

Regard des cadres sur le marché de l'emploi

7^{ème} vague de l'Etude Ifop pour Cadremploi

De l'attentisme à l'exigence

La 7^{ème} vague du baromètre Ifop/Cadremploi sur les cadres et le marché de l'emploi confirme la tendance observée au mois de décembre dernier : les cadres portent un regard plus positif sur la situation actuelle et à venir du marché de l'emploi.

L'optimisme repart sur le front de l'emploi des cadres

Si l'optimisme concernant le contexte économique et social (31%) et le marché de l'emploi en général (33%) demeure minoritaire, il connaît néanmoins une **belle remontée** (respectivement +7 points et +9 points vs décembre 2010).

L'amélioration la plus emblématique concerne **les jugements positifs sur le marché de l'emploi des cadres, qui redeviennent majoritaires pour la première fois depuis juin 2008 avant la crise financière** (56%, +7 points depuis décembre 2010).

62% des répondants apprécient favorablement la situation du marché de l'emploi sur leur secteur ou leur métier (+5 points) et près des trois quarts se déclarent optimistes quant à leur propre emploi (72%, +3 points).

Les personnes de moins de 35 ans se montrent les plus enthousiastes sur l'avenir. On relève aussi une situation plus favorable dans l'industrie et le BTP, tandis que les cadres de l'administration expriment toujours davantage de craintes que la moyenne, notamment s'agissant de leur secteur ou de leur métier (36% d'optimistes contre 62% au global).

Mais avec un sentiment de dégradation des conditions de travail

Malgré une reprise sur le marché de l'emploi, les cadres continuent majoritairement de ressentir une **situation dégradée dans leur poste actuel**, tant s'agissant de l'**ambiance** (54%, même niveau qu'en décembre dernier) que du contenu de leur travail (52%, un score qui atteint 59% auprès des plus de 50 ans et 76% dans l'administration).

Dans les deux cas, **moins d'un répondant sur quatre fait état d'une amélioration.**

Les **relations avec la hiérarchie demeurent plus tendues qu'auparavant** pour une part non négligeable d'entre eux (43%, stable, contre 29% qui relèvent une progression). Enfin, les jugements restent très partagés sur les relations avec les collègues, que 29% jugent moins bonnes, 32% meilleures et 39% inchangées.

Autre facteur de tension, 72% des répondants constatent toujours une **augmentation de leur charge de travail** (73% en décembre 2010), et plus des deux tiers des répondants voient la place accordée à la productivité progresser également (69%). Ces observations s'avèrent plus marquées encore dans l'administration et pour les cadres manageant plus de dix personnes. Dans le même temps, 38% déclarent que la place accordée à la qualité du travail est en hausse, tandis que 33% estiment qu'elle diminue.

Toujours peu ou pas d'augmentation depuis 3 ans

Moins de deux cadres sur cinq indiquent avoir obtenu une augmentation au début de l'année 2011 (39%).

Si ces **augmentations concernent une proportion de salariés plus importante qu'en mai 2010** (34% des cadres interrogés déclaraient avoir bénéficié d'une augmentation de salaire), ce pourcentage se situe **en-deçà des espérances formulées à la fin de l'année dernière**, où une majorité des personnes interrogées pensaient voir leur salaire fixe augmenter en janvier 2011 (54%).

Le baromètre Ifop/Cadremploi observe de **fortes disparités entre les secteurs d'activité**. Si un cadre sur deux travaillant dans le BTP (47%) ou dans l'industrie (50%) déclare avoir bénéficié d'une augmentation de salaire, à l'inverse, plus de deux tiers des cadres exerçant dans les secteurs des services et du commerce (64% dans les deux cas) ainsi que trois quarts de ceux travaillant dans l'administration (76%) n'ont pas vu leur salaire évoluer. On note également une **corrélation entre l'augmentation perçue en 2011 et le niveau de rémunération des cadres**, les plus faibles salaires ayant moins fréquemment bénéficié de hausses de salaire (31% des personnes dont la rémunération ne dépasse pas 35 000 euros ont été augmentées contre 39% des cadres en moyenne) tandis qu'une majorité des plus hautes rémunérations déclarent avoir vu leur salaire fixe croître en début d'année (50%).

