



Communiqué de presse – Paris, le 16 mai 2019

Les cadres et le plein emploi : Vraiment ? Quelles conséquences ?

Alors que le taux de chômage des cadres est inférieur à 4%, que l'INSEE annonce un chômage au plus bas depuis 10 ans (8,7% source INSEE 16 mai 2019), et que les entreprises confient leurs difficultés de recrutement, LR Technologies a demandé à l'Ifop de réaliser un sondage auprès des cadres du secteur privé :

Comment perçoivent-ils ces tensions sur le marché du travail ?

Ont-ils encore peur du chômage ?

Quelles sont leurs exigences, et comment les entreprises peuvent-elles s'adapter ?

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS

Seuls 25% des cadres estiment leur niveau de chômage correctement, 75% le surestiment.

Plus d'1 cadre sur 3 a encore peur du chômage.

Le besoin de sécurité se fait encore sentir :

Les deux tiers citent l'assurance d'un CDI parmi les avantages les plus intéressants pour intégrer une entreprise

Mais les cadres ont conscience que la situation leur est favorable :

84% estiment que leur taux de chômage est plus bas que celui des salariés en général

73% considèrent que les recrutements de cadres ne cessent d'augmenter

39% se font souvent contacter par des cabinets de recrutement et 55% ont eu au moins un entretien dans les trois dernières années

61% pensent que les entreprises font beaucoup d'efforts pour attirer les cadres ; de manière plus partagée, 48% considèrent être en position de force au moment de l'embauche (mais c'est sur le salaire qu'ils perçoivent les marges de manœuvre les plus faibles)

60% d'entre eux pensent que les cadres peuvent facilement changer d'entreprise s'ils le souhaitent

TOP 5 des valeurs des cadres au travail (parmi 17 testées) :

1. la récompense des efforts fournis
2. le bien-être au travail
3. l'équilibre pro-perso
4. la possibilité d'élargir ses compétences
5. l'égalité hommes-femmes



Malgré une situation de l'emploi plus favorable que celle des salariés en général, la perception du plein emploi n'est pas encore au rendez-vous

84% des cadres interrogés pensent que le taux de chômage des cadres est plus bas que celui des salariés en général, et 73% estiment que depuis quelques années, les recrutements de cadres ne cessent d'augmenter. D'ailleurs, **selon 56% d'entre eux, il est plus facile pour un cadre de trouver du travail que pour une entreprise de recruter un cadre.**

Pour autant, 25% seulement des cadres interrogés estiment que le taux de chômage des cadres est inférieur ou égal à 4%. Ce sont les cadres les plus jeunes et ceux qui travaillent dans la R&D qui sont les plus optimistes sur le sujet.

Le « plein emploi » des cadres n'est donc pas véritablement perçu par une majorité des personnes interrogées.

La peur du chômage n'a pas disparu, et le besoin de sécurité se fait encore sentir

Dans ce contexte, 36% des cadres de l'échantillon déclarent avoir peur de se retrouver au chômage. C'est chez les cadres d'âge intermédiaire (41%) et ceux des secteurs commerce, distribution et hôtellerie (47%) que la crainte du chômage se fait le plus ressentir. La peur est au plus bas chez les ingénieurs et les cadres des NTIC.

D'ailleurs, interrogés sur les avantages les plus intéressants que peut proposer une entreprise au moment de l'embauche, 66% citent l'assurance d'avoir un CDI, loin devant celui de la mobilité interne à l'entreprise (41%).

Les cadres se sentent néanmoins mobiles et beaucoup saisissent des opportunités

Si le plein emploi n'est pas encore une réalité véritablement perçue par les cadres, une majorité d'entre eux pense qu'il est aujourd'hui facile pour un cadre de changer de travail (60%). 61% voient d'ailleurs souvent passer des offres d'emploi auxquelles ils pourraient répondre.

