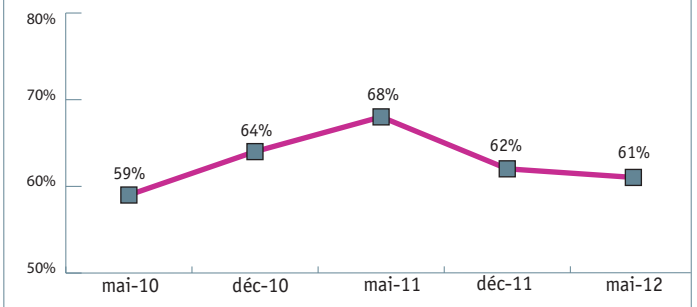
Enfin, le niveau d'optimisme s'accroît avec la taille de l'entreprise. Seulement 55 % des cadres des entreprises de moins de 50 salariés se déclarent optimistes pour leur avenir dans les douze prochains mois, contre 66 % des cadres de celles de plus de 5 000 salariés. Ces derniers ont logiquement davantage de perspectives d'évolution professionnelle en interne, ce qui est plus difficile pour les cadres des structures plus petites, et se sentent donc moins exposés.

Cette poussée de pessimisme, même si la majorité des cadres restent optimistes pour leur avenir, est liée en grande partie à des perspectives de mobilité externe qui s'assombrissent. Ainsi, seuls 43 % des cadres estiment que le marché de l'emploi est actuellement plus favorable pour les cadres que pour les autres salariés, soit une chute de 12 points par rapport à l'an passé à la même période. Une fois encore, il s'agit du résultat le plus bas depuis deux ans (en mai 2010, 37 % des cadres jugeaient que le marché de l'emploi était plus favorable).

Tout comme l'optimisme en l'avenir, les résultats à cette question varient fortement en fonction de l'âge des cadres et de l'effectif de leur entreprise. Les jeunes cadres de 30 à 34 ans sont les plus enclins à juger que le marché de l'emploi est plus favorable pour les cadres que pour les autres salariés (54 %). À l'inverse, seulement un tiers des cadres âgés de 50 ans et plus est d'accord avec cette affirmation.

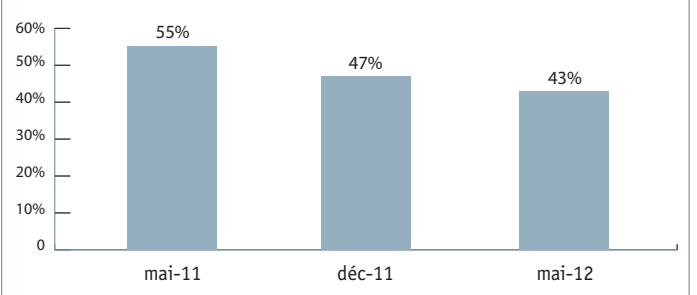
L'écart est également important selon la taille des entreprises. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un tiers des cadres jugent que le marché de l'emploi externe est plus favorable pour les cadres, contre un cadre sur deux dans les entreprises de plus de 5 000 salariés.

Pourcentage de cadres optimistes pour leur avenir professionnel dans les 12 prochains mois



Source: Apec, 2012

Pourcentage de cadres qui pensent que le marché de l'emploi est plus favorable pour les cadres que pour les autres salariés



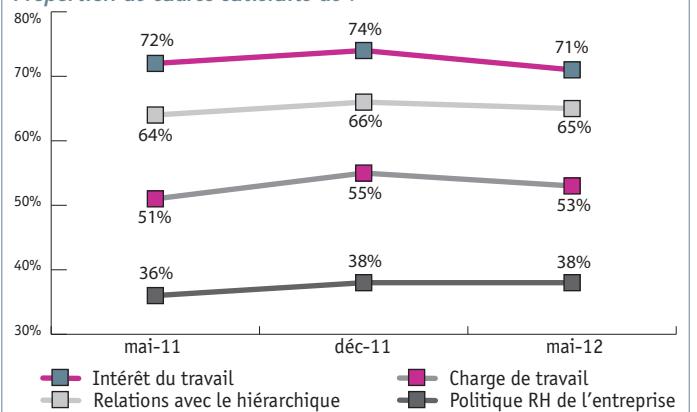
Source: Apec, 2012

STABILITÉ DE LA SATISFACTION PROFESSIONNELLE

Traditionnellement, la satisfaction professionnelle des cadres est peu dépendante de la conjoncture économique. Ainsi, les taux de satisfaction des cadres sont très proches pour les critères mesurés depuis la création de ce Baromètre, avec des écarts qui n'excèdent pas trois points.

