

– LA MOBILITÉ EXTERNE DES CADRES –

N° 2015-05

JANVIER 2015

- Les circonstances du changement d'entreprise
- Les changements observés entre les deux postes
- L'opinion des cadres sur leur changement d'entreprise

En 2013, 6 % des cadres ont connu une mobilité externe. Parmi ceux-ci, 59 % sont passés directement d'une entreprise à l'autre, tandis que 41 % ont connu une période de chômage entre les deux postes.

Qu'il s'agisse des circonstances du changement d'entreprise, des caractéristiques du nouveau poste et de la nouvelle entreprise, ou de l'opinion des cadres sur cette mobilité, les écarts sont notables entre les cadres dont la mobilité a été directe et ceux pour lesquels elle s'est accompagnée d'une période de chômage. Ainsi, les premiers sont globalement plus jeunes que les seconds et voient plus souvent leur niveau de responsabilité s'accroître au sein de la nouvelle entreprise. De même, le changement favorise plus souvent l'augmentation de la rémunération des cadres qui ont changé directement d'entreprise, et leur opinion sur le nouveau poste occupé est très majoritairement positive.

–LES CIRCONSTANCES DU CHANGEMENT D’ENTREPRISE–

Lors d’une mobilité externe, le cadre peut intégrer une nouvelle entreprise sans interruption de son activité professionnelle : ce changement est qualifié de « mobilité directe ». Mais le cadre peut également connaître une période de chômage, plus ou moins longue, entre les deux postes : ce changement est alors qualifié de « mobilité indirecte ». Les circonstances de la mobilité externe jouent de façon différenciée, selon quelle est « directe » ou « indirecte », sur les moyens mobilisés pour trouver un nouvel emploi, sur le nouveau périmètre de responsabilité, la satisfaction relative au nouvel environnement professionnel, mais également sur la façon de se projeter dans l’avenir.

–Tableau 1–

Circonstances du départ de l’entreprise précédente (en %)

	Suite à un changement direct	Suite à une période de chômage
À l’initiative de l’entreprise	10	42
À l’initiative du cadre	77	25
De façon concertée	13	33
Total	100	100

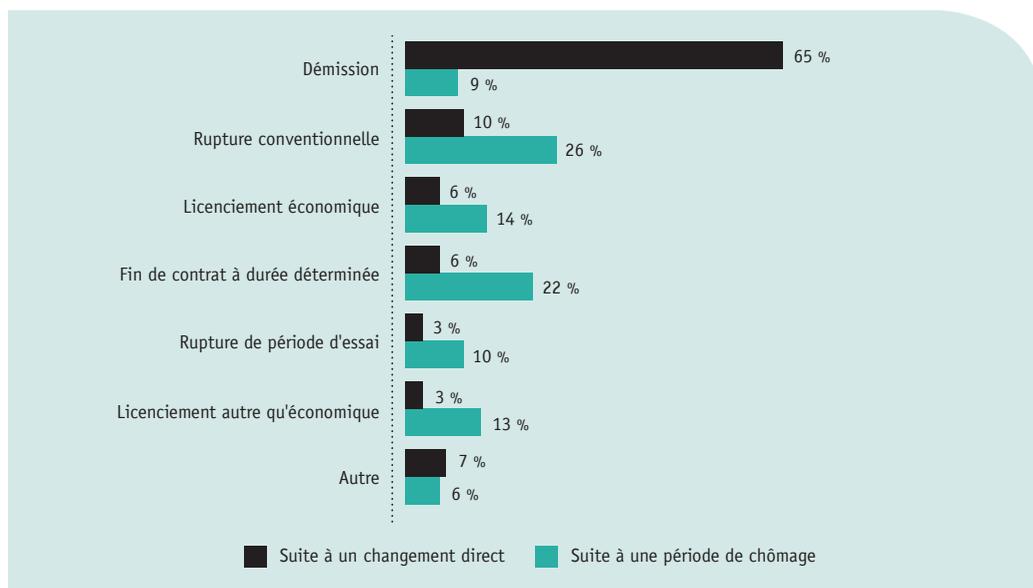
Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

– LES CADRES « DIRECTEMENT MOBILES » SONT MAJORITAIREMENT À L’ORIGINE DU CHANGEMENT

Les circonstances du départ de l’entreprise précédente sont fortement corrélées au type de changement. Ainsi, 77 % des cadres qui ont changé directement d’entreprise sont à l’initiative de cette mobilité externe (**tableau 1**). Il s’agit pour les deux tiers d’entre eux d’une démission (**figure 1**).