Et ils sont 39% à déclarer être souvent contactés par des cabinets de recrutement. Ce taux est au plus haut parmi les salariés des entreprises de taille intermédiaire (de 50 à 500 salariés) et chez les jeunes ; il a tendance à diminuer avec l'ancienneté, pour tomber à 24% chez les cadres ayant 10 d'expérience ou plus. **Dans ce contexte, 55% des cadres ont passé au moins un entretien au cours des 3 dernières années, dont 38% plusieurs.**

Les cadres ont le sentiment que les entreprises font des efforts pour les attirer, alors que la question du salaire divise

Dans ce contexte porteur, 61% des cadres interrogés trouvent que les entreprises font beaucoup d'efforts pour essayer de les attirer. Mais ils sont seulement 48% à considérer que lors des négociations avec leur employeur, au moment de l'embauche, les cadres sont en position de force. Ce score est malgré tout majoritaire chez les ingénieurs (53%), les NTIC (55%), les cadres du BTP (56%), ceux travaillant dans une entreprise comprenant entre 250 et 499 salariés (55%) ainsi que chez les cadres davantage « en recherche active » et donc plus au fait de leurs atouts. Sur ce dernier point, il atteint 57% chez ceux qui voient souvent passer des offres d'emploi et 61% parmi ceux qui sont souvent contactés par les cabinets de recrutement.



Un focus auprès des cadres ayant passé des entretiens de recrutement au cours des trois dernières années offre plusieurs enseignements sur l'attitude des entreprises à leur égard. Parmi eux, **une large majorité considère que les entreprises mettent davantage en avant leurs valeurs (78%)** ou encore qu'elles proposent de nouveaux avantages à côté du salaire (67%).

Ces cadres ayant passé des entretiens sont plus partagés quant à leur capacité à faire monter les enchères : on observe toutefois que près d'**un sur deux (48%) considère qu'il est plus facile que par le passé de négocier sa rémunération à la hausse**.

Le contact humain et l'ambiance dans l'entreprise jouent un rôle essentiel au moment de l'embauche

Lors d'un éventuel entretien dans une nouvelle entreprise, quasiment tous les cadres accordent de l'importance à **la qualité des premiers contacts humains** (96% dont 52% de réponses « très important »), à la convivialité de l'environnement de travail (95% dont 43% de « très important »), à l'ambiance perçue sur le lieu de travail entre les salariés (94% dont 45% de « très important »).

Les cadres sont sensibles à de nombreuses valeurs d'entreprise. Mais celles qu'ils privilégient portent davantage sur la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés que sur un accompagnement du salarié dans son développement personnel.

Le top 5 des cadres en matière de valeurs d'entreprises (parmi 17 testées) est le suivant :

1. **La récompense des efforts fournis** (on pense bien entendu à la juste rémunération des salariés)
2. **L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle** (valeur centrale pour cette population aux horaires conséquents, mais surtout pour les femmes qui la citent davantage et les jeunes, particulièrement sensibles à cet enjeu)
3. **Le bien-être des salariés** (surtout mis en avant par les jeunes cadres)
4. La possibilité pour les salariés d'**élargir leurs compétences** (il est ici question de mobilité interne et de formation)
5. **L'égalité hommes-femmes** (elle figure dans le top 5 surtout grâce aux femmes qui sont 67% à y être très sensibles contre seulement 31% des hommes)

Les valeurs moins centrées sur la protection, mais davantage tournées vers l'accompagnement des salariés par l'entreprise dans des démarches personnelles (comme la gestion du stress, la créativité ou l'aide à l'hygiène de vie) figurent en queue de peloton. On notera cependant qu'aucune des valeurs testées n'est majoritairement rejetée.

L'engagement environnemental de l'entreprise est aussi une valeur reconnue. A ce sujet, **59% des cadres interrogés déclarent que la démarche RSE de l'entreprise est un critère important au moment de choisir une entreprise**, et que les nouvelles habitudes écologiques qu'on prend dans une entreprise influencent notre comportement en dehors de l'entreprise (83%).