La hiérarchie des satisfactions reste donc identique. Une large majorité de cadres se déclarent ainsi satisfaits de l'intérêt de leur travail et des relations avec leur hiérarchie. Les réponses sont davantage partagées quant à la charge de travail. Enfin, comme à chaque vague, moins de 4 cadres sur 10 se déclarent satisfaits de la politique RH de leur entreprise.

Proportion de cadres satisfaits de :



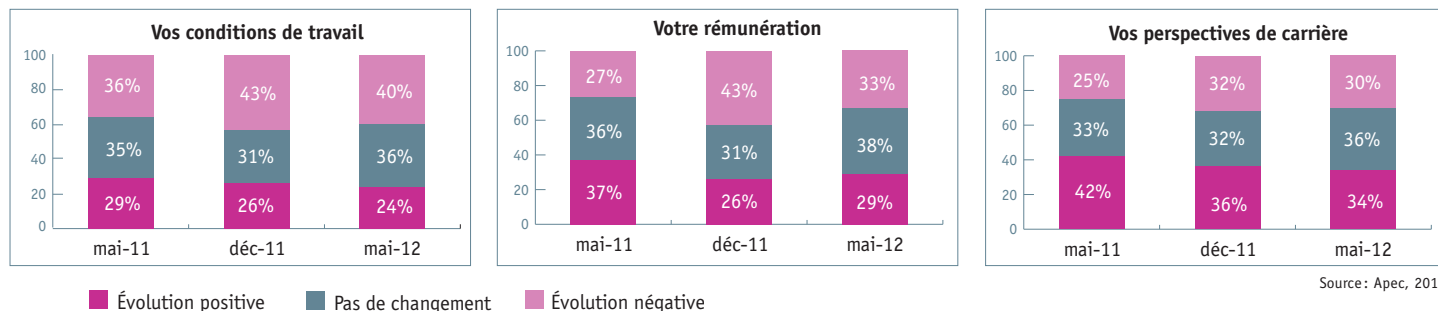
Source: Apec, 2012

PESSIMISME PLUS MESURÉ QUANT AUX ÉVOLUTIONS CONCRÈTES DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Par rapport à mai 2011, les cadres interrogés en mai 2012 se déclarent davantage inquiets quant à l'évolution de leurs conditions de travail, de leur rémunération ou de leurs perspectives de carrière dans leur entreprise. Toutefois, cette hausse de l'inquiétude demeure limitée par rapport au regain de pessimisme constaté par ailleurs. De plus, les perspectives sont jugées plus favorables qu'en décembre 2011.

Autrement dit, si les cadres font part d'un certain pessimisme par rapport à la situation économique globale, à la situation du marché de l'emploi ou par rapport à leurs perspectives professionnelles, les répercussions concrètes sur leur situation actuelle sont moins nettes. Par exemple, 34 % des cadres estiment que les évolutions quant à leurs perspectives de carrière dans leur entreprise seront positives dans les douze prochains mois, soit légèrement plus que la proportion de ceux qui jugent qu'elles seront plutôt négatives.

Pour les 12 prochains mois, indiquez pour chacun des points suivants si les évolutions seront pour vous plutôt positives ou plutôt négatives :