L'augmentation moyenne perçue en 2011 s'élève, pour les personnes concernées, à 3,4% et **69% des cadres ayant perçu une augmentation indiquent que celle-ci a été inférieure à 4%**. **Le pourcentage d'augmentation moyen est plus élevé pour les répondants dont la rémunération brute annuelle est la plus forte**. Les cadres percevant plus de 50 000 euros ont bénéficié d'une augmentation moyenne de salaire supérieure à 4% (entre 4,1% et 4,3% en moyenne) tandis que les personnes gagnant moins de 40 000 euros par an ont obtenu une augmentation moyenne comprise entre 2,6% et 3%.

Si par rapport à 2010 une part légèrement plus importante de cadres a bénéficié d'une augmentation de salaire, cette évolution se révèle inférieure aux attentes d'une personne sur deux. Dans le détail, les cadres disposant des plus faibles salaires se présentent comme les plus déçus (58%).

Une reprise qui rend les cadres plus exigeants

Le décalage entre la reprise qui se dessine sur le marché de l'emploi et l'amélioration effective de la situation vécue en interne par les cadres amènent une proportion non négligeable d'entre eux à envisager différents changements.

On relève toujours une disposition majoritaire à suivre une formation en vue d'acquérir de nouvelles compétences dans son domaine d'activité (58%, +4 points), seule proposition citée majoritairement.

On note ensuite que **près de quatre répondants en activité sur dix (39%) se disent prêts à changer d'entreprise**, soit une progression de 7 points en un an, ce score étant supérieur dans l'industrie (44%), les structures de 20 à 500 salariés (47%) et parmi les moins de 35 ans (54%).

31% disent ensuite envisager un changement de métier et/ou de secteur d'activité, perspectives naturellement mises en exergue par les cadres au chômage, mais aussi par ceux qui travaillent dans le secteur du commerce.

Découlant logiquement de cette disposition, **30% déclarent avoir l'intention de suivre une formation en vue de changer de domaine d'activité**.

La mobilité géographique reste en revanche moindre bien qu'assez élevée (22% pourraient changer de région et 17% de pays), de même que le souhait de créer son entreprise (18%, dont 26% dans le commerce et 45% parmi les chômeurs).

D'une manière plus générale, si 42% des répondants souhaitent actuellement rester dans leur entreprise, près de la moitié se dit ouverte aux opportunités (47%) tandis que 7% sont en recherche active et 4% réfléchissent ou sont en phase active pour créer leur entreprise.

Au global, 41% des cadres en poste ont envisagé de quitter leur entreprise au cours des trois derniers mois, soit une progression de 3 points par rapport au mois de décembre, qui confirme là encore le sentiment d'une situation qui leur est plus favorable sur le marché de l'emploi. Ce score est même majoritaire parmi les répondants travaillant plus de 55 heures par semaine (50%) et les moins de 35 ans (55%).

S'agissant de cette population envisageant de changer d'entreprise, **31% ont passé des entretiens de recrutement, dont 13% dans plusieurs entreprises, à l'issue desquels la moitié (51%) dit avoir refusé une proposition de poste**. Sans surprise, ces refus sont motivés en premier lieu par une rémunération trop faible (40%). Parmi les personnes concernées, une sur cinq évoque également ses doutes sur l'ambiance au sein de l'entreprise (22%) ou le manque d'intérêt du poste (19%). Enfin, la faible attractivité de l'entreprise (14%), le manque de charisme du manager (14%) ou la durée de temps du trajet (12%) constituent des motifs de refus dans plus d'un cas sur dix.

Le salaire, la reconnaissance et les perspectives d'évolution comme principales motivations pour changer de poste

En lien logique avec la limitation des augmentations reçues en début d'année, **le souhait de gagner plus constitue toujours la première attente des cadres lors d'un changement d'emploi** (62%, +3 points depuis le mois de décembre). **Cette attente financière se situe à son niveau le plus haut depuis la première vague du baromètre en juin 2008**. Une majorité relative (43%) attend une augmentation de son revenu supérieure à 10%, **l'augmentation de salaire moyenne attendue en cas de changement de poste est de 18% en moyenne**.

Les cadres issus de petites entreprises (22%), travaillant dans le secteur du commerce (22%) et ceux déclarant travailler plus de 55 heures ou plus par mois (29%) formulent une attente supérieure à la moyenne. Lorsque l'on s'intéresse aux souhaits d'augmentation en fonction du niveau de rémunération des répondants, on observe que les plus hauts revenus sont ceux qui expriment les exigences les plus fortes : le pourcentage moyen demandé par cette catégorie s'élève à 22%. Les cadres percevant moins de 35 000 euros par an expriment également une attente légèrement supérieure à la moyenne (20%).