–Figure 1–

Motifs de départ de l’entreprise précédente



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

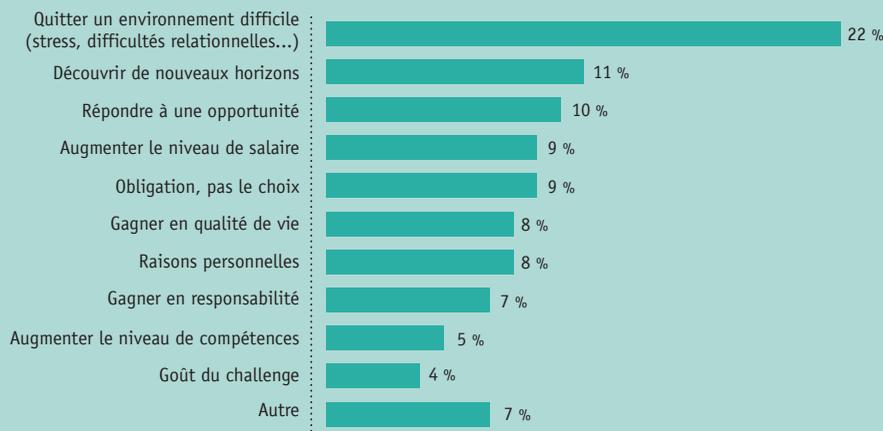
DES CONDITIONS DE TRAVAIL INSATISFAISANTES CONSTITUENT LE PREMIER MOTIF DU CHANGEMENT VOLONTAIRE D'ENTREPRISE

La première motivation avancée par les cadres qui ont quitté leur entreprise à leur initiative ou « de façon concertée » avec l'entreprise est la volonté de quitter un environnement de travail difficile, lié par exemple à des problèmes relationnels ou au stress. C'est la principale raison évoquée par près d'un quart des cadres. Découvrir de nouveaux horizons (cité principalement chez les cadres de moins de 50 ans), saisir une opportunité ou augmenter son niveau de salaire (plus souvent cité par les cadres âgés de moins de 40 ans) sont des motifs de second rang. Chacun de ces motifs concerne environ un cadre sur dix. Enfin, une partie des cadres avancent des raisons personnelles (8 %) à ce changement d'entreprise, ou le gain en qualité de vie (8 %) (figure 2).

À noter néanmoins que, dans 9 % des cas, les cadres n'ont pas vraiment eu le choix de quitter leur entreprise, bien qu'ils déclarent qu'il s'agit d'un départ volontaire ou concerté. D'ailleurs, cette raison arrive en deuxième position chez les cadres de 50 ans et plus, citée par 22 % d'entre eux.

–Figure 2–

Raison principale du changement d'entreprise évoquée par les cadres
(changement à l'initiative du cadre ou de façon concertée)



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

–Tableau 2–

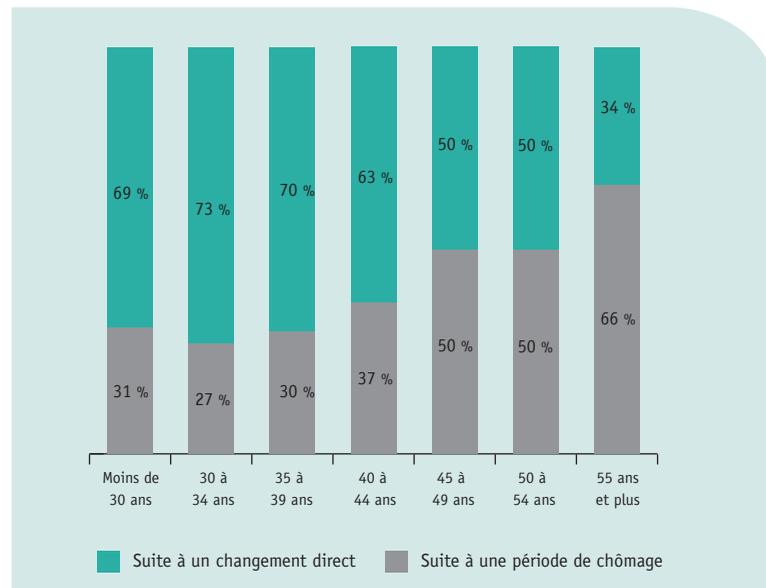
Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon l'âge (en %)

	Suite à un changement direct	Suite à une période de chômage
Moins de 30 ans	18	12
30 à 34 ans	20	12
35 à 39 ans	19	12
40 à 44 ans	16	14
45 à 49 ans	11	17
50 à 54 ans	9	13
55 ans et plus	7	20
Total	100	100

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

–Figure 3–

Circonstances de la mobilité externe en 2013 selon l'âge



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

LA « MOBILITÉ DIRECTE » EST CORRÉLÉE À L'ÂGE DES CADRES

Les cadres qui ont changé directement d'entreprise en 2013 étaient majoritairement en première partie de carrière : 57 % d'entre eux ont moins de 40 ans (contre 35 % des cadres qui ont connu une période de chômage). Cette période de la vie professionnelle est celle où les cadres ressentent le plus souvent une volonté de changement, liée à l'acquisition d'expérience et de compétences nouvelles. C'est également en début de carrière que les cadres sont le plus fréquemment recrutés sur des contrats à durée déterminée. Ces deux points expliquent en partie que ces cadres sont plus souvent amenés à démarrer une recherche d'emploi avant d'avoir quitté leur entreprise, favorisant ainsi le changement direct (tableau 2).

À l'opposé, le chômage entre deux postes concerne beaucoup plus souvent les cadres les plus âgés. Ainsi, un tiers des cadres qui n'ont pas changé directement d'entreprise ont 50 ans et plus, alors que cette tranche d'âge représente 16 % des cadres qui n'ont pas connu d'interruption d'activité. C'est entre 30 et 34 ans que la part des cadres qui ont changé directement d'entreprise en 2013 est la plus élevée (73 %). À partir de 35 ans cette proportion décroît progressivement pour ne plus représenter qu'un tiers des cadres de 55 ans et plus (figure 3).

