



Les cadres et leur marché de l'emploi

Sondage Ifop pour **LR Technologies Groupe**

N° 116321

Contacts Ifop :

Romain Bendavid - Directeur de clientèle

Delphine Poët – Chargée d'Etude

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44 - Prenom.nom@ifop.com

Avril 2019

Sommaire

1 - La méthodologie

2 - Les résultats de l'étude

3 – Les principaux enseignements

1 | La méthodologie



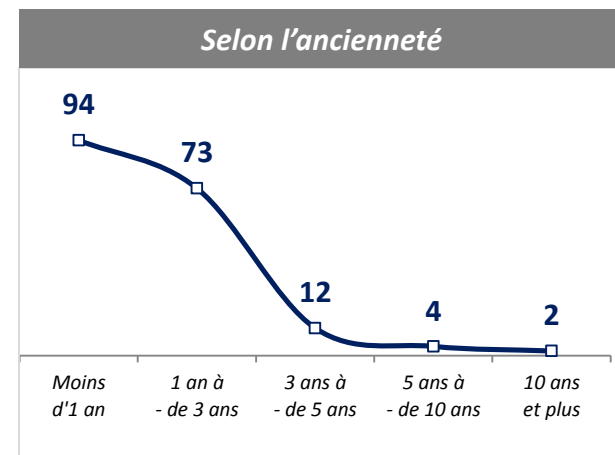
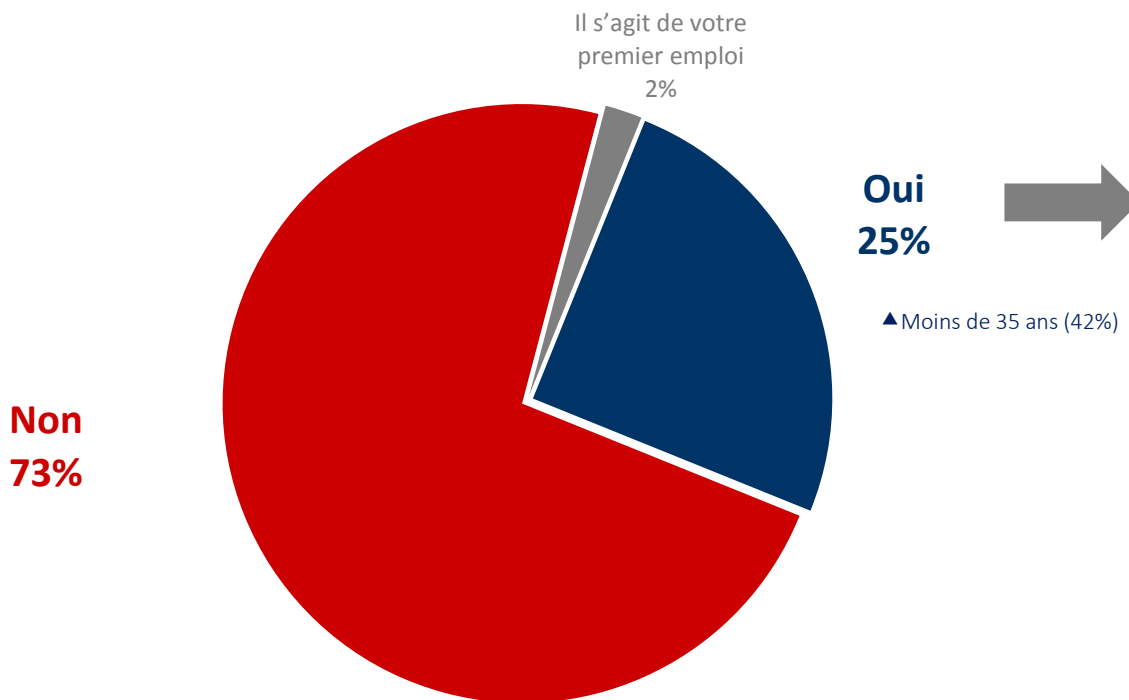
Etude réalisée par l'Ifop pour LR Technologies Groupe

Echantillon	Méthodologie	Mode de recueil
		
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1 001 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 1er au 5 avril 2019.

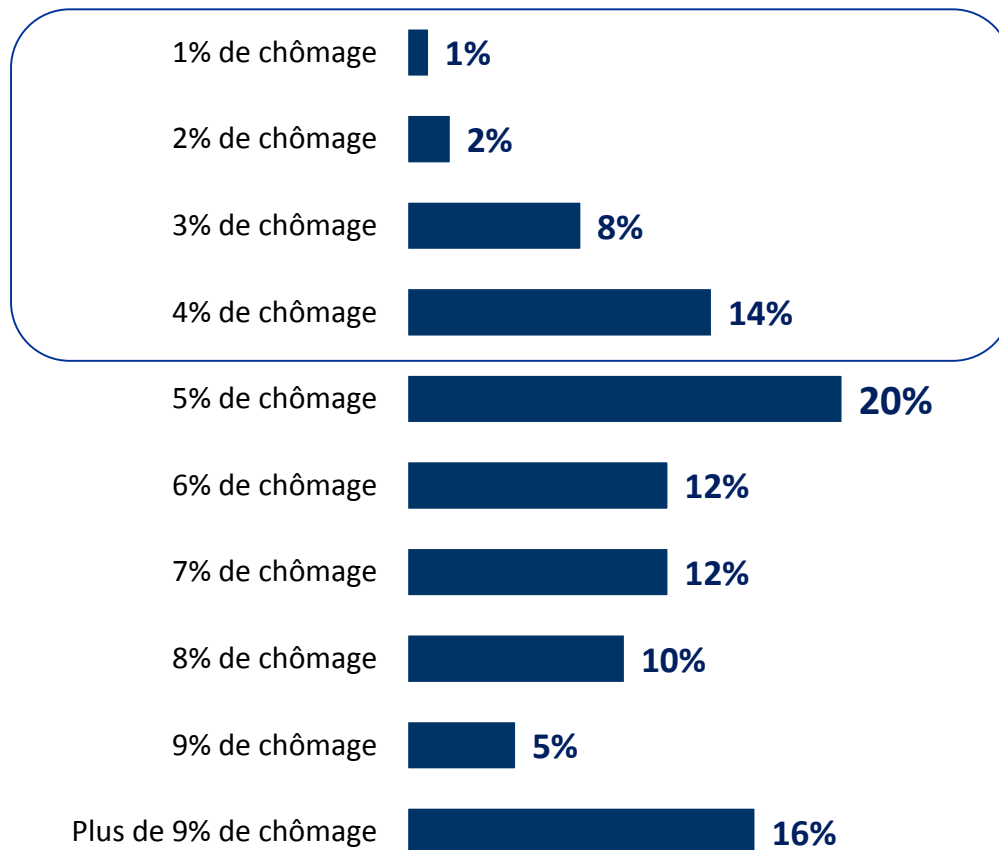
2 | Les résultats de l'étude



QUESTION : Avez-vous changé d'employeur au cours des trois dernières années ?



QUESTION : D'après vous, quel est le taux de chômage des cadres du secteur privé en France aujourd'hui ?