Stratégies professionnelles : baisse des souhaits de mobilité

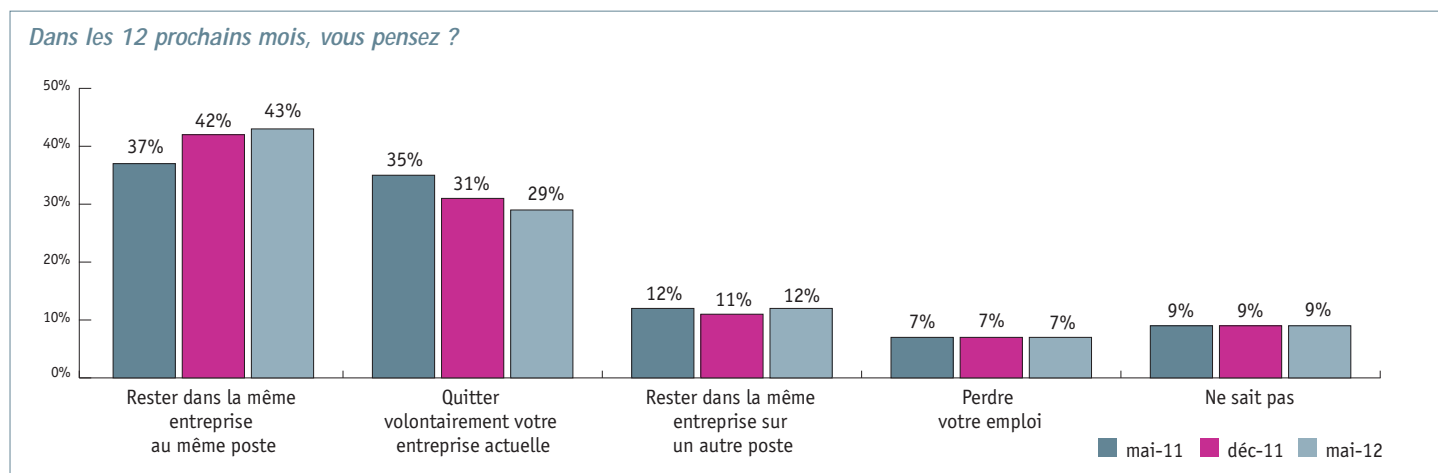
MOINS DE CADRES ENVISAGENT DE QUITTER LEUR ENTREPRISE ACTUELLE

Les cadres jugeant globalement que la situation du marché de l'emploi ne leur est pas favorable sont moins nombreux à envisager une mobilité externe. Ce comportement traduit une certaine lucidité de la part des cadres : quand le marché de l'emploi est moins favorable, les cadres sont plus frileux pour bouger, et c'est l'inverse lorsque le marché va mieux à nouveau.

Ainsi, 29 % des cadres interrogés en mai 2012 envisagent de quitter volontairement leur entreprise actuelle dans les douze prochains mois, soit une baisse de six points par rapport à mai 2011. Symétriquement, la part des cadres

pensant rester au même poste dans la même entreprise augmente aussi de six points.

Cette baisse des projets de mobilité externe concerne toutes les catégories de cadres. Même les cadres les plus jeunes, qui sont généralement ceux qui envisagent le plus de bouger, sont davantage prudents qu'il y a un an. En mai 2011, 43 % des cadres de moins de 30 ans envisageaient de quitter volontairement leur entreprise actuelle. Ils ne sont plus que 29 % en mai 2012.



PAS D'ÉVOLUTION DES STRATÉGIES PROFESSIONNELLES

On observe à la fin du premier semestre 2012 peu d'évolutions des stratégies professionnelles que comptent mettre en œuvre les cadres dans les douze prochains mois. Toutefois, le recentrage des cadres sur leur entreprise modifie légèrement la hiérarchie des stratégies. Ainsi, celles consistant à « être irréprochable dans son travail », à « soigner ses relations avec ses collègues »

et « avec ses hiérarchiques » progressent en un an (respectivement + 3 points, + 2 points et + 1 point). En revanche, « prendre du recul et profiter de la vie » recule en quatrième position dans les stratégies professionnelles des cadres.

Dans les 12 prochains mois, quelle(s) stratégie(s) professionnelle(s) comptez-vous mettre en œuvre ? (3 réponses maximum)

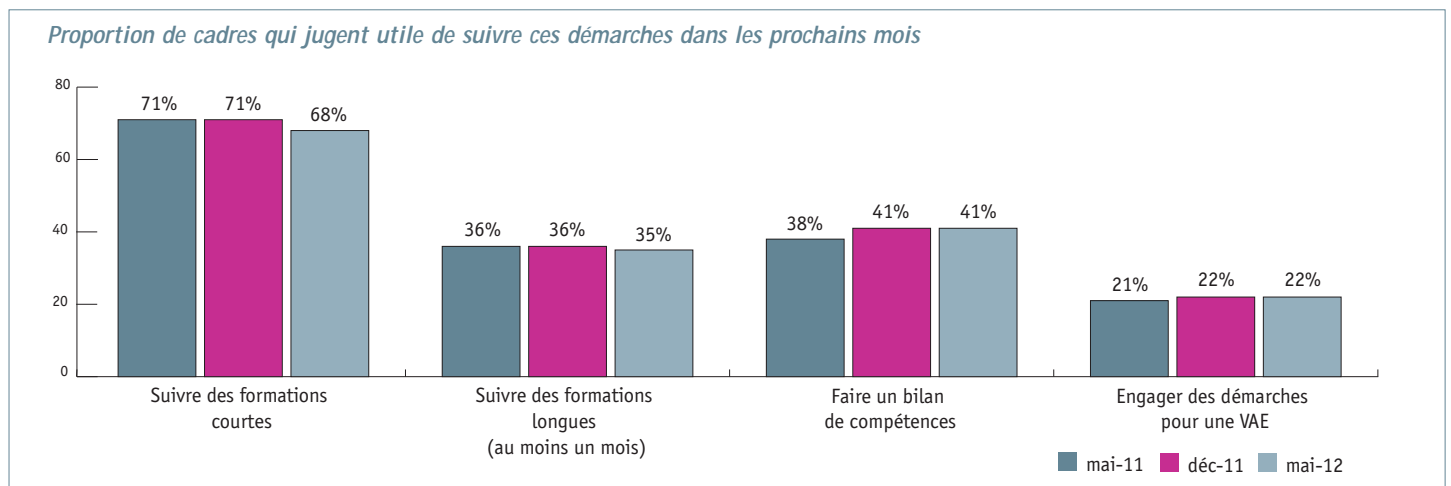
	mai-11	déc-11	mai-12
Enrichir votre réseau professionnel	49%	51%	49%
Être force de proposition, d'innovation	42%	43%	42%
Être irréprochable dans votre travail	37%	38%	40%
Prendre du recul et profiter de la vie	40%	39%	37%
Prendre des dispositions pour changer de métier	32%	31%	31%
Soigner vos relations avec vos collègues	22%	23%	24%
Faire aboutir un projet extraprofessionnel	22%	21%	22%
Soigner vos relations avec vos hiérarchiques	18%	19%	19%
Ne rien changer	5%	5%	5%

