

« Le regard des cadres sur la situation de l'emploi » 6^{ème} vague de l'Etude Ifop pour Cadremploi

Les cadres ont des envies fortes de changement

La 6^{ème} vague du baromètre « le regard des cadres sur la situation de l'emploi », élaboré par Cadremploi et l'Ifop, marque une **inversion de tendance**. Alors que lors la précédente vague de juin 2010, les cadres témoignaient d'une certaine morosité, ils montrent aujourd'hui un **regain d'optimisme**. Les difficultés économiques rencontrées pendant la crise se sont atténuées, mais pour autant les améliorations ne sont pas encore perceptibles dans les entreprises. Les collaborateurs se plaignent de la surcharge de travail et d'une ambiance plutôt mauvaise. Autant de raisons pour concrétiser ses envies de changement et **voir repartir le turnover**. Les prochains mois montreront si ce sera de manière importante ou très importante.

Concernant ce que recherchent les cadres en cas de changement de poste, **les attentes sont fortes concernant la bonne ambiance de travail** (+11 points, à 35%), une majorité d'entre eux estimant en effet que l'ambiance se dégrade au sein de leur entreprise (55%). Néanmoins, l'attente prioritaire n'évolue pas et l'on retrouve toujours, en tête des raisons évoquées, le fait de **voir son salaire évoluer** (stable à 59%). A un niveau non négligeable, 33% des répondants attendent un **meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée**.

Quand il s'agit de changement de parcours professionnel, **la formation** en vue d'acquérir de nouvelles compétences dans son domaine d'activité, est la plus fortement envisagée (54%, +4 points). Des **changements d'orientation** (30%, +4 points) ou une **mobilité géographique régionale** (22%, +4 points) ou même internationale (16%, +5 points) sont également des options largement appréhendées. Par ailleurs, **un cadre sur cinq se pose la question de la création de son entreprise** (19%, +4 points). C'est notamment le cas pour les chômeurs, ainsi que pour les salariés de petites structures, ceux de l'administration ou encore ceux percevant de bas salaires. Observons que l'ensemble de ces perspectives s'avèrent plus largement envisagées qu'au mois de mai, témoignant d'un regain d'optimisme des cadres sur leur situation en matière d'emploi.

Il est à noter également que les **intentions de demander des augmentations de salaire sont plus affirmées que l'an dernier**. Les cadres sont 59% à avoir déclaré vouloir le faire (13 points de plus qu'en 2009 à la même époque).

Enfin, concernant la **politique de leur entreprise en matière de diversité, près de deux tiers des cadres en activité la jugent bonne**. Une opinion qui marque des disparités en fonction des catégories de salariés. **74%** considèrent positivement les **actions menées en faveur des jeunes**, **59%** celles en faveur de **l'égalité hommes-femmes**, et **49%** celles en faveur des **séniors**.

En revanche, concernant **la prévention du stress et des risques psychosociaux**, seuls **24% des cadres relèvent une politique structurée** au sein de leur entreprise. L'efficacité n'en est de surcroît pas démontrée lorsque des mesures existent ou sont prévues (45%). S'agit-il de vœux pieux de la part des entreprises ?



■ ■ ■ Un optimisme qui repart sur le front de l'emploi des cadres

Des perspectives plus favorables sur le marché de l'emploi...

Tandis que les cadres témoignaient d'une certaine morosité quant à la situation du marché du travail lors de la précédente vague d'enquête, ils montrent aujourd'hui **un regain d'optimisme, en premier lieu en ce qui concerne leur emploi** (69%, +6 points par rapport au mois de mai 2010). Les jugements positifs progressent aussi très largement en ce qui concerne le marché de l'emploi sur son secteur ou son métier, atteignant leur niveau le plus haut depuis la création de ce baromètre (57%, +14 points depuis la dernière vague d'enquête). De la même manière, on relève **une très forte progression des appréciations favorables s'agissant du marché de l'emploi des cadres** (49%, +15 points). Notons cependant que les cadres des secteurs de l'administration et du BTP se montrent plus pessimistes dans ces deux domaines.

