

« Les cadres et l'emploi face à la crise » 3^{ème} vague de l'Etude Ifop pour Cadremploi

Paris, le 15 juin 2009

Des cadres moins mobiles, mais actifs pour leur avenir

Les cadres préfèrent rester au chaud et n'envisagent pas de quitter leur entreprise à court terme. Mais ils ne sont pas pour autant apathiques ! La crise déclencherait même chez eux des envies d'évolution. Alors, ils réfléchissent à leur futur poste et peaufinent leur stratégie en envisageant de se former, et même pour certains de développer une activité annexe... Il faut dire que, côté rémunération, ils n'ont pas obtenu ce qu'ils espéraient : deux cadres sur trois n'ont pas été augmentés début 2009.

Les cadres envisagent des changements dans leur activité

Les relations en interne et la répartition de la charge de travail impactées

Au-delà de son impact sur les entreprises, la crise se répercute également sur l'activité des cadres au quotidien, entraînant pour une majorité d'entre eux une augmentation de leur charge de travail (59%) et une dégradation de l'ambiance de travail (56%). Une part importante des répondants estime également que le contexte économique actuel a des effets négatifs sur la place accordée à la productivité et aux résultats par leur employeur (49% contre quand même 30% qui perçoivent une amélioration dans ce domaine) et sur les missions qui leur sont confiées (43% contre 26% qui perçoivent une amélioration). La crise contribue pour 39% des cadres à de moins bonnes relations avec leur hiérarchie, 23% déclarant au contraire que celles-ci sont meilleures qu'auparavant. Les relations avec les collègues constituent la dimension la moins affectée : 48% des cadres jugent qu'elles n'ont pas changé, 26% qu'elles se sont dégradées et 26% qu'elles se sont améliorées.

Dans ce contexte particulier, l'attachement à l'entreprise s'avère le sentiment le plus fortement exprimé (28%), bien que les cadres soient nombreux à se déclarer indifférents (21%) ou frustrés (21%) par rapport à leur employeur. La fierté, sentiment traditionnellement moteur pour beaucoup de cadres, s'avère faiblement citée (11%).

Des réorientations de carrière envisagées

Au-delà de ses répercussions sur le travail au quotidien, la crise agit également comme un déclencheur auprès des cadres pour mettre en œuvre des stratégies d'évolution de leur carrière : 65% d'entre eux envisagent au moins un changement dans leur activité. Les formations sont les mesures recueillant le plus de suffrages : 48% des répondants considèrent la possibilité d'en suivre une pour acquérir de nouvelles compétences dans leur domaine et 29% pour changer de domaine. Au même niveau, 29% des cadres seraient prêts à changer de secteur d'activité ou de métier. Près d'un répondant sur quatre (23%) envisage de changer de région et 13% de pays, ces perspectives étant davantage mises en exergue parmi les moins de 35 ans. Enfin, 18% des cadres réfléchissent à créer leur entreprise, ce taux atteignant 28% parmi ceux qui travaillent dans des structures de moins de 20 salariés.



Les cadres s'accrochent à leur poste

Une moindre intention de quitter son entreprise et une préférence au cumul d'activités

Une moindre intention de quitter son entreprise et une possibilité de cumuler deux activités envisagée par une proportion non négligeable de cadres.

Conséquence directe de la crise, seuls 34% des cadres déclarent avoir envisagé de quitter leur entreprise au cours des trois derniers mois, tandis qu'ils étaient 40% en décembre 2008 et surtout 54% en mai 2008 dans une période où le taux de chômage des cadres était historiquement bas. En lien logique, une majorité d'entre eux se sent moins incitée qu'avant à quitter son emploi (55%, +7 points par rapport à la précédente vague d'enquête), et ce principalement parce que ces cadres considèrent que leur entreprise va bien (30%), qu'en période de crise, on se contente de ce que l'on a (27%), ou, dans une moindre mesure, que s'ils ratent la période d'essai, il leur sera difficile de retrouver un emploi. Parmi les 9% qui envisagent au contraire plus qu'avant de changer d'emploi, les tensions restent le critère le plus fréquemment cité (23%), mais le rôle joué par la fragilité financière de l'entreprise (22%, +5 points) ou par l'arrêt des projets les concernant (18%, +9 points) pèse davantage dans leur décision qu'en décembre 2008.

Signe d'un impact important de la crise sur les cadres, 16% d'entre eux déclarent avoir l'intention de cumuler une autre activité avec leur emploi pour faire face à la conjoncture ou augmenter leurs revenus, 4% ayant déjà une activité annexe. Les perspectives envisagées concernent principalement des activités de conseil, coaching ou formation (36%) ou la création de leur propre entreprise (32%).

Peu de variations des prérogatives en cas de changement de poste

L'augmentation de leur rémunération reste l'attente prioritaire des cadres en cas de changement de poste (54% des citations). Néanmoins, dans un contexte difficile en interne, la reconnaissance, les responsabilités et les perspectives d'évolution gagnent en importance (39%, +5 points), devançant désormais la découverte de nouvelles expériences ou l'élargissement de ses compétences (38%, -6 points). Le classement des réponses reste inchangé pour les autres dimensions testées, avec toujours un caractère fort attribué à l'ambiance de travail (36%) et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (34%). Les cadres se montrent également attachés, notamment en cette période de crise, à la sécurité de l'emploi (23%), à la proximité géographique entre l'entreprise et leur domicile (20%) ainsi qu'au projet d'entreprise (19%).