Source: Apec, 2012

LÉGÈRE BAISSÉ DES SOUHAITS DE FORMATION

Comme chaque semestre, les cadres jugent toujours deux fois plus utile de suivre une formation courte que de suivre une formation longue. Quatre cadres sur dix jugeraient par ailleurs utile d'effectuer un bilan de compétences et deux sur dix de s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience

(VAE). On peut noter un léger fléchissement des souhaits de formation. La proportion de cadres jugeant utile de suivre une formation courte baisse de trois points par rapport aux deux dernières vagues d'enquête.

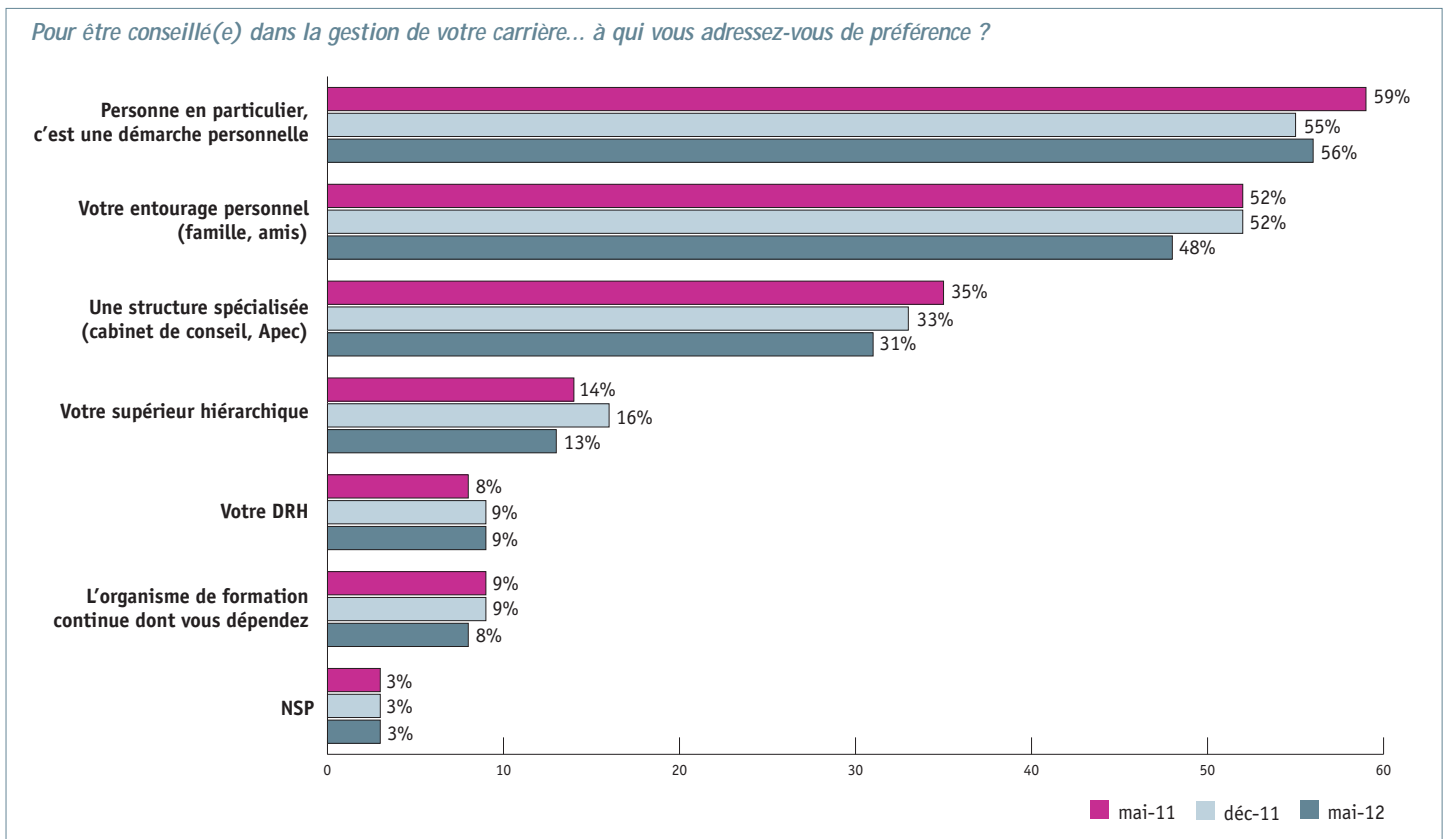


Source: Apec, 2012

MOINS DE PROJETS D'ÉVOLUTIONS, MOINS D'ATTENTES EN CONSEILS POUR LA CARRIÈRE

Les cadres expriment moins d'attentes en conseils pour leur carrière. En effet, ils ont fourni moins de réponses (sur les trois possibles) ce semestre que lors des précédentes vagues d'enquête. Aussi, tous les items sont en baisse par rapport aux vagues