25%

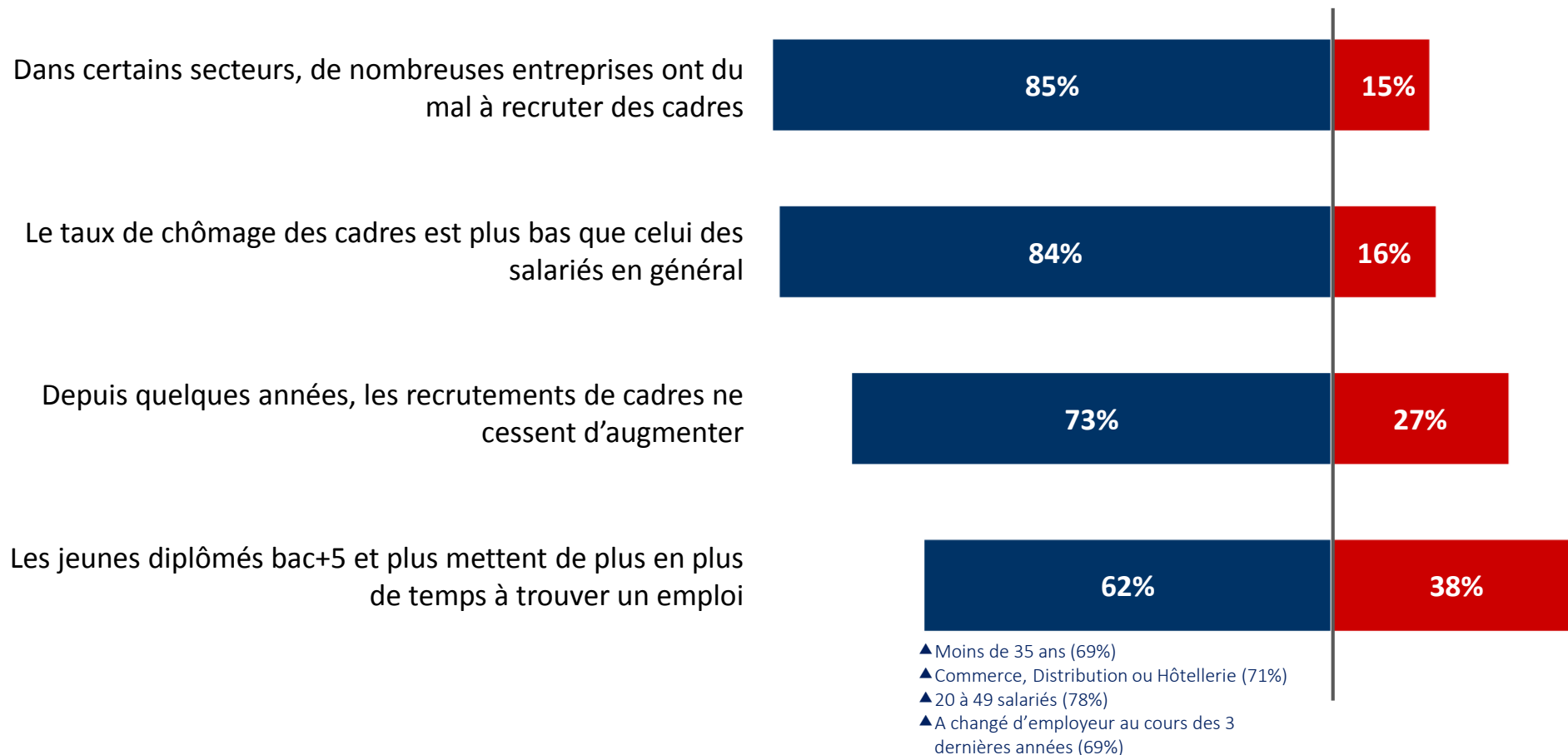
- ▲ Moins de 35 ans (29%)
- ▲ NTIC (29%)
- ▲ R&D (32%)
- ▲ Encadre plus de 5 personnes (29%)

3,8% comparatif de
taux de chômage réel des
cadres du secteur privé

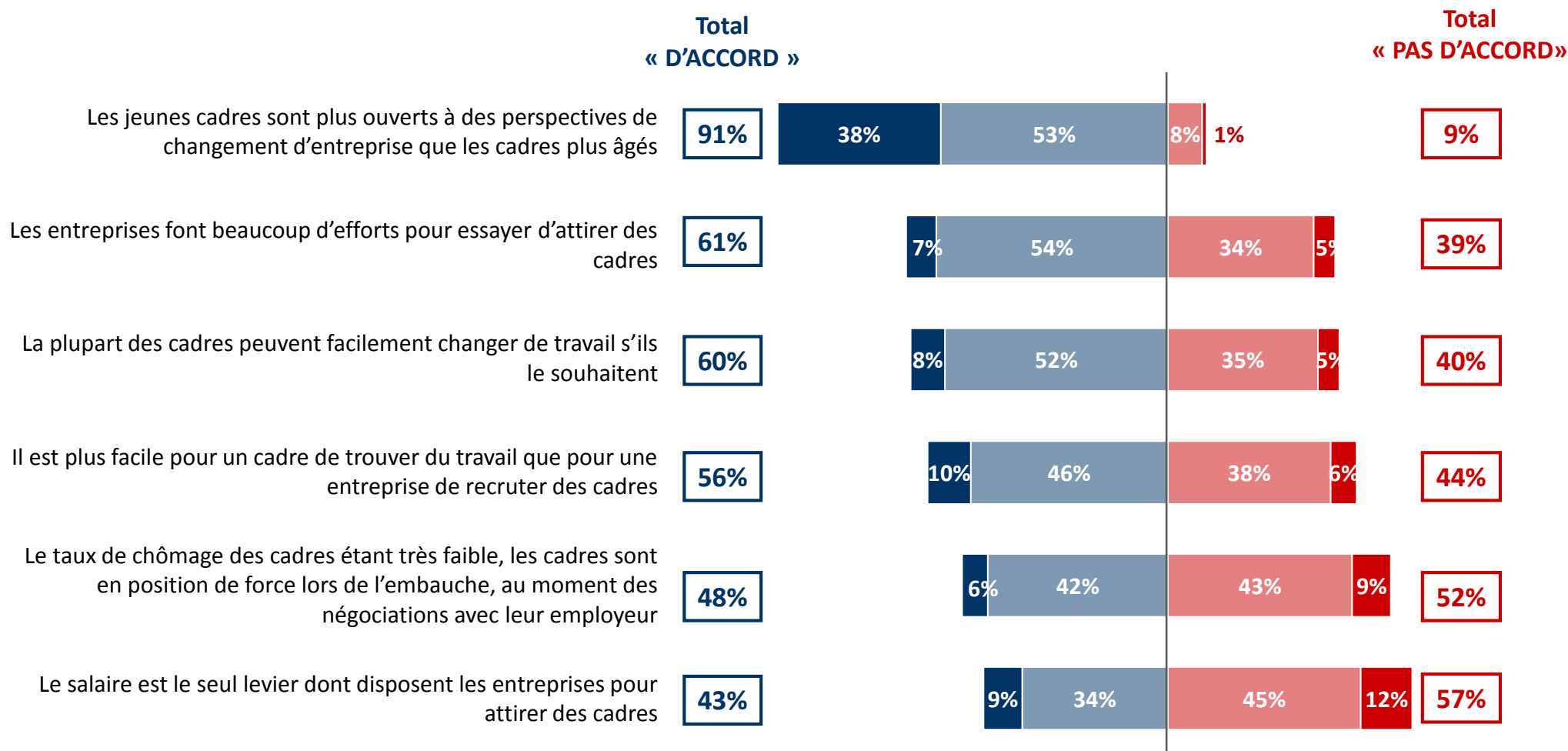
- ▲ Femmes (21%)
- ▲ Plus de 50 ans (20%)
- ▲ Commerce, Distribution ou Hôtellerie (23%)
- ▲ TPE (23%)

Source : INSEE, Enquête emploi 2018

QUESTION : Pour chacune des propositions suivantes, indiquez si selon vous elle est vraie ou fausse.

