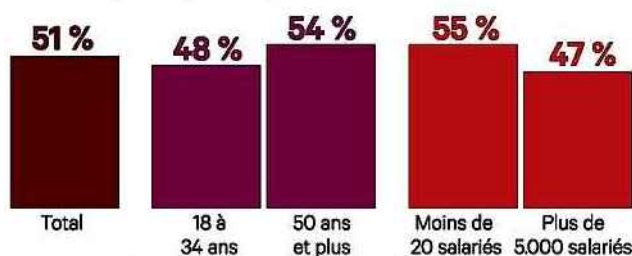


## L'attachement des cadres à l'égard de leur entreprise

Pourcentage de réponses positives



ENQUÊTE TNS SOFRES EN LIGNE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 500 CADRES DU SECTEUR PRIVÉ

## Les cadres restent confiants dans leur entreprise

Malgré la crise, 41 % des cadres expriment leur confiance, selon un sondage.

**SOCIAL** Malgré la dégradation de la conjoncture, la confiance des cadres dans leur entreprise n'a pas faibli. Au contraire. Selon un sondage réalisé par TNS Sofres pour ITG, « Les Echos » et BFM Business, 41 % des cadres mettent en avant leur « confiance » dans leur entreprise. C'est 3 points de mieux qu'en 2012.

# Malgré la crise, les cadres sont confiants dans leur entreprise

- Un sondage TNS Sofres pour ITG, « Les Echos », BFM Business donne 41 % de cadres confiants dans leur entreprise.
- Les femmes sont plus critiques que les hommes.

## SOCIAL

Leïla de Comarmond  
lcomarmond@lesechos.fr

Ce n'était pas gagné cette année. Malgré la dégradation de la conjoncture, la confiance des cadres dans leur entreprise n'a pas faibli. Au contraire. Selon un sondage réalisé par TNS Sofres pour la société de portage salarial ITG, « Les Echos » et BFM Business, auprès d'un échantillon représentatif de 500 personnes sur Internet, 41 % du personnel d'encadrement met en avant sa « confiance » dans son entreprise, loin devant d'autres appréciations moins favorables (voir graphique ci-contre). C'est même mieux – de 3 points – qu'en 2012.

Derrière ce tableau positif, se cachent de nettes différences entre hommes et femmes. Les deux sexes sont aussi attachés à leur entreprise (51 % contre 49 %) mais si 45 % du genre masculin déclare que « confiance » est un mot qui lui paraît « correspondre le mieux à [ses] sentiments à l'égard de [son] entreprise », 31 % seulement de la gent féminine est dans le même cas. « Lassitude » et « déception » sont aussi plus souvent citées par les femmes. Il ne faut pas être grand clerc pour associer cela aux difficultés que les cadres au féminin rencontrent dans leur car-

rière professionnelle et au fameux plafond de verre. Cela ne les empêche pas d'être aussi massivement satisfaites que la gent masculine de leur emploi dans l'entreprise (à 83 % contre 84 %).

Ce qui paraît le plus important aux cadres, hommes ou femmes, dans leur travail ? Sans conteste, « l'autonomie et [la] responsabilité », loin devant la rémunération (citée par 42 % des personnes interrogées contre 29 % pour les salaires). La « liberté d'initiative » arrive ensuite, à 14 % seulement. Six cadres sur dix, selon ce sondage, estiment pourtant que « dans les années à venir, de plus en plus de cadres auront un statut d'indépendant ».

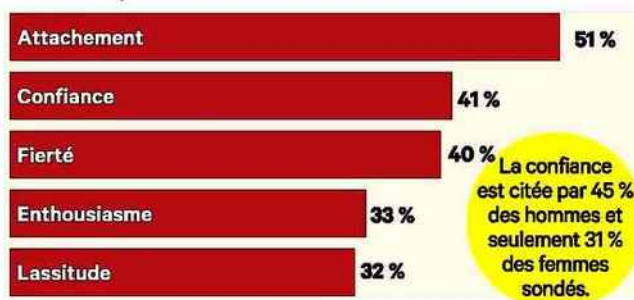
### 75 % des cadres sondés prêts à créer leur activité

La même proportion – et plus encore chez les cadres de PME et les seniors – déclare avoir « déjà songé à créer [sa] propre activité » et 13 % « envisage pour l'avenir ». Parmi les personnes interrogées qui ont songé à sauter le pas, quelque 40 % y ont cependant renoncé. La prise de risque fait peur. 75 % des cadres sondés s'affirment prêts à créer leur activité à condition de « continuer à bénéficier du régime d'assurance-chômage » et 83 % veulent conserver leur complémentaire santé et prévoyance.

Pourtant, ils ne sont que 42 % à avoir « déjà entendu parler du portage salarial ». Cette formule, par laquelle une personne peut faire porter le contrat qu'elle a négocié avec une entreprise cliente par une société qui la paie pour sa prestation chez son client, a commencé à se développer chez les cadres se retrouvant au chômage. Il lui manquait un cadre juridique. Ce dernier vient d'être donné avec l'extension d'un accord ad hoc entre patronat et syndicats. ■

## Des cadres fidèles mais insatisfaits de leur rémunération

Les principaux sentiments à l'égard de l'entreprise



## Les trois principales raisons d'insatisfaction ou de démotivation

Réponses citées en premier



« LES ÉCHOS » / SOURCE : ENQUÊTE RÉALISÉE PAR TNS SOFRES, EN LIGNE AUPRÈS D'UN ÉCHANTILLON DE 500 CADRES DU SECTEUR PRIVÉ ENTRE LE 3 ET LE 7 JUIN 2013

# 31 %

### LA PROPORTION DE CADRES FEMMES QUI ONT CONFIANCE EN LEUR ENTREPRISE

C'est 14 points de moins que chez les cadres masculins.

