

## « Les cadres et l'emploi face à la crise » 4<sup>ème</sup> vague de l'Etude IFOP pour Cadremploi

Paris, le lundi 25 janvier 2010

### Des cadres ébranlés par la crise, mais plus optimistes sur le contexte économique et social

Pour cette 4<sup>ème</sup> vague du baromètre des « cadres et l'emploi face à la crise » élaborée par Cadremploi et l'IFOP, les interviewés sont certes plus optimistes sur le contexte économique et social, mais aussi en plein cœur de relations internes plus tendues du fait de la crise. Ils sont par ailleurs de plus en plus timides dans leurs demandes d'augmentation, néanmoins ils estiment que le salaire est la première source de motivation dans leur recherche d'emploi. Quant à leur perception du CV anonyme, largement mis sous les feux des projecteurs par le gouvernement en 2009, ils le jugent inefficace, voire pénalisant, dans la mise en avant d'une notoriété déjà acquise dans leur métier. En bref, cette étude montre des cadres déboussolés et très partagés sur les sujets relatifs à l'emploi après de longs mois de crise.

#### Un regain d'optimisme sur le contexte économique et social malgré des perceptions majoritairement négatives

En fin d'année 2009, le baromètre observe une nette remontée de l'optimisme des cadres sur le contexte économique et social (33%, +7 points par rapport au mois de mai 2009), sur le marché de l'emploi des cadres (34%, +8 points par rapport à la vague précédente) et sur le marché de l'emploi en général (22%, +10 points).

Les cadres du secteur du commerce se montrent plus optimistes que la moyenne, notamment sur le marché de l'emploi en général (32%) et sur le contexte économique et social (40%). S'ils font preuve d'un certain scepticisme fort s'agissant du marché de l'emploi (11% seulement d'optimistes), les cadres du BTP témoignent d'une confiance très supérieure à ceux de l'ensemble des répondants en ce qui concerne le contexte économique et social (47%).

L'optimisme relatif à son propre domaine d'activité s'avère toujours supérieur à celui exprimé à l'égard de l'économie dans son ensemble (46%), et progresse de 4 points par rapport à la vague d'enquête précédente. Malgré un score toujours largement majoritaire (66%), les jugements positifs sur son emploi connaissent un léger recul (-3 points), retrouvant ainsi le niveau de décembre 2008.

La confiance pour son propre avenir se révèle là encore supérieure dans le secteur du commerce (74%), mais aussi dans celui de l'industrie (70%). Notons aussi que les cadres du BTP, durement touchés au début de la crise, sont bien plus optimistes que leurs homologues sur leur secteur d'activité (62% contre 46% en moyenne), signe probable d'une reprise de l'activité au sein de leur secteur. Les répondants travaillant dans l'administration se montrent plus pessimistes que la moyenne pour l'avenir, à la fois sur le plan macro et micro-économique. Les femmes sont également plus pessimistes que la moyenne



concernant la conjoncture et les perspectives sur leur secteur et dans leur emploi. Dans ce cadre, 28% des femmes âgées de moins de 44 ans déclarent que la crise constitue un frein à leur volonté de faire un enfant. Toutefois, pour 67% d'entre elles, le contexte actuel n'a pas d'influence sur leur décision dans ce domaine.

Malgré un regain d'optimisme, un cadre sur quatre craint toujours de perdre son emploi à cause de la crise (24%, +1 point), ce sentiment étant exprimé de façon plus prononcée parmi les cadres seniors et ceux des petites entreprises (30% d'entre eux). Notons toutefois que 3% seulement des répondants se sentent menacés à court terme.