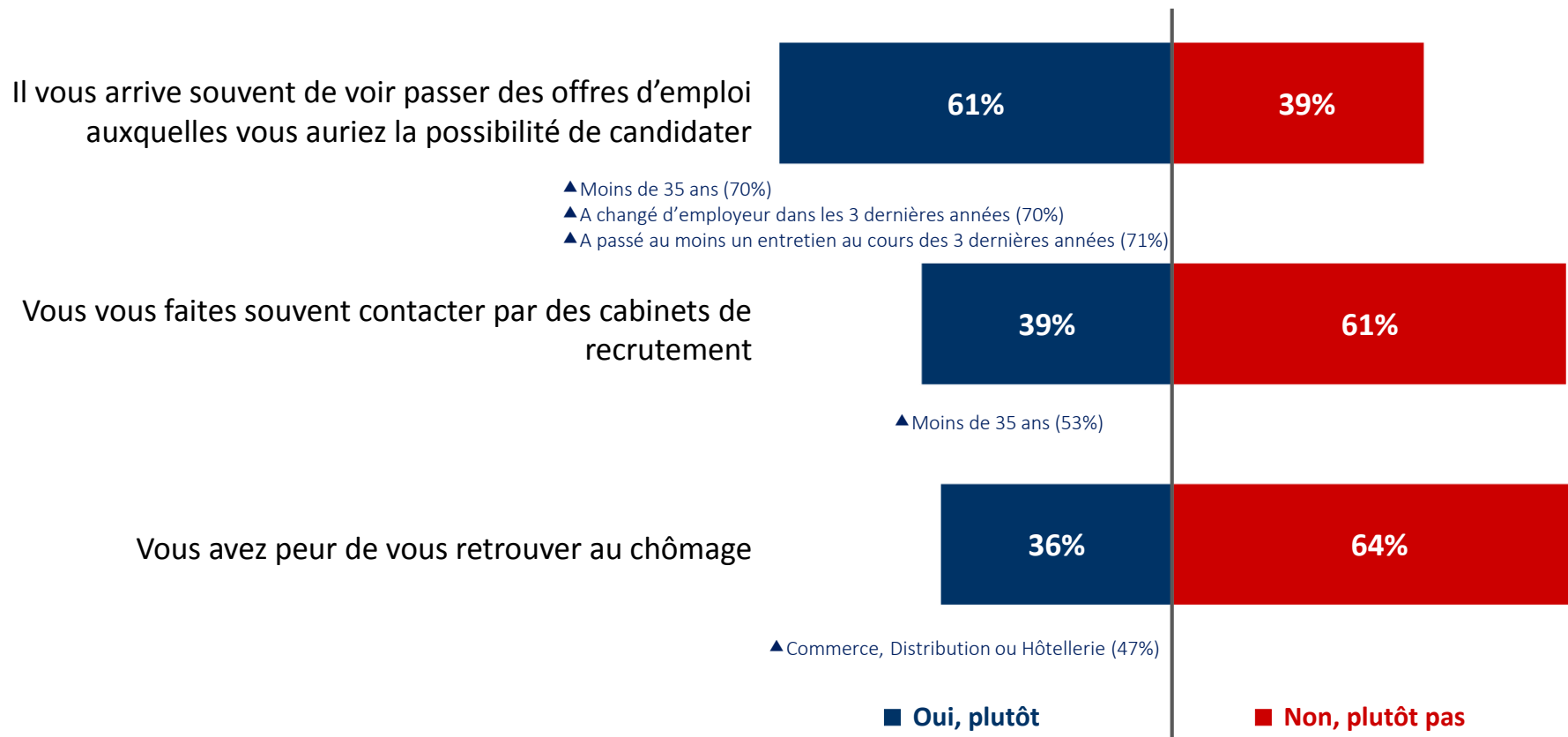


QUESTION : Et pour chacune des propositions suivantes, indiquez si vous êtes tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord.

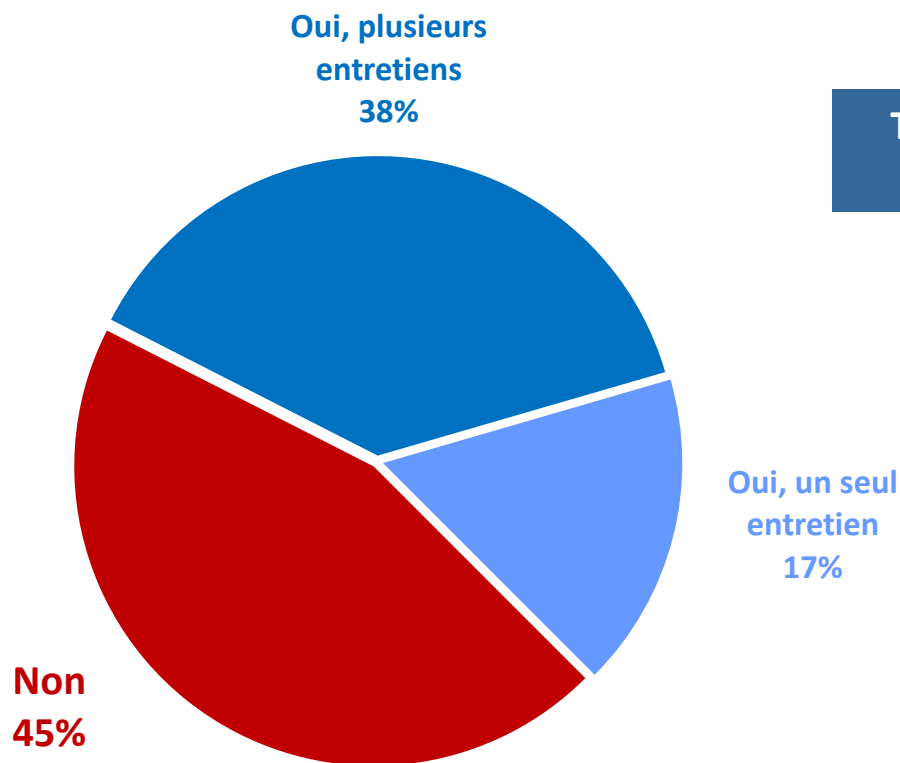


■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

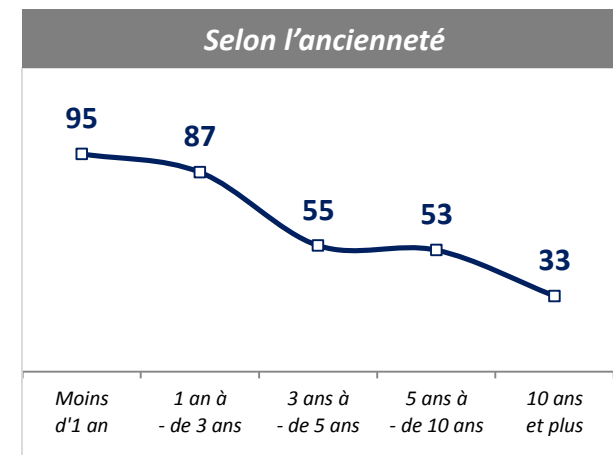
QUESTION : Vous personnellement... ?