Les répondants se montrent en revanche toujours très réservés sur l'évolution du marché de l'emploi en général (24%, +3 points quand même) ainsi que sur le contexte économique et social (24%). En lien logique, **moins d'un tiers d'entre eux (31%) prévoit une croissance de l'économie française en 2011**, 53% misant sur une stagnation et 16% sur une récession;

... qui vont de pair avec une amélioration ressentie de la situation au sein des entreprises

Le pronostic de croissance pour l'année à venir s'avère en revanche majoritaire s'agissant de son entreprise (58%), à plus forte raison dans le secteur du commerce (66%) et les structures de plus de 5 000 salariés (64%). Cette vision plus favorable de l'avenir s'accompagne d'un moindre impact perçu du contexte économique sur son organisation. Un cadre sur deux perçoit néanmoins toujours un ralentissement ou un arrêt des embauches (51%, en recul de 7 points) ainsi que des inquiétudes des salariés ou des membres de son équipe (48%). Une proportion minoritaire mais non négligeable des répondants met en exergue un ralentissement des projets et investissements (38%, -9 points, un score qui atteint 45% dans l'industrie et 52% dans le BTP). Signe d'une relative embellie, 26% soulignent une reprise du turnover et 25% seulement relèvent une baisse du niveau d'activité de leur entreprise (-12 points), au niveau le plus bas depuis l'émergence de la crise en 2008. Enfin, on observe une légère baisse des licenciements en cours ou prévus (18%, -3 points) et des craintes de faillite de son employeur (10%, -2 points).

■ ■ ■ Néanmoins, un impact toujours lourdement ressenti du contexte économique sur l'activité qui incite davantage les cadres à se tourner vers d'autres perspectives professionnelles

Malgré une vision plus favorable de la situation, les cadres perçoivent toujours majoritairement une dégradation de l'ambiance de travail du fait du contexte économique actuel (55%, -3 points par rapport à mai 2010). Ils sont également nombreux à ressentir une détérioration dans les relations avec leur hiérarchie (43%, +3 points) et dans les missions qui leur sont confiées (42%, et même 50% parmi ceux ayant moins de 2 ans d'ancienneté au sein de leur entreprise). Les relations entre collègues sont jugées comme s'étant dégradées par plus d'un répondant sur quatre (28%, -3 points), avec des scores plus élevés dans le commerce (35%) et le BTP (45%). Notons que les structures de plus de 2 000 salariés et les administrations pâtissent davantage que la moyenne du contexte économique dans chacun des domaines testés.

Ces tensions encore vives s'accompagnent d'une augmentation de la charge de travail, mentionnée par 73% des cadres (+5 points en huit mois) et de la place accordée à la productivité et aux résultats par son employeur (68%, +1 point). L'appréhension de la place accordée à la qualité du travail



se révèle plus partagée : 39% des répondants déclarent que celle-ci s'est accrue (44% dans le secteur du commerce), 30% qu'elle a diminué et 31% qu'elle n'a pas changé.

La relative amélioration du marché de l'emploi, ainsi que les conséquences encore fortes de la conjoncture ressenties en interne, amènent une plus grande part des cadres à envisager des changements dans leurs parcours professionnel qu'au mois de mai dernier. L'évolution la plus fortement envisagée demeure comme lors de la dernière vague du baromètre le suivi d'une formation en vue d'acquérir de nouvelles compétences dans son domaine d'activité (54%, +4 points). Mais les changements d'orientation se révèlent aussi plus largement appréhendés. Ainsi, 37% des cadres se disent prêts à un changement d'entreprise (+5 points), 31% à un changement de secteur d'activité (+3 points), 30% à un changement de métier (+4 points), et, découlant directement de ces perspectives, 27% envisagent le suivi d'une formation pour changer de domaine d'activité. La mobilité géographique s'avère également mieux acceptée : 22% se sentent incités à changer de région (+4 points) et 16% à changer de pays (+5 points). Enfin, un cadre sur cinq se pose la question de la création de son entreprise (19%, +4 points). Sans surprise, la disposition à considérer ces différentes actions est plus importante parmi les personnes au chômage, mais aussi dans les structures de moins de 20 salariés, dans l'administration, et auprès des cadres percevant les salaires les moins importants.