Le besoin de reconnaissance, de responsabilités et de perspectives d'évolution se situe toujours en deuxième position (37%) parmi les attentes en cas de changement d'entreprise, devant la possibilité de nouvelles expériences ou d'élargissement de ses compétences (33%) et la recherche d'une bonne ambiance (elle aussi à 33% : rappelons que 54% des répondants jugent l'ambiance de leur entreprise dégradée et que ce critère intervient dans 22% des cas de refus de poste).

Avec 30% de citations, l'attente d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée revêt toujours une importance non négligeable mais en léger recul (-3 points), et ce malgré l'augmentation de la charge de travail relevée par une part croissante des cadres. A noter également un léger rebond du souhait de travailler moins d'heures (11%, +2 points).

Bien qu'émergeant à un niveau moindre, la sécurité de l'emploi (21%), et la proximité entre l'entreprise et le domicile (19%) restent des demandes fréquemment évoquées. Il en va de même avec l'adhésion au projet d'entreprise (16%). Un cadre sur dix souhaite une plus grande autonomie (10%) et/ou un manager ou une équipe charismatique (8%). Enfin, à l'instar des vagues d'enquête précédentes, les critères liés à la taille ou au type d'entreprise (publique, cotée en bourse) revêtent un caractère marginal comparativement aux autres facteurs (ils sont mentionnés par moins de 5% des répondants).

Une adhésion massive à la limitation de la rémunération des dirigeants

L'octroi d'une prime exceptionnelle (23%) et les actions de formation (22%) se présentent comme les actions les plus fréquentes initiées par les employeurs pour compenser une absence ou une faible augmentation de salaire.

Près d'un cadre sur cinq a vu son travail valorisé soit par le biais de missions ou de responsabilités supplémentaires ou plus intéressantes (17%), soit par l'octroi d'avantages en nature (16%) ou encore par plus de considération (15%) afin de suppléer l'absence ou la faible augmentation de sa rémunération.

15% déclarent également avoir disposé en contrepartie d'une plus grande souplesse dans leurs horaires de travail, tandis que 12% ont obtenu la possibilité de faire du télétravail.

11% ont pu fixer une date de renégociation salariale fixe en cours d'année.

82% des cadres manifestent leur adhésion à la limitation de la rémunération des dirigeants.

Cette proposition trouve un écho particulièrement favorable dans le secteur de l'administration (95%) et parmi les cadres les plus âgés (87%). En revanche, les salariés de petites entreprises (36% contre 18% en moyenne), les cadres travaillant dans le secteur du commerce (26%) et les plus hauts salaires (28%) font davantage part de réserves quant à l'idée de limiter le salaire des dirigeants.

Plus d'un cadre sur deux (52%) déclare que les dirigeants devraient percevoir une somme inférieure à 250 000 euros, 13% fixant le plafond entre 250 000 et 500 000 euros, tandis que 20% estiment que la limite devrait être fixée entre 500 000 et un million d'euros, 15% seulement se prononçant en faveur d'un salaire maximal supérieur à un million d'euros.

La rémunération jugée acceptable se situe ainsi en moyenne à 386 641 euros.

Méthodologie

Echantillon de **1 003 cadres** français, représentatifs des **cadres sous contrat de droit privé**.

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

Les interviews ont été réalisées en ligne (Computer Assisted Web Interviewing).

Cette 7^{ème} vague a été réalisée du 2 au 7 mai 2011.

A propos de Cadremploi www.cadremploi.fr

Cadremploi est le premier site emploi pour les cadres et les dirigeants en France. Véritable média 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 : consultation d'offres, dépôt de CV, alertes email, annuaires des recruteurs, actualités et conseils.

Cadremploi, c'est plus de 15 000 offres d'emploi actualisées en permanence, 1,7 million de CV uniques, 3,3 millions de visites et 19 millions de pages vues par mois*.

Avec ses applications Iphone, Ipad, Android et sa version M, Cadremploi est n°1 de l'emploi sur le mobile**.

* Source Xiti, mars 2011

** Source OJD, mars 2011

Téléchargez les applications mobiles : <http://www.cadremploi.fr/mobile/>

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

Facebook : <http://www.facebook.com/Cadremploi>

.....

Contact Presse

Virginie Plé - Responsable Communication et Relations Presse

01 76 63 02 23

relationspresse@cadremploi.fr