LA DURÉE DE CHÔMAGE EST PLUS ÉLEVÉE APRÈS 50 ANS

Parmi les cadres recrutés en 2013 suite à une période de chômage, quatre sur dix ont retrouvé un emploi après plus de 6 mois. Et pour 19 % de ceux-ci, la période de chômage est supérieure à un an (**tableau 3**). La durée du chômage augmente fortement avec l'âge : plus de la moitié des cadres de 50 ans et plus retrouvent un emploi après plus de 6 mois d'inactivité.

–**Tableau 3**–
Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 suite à une période de chômage selon la durée du chômage (en %)

Moins de 3 mois	32
De 3 à 6 mois	27
De 6 à 12 mois	22
De 12 à 24 mois	15
24 mois et plus	4
Total	100

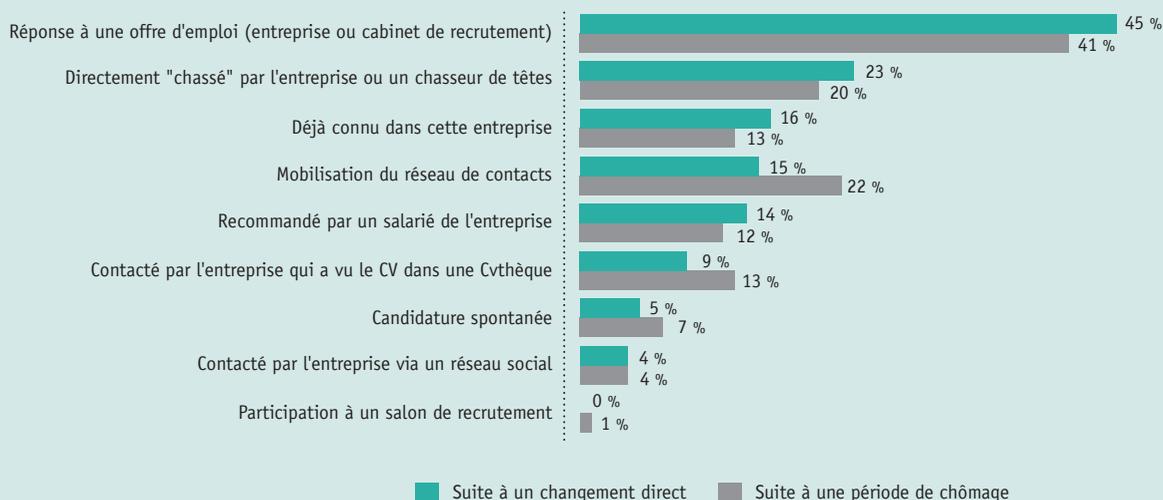
Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

LA RÉPONSE À UNE OFFRE EST LE PREMIER MOYEN MOBILISÉ POUR TROUVER UN NOUVEL EMPLOI

Les cadres mobilisent concomitamment différents moyens pour trouver un emploi. Parmi ceux-là, la réponse à une offre d'emploi arrive en tête, que les cadres aient changé directement d'entreprise ou non. En 2013, ce moyen concernait 45 % des cadres lors d'un changement direct et 41 % après une période de chômage. Il figure d'ailleurs en première

place des moyens cités, quel que soit l'âge des cadres. Le moyen qui arrive en deuxième position est différent selon les circonstances du changement d'entreprise. Ainsi, les cadres qui n'ont pas connu de période de chômage entre les deux postes ont été « chassés », pour 23 % d'entre eux, par l'entreprise ou un cabinet « chasseur de tête ». Quant aux cadres qui sont passés par une période de chômage, c'est grâce à la mobilisation de leur réseau de contacts, pour 22 % d'entre eux, qu'ils ont pu retrouver un emploi (**figure 4**). Ce moyen a été plus souvent utilisé avec succès par les cadres de 40 ans et plus, puisqu'il est cité par un quart d'entre eux.

–**Figure 4**–
Moyens qui ont permis de trouver le nouvel emploi (plusieurs réponses possibles)



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

L'INTÉRÊT DES MISSIONS PRIME DANS LE CHOIX DE LA NOUVELLE ENTREPRISE

L'un des principaux critères mentionnés par les cadres pour expliquer le choix de la nouvelle entreprise est l'intérêt des missions. Ce critère, cité par plus de la moitié des cadres, arrive en première position chez les cadres qui ont pris leurs nouvelles fonctions après une période de chômage et n'est devancé que par la rémunération lorsqu'il s'agit des cadres ayant changé directement d'entreprise. Un autre motif cité, lié aux caractéristiques du nouveau