■ ■ ■ Une plus grande disposition à demander des hausses de salaires, le refus de ces augmentations étant toujours principalement compensables par des primes ou des avantages en nature

La vision plus favorable dont témoignent les cadres sur le marché du travail et sur les perspectives de croissance de leur entreprise amène une majorité des répondants, après la prudence observée en décembre 2009, à déclarer leur intention de demander une augmentation (59%, +13 points en un an), 43% envisageant de demander une augmentation normale (+9 points) et 16% une petite augmentation (+4 points). Notons que, parmi ceux qui ne pensent pas en demander, 13% seulement évoquent le contexte économique contre 18% en décembre 2009.

Si les cadres sont plus nombreux à formuler une demande d'augmentation pour 2011, la proportion de ceux qui pensent voir celle-ci accordée reste stable (54%, -1 point). Elle est plus élevée au sein des entreprises de moins de 20 salariés (74%), ainsi que dans les secteurs du BTP (81%), du commerce (73%) et de l'industrie (69%).

En cas de stabilité du salaire fixe, l'octroi d'une prime exceptionnelle demeure comme en 2009 la compensation jugée la plus efficace (46%), loin devant les avantages en nature (27%). Malgré des taux de citations moindres que ceux liés à la dimension matérielle, on relève une augmentation de l'importance relative accordée par les cadres à la considération (17%, +5 points) et à la possibilité d'effectuer du télétravail (13%, +4 points). Au même niveau, 14% déclarent qu'une mission ou des responsabilités plus valorisantes pourraient partiellement suppléer une absence ou une très faible augmentation, ce score s'établissant à 12% pour les actions de formation (-4 points) et à 12% également pour la fixation d'une date de renégociation fixe en cours d'année. Plus marginalement, 8% accepteraient un maintien de salaire en contrepartie d'une diminution du nombre d'heures de travail, 6% en échange d'une plus grande souplesse horaire et 4% contre un titre plus valorisant.

■ ■ ■ Un potentiel de mobilité important si des opportunités viennent à se présenter

Enseignement fort de cette enquête, plus de la moitié des cadres déclare souhaiter changer d'entreprise (53%). 41% se disent ouverts aux opportunités, 7% en recherche active et 5% souhaitent créer leur entreprise (18% parmi ceux qui sont au chômage).

Arrivant au même niveau que la proportion de cadres déclarant lors des questions précédentes se sentir incités à changer d'employeur, 38% des répondants disent avoir envisagé un changement d'entreprise au cours des trois derniers mois (contre 26% qui s'y disaient prêts « actuellement » en mai 2010). Parmi eux, 38% ont été en recherche active, soit au global 14% qui ont cherché à changer de poste depuis la rentrée de septembre.

Le souhait de gagner plus demeure la principale attente en cas de changement d'emploi et la seule raison citée majoritairement (59%, à un niveau stable par rapport aux deux dernières vagues d'enquête). En revanche, la hiérarchie évolue s'agissant des autres motivations citées, la recherche d'une bonne ambiance progressant (35%, +11 points par rapport au mois de mai 2010), tandis que les cadres recherchent moins qu'auparavant – bien que ces attentes restent vives – à bénéficier de davantage de reconnaissance et de perspectives d'évolution (35%, -5 points) ou à pouvoir faire de nouvelles expériences et élargir leurs compétences (34%, -4 points). A un niveau également non négligeable, 33% des répondants attendent un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Plus d'un cadre sur cinq déclare que le choix d'un nouveau poste intégrerait en priorité la dimension de sécurité de l'emploi (23%) et d'une localisation plus proche de leur domicile ou la possibilité d'effectuer du télétravail (21%). Les autres critères testés recouvrent toujours une importance moindre.