QUESTION : Au cours des trois dernières années, avez-vous passé un entretien de recrutement (que ce soit dans l'entreprise qui vous emploie aujourd'hui ou une autre entreprise) ?



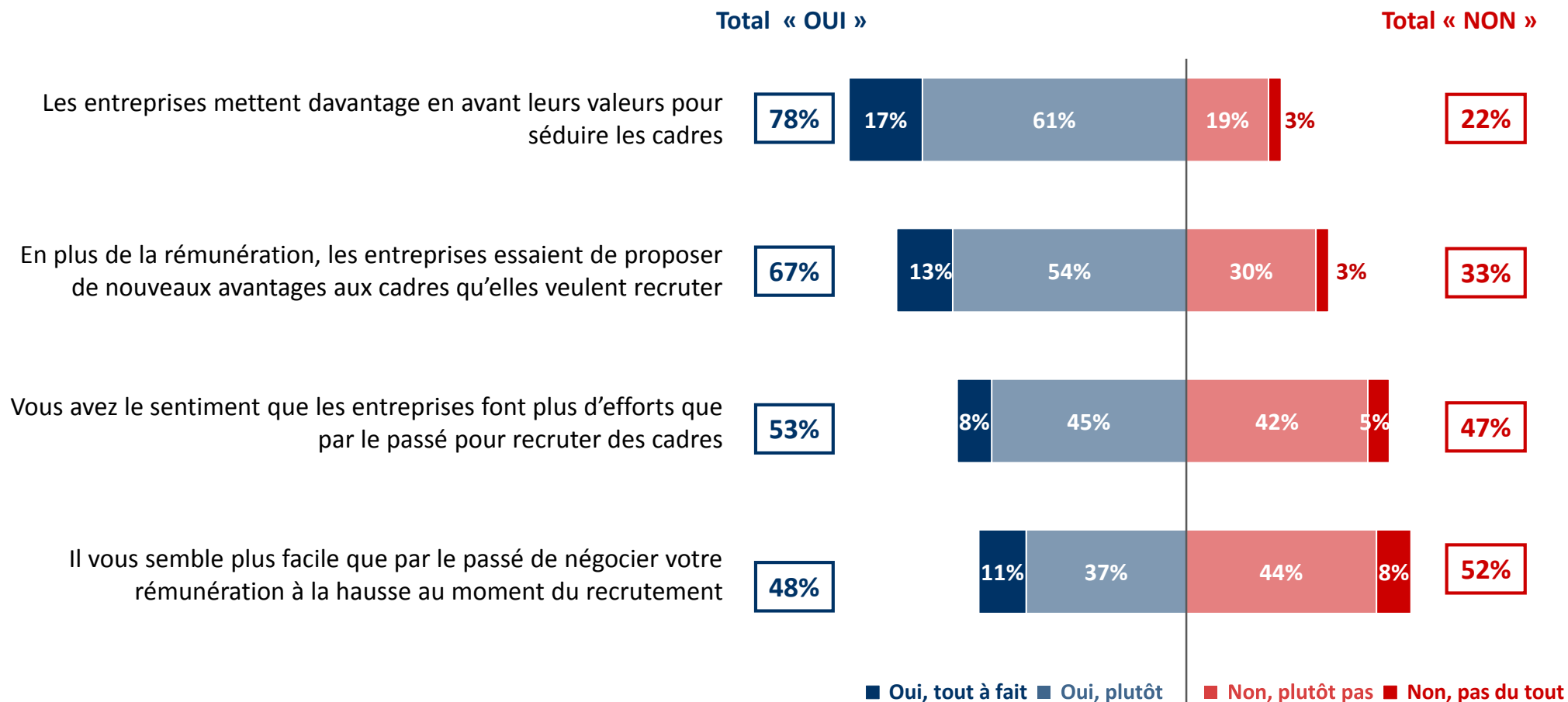
TOTAL OUI
55%



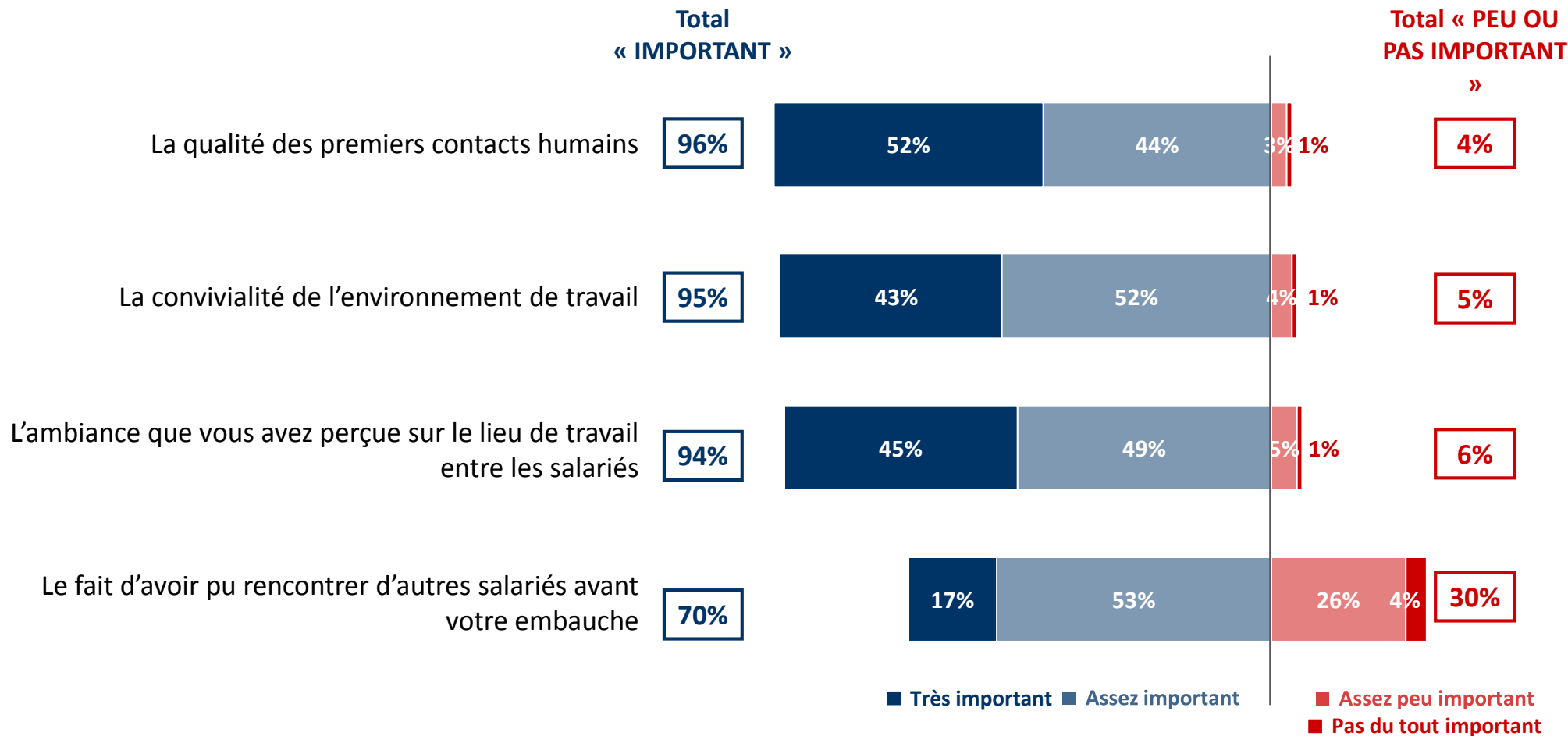
- ▲ Moins de 35 ans (74%)
- ▲ Femmes (62%)
- ▲ Nord Ouest (61%)
- ▲ Industrie (62%)
- ▲ Commerce, Distribution, Hôtellerie (64%)
- ▲ Encadre entre 1 et 5 personnes (61%)
- ▲ Entre 250 et 499 salariés (63%)