## Des effets de la crise sur les entreprises qui évoluent peu, mais une dégradation des relations internes

### L'impact négatif de la crise sur l'activité des entreprises se stabilise mais reste bien présent

Malgré un pronostic plus favorable quant à l'avenir économique du pays, les cadres demeurent nombreux à ressentir au quotidien les effets de la crise sur l'activité des entreprises, avec des scores presque identiques à ceux relevés en mai dernier : 57% (-3 points) constatent toujours un ralentissement ou un arrêt des embauches, 51% des inquiétudes parmi les salariés de leur structure ou les membres de leur équipe, 48% un ralentissement ou un arrêt des projets et investissements et 45% une baisse du niveau d'activité de l'entreprise. 11% des cadres déclarent toujours que leur employeur risque la faillite (ce score s'élevant jusqu'à 22% dans les entreprises de moins de 20 salariés) et plus d'un sur cinq (22%) fait état de licenciements en cours ou prévus. Ainsi, malgré des perspectives qui s'améliorent progressivement, la situation d'une proportion non négligeable des entreprises apparaît toujours pour le moins fragile.

L'arrêt des embauches et les licenciements se font plus fortement ressentir dans le BTP, secteur davantage concerné par des baisses de niveau d'activité (67% contre 45% en moyenne). Les entreprises de plus de 250 salariés sont également plus nombreuses à bloquer les recrutements, alors même qu'elles semblent subir moins durement les effets de la conjoncture que celles de moins de 20 salariés, majoritairement affectées par la dégradation du contexte économique.

### Une ambiance de travail et des relations plus tendues au sein des entreprises

Une majorité des cadres continue de penser que l'ambiance de travail se dégrade dans leur entreprise du fait de la crise (58%, +2 points). Il en va de même des relations avec sa hiérarchie (42%, +3 points), mais aussi, point plus préoccupant et révélateur d'une tendance de fond qui connaît un fort ancrage, des relations avec ses collègues (33%, +7 points, contre seulement 24% qui estiment que la crise permet au contraire de les améliorer par davantage de solidarité). 44% des répondants ressentent toujours une dégradation des missions qui leur sont confiées (+1 point) contre 23% une amélioration.

Les deux tiers des personnes interrogées ressentent aussi une augmentation de la place accordée à la productivité et aux résultats par leur employeur (68%), et ce de façon plus marquée dans les grandes entreprises. Au même niveau, 66% estiment que la crise contribue à une augmentation de leur charge de travail contre 16% qui perçoivent une diminution. Les jugements sont plus partagés s'agissant de la place accordée à la qualité du travail : 40% déclarent qu'elle augmente, 34% qu'elle reste inchangée et 26% qu'elle baisse.



## ■ ■ ■ Une reprise du désir de mobilité des cadres

### La volonté de quitter son emploi s'intensifie mais le passage à l'acte paraît plus difficile à concrétiser

Conséquence d'un léger regain d'optimisme, 42% des cadres déclarent avoir envisagé de quitter leur entreprise au cours des trois derniers mois. Gagnant 8 points par rapport à mai 2009, ce taux reste toutefois toujours inférieur à celui enregistré avant la crise, en juin 2008, où plus de la moitié des répondants (54%) envisageait de quitter son entreprise, dans une période où le taux de chômage des cadres était historiquement bas. Les cadres présents depuis 2 à 5 ans dans leur entreprise (53%) sont les plus nombreux à avoir envisagé un changement de structure.

Pour autant, seuls 31% des cadres ayant envisagé de quitter leur entreprise ont entrepris une recherche active d'un nouvel emploi. Certes, ce score progresse par rapport à la précédente vague d'enquête (+7 points), mais il demeure inférieur à celui enregistré en décembre 2008, au plus fort de la crise (39%).

### Une crise qui agit comme un accélérateur du souhait de changer d'entreprise

Il apparaît cependant une certaine corrélation entre désir de mobilité et crise, sans doute liée au moins pour partie aux problèmes consécutifs à la charge de travail et aux tensions internes : en effet, si 42% des cadres ont songé à changer d'entreprise, seuls 35% déclarent qu'ils conserveraient ce souhait en cas d'arrêt de la crise. Au global, 14% des cadres (+5 points par rapport au mois de mai 2009) se déclarent plus incités qu'avant à quitter leur emploi, soit un score non négligeable. Ces derniers justifient en premier lieu ce choix par les tensions ou la mauvaise ambiance dans leur entreprise (37%, +14 points). Celle-ci devance nettement les causes liées à l'activité elle-même : 16% citent la fragilité financière de leur employeur (-6 points) et 14% un arrêt des projets les concernant (-4 points).