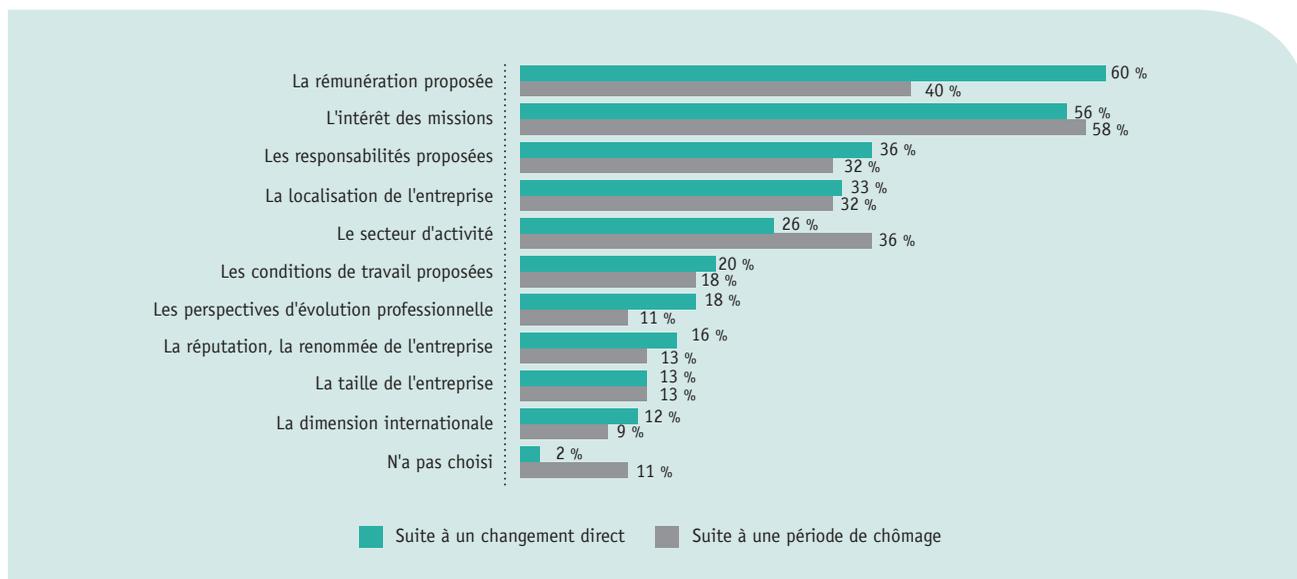
poste, est celui des responsabilités proposées. Environ un tiers des cadres le mentionne, quelles que soient les circonstances du changement d'entreprise (figure 5).

L'autre facteur décisif pour les cadres mobiles en externe tient au secteur d'activité et à la localisation de l'entreprise. Le premier critère est mentionné plus souvent par les cadres qui ont connu une période de chômage (36 % contre 26 % pour les cadres qui ont changé directement d'entreprise). Le deuxième intervient dans le choix d'un tiers des cadres. La taille de l'entreprise figure moins fréquemment parmi les critères déterminants, et seuls 13 % des cadres y font référence. ●

—Figure 5—

Facteurs décisifs dans le choix de la nouvelle entreprise

(trois réponses au maximum)



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

–LES CHANGEMENTS OBSERVÉS ENTRE LES DEUX POSTES–

LA « MOBILITÉ DIRECTE » S'ACCOMPAGNE SOUVENT DE RESPONSABILITÉS ACCRUES

Dans le cadre d'une mobilité externe, le nouveau poste peut permettre au cadre de voir le périmètre de ses responsabilités s'élargir, ou même s'apparenter à une promotion hiérarchique. Néanmoins, la situation n'est pas comparable entre les cadres qui changent d'entreprise sans période de chômage et ceux qui connaissent une interruption d'activité. La distinction entre ces deux groupes est notable quant à la promotion hiérarchique. Ainsi, 45 % des cadres qui ont changé directement d'entreprise considèrent que ce changement peut être assimilé à une promotion hiérarchique, contre seulement 31 % des cadres qui ont connu une période de chômage. À l'inverse, la part des cadres qui considèrent que

leur périmètre de responsabilité a diminué dans le nouveau poste est nettement plus élevée dans le cadre de mobilité indirecte : 31 % contre 19 % chez les cadres qui ont changé directement d'entreprise (**tableau 4**).

L'accroissement des responsabilités peut correspondre à une évolution « verticale » (accès à un niveau hiérarchique supérieur) ou « horizontale » (par exemple la gestion d'une équipe plus étendue). Dans le cadre d'un changement direct d'entreprise, la part des cadres responsables hiérarchiques demeure quasiment stable, passant de 35 % à 36 %. En revanche, elle est en net recul du côté des cadres qui ont connu une période de chômage, passant de 44 % à 38 % (**figure 6**). Dans les deux groupes, la part des cadres qui animent une équipe sans responsabilité hiérarchique n'évolue pas significativement entre les deux postes.