QUESTION : Et en repensant à ce ou ces entretiens(s), diriez-vous que... ?

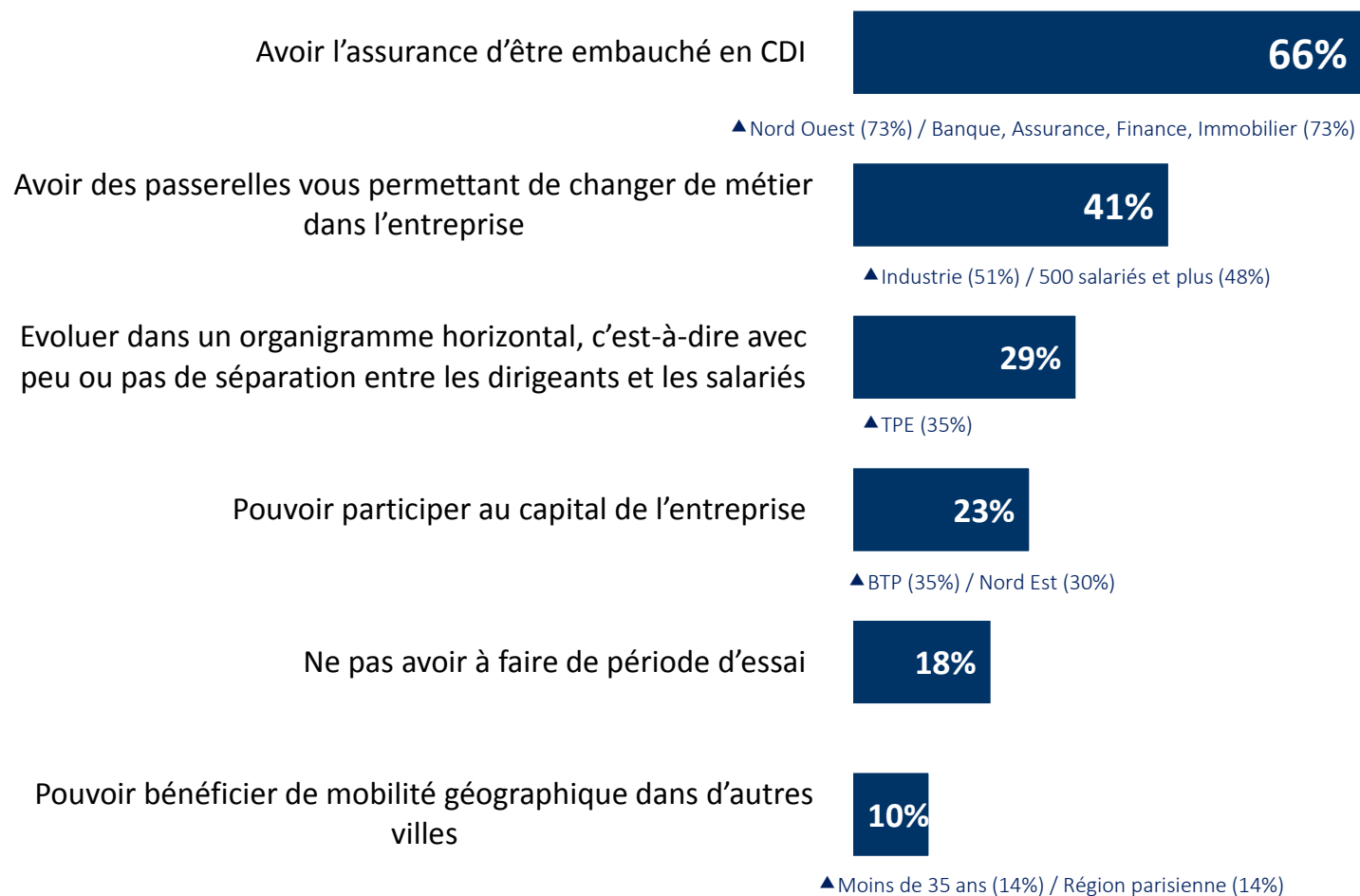
Base : question posée uniquement à ceux qui ont passé au moins un entretien au cours des trois dernières années, soit 55% de l'échantillon



QUESTION : Dans le cadre d'un éventuel entretien dans une nouvelle entreprise, chacun des critères suivants joue-il un rôle important ou pas important dans votre décision d'intégrer cette entreprise ?