En lien avec d'une part des conditions de travail qui se durcissent pour nombre d'entre eux, et d'autre part un pronostic plus favorable pour ces prochains mois, les cadres ne sont plus que 37% à déclarer vouloir « moins qu'avant » quitter leur employeur contre 55% avant l'été, 49% l'envisageant « autant qu'avant » la crise. Les répondants réfrénant leur désir de mobilité imputent principalement cette décision à la nécessité de se contenter de ce qu'on a en période de crise (29%), et dans une moindre mesure, au fait que leur entreprise aille bien (22%, -8 points) ou à la difficulté de retrouver un emploi s'ils devaient rater la période d'essai (19%).

## ■ ■ ■ Une consultation des sites emploi stable et une recherche toujours centrée sur le salaire

### Un recours aux sites emploi qui ne connaît pas de rebond

Alors que les cadres témoignent d'un désir accru de changer de poste, ils ne sont toujours, comme en mai 2009, qu'une courte majorité à avoir régulièrement recours au site emploi (53% contre 60% en décembre 2008 et 74% en juin 2008, avant l'apparition de la crise). Parmi eux, seuls 22% s'y rendent au moins deux fois par mois (+4 points toutefois par rapport à la dernière vague d'enquête), 9% les consultant une fois par mois et 22% moins souvent). **Plus nombreux à vouloir quitter leur entreprise, les répondants de moins de 35 ans (29%), ceux ayant moins de 5 ans d'ancienneté (28%) et ceux du secteur de l'industrie (26%) sont aussi ceux qui consultent le plus fréquemment les sites d'emploi.**



Des attentes en cas de changement de poste toujours principalement financières

**L'augmentation de leur rémunération émerge sans surprise comme l'attente prioritaire des cadres en cas de changement de poste et tend à se renforcer** (59% des citations, + 5 points). La découverte de nouvelles expériences ou l'élargissement de ses compétences constitue une des attentes principales pour 39% des cadres mais sans retrouver le niveau de juin 2008 (46%). Malgré une détérioration des perceptions dans ces domaines, on constate une baisse de l'importance accordée à la reconnaissance, aux responsabilités, aux perspectives d'évolution (35%, - 4 points par rapport à mai 2009), à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (30%, -4 points), ainsi qu'à l'ambiance (28%, -8 points). En cette période de crise, un cadre sur quatre montre un attachement à la sécurité de l'emploi (25%, + 2 points). On relève toujours une importance assez forte du rapprochement géographique de son domicile (21%) et de l'adhésion au projet d'entreprise. Notons enfin que si la place accordée à la répartition du temps entre travail et vie personnelle diminue, le souhait de travailler moins d'heures, lui, s'accroît (14%, +6 points).



## Des demandes d'augmentation toujours frileuses

Un effet crise important sur les demandes d'augmentation

**Conséquence directe de la crise, 18% des cadres n'osent pas demander une augmentation cette année contre 8% il y a un an.** De la même façon un tiers des cadres (34%) va demander une augmentation « normale » contre près de la moitié l'an passé (47%), tandis que 12% (+4 points) pensent demander une petite augmentation. Enfin, la proportion de cadres qui n'envisagent pas de demander d'augmentation pour d'autres raisons que la crise est stable (36%). Les salariés des petites entreprises (80%), les seniors (66%) et les femmes (62%) sont beaucoup plus nombreux que la moyenne à déclarer ne pas demander d'augmentation cette année. A l'inverse, les répondants de moins de 35 ans (54%) et les salariés des structures de plus de 250 salariés (56%) sont plus nombreux à vouloir une augmentation.

Parmi les personnes ayant l'intention de demander une augmentation, une majorité estime qu'au final leur salaire va augmenter (55%). Pour autant ils ne sont que 15% à l'affirmer avec certitude.