■ ■ ■ Des marges de progression fortes en ce qui concerne la politique des entreprises en matière de diversité et surtout de lutte contre les risques psychosociaux

Invités à s'exprimer sur la politique de leur entreprise en matière de diversité, près des deux tiers des cadres en activité la jugent bonne, mais 6% seulement déclarent qu'elle est « très bonne ». A l'inverse, 27% estiment qu'elle est mauvaise, (31% chez les femmes et les répondants âgés de 35 à 49 ans), 10% ne se prononçant pas.

Cette opinion globale masque des disparités selon les différentes catégories de salariés : en effet, 74% considèrent positivement les actions menées en faveur de l'emploi des jeunes. A un niveau moindre mais qui reste majoritaire, 59% des répondants trouvent la politique de leur employeur en matière d'égalité hommes-femmes satisfaisante (52% chez les femmes). En revanche, moins de la moitié appréhende favorablement les mesures prises en ce qui concerne l'emploi des seniors (49%) et l'accueil des personnes en situation de handicap (47%). On relève une vision plus critique de la politique de diversité des entreprises dans le BTP et dans l'administration, sauf, pour ce dernier secteur, s'agissant de l'intégration des personnes handicapées.

S'agissant de la prévention du stress et de la lutte contre les risques psychosociaux, seuls 24% des cadres relèvent une politique structurée dans ce domaine au sein de leur organisation, ce score s'élevant à 38% dans l'administration et à 46% dans les structures employant plus de 5 000 salariés. 14% pensent que la mise en place de telles actions est prévue par leur employeur,



contre 48% qui déclarent qu'elle ne l'est pas (72% dans les PME, 83% dans les TPE et 82% dans le secteur du BTP). Notons que 14% des cadres ne parviennent pas à se prononcer.

Outre le renforcement des mesures prises par les entreprises en matière de lutte contre le stress, la pertinence des mesures adoptées est à améliorer. En effet, parmi les structures disposant ou prévoyant la mise en place d'un tel dispositif, une minorité des cadres perçoivent les actions définies comme efficaces (45%).

Méthodologie

Echantillon de **1 001 cadres** français, représentatifs des **cadres du secteur privé**.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la **méthode des quotas** (sexe, âge, secteur d'activité, région, diplôme) après stratification par région et catégorie d'agglomération.

Les interviews ont eu lieu par **questionnaire on-line** sur système CAWI (Computer Assisted Web Interviewing).

Cette 6^{ème} vague a été réalisée du 14 au 20 décembre 2010 ;

La 5^{ème} vague du 6 au 15 mai 2010 ;

La 4^{ème} vague du 3 au 9 décembre 2009 ;

La 3^{ème} du 19 au 25 mai 2009 ;

La 2^{ème} du 3 au 10 décembre 2008 ;

La 1^{ère} du 26 au 30 mai 2008 ;

A propos de Cadremploi www.cadremploi.fr

Cadremploi est un site emploi privé leader en France sur les cadres et les dirigeants. Véritable site média généraliste de recrutement, Cadremploi met tous les moyens en œuvre pour répondre aux attentes des candidats en leur offrant les services clés d'une recherche d'emploi réussie. Cadremploi, c'est plus d'1,5 million de CV uniques, 15 000 offres d'emploi actualisées en permanence, 3,6 millions de visites et 21 millions de pages vues par mois*. Fédérateur de l'ensemble des acteurs du marché, Cadremploi est partenaire de milliers d'entreprises, de cabinets de recrutement et chasseurs de têtes, et de la presse nationale et régionale. Cadremploi est une marque d'Adenclassifieds.

* Source Xiti, septembre 2010.

Contact Presse

Dorothee Touil

Directrice de la Communication et des Relations Presse

Tel: 01.76.63.02.21

dorothee.touil@adenclassifieds.com

Twitter : <http://twitter.com/dorotheetouil>