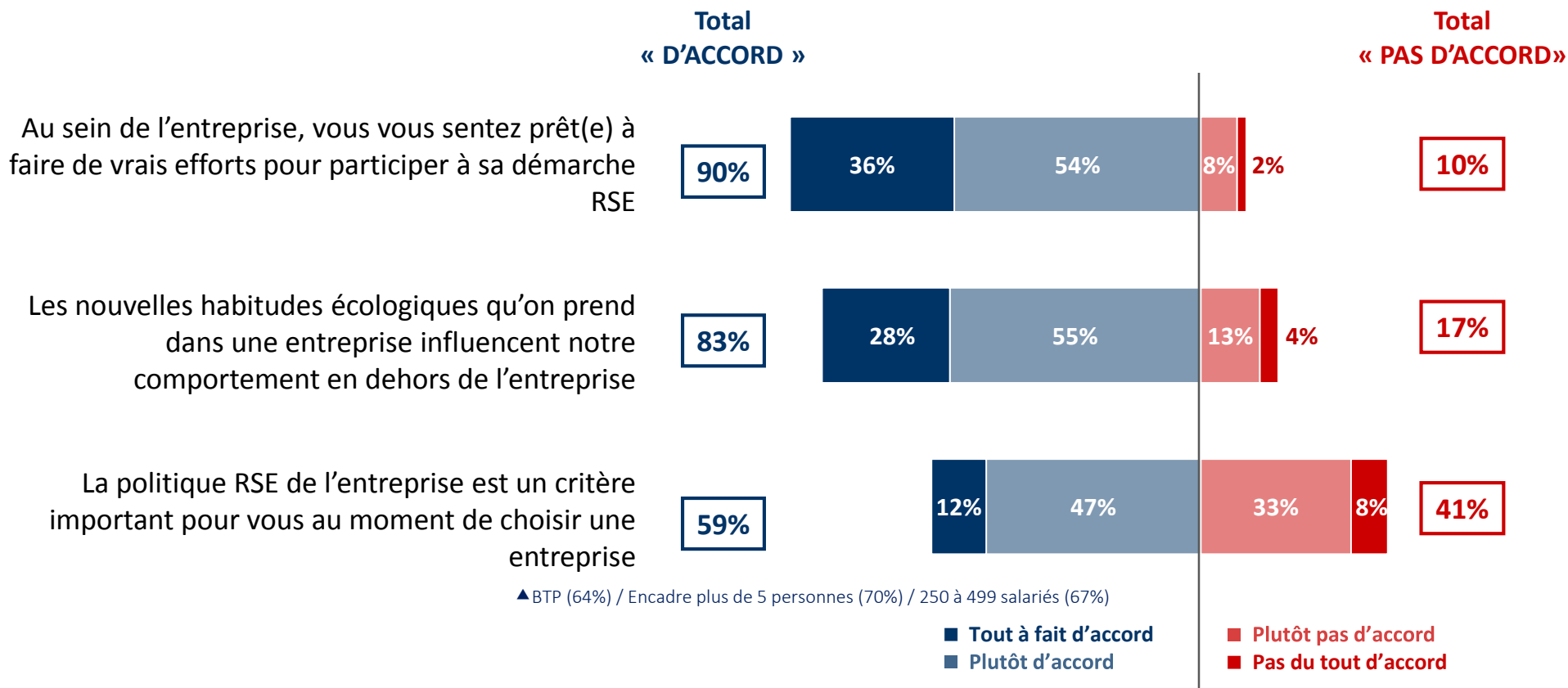


QUESTION : Certaines entreprises proposent de nouveaux avantages aux cadres qu'elles recrutent. Parmi les suivants, quels sont ceux qui vous semblent les plus intéressants ?

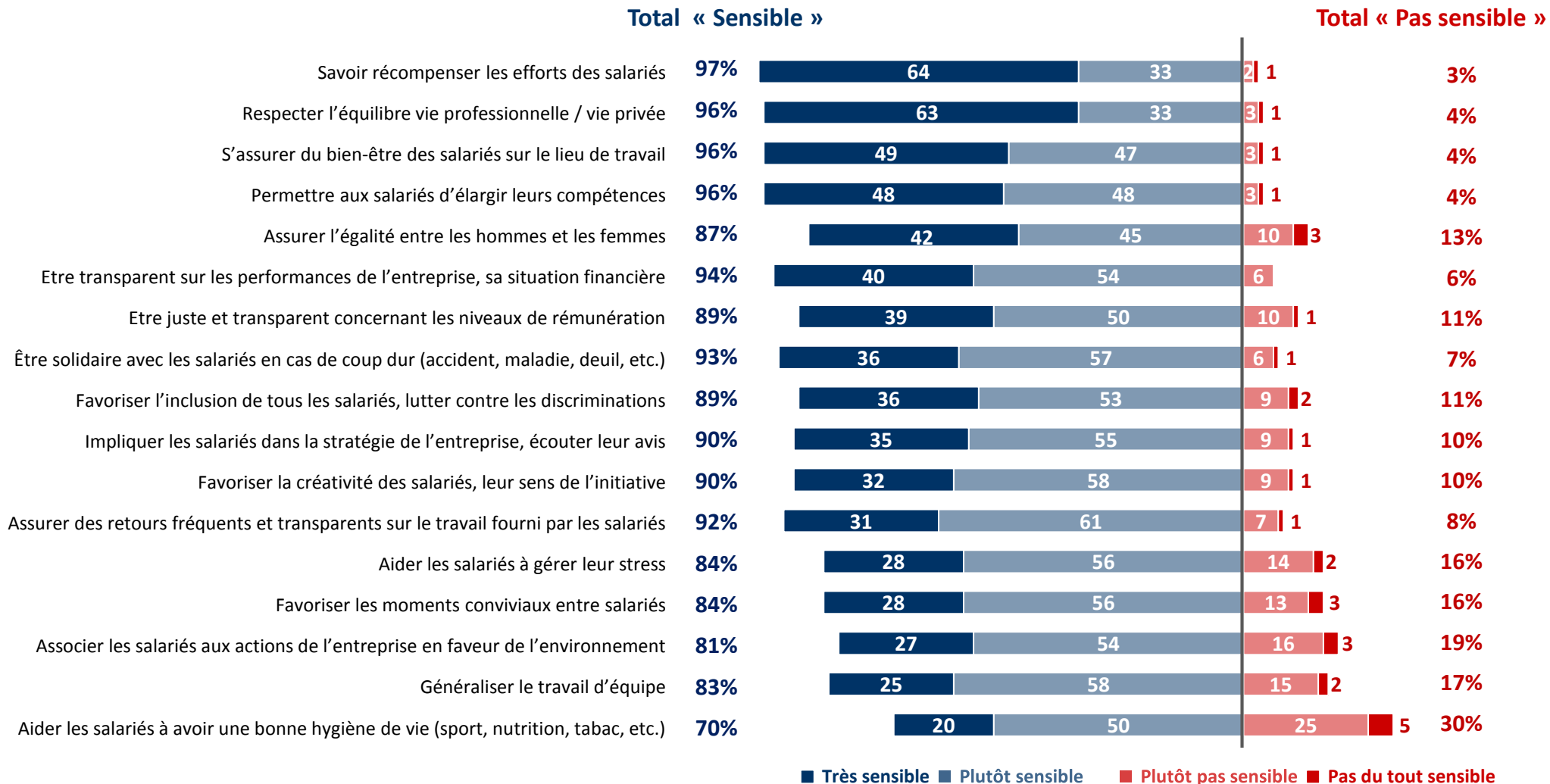


QUESTION : Certaines entreprises mettent en place une démarche RSE (responsabilité sociale et environnementale), notamment pour réduire leur impact environnemental. Cela implique les salariés (diminution de la consommation d'électricité, recours à des véhicules hybrides ou électriques, limitation des impressions papier, etc.).

Pour chacune des propositions suivantes, indiquez si vous êtes d'accord ou pas d'accord.



QUESTION : On parle souvent des valeurs de l'entreprise. Il y a les valeurs externes, à destination des clients de l'entreprise, et les valeurs internes, qui concernent ses salariés. Pour chacune d'elle, indiquez si vous y êtes personnellement sensible ou pas.



3 | Les principaux enseignements

25% des cadres du secteur privé estiment que le taux de chômage de leur catégorie professionnelle est inférieur ou égal à 4% et ne le surévaluent donc pas*. 75% ont tendance à le surévaluer.