précédentes. Leur hiérarchie reste malgré tout stable. Ainsi, la gestion de leur carrière relève majoritairement pour les cadres d'une démarche personnelle et, en cas de conseil hors de la sphère personnelle, les structures externes spécialisées restent privilégiées aux ressources internes à l'entreprise.

Alors que le recours à une structure externe spécialisée était, lors des dernières vagues, davantage privilégié par les cadres les plus âgés, les cadres plus jeunes déclarent cette fois plus d'attentes. 27 % des cadres de moins de 30 ans envisagent de s'adresser à une structure spécialisée pour être conseillés dans la gestion de leur carrière, soit seulement 4 points de moins que la moyenne. Il y a un an, l'écart à la moyenne sur cette question pour les jeunes cadres était de 7 points.



Source: Apec, 2012

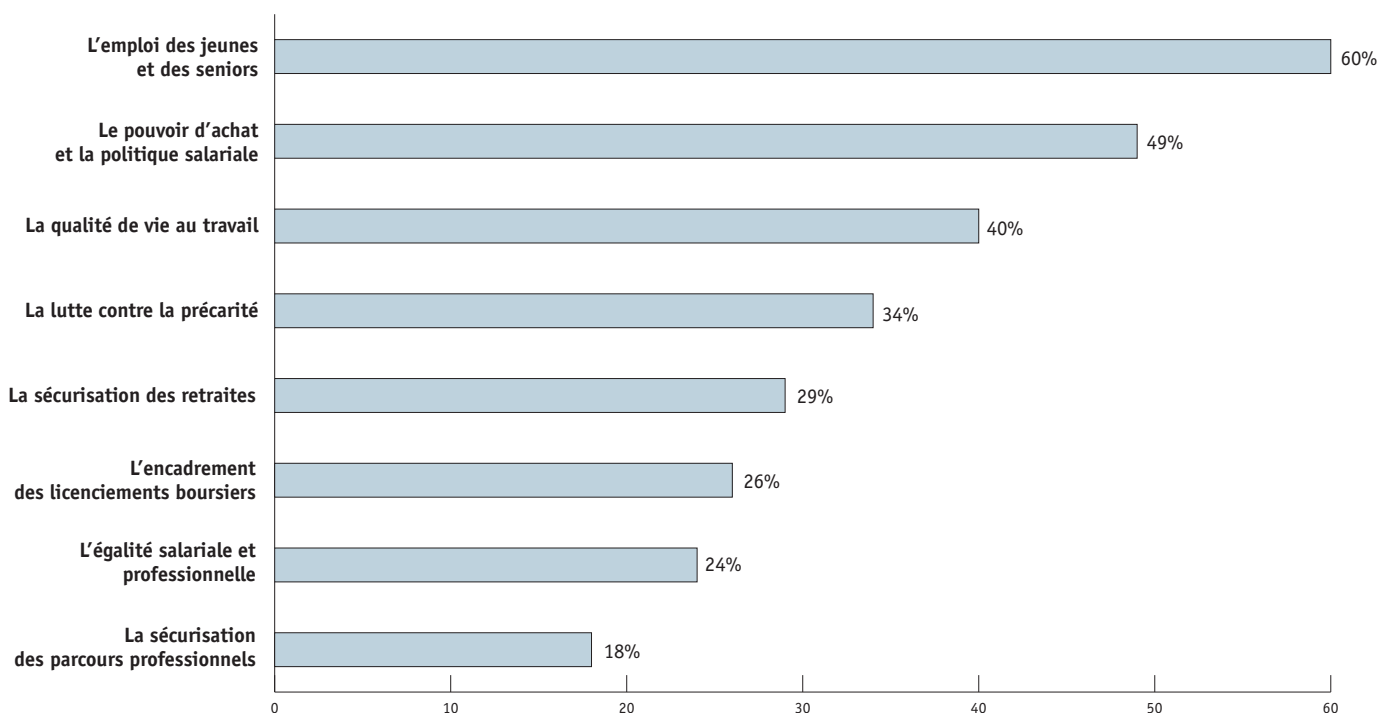
Question d'actualité - Les attentes des cadres vis-à-vis des priorités gouvernementales en matière d'emploi