## Difficultés de recrutement : les cadres aussi sont concernés

Parmi les fameux postes non pourvus évoqués par François Hollande lors de la conférence sociale, un certain nombre sont des postes de cadres. Selon la dernière note de conjoncture de l'Apec, publiée en avril, les tensions persistent sur ce segment malgré la montée du chômage. Le nombre de candidatures est certes en hausse, à 41 par offre en moyenne au troisième trimestre 2012 contre 36 un an avant. Et 71 % des offres ont donné lieu à un recrutement, contre 67 % un an plus tôt. Mais le sentiment de tension des recruteurs est stable : 65 % d'entre eux évoquent des difficultés. La part des recrutements jugés difficiles est même en légère hausse : en douze mois, elle est passée de 18 % à 21 %. L'informatique est la plus concernée, l'activité de production industrielle-travaux et chantiers aussi. La hausse la plus marquée est celle du commerce-marketing, bien que le nombre de candidats ait augmenté.

## La mobilité sectorielle reste une exception

La mobilité externe des cadres a un peu baissé l'an dernier. Elle se concrétise rarement par un changement de secteur d'activité.

Les cadres restent majoritairement confiants dans leur avenir professionnel, mais cette confiance s'est érodée cette année, poursuivant une baisse engagée il y a trois ans, note l'Apec, qui publie aujourd'hui une série d'études sur la mobilité professionnelle. Cela n'empêche pas un nombre important de salariés de l'encadrement de souhaiter bouger. Les deux tiers « souhaitent une mobilité professionnelle dans les trois ans à venir : 42 % envisagent de changer d'entreprise ou d'en créer une et 48 % désirent changer de poste au sein de leur entreprise », note l'Association pour l'emploi des cadres, qui constate une augmentation des souhaits de mobilité cette année.

Cette évolution intervient alors que la dégradation de la conjoncture s'est accompagnée sans surprise l'an dernier d'une baisse de la mobilité externe des cadres, revenue à son niveau de 2010, soit 7 %, contre 8 % en 2011, selon l'Apec. Une mobilité choisie dans les deux tiers des cas. Quand mobilité il y a, elle se concrétise rarement par un changement de secteur d'activité, regrette l'Apec, qui y voit une voie « de sécurisation des parcours professionnels des cadres et de sécurisation des recrutements des entreprises ». De l'étude qualitative qu'elle a réalisée sur le sujet, l'association tire quatre types de mobilité sectorielle : la mobilité de marché, qui relève d'une mobilité sectorielle

interne à une entreprise, la mobilité intersectorielle, celle vers le client – la plus fréquente – et celle de filière. Seules certaines activités ont déjà une culture de mobilité sectorielle. C'est le cas en particulier de l'informatique ou du conseil aux entreprises, où les départs du prestataire vers la société cliente sont fréquents. Dans la R&D en revanche, ce qui domine, c'est la mobilité de marché, qui peut aussi s'effectuer au sein d'une même filière, comme dans le bâtiment.

Toutes les mobilités sectorielles reposent sur l'existence de compétences du salarié transférables dans trois registres : l'expertise technique, les compétences transversales, les parcours professionnels et les qualités individuelles. Mais si celles-ci sont une réalité, « bien souvent, le recrutement d'un cadre venant d'un autre secteur s'effectue sous la contrainte et relève rarement d'un premier choix », regrette d'autant plus l'Apec qu'elle y voit « une réponse ou une solution de reconversion en cas de crise, un moyen pour s'adapter aux évolutions technologiques, se développer sur de nouveaux marchés ou acquérir de nouvelles méthodes de travail ».

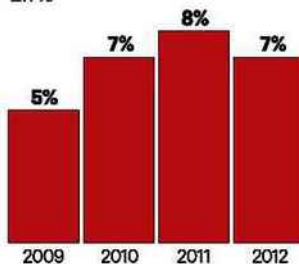
### Le syndrome du clone

Pourtant, la mobilité sectorielle « est généralement consécutive à des pénuries de main-d'œuvre dans le secteur d'accueil ». « Les processus de recrutement actuels n'encouragent pas le recours à des profils issus d'autres secteurs », dont le recrutement est souvent considéré comme un « risque ». C'est une belle illustration du syndrome du clone, la tendance à embaucher toujours les mêmes profils. Quand pénurie de main-d'œuvre il y a, les entreprises préfèrent développer des partenariats avec l'enseignement supérieur plutôt que d'embaucher des cadres venant d'entreprises en dehors de leur secteur d'activité.

Voici qui montre que le débat sur les emplois non pourvus est plus compliqué qu'il y paraît au premier abord. Le phénomène du clonage des recrutements n'y est pas pour rien. — L. de C.

### Part des cadres qui ont changé d'entreprise au cours de l'année

En %



• LES ECHOS • / SOURCE : APEC