Une courte majorité de cadres (57%) indique un taux dans un étiage proche de la réalité, estimant qu'il est inférieur ou égal à 6%. A l'opposé, 43% des cadres considèrent que ce taux est supérieur ou égal à 7% et 16% le placent à plus de 9%. Parmi les catégories de cadres se rapprochant davantage de la réalité figurent les plus jeunes (29% des moins de 35 ans estiment que le taux de chômage est inférieur ou égal à 4% contre 25% en moyenne), les cadres qui travaillent dans les NTIC (29%), ceux qui exercent une fonction de « Recherche & Développement » (32%) et ceux qui encadrent plus de 5 personnes (29%). En sens inverse, le niveau de chômage est plus fortement surestimé chez les femmes (dont 21% estiment qu'il est supérieur à 9% contre 16% en moyenne), les plus de 50 ans (20%), ceux qui travaillent dans le secteur élargi « Commerce, Distribution ou Hôtellerie » (23%) et les cadres des TPE (23%).

En dépit de cette tendance à une sur-évaluation, les cadres sont en grande partie au fait de la bonne santé de leur marché. Un fort consensus se dégage ainsi pour affirmer qu'il est vrai que :

- « Dans certains secteurs, de nombreuses entreprises ont du mal à recruter des cadres » (85%) ;
- « Le taux de chômage des cadres est plus bas que celui des salariés en général » (84%) ;
- « Depuis quelques années, les recrutements de cadres ne cessent d'augmenter » (73%).

Dans ce contexte, 36% des cadres déclarent toutefois avoir « plutôt » peur de se retrouver au chômage, perception qui grimpe à 47% chez les cadres du secteur « Commerce, Distribution ou Hôtellerie ». **La peur du chômage est au plus bas (32%) chez les jeunes cadres.**

Pour autant, sur un enjeu plus spécifique, une majorité de cadres considère que la situation serait plus difficile pour les plus jeunes, 62% déclarant que les jeunes diplômés Bac +5 mettent de plus en plus de temps à trouver un emploi dont surtout 69% des cadres de moins de 35 ans eux-mêmes, 71% des cadres travaillant dans le secteur « Commerce, Distribution ou Hôtellerie », 78% de ceux évoluant dans une entreprise de 20 à 49 salariés et 69% parmi ceux ayant changé d'employeur au cours des trois dernières années. Ce constat n'empêche pas **la quasi-totalité de l'échantillon interrogé de mettre en avant l'état d'esprit enclin à la mobilité professionnelle des jeunes cadres,** 91% affirmant que « les jeunes cadres sont plus ouverts à des perspectives de changement d'entreprise que les cadres plus âgés » (dont 38% « tout à fait d'accord » avec cette affirmation).

* : le taux de chômage réel des cadres du secteur privé est de 3,8% (source INSEE, Enquête emploi 2018).

Sur un registre plus personnel, les cadres du privé sont nombreux à reconnaître avoir une certaine latitude en matière de mobilité professionnelle, ce qui met la pression sur les entreprises au moment de l'embauche, la question des efforts salariaux consentis partageant davantage les avis.

Ce constat se vérifie à la fois lorsque les interviewés se placent :

- Du point de vue des cadres eux-mêmes : 60% déclarant que la plupart des cadres peuvent facilement changer de travail s'ils le souhaitent (dont 66% des moins de 35 ans, 69% des cadres du BTP et 70% de ceux du secteur Transport / Logistique) ;
- Du point de vue des entreprises, 61% affirmant que les entreprises font beaucoup d'efforts pour essayer d'attirer les cadres.

Par ailleurs 56% de l'échantillon estiment qu'il est plus facile pour un cadre de trouver du travail que pour une entreprise de recruter des cadres, ce qui laisse entendre l'existence dans les faits d'un phénomène de « chômage négatif » chez les cadres. Mais cela ne suffit pas à positionner ces derniers en situation privilégiée lors de l'embauche s'agissant de la questions particulière de la rémunération. Les personnes interrogées se montrent en effet divisées sur ce sujet, une petite moitié (48%) étant d'accord avec l'affirmation « le taux de chômage des cadres étant très faible, les cadres sont en position de force lors de l'embauche au moment des négociations avec leur employeur ». Ce score est malgré tout majoritaire chez 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 (61%). Enfin, le salaire ne constitue pas le seul levier dont disposent les entreprises pour attirer les cadres, seuls 43% d'entre eux étant d'accord avec cette affirmation. **Ainsi, la tension sur le marché de l'emploi, si elle n'affecte pas de manière évidente à la hausse les rémunérations proposées, force les entreprises à diversifier les avantages qu'elles offrent aux salariés au moment de l'embauche.**

Signe de leur forte mobilité, 25% des cadres ont changé d'employeur au cours des 3 dernières années dont 42% des moins de 35 ans.

S'agissant de ces derniers, si les interviewés reconnaissent que l'employabilité des jeunes cadres diplômés est plus difficile, la réalité d'une mobilité professionnelle s'accélère donc en revanche rapidement une fois qu'ils ont intégré une entreprise. **En parallèle, une majorité de cadres (55%) affirme avoir passé au moins un entretien de recrutement au cours des 3 dernières années, que ce soit dans leur entreprise actuelle ou dans une autre et 38% plusieurs.**

Cette première étape vers la mobilité est là encore plus affirmée chez les plus jeunes, 74% des moins de 35 ans ayant passé au moins un entretien dont 55% plusieurs. Cette tendance est aussi plus affirmée chez les femmes (62% ont passé au moins un entretien dont 45% plusieurs), chez les cadres habitant le Nord Ouest (61% et 37%), chez ceux travaillant dans le secteur de l'Industrie (62% et 44%), dans celui du « Commerce, Distribution, Hôtellerie » (64% et 44%), chez les « middle managers » encadrant entre 1 et 5 personnes (61% et 44%) et chez les cadres travaillant au sein d'une entreprise comprenant entre 250 et 499 salariés (63% et 45%). **Au final, 43% des cadres ayant passé au moins un entretien ont changé d'employeur, score qui grime à 51% parmi ceux en ayant passé plusieurs. Ce taux de transformation s'élève à 57% chez les moins de 35 ans.**

61% des cadres affirment qu'il leur arrive souvent de voir passer des offres d'emploi auxquelles ils auraient la possibilité de candidater.

Cette moyenne déjà élevée s'élève chez les cadres qui se montrent particulièrement dynamiques. Elle atteint notamment 70% chez les moins de 35 ans, 70 % chez ceux ayant changé d'employeur dans les trois dernières années et 71% parmi ceux ayant passé au moins un entretien durant cette période. **Parallèlement, près de 4 cadres sur 10 (39%) des cadres se font souvent contacter par des cabinets de recrutement**, taux une fois de plus majoritaire chez les moins de 35 ans (53%).

Face à ces tensions sur le marché de l'emploi, selon les cadres, les entreprises mettent en avant d'autres leviers que la rémunération pour les séduire.

La perception d'une hausse des embauches et la difficulté pour les entreprises de recruter dans certains secteurs, expliquent que, en dynamique, **53% des interviewés ayant passé au moins un entretien au cours des 3 dernières années ont le sentiment que les entreprises font plus d'efforts que par le passé pour recruter des cadres.** De même, une minorité (48%) considère qu'il est plus facile que par le passé de négocier sa rémunération à la hausse lors du recrutement. Toujours auprès des cadres ayant passé un ou plusieurs entretiens, un certain consensus se dégage pour constater que les entreprises mettent davantage en avant leurs valeurs pour séduire les cadres (78%) et, qu'en plus de la rémunération, elles essaient de proposer de nouveaux avantages aux cadres qu'elles veulent recruter (67%).