Une grande conférence sociale a réuni les 9 et 10 juillet derniers le gouvernement et les partenaires sociaux autour de tables rondes⁽¹⁾, notamment sur les questions d'emploi, de formation professionnelle, de pouvoir d'achat (bas salaire et rémunération des dirigeants) ou encore sur l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Avant que ne soient précisés les thèmes de cette rencontre, les cadres ont été invités, fin mai 2012, à faire part de leurs priorités parmi les grands chantiers de la politique sociale qui avaient été listés en vue de la Conférence dans le programme du président de la République.

L'emploi des jeunes et des seniors constitue pour les cadres le thème le plus important. Parmi les huit thèmes cités, c'est le seul à recueillir une majorité de suffrages. Les questions de pouvoir d'achat et de politique salariale, ainsi que de qualité de vie au travail arrivent aux deuxième et troisième rangs. En dernières positions, l'égalité salariale et professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels ne sont considérées comme prioritaires que par moins d'un quart des cadres interrogés. Si les cadres ne jugent pas prioritaire cette notion, leurs premières préoccupations intègrent cependant plusieurs dimensions de la sécurisation des parcours professionnels.

Le nouveau président de la République a annoncé une « Conférence sociale pour la croissance et l'emploi » avec les partenaires sociaux en juillet prochain. Parmi les thèmes de cette conférence, quels sont ceux que, personnellement, vous considérez comme les plus importants ? (3 réponses maximum)