**Des cadres prêts à remplacer une faible augmentation de salaire par... une prime exceptionnelle**

La moitié des cadres (48%) serait prêt à renoncer à une augmentation si celle-ci est compensée par une prime exceptionnelle, ce qui témoigne, comme pour les critères privilégiés pour un changement de poste, de l'attachement à la dimension financière, particulièrement dans un contexte marqué par une montée des tensions internes mais aussi de la charge de travail. Les autres dimensions testées apparaissent loin derrière avec un quart des cadres prêts à compenser par des avantages en nature (25%), notamment parmi les cadres du BTP (50%) et ceux des petites entreprises de moins de 20 salariés (33%). Sont ensuite citées les actions de formation (16%), l'octroi de missions ou de responsabilités plus valorisantes (13%), ou l'obtention de davantage de considération (12%). Les répondants se montrent moins sensibles à la fixation d'une date de renégociation en cours d'année (9%), à la possibilité de faire du télétravail (9%) ou d'effectuer moins d'heures (8%, un score qui atteint quand même 15% parmi ceux qui travaillent entre 50 et 54 heures par semaine), à une plus grande souplesse dans les horaires (7%) ou encore à l'attribution d'un titre plus valorisant (2%).



## Une inscription sur les réseaux sociaux qui s'effectue le plus souvent pour des motifs personnels

Des cadres présents sur les réseaux sociaux mais à titre personnel plus que professionnel

**52% des cadres sont inscrits à un réseau social sur Internet, dont 38% pour des raisons personnelles.** Toutefois, un cadre sur cinq (19%) utilise ces réseaux pour favoriser sa carrière. Notons que 4% des répondants les utilisent pour développer l'activité de leur entreprise. L'inscription sur un réseau social connaît sans surprise un clivage générationnel important : 74% des moins de 35 ans appartiennent à un réseau social en ligne, tandis qu'une proportion équivalente des cadres de plus de 50 ans (70%) n'y est pas inscrite. Notons aussi que 56% des personnes travaillant dans le secteur des services sont inscrits à un réseau social contre seulement 30% de celles travaillant dans l'administration. Invités à s'exprimer sur les actions menées pour développer leur visibilité sur Internet, un quart des cadres (24%) déclare avoir créé un profil sur un site de réseau professionnel, un taux qui atteint 63% parmi les cadres au chômage (63%) et 36% parmi les moins de 35 ans (36%). Moins d'un répondant sur dix (9%) fait partie d'un groupe professionnel partageant ses centres d'intérêt. Les autres actions testées sont réalisées par une proportion marginale des cadres : 6% échangent sur des blogs ou des forums relatifs à leur activité, 5% ont créé un blog ou un site Internet, 4% une page Web professionnelle, et 2% ont « twitté » leur CV. Notons que 63% des répondants n'ont mis en place aucune mesure pour favoriser leur visibilité en ligne.

## Un scepticisme prononcé à l'égard du CV anonyme

Alors que deux tiers des Français (65%) jugent le développement du CV anonyme efficace pour lutter contre les discriminations, on observe la tendance inverse chez les cadres : 57% estiment que cette mesure n'est pas efficace dont 24% « pas du tout ». Les chômeurs sont ceux qui soutiennent le plus le CV anonyme (55%). Ce dispositif est également jugé positivement par une majorité des femmes (51%) et des personnes travaillant dans l'administration (60%). A l'inverse, on constate une plus grande défiance parmi les diplômés de grandes écoles (64% contre 57% en moyenne), les cadres de moins de 35 ans (61%) et dans le BTP (64%).

Malgré des doutes sur l'efficacité de sa mise en place, 60% des cadres seraient prêts à rendre leur CV anonyme, dont 22% « certainement ». La moitié (52%) des cadres qui ne souhaitent pas rendre leur CV anonyme avance comme principale raison l'inutilité d'une telle mesure. Un cadre sur cinq craint que cela nuise à l'attractivité de sa candidature (21%) ou que cela ne le pénalise en raison de la notoriété déjà acquise dans son métier. (17%).



 **Méthodologie**

Echantillon de **1 007 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 4<sup>ème</sup> vague a été réalisée du **3 au 9 décembre 2009**.

La 3<sup>ème</sup> vague avait été réalisée du 19 au 25 mai 2009.

La 2<sup>ème</sup> du 3 au 10 décembre 2008.

La 1<sup>ère</sup> 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](mailto:dorothee.touil@adenclassifieds.com)