Lors d'un recrutement, les cadres privilégient encore la dimension sécuritaire, tout en se montrant sensibles à d'autres critères plus « contemporains ».

Parmi les avantages que peuvent proposer les entreprises aux cadres qu'elles recrutent, 2/3 des cadres (66%) font d'abord ressortir l'assurance d'être embauchés en CDI. Ce critère est particulièrement prégnant chez les cadres habitant le Nord Ouest (73%) et chez ceux du secteur élargi « Banque, Assurance, Finance, Immobilier » (73%). **Toujours au sein de cette dimension sécuritaire, 18% mettent en avant l'exemption d'une période d'essai.** D'autres dimensions qui amènent davantage à se projeter dans son parcours ou son positionnement dans l'entreprise apparaissent moins prioritaires lors d'un recrutement. C'est le cas concernant :

- **La mobilité**, qu'elle soit interne, via la possibilité d'avoir des passerelles permettant de changer de métier dans l'entreprise (critère cité par 41% dont 51% des cadres de l'Industrie) ou géographique à travers la possibilité de bénéficier d'une mobilité dans d'autres villes (cité par 10% dont 14% des cadres de moins de 35 ans et 14% de ceux résidant en Région Parisienne) ;
- **Le fait d'évoluer dans un organigramme horizontal**, avec peu ou pas de séparation entre les dirigeants et les salariés (cité en priorité par 29%) ;
- **La participation au capital de l'entreprise** (23% dont 30% des cadres habitant dans le Nord Est et 35% de ceux travaillant dans le secteur BTP).

Il est enfin intéressant de constater que des priorités spécifiques peuvent être plus affirmées selon la taille de l'entreprise. Les cadres évoluant dans une TPE accordent en effet plus d'importance au fait d'évoluer dans un organigramme horizontal (35% vs 29% en moyenne) là où ceux évoluant dans une entreprise de plus de 500 salariés privilégient l'accès à des passerelles permettant de changer de métier dans l'entreprise (48% vs 41% en moyenne).

Les critères humains et l'état d'esprit de l'entreprise jouent un rôle prépondérant dans la décision d'intégrer une nouvelle structure.

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 »). A un degré moindre, probablement en raison d'une plus grande difficulté à mettre en œuvre cette démarche, 70% estiment qu'il est important d'avoir pu rencontrer d'autres salariés avant son embauche (dont 17% qui jugent ce critère « très important »).

Les cadres se montrent également très attentifs à la démarche RSE de l'entreprise davantage en termes d'implication sur ses comportements personnels qu'en termes de critère de choix de l'entreprise.

Un nette proportion affirme être prête à faire de vrais efforts pour participer à sa démarche RSE (90% d'agrément dont 36% « tout à fait d'accord ») et à reconnaître que les nouvelles habitudes écologiques qu'on prend dans une entreprise influencent son comportement en dehors de l'entreprise (83% dont 28% « tout à fait d'accord »). A un degré moindre mais toujours nettement majoritaire, 59% des cadres affirment que la politique RSE de l'entreprise est un critère important au moment de choisir une entreprise. Cette proportion s'élève néanmoins à 64% chez les cadres du BTP, à 70% chez ceux encadrant plus de 5 personnes et à 67% parmi ceux travaillant dans une entreprise de 250 à 499 salariés.

Les valeurs des cadres sont très en phase avec les discours contemporains des entreprises : équilibre pro-perso, bien-être figurent parmi les trois valeurs les plus plébiscitées par les cadres, au côté d'une juste récompense des efforts fournis. Droit à la formation et égalité hommes-femmes complètent le top 5 de leurs valeurs.

Sur 17 valeurs testées, les niveaux moyens de sensibilité oscillent entre 70% et 97%, mais pour deux d'entre elles, un cadre sur deux ou plus affirme y être « très sensible », signe de leur extrême importance : « savoir récompenser les efforts des salariés » (64%) et « respecter l'équilibre vie professionnelle / vie privée » (63%). Trois autres dimensions sont perçues comme « très sensibles » par plus de 40% des interviewés : « s'assurer du bien-être des salariés sur le lieu de travail » (49%), « permettre aux salariés d'élargir leurs compétences » (48%) et « assurer l'égalité entre les hommes et les femmes » (42%). L'importance accordée à cette dernière dimension est malgré tout loin d'être homogène entre les femmes (dont 67% se montrent « très sensibles ») et les hommes (dont seulement 31% se montrent « très sensibles »). Par ailleurs, les jeunes cadres se montrent encore plus exigeants sur deux valeurs davantage liées à l'épanouissement personnel : 67% sont en effet « très sensibles » à l'équilibre vie-privé / vie pro et 58% au bien-être des salariés.

Notons en bas de tableau que parmi les cinq valeurs pour lesquelles moins de 30% des cadres se montrent « très sensibles », trois d'entre elles portent sur des enjeux plus personnels : « aider les salariés à gérer leur stress » (28%), « favoriser les moments conviviaux entre les salariés (28%) et « aider les salariés à avoir une bonne hygiène de vie (sport, nutrition, tabac...) » (20%).

1. Les cadres n'ont ainsi pas encore conscience du niveau de chômage dans leur catégorie et ont tendance à le surestimer. Mais ils perçoivent de manière très nette que la situation leur est plus favorable que celle de l'ensemble des salariés, et qu'elle s'est nettement améliorée ces dernières années. Une part non négligeable d'entre eux continuent cependant d'avoir peur de se retrouver au chômage

2. Cette tension sur le marché de l'emploi les incite à davantage de mobilité et les pousse à faire preuve d'exigences renforcées lors de leur recrutement. Ils observent d'ailleurs en retour, de la part des entreprises qui les sollicitent, des efforts et une tendance marquée à davantage mettre en avant avantage et valeurs au moment de l'embauche.

Sur la question particulière de la rémunération, dont on sait dans le même temps qu'elle est depuis toujours une source inépuisable d'insatisfaction pour les cadres comme pour l'ensemble des salariés, les cadres sont plus partagés quant aux effets des tensions observées sur le marché de l'emploi.

3. Sécurité de l'embauche par le CDI ou l'absence de période d'essai, qualité du contact humain et ambiance au sein de l'entreprise s'avèrent importants pour attirer les cadres, de même que l'engagement RSE de l'entreprise, même s'il n'est pas systématiquement un critère de choix, joue favorablement dans leur décision, les poussant d'ailleurs à modifier leurs propres comportements en la matière.

4. Les entreprises désireuses de correspondre le plus aux attentes des cadres sont celles qui sauront coller à leurs valeurs. Ces valeurs portent davantage sur la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés que sur un accompagnement du salarié dans son développement personnel. Il s'agit de l'équité de traitement des salariés, de l'équilibre pro-perso et du bien-être des salariés.

On notera que les plus jeunes cadres interrogés sont les plus sensibles aux tensions sur leur marché de l'emploi, sont les plus prompts à la mobilité, tout en se montrant les plus sensibles à ces valeurs contemporaines de l'entreprise.