Source: Apec, 2012

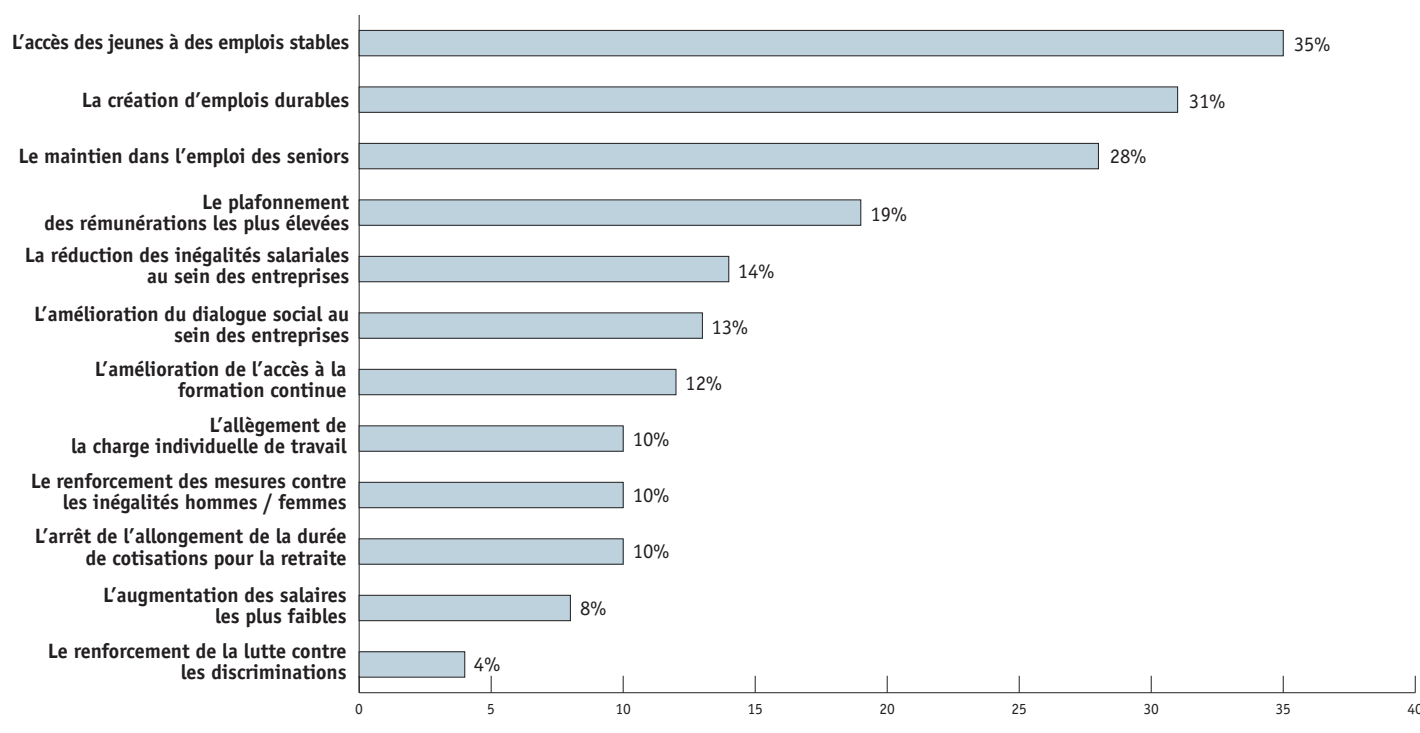
(1) Les thématiques des sept tables rondes sont : l'emploi, le développement et l'acquisition des compétences et les questions de formation professionnelle, les systèmes de rémunération, le redressement de l'appareil productif national, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, l'avenir des retraites et le financement de la protection sociale, l'État, les collectivités locales et la fonction publique.

Une question complémentaire a été posée aux cadres afin de hiérarchiser de manière plus précise les priorités affichées. Ainsi, si l'emploi des jeunes et des seniors est considéré comme prioritaire, c'est surtout l'accès des jeunes à un emploi stable qui est mis en avant, devant le maintien dans l'emploi des seniors. 35 % des cadres jugent que l'accès des jeunes à un emploi stable devrait constituer une priorité du nouveau gouvernement, soit la première priorité affichée, alors que 28 % des cadres pensent que le maintien dans l'emploi des seniors devrait être prioritaire, soit la troisième priorité affichée. La création d'emplois durables, deuxième priorité affichée avec 31 % des citations, peut concerner les jeunes et les seniors tout comme les autres catégories d'âge. Au global, près des trois quarts des cadres interrogés (72 %) citent parmi leurs priorités au moins l'un de ces items qui ont trait à l'emploi.

En ce qui concerne l'attention portée au pouvoir d'achat, les cadres jugent davantage prioritaire le plafonnement des rémunérations les plus élevées et la réduction des inégalités salariales, plutôt que l'augmentation des salaires les plus faibles. L'augmentation des salaires les plus faibles n'est citée que par 8 % des cadres comme une orientation prioritaire, soit l'avant-dernière priorité, alors que le plafonnement des rémunérations les plus élevées arrive en quatrième position des priorités.

L'amélioration du dialogue social est citée par 13 % des cadres, devant l'amélioration de l'accès à la formation continue et l'allègement de la charge individuelle de travail. Le renforcement de la lutte contre les inégalités hommes / femmes est nettement privilégié au renforcement de la lutte contre les discriminations.