*« Cette étude étonne dans le sens où les cadres n'ont pas encore pleinement conscience de la tension réelle que nous, dirigeants d'entreprise, ressentons quand nous devons recruter », commente **Maxime Lacour, fondateur de LR Technologies**. « Dans mon secteur, en Ile-de-France, le chômage des ingénieurs n'existe pas, et c'est un challenge quotidien d'attirer les meilleurs talents. Cette étude confirme aussi que les cadres sont aujourd'hui à un tournant : ils commencent à comprendre qu'ils peuvent faire pression. Et c'est une bonne chose pour tout le monde ! Ils ont conscience que les entreprises doivent aller bien au-delà de la seule question*



du salaire pour les embaucher. L'importance de l'humain et de l'ambiance de travail, est capitale, elle est aussi au cœur des attentes de cette population. J'ai été très intéressé par le fait que les valeurs que les cadres mettent en avant sont en phase avec celles défendues par les entreprises les plus performantes : je pense notamment au bien-être des salariés, à l'équilibre vie pro – vie perso, mais aussi à la récompense du mérite. Chez LR Technologies, c'est notre intuition de départ, ce qui, sans doute, explique notre croissance exceptionnelle. »

Méthodologie

L'enquête a été menée par l'Ifop auprès d'un **échantillon de 1001 personnes, représentatif de la population des cadres du privé**. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée, taille d'entreprise, secteur d'activité) après stratification par région et catégorie d'agglomération. Les interviews ont été réalisées par **questionnaire auto-administré en ligne du 1^{er} au 5 avril 2019**.

A propos de LR Technologies

LR Technologies Groupe (LRTG) est une jeune société de conseil en ingénierie créée en 2014. L'entreprise est devenue « galaxie », forte d'une croissance rapide. En 4 ans, **LRTG est passé de 0 à plus de 300 salariés**. De nombreux bureaux ont été ouverts en France (8) ou sont en cours d'ouverture en France (4) et à l'international (3).

LRTG n'est pas une société de conseil comme les autres. Elle place en effet au cœur de l'entreprise comme de la vie de chacun de ses salariés au quotidien **des valeurs essentielles**, déjà présentes lorsqu'elle n'était encore qu'une start-up. Parmi ces valeurs figurent :

- l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, bénéfique au développement de l'entreprise mais aussi au bonheur de ses salariés,
- l'horizontalité des relations dans l'entreprise,
- un cadre de travail hors-normes et fédérateur,
- ou encore la mise en place de dispositifs d'accession à la propriété de l'entreprise uniques et particulièrement intéressants pour les nouveaux associés.

L'objectif du groupe est que sa croissance soit rapide en profitant à chacun dans l'entreprise.

La société a été consacrée n°13 Great Place To Work dans la catégorie 50 à 500 salariés en 2018 après avoir déjà été 9^e dans la catégorie start-up.

L'obtention de telles distinctions comme la croissance rapide de la société témoignent de l'efficacité et de l'originalité d'une stratégie d'entreprise qui dès le départ a décidé de reposer sur l'humain et l'audace.

Un pari osé dans l'univers de l'ingénierie !

Contact presse

Maxime Lacour

06 29 52 08 69

LIBELLION J'écris ton nom...



2014
Création de
LR Technologies Groupe

2015



2015
Décollage de la
libellule verte
ENERGEO
TECHNOLOGIES

2016



2016
Décollage de la
libellule LR
Technologies
Sud-Ouest
(Toulouse)



2016
Décollage de la
libellule bleue
HERMEOTECH



2016
Décollage de la
libellule jaune
LIBELLIO

2017



2017
Décollage de la
libellule LR
Technologies
Grand-Ouest
(Rennes, Brest, Nantes)



2017
Décollage de la
libellule
Life Sciences

2018



2018
Décollage de la libellule
LR Technologies à l'international
(Suisse-Belgique-Luxembourg)



2018
Décollage de la libellule
LR Technologies Nord
(Lille).



2018
Décollage de la libellule
LR Technologies Sud-Est
(Aix et Lyon).





TECHNOLOGIES



Maxime Lacour

Co-fondateur et président de LR Technologies Groupe

Pierre Rio

Co-fondateur et Directeur Général de LR Technologies Groupe