–Tableau 4–

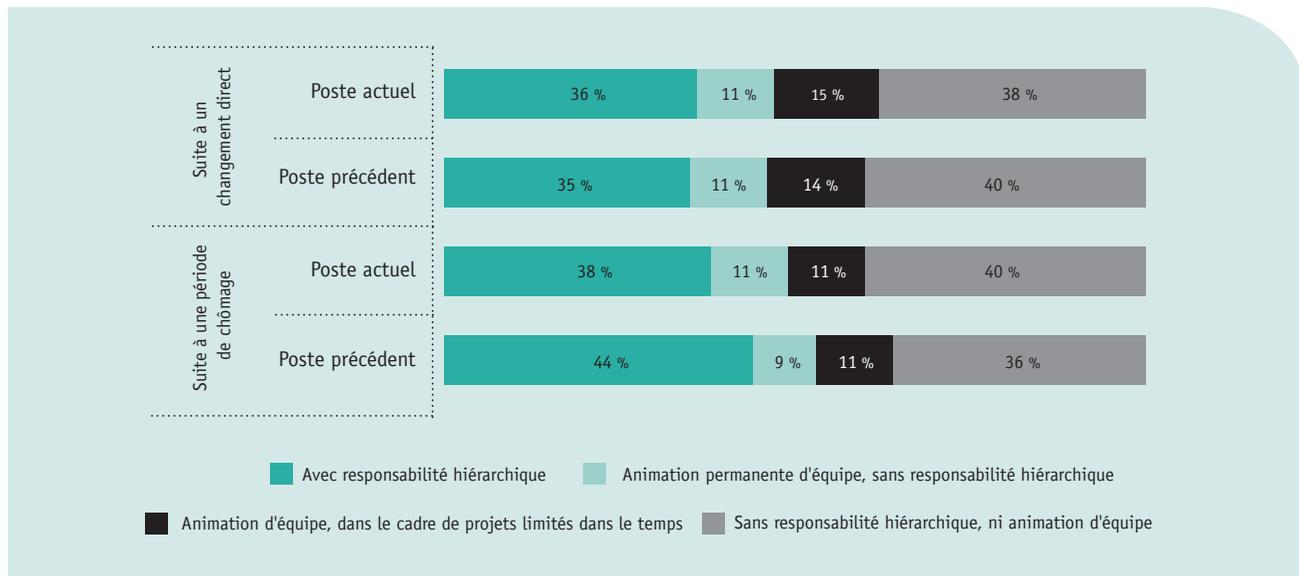
Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon le sentiment d'évolution du périmètre de responsabilité lors du changement d'entreprise (en %)

	Suite à un changement direct	Suite à une période de chômage	Ensemble
Promotion hiérarchique	45	31	40
Périmètre de responsabilité élargi	15	13	14
Périmètre de responsabilité constant	21	25	23
Périmètre de responsabilité réduit	19	31	23
Total	100	100	100

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

-Figure 6-

Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon la responsabilité hiérarchique ou l'animation d'équipe



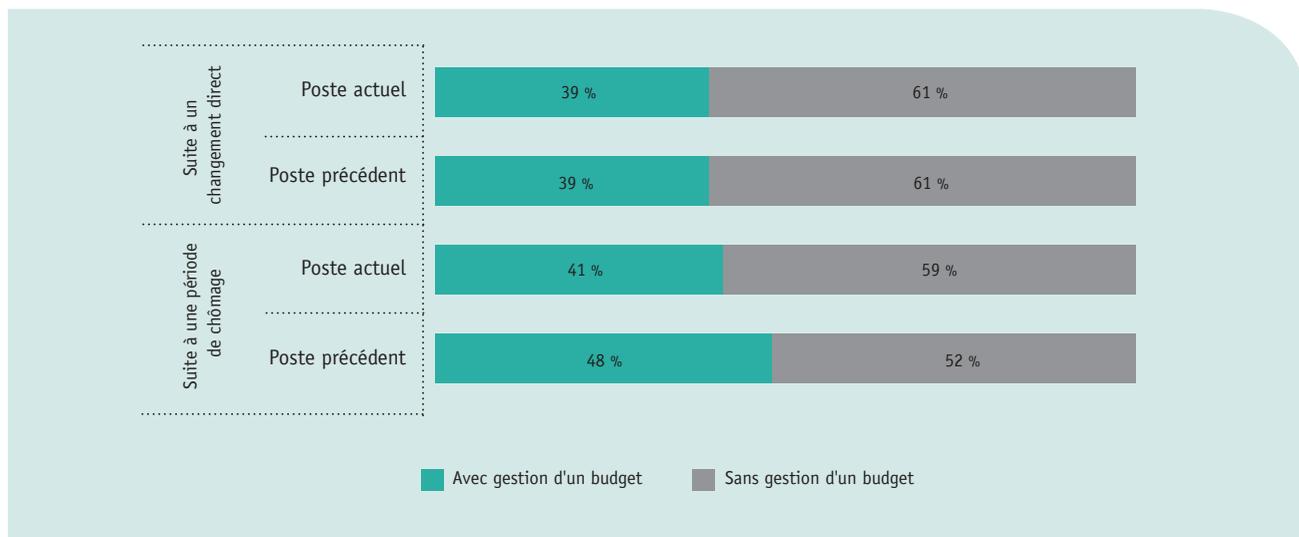
Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

De même, dans le cadre d'un changement direct d'entreprise, la part des cadres responsables d'un budget demeure stable, à 39 %, tandis qu'elle

diminue quand une période de chômage précède le nouveau poste (de 48 % à 41 %) (figure 7).

-Figure 7-

Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon la gestion d'un budget



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

LES CADRES QUI CHANGENT DIRECTEMENT D'ENTREPRISE SONT TRÈS MAJORITAIREMENT RECRUTÉS EN CDI

L'obtention d'un contrat pérenne est plus fréquente dans le cadre d'une mobilité directe, avec 93 % de cadres en CDI. A contrario, 27 % des cadres ayant connu une période de chômage exercent leur nouvelle fonction avec un contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim, contre 7 % dans le cadre d'une mobilité directe.

On note par ailleurs que pour les cadres qui ont connu une période de chômage entre les deux postes, la part des détenteurs d'un CDI diminue lors du changement d'entreprise, passant de 77 % à 73 % (**tableau 5**).

–Tableau 5–
Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon le type de contrat (en %)

	Poste précédent	Poste actuel		
		CDI	CDD/Intérim	Total
Suite à un changement direct	CDI	88	5	93
	CDD/Intérim	5	2	7
	Total	93	7	100
Suite à une période de chômage	CDI	62	15	77
	CDD/Intérim	11	12	23
	Total	73	27	100

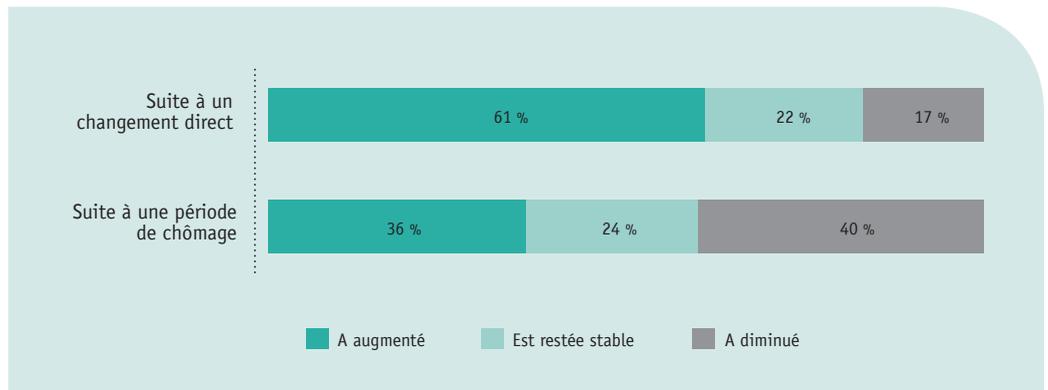
Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

 Après une période de chômage, 62 % des cadres, qui étaient en CDI dans le précédent poste, trouvent un nouveau poste en CDI. Et 11 % des cadres, qui avaient un contrat en CDD ou intérim, trouvent un nouveau poste en CDI.

LA « MOBILITÉ DIRECTE » S'ACCOMPAGNE FRÉQUEMMENT D'UNE HAUSSE DE LA RÉMUNÉRATION

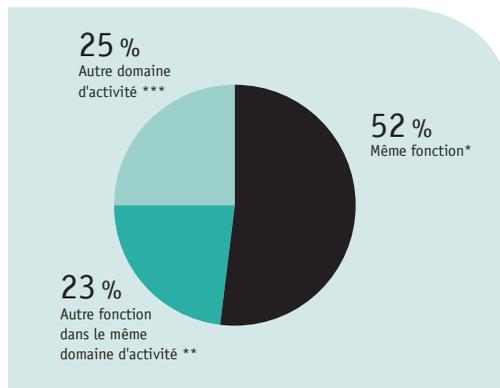
61 % des cadres ayant changé directement d'entreprise ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération, contre seulement 36% des cadres ayant connu une période de chômage entre les deux postes. Pour ces derniers, la mobilité est plus souvent synonyme de baisse de la rémunération. C'est le cas pour 40 % d'entre eux (**figure 8**).

-Figure 8-
Évolution de la rémunération annuelle brute (fixe + variable) des cadres recrutés en externe en 2013



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

-Figure 9-
Mobilité fonctionnelle des cadres recrutés en externe en 2013



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014
 * par exemple un Assistant chef de produits devenu Chef de produit
 ** par exemple un Ingénieur exploitation informatique devenu Chef de projet informatique
 *** par exemple un Ingénieur études devenu Responsable de production

PRÈS D'UN CADRE SUR DEUX CHANGE DE FONCTION EN CHANGEANT D'ENTREPRISE

Parmi les cadres qui ont connu une mobilité externe en 2013, 52 % occupent leur nouveau poste dans la même fonction que celle du poste précédent et 23 % une fonction dans le même domaine d'activité (ou famille de fonction). Un quart des cadres a changé de domaine d'activité, passant par exemple d'une fonction dans les études techniques à un poste en production (figure 9). La proportion des cadres concernés par ces différents changements est la même, qu'il s'agisse de cadres ayant connu une « mobilité directe » ou une « mobilité indirecte ». On note cependant, une tendance un peu plus forte chez ceux qui ont connu une période de chômage à élargir plus largement le champ des possibles.

Quel que soit le type de mobilité, directe ou indirecte, la mobilité fonctionnelle des cadres recrutés en externe en 2013 est relativement proche. En gestion-finance-administration, une forte proportion de cadres a changé d'entreprise sans changer de fonction (62 % dans le cadre d'une « mobilité directe », 64 % dans celui d'une « mobilité

indirecte »). Dans les services techniques également, les cadres sont majoritairement restés dans la même fonction, la part des cadres concernés étant cependant plus faible dans le cadre d'une « mobilité indirecte » (53 % contre 64 % pour les « mobilités directes »). Les cadres qui ont connu une période de chômage entre les deux postes sont plus nombreux, en proportion, à exercer dans un nouveau domaine d'activité (29 % contre 23 %) (**tableaux 6 et 7**). À l'inverse, les cadres qui exerçaient une activité

dans la production industrielle, et qui ont changé directement d'entreprise, ont majoritairement changé de domaine d'activité en intégrant leur nouveau poste.