Et plus globalement, quelles devraient être selon vous les deux priorités du nouveau gouvernement en termes de politique d'emploi ? (2 réponses maximum)



Source: Apec, 2012

Des priorités apparaissent toutefois divergentes selon l'âge et le sexe des cadres. Ainsi, les cadres les plus âgés citent davantage les items concernant l'emploi parmi leurs priorités. 83 % des cadres de 50 ans et plus jugent prioritaires les questions d'emploi (en citant au moins l'un des items suivants : accès des jeunes à des emplois stables, création d'emplois durables, maintien dans l'emploi des seniors), contre seulement 73 % des quadras, 63 % des trentenaires et 64 % des moins de 30 ans. Parmi les items proposés, la hiérarchie des priorités diverge également selon l'âge. Parmi les cadres de 50 ans et plus, 46 % jugent que l'accès des jeunes à des emplois stables constitue une priorité et 43 % jugent que le maintien dans l'emploi des seniors est également prioritaire. Parmi les cadres les plus jeunes, la revendication « catégorielle » est plus forte. Près de trois cadres sur dix de moins de 35 ans jugent prioritaire l'accès des jeunes à un emploi stable, soit deux fois plus que ceux qui jugent prioritaire le maintien dans l'emploi des seniors. Pour les cadres de moins de 40 ans, le maintien dans l'emploi des seniors ne fait pas partie de leurs quatre priorités principales, alors que cela constitue la seconde priorité des cadres de 50 ans et plus, derrière l'accès des jeunes à des emplois stables.

On retrouve également des différences importantes selon l'âge quant aux questions de pouvoir d'achat. Si le plafonnement des rémunérations les plus élevées est jugé prioritaire par environ deux cadres sur dix quel que soit leur

âge, la réduction des inégalités salariales au sein des entreprises fait apparaître des différences selon les âges. 23 % des moins de 30 ans jugent que réduire les inégalités salariales au sein des entreprises est prioritaire, contre 20 % des trentenaires, 10 % des quadras et 8 % des 50 ans et plus. La réduction des inégalités salariales au sein des entreprises constitue la troisième priorité des cadres les plus jeunes, alors qu'il ne s'agit que de la septième priorité pour les cadres de 50 ans et plus.

Il existe enfin une différence sexuée quant à l'attention portée aux inégalités dans l'entreprise. 20 % des femmes jugent prioritaire le renforcement des mesures contre les inégalités hommes / femmes, soit une proportion cinq fois plus importante que les hommes (4 %). Pour les hommes, il s'agit de l'avant-dernière priorité, devant la lutte contre les discriminations (3 %). Pour les femmes, cet item est la cinquième priorité citée. 17 % des femmes jugent par ailleurs que la réduction des inégalités salariales dans les entreprises constitue une priorité contre 12 % des hommes. Enfin, le renforcement de la lutte contre les discriminations est cité comme priorité par, en proportion, deux fois plus de femmes que d'hommes (6 % contre 3 %). Toutefois, dans les deux cas, cet item arrive en dernière position des priorités des cadres.

Les quatre premières priorités sociales des cadres selon l'âge

	1 ^{ère} priorité	2 ^e priorité	3 ^e priorité	4 ^e priorité
Moins de 30 ans	La création d'emplois durables (35 %)	L'accès des jeunes à des emplois stables (28 %)	La réduction des inégalités salariales (23 %)	L'amélioration du dialogue social (21 %)
30-40 ans	La création d'emplois durables (34 %)	L'accès des jeunes à des emplois stables (27 %)	La réduction des inégalités salariales (20 %)	Le plafonnement des rémunérations (20 %)
40-50 ans	L'accès des jeunes à des emplois stables (36 %)	La création d'emplois durables (32 %)	Le maintien dans l'emploi des seniors (30 %)	Le plafonnement des rémunérations (19 %)
50 ans et plus	L'accès des jeunes à des emplois stables (46 %)	Le maintien dans l'emploi des seniors (43 %)	La création d'emplois durables (27 %)	Le plafonnement des rémunérations (17 %)

Les quatre premières priorités sociales des cadres selon le sexe

	1 ^{ère} priorité	2 ^e priorité	3 ^e priorité	4 ^e priorité
Hommes	L'accès des jeunes à des emplois stables (37 %)	La création d'emplois durables (32 %)	Le maintien dans l'emploi des seniors (31 %)	Le plafonnement des rémunérations (17 %)
Femmes	L'accès des jeunes à des emplois stables (33 %)	La création d'emplois durables (31 %)	Le maintien dans l'emploi des seniors (24 %)	Le plafonnement des rémunérations (21 %) Le renforcement des mesures pour l'égalité h/f (20 %)

Enquête conçue et réalisée par le département Études et Recherche de l'Apec. Elle a été réalisée par emailing du 22 mai au 8 juin 2012 auprès d'un échantillon de 1 000 cadres du secteur privé représentatifs des cadres du secteur privé actuellement en poste selon l'âge et le sexe.
 ■ Manager du pôle Recherche et Développement : Raymond Pronier ■ Responsables d'études : Hélène Alexandre et Gaël Bouron ■ Apec : 51 boulevard Brune - 75689 Paris Cedex 14.