Des effets de la crise toujours importants

Un optimisme modéré pour les cadres

Pour leur emploi, l'optimisme des cadres reste majoritaire et en légère hausse (69%, +4 points par rapport à décembre 2008).

En revanche, concernant le marché de l'emploi sur leur secteur, on n'observe pas de changement concernant l'optimisme (42% contre 43% lors de la dernière vague d'enquête). Même constat sur le marché de l'emploi des cadres (26% contre 28%) et sur le marché de l'emploi en général (12% contre 13%). On relève des pronostics plus favorables dans le BTP et le commerce, alors même que les entreprises de ces deux secteurs subissent actuellement un ralentissement important de leurs activités et projets.



Une situation préoccupante pour les entreprises

Si les cadres entrevoient des améliorations possibles pour l'année prochaine, les effets de la crise sur leur entreprise se sont renforcés par rapport à décembre 2008 : 60% (+4 points) constatent un ralentissement ou un arrêt des embauches, 53% (+3 points) des inquiétudes des salariés, 49% (+4 points) un ralentissement ou un arrêt des projets et investissements et 44% (+5 points) une baisse du niveau d'activité de l'entreprise. On relève aussi qu'une entreprise sur quatre a licencié ou s'apprête à le faire : les cadres ne sont pas épargnés puisque 23% d'entre eux craignent de perdre leur emploi (30% parmi ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans leur entreprise) ce qui constitue, dans une logique d'extrapolation, un indicateur préoccupant. Enfin, une entreprise sur dix (17% parmi celles de moins de 20 salariés) risque de leur point de vue de faire faillite. Le secteur de l'industrie, et dans une moindre mesure celui du commerce, sont les plus touchés.

Des attentes claires à propos des offres présentes sur les sites emploi

La rémunération et la description précise du poste au cœur des préoccupations

Dans ce contexte socio-économique difficile, les sites emploi peuvent utiliser la qualité des offres comme levier pour regagner en attractivité. Les attentes des cadres dans ce domaine concernent en priorité l'information sur la rémunération proposée (avec une note moyenne de 7,9/10) et sur les compétences attendues dans le poste (7,8/10). La localisation géographique du poste (7,8/10), ainsi que le descriptif précis des missions attendues (7,7/10), et dans une moindre mesure des responsabilités exercées et du nombre de personnes dans l'équipe (7,1/10) constituent également des dimensions clés pour les candidats potentiels. Ces derniers attendent donc avant tout que les recruteurs fassent preuve de clarté sur le contenu du poste et la rémunération associée. La mention du nom de l'entreprise est également jugée importante dans le cadre des procédures menées par des cabinets de recrutement (6,9/10). Les informations sur l'activité, la situation financière (6,6/10) et la culture de l'entreprise (6,3/10) suscitent un intérêt moindre, sans doute du fait de la possibilité de se renseigner par d'autres canaux de communication. Enfin, la fréquence des déplacements (5,9/10) et le nombre d'années d'expérience (5,6/10) nécessitent moins de précisions que les autres dimensions testées.

Des augmentations inférieures aux souhaits des cadres

Des évolutions de salaires minoritaires

Conséquence directe de la crise, seul un cadre sur trois (36%) a vu sa rémunération augmenter en 2009, ce score étant supérieur dans les secteurs du BTP (55%), de l'industrie (44%) ainsi que dans les entreprises de plus de 500 salariés (44%). 60% ont reçu une augmentation inférieure à 3% (dont 23% une augmentation de 2% à 3%), tandis que 12% ont vu leur salaire augmenter de 3% à 4% et 22% de plus de 4%.

Dans près d'un cas sur deux (48%), l'augmentation reçue a été inférieure à celle qui était attendue, 12% ayant même reçu une augmentation très inférieure à celle qu'ils prévoyaient.

 **Méthodologie**

Echantillon de **1 000 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.

Cette 3^{ème} vague a été réalisée du **19 au 25 mai 2009**.

La 2^{ème} avait été réalisée du 3 au 10 décembre 2008.

La 1^{ère} du 26 au 30 mai 2008.

A propos de Cadremploi.fr

Cadremploi est le 1er site Emploi privé 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'1,3 million de CV uniques, 15 000 offres d'emploi actualisées en permanence, 3,1 millions de visites et 26 millions de pages vues par mois (source Xiti, mars 2009).

Fédérateur de l'ensemble des acteurs du marché, CADREMPLOI.fr est partenaire de milliers d'entreprises, des cabinets de recrutement et chasseurs de têtes, et de la presse nationale et régionale. Cadremploi est une marque d'Adenclassifieds.

** Source : Etude Ipsos Média – La France des Cadres Actifs 2008.*

Contact Presse

Dorothee Touil

Responsable communication et relations presse d'Adenclassifieds

Tel: 01.76.63.02.21

dorothee.touil@adenclassifieds.com