À noter enfin que, quelles que soient les circonstances de leur mobilité externe, plus de huit cadres sur dix de l'informatique occupent un nouveau poste dans le même domaine d'activité, qu'il s'agisse de la même fonction ou non.

– Tableau 6–

Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon la fonction (en %) «Changement direct»

Poste précédent	Poste actuel			Total
	Même fonction	Autre fonction dans le même domaine d'activité	Autre domaine d'activité	
Commercial, marketing	47	32	21	100
Etudes, R&D	43	25	32	100
Gestion, finance, administration	62	20	18	100
Informatique	55	33	12	100
Production industrielle	42	13	45	100
Services techniques	64	13	23	100

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

-  47 % des cadres qui occupaient un poste dans le Commercial-marketing ont trouvé un nouveau poste dans la même fonction (par exemple un assistant chef de produits devenu chef de produit)
- 33 % des cadres qui occupaient un poste dans l'informatique ont trouvé un nouveau poste dans le même domaine d'activité (par exemple un ingénieur d'exploitation informatique devenu chef de projet informatique)
- 32 % des cadres qui occupaient un poste dans les études-R&D ont trouvé un nouveau poste dans un autre domaine d'activité (par exemple un ingénieur d'études industrielles devenu ingénieur de production)

– Tableau 7–

Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon la fonction (en %) «Changement indirect»

Poste précédent	Poste actuel			Total
	Même fonction	Autre fonction dans le même domaine d'activité	Autre domaine d'activité	
Commercial, marketing	40	35	25	100
Etudes, R&D	52	20	28	100
Gestion, finance, administration	64	20	16	100
Informatique	49	36	15	100
Production industrielle	ns	ns	ns	ns
Services techniques	53	18	29	100

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

-  40 % des cadres qui occupaient un poste dans le Commercial-marketing ont trouvé un nouveau poste dans la même fonction (par exemple un assistant chef de produits devenu chef de produit)
- 36 % des cadres qui occupaient un poste dans l'informatique ont trouvé un nouveau poste dans le même domaine d'activité (par exemple un ingénieur d'exploitation informatique devenu chef de projet informatique)
- 28 % des cadres qui occupaient un poste dans les études-R&D ont trouvé un nouveau poste dans un autre domaine d'activité (par exemple un ingénieur d'études industrielles devenu ingénieur de production)

—

LA MOBILITÉ EXTERNE EST MAJORITAIREMENT RÉALISÉE AU SEIN D'UNE MÊME CATÉGORIE DE SECTEURS

—

Si l'on considère les quatre grandes catégories de secteurs (industrie, construction, commerce, services), les cadres qui ont changé d'entreprise en 2013, pour une grande partie d'entre eux, restent dans la même catégorie de secteurs d'activité. C'est notamment le cas pour les cadres qui exercent dans les services : plus de huit cadres sur dix ne quittent pas ce secteur à l'occasion de leur mobilité. C'est également le cas dans l'Industrie pour deux tiers des cadres mobiles en externe (**tableau 8**).

Néanmoins, si une part importante des cadres poursuit son activité professionnelle au sein du même « grand » secteur, il peut y avoir des mobilités intersectorielles au sein de celui-ci. Ainsi, 29 % des cadres qui travaillaient précédemment

dans l'industrie intègrent une nouvelle entreprise appartenant à un autre secteur industriel, tandis que 38 % retrouvent un nouveau poste dans la même branche d'activité. De même, un tiers des cadres qui exerçaient leur activité dans le secteur des services trouvent un nouvel emploi dans un secteur différent des services, alors que 47 % ne changent pas de branche d'activité.

La situation est un peu différente dans les secteurs de la construction et du commerce. Dans ces deux groupes, un peu plus de la moitié des cadres changent d'entreprise au sein du même secteur. Et une grande part des cadres mobiles (28 % dans chacun de ces secteurs) occupe un nouveau poste dans le secteur des services.

D'autre part, un quart des cadres intègrent une entreprise dont la taille est identique à celle dans laquelle ils exerçaient précédemment et 36 % des cadres mobiles en externe sont recrutés par des entreprises de taille plus importante que celles qu'ils ont quittées. ●

—Tableau 8—

Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon le secteur d'activité (en %)

Poste précédent	Poste actuel				
	Industrie	Construction	Commerce	Services	Total
Industrie	67	3	6	23	100
Construction	15	55	2	28	100
Commerce	16	4	53	28	100
Services	12	3	4	81	100

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

 67 % des cadres qui occupaient un poste dans le secteur de l'industrie ont trouvé un nouveau poste dans le secteur de l'industrie, tandis que 23 % d'entre eux exercent désormais leur activité dans le secteur des services

– L’OPINION DES CADRES SUR LEUR CHANGEMENT D’ENTREPRISE –

– LE CHANGEMENT D’ENTREPRISE SATISFAIT UNE MAJORITÉ DE CADRES –

Les cadres qui ont effectué une mobilité externe dans le courant de l’année 2013 se déclarent majoritairement satisfaits de ce changement. Néanmoins, le niveau de satisfaction diffère quelque peu selon le type de changement : les trois quarts des cadres qui ont connu une période de chômage entre les deux postes sont satisfaits, alors qu’ils sont 83 % à l’être dans le cas de « mobilité directe » (tableau 9).

– LES MOTIFS DE SATISFACTION DES CADRES DIFFÈRENT SELON LE TYPE DE CHANGEMENT D’ENTREPRISE –

Qu’il s’agisse des cadres qui ont changé directement d’entreprise ou de ceux qui ont connu une période de chômage, la comparaison entre l’ancien et le nouveau poste est majoritairement à l’avantage du second. Néanmoins, sur la plupart des thèmes abordés, les premiers sont plus nombreux, en proportion, à marquer leur préférence pour le nouveau poste. La hiérarchie des préférences présente également quelques différences d’un groupe à l’autre.

– Tableau 9 –

Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon leur satisfaction par rapport au changement d’entreprise (en %)

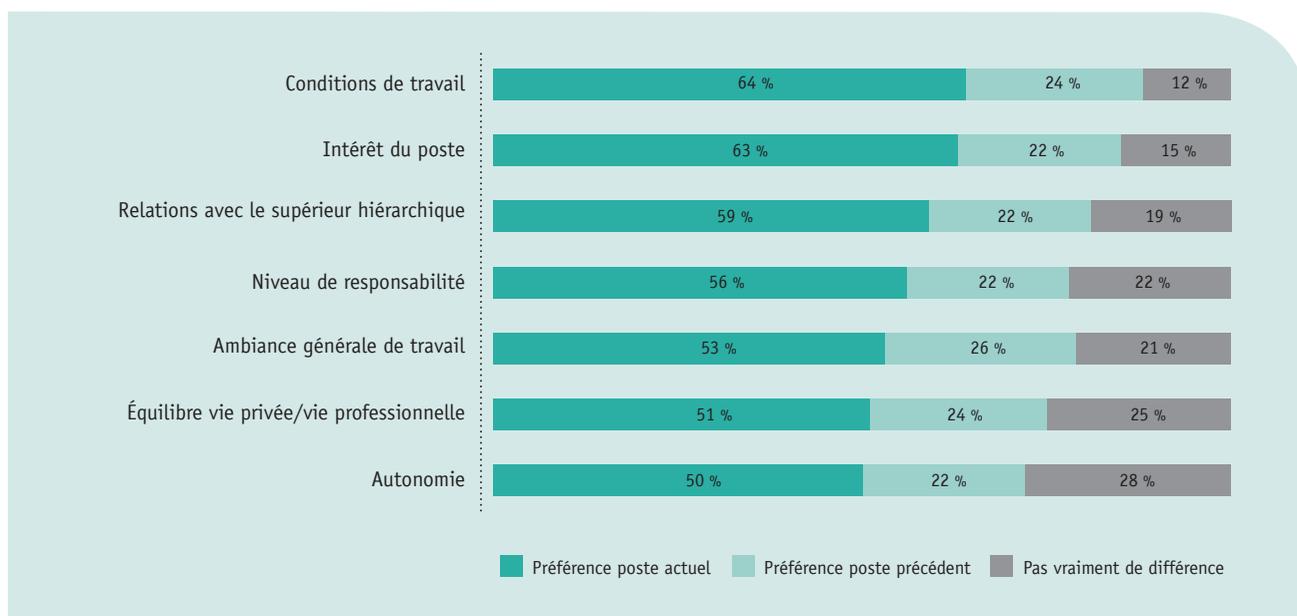
	Suite à un changement direct	Suite à une période de chômage	Ensemble
Très satisfaisant	34	27	31
Satisfaisant	49	48	49
Peu satisfaisant	12	19	15
Pas satisfaisant du tout	5	6	5
Total	100	100	100

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

Sur l'ensemble des points abordés, les cadres ayant connu un changement direct d'entreprise se déclarent en majorité plus satisfaits du nouveau poste. Leur appréciation est tout autant dirigée vers le poste lui-même que vers son environnement. Ainsi, les critères qui leur apportent la plus grande satisfaction concernent les conditions de travail et l'intérêt du poste, avec près de deux tiers des cadres qui préfèrent le poste actuel. Leur satisfaction est un peu moins élevée en ce qui concerne le niveau de responsabilité (56 %). Quant à l'autonomie dans le nouveau poste, seul un cadre sur deux la préfère à celle du poste précédent (figure 10).

C'est au sujet des relations avec leur supérieur hiérarchique que les cadres qui ont connu une période de chômage marquent le plus leur préférence pour le poste actuel (62 %). Ils mettent d'ailleurs plus en avant les points qui concernent leur environnement de travail que le poste lui-même : 59 % préfèrent les conditions de travail du nouveau poste et 55 % l'ambiance générale de travail. L'intérêt du poste actuel donne plus de satisfaction à 54 % d'entre eux. Par contre, l'autonomie et le niveau de responsabilité sont les deux points pour lesquels moins d'un cadre sur deux se déclare satisfait (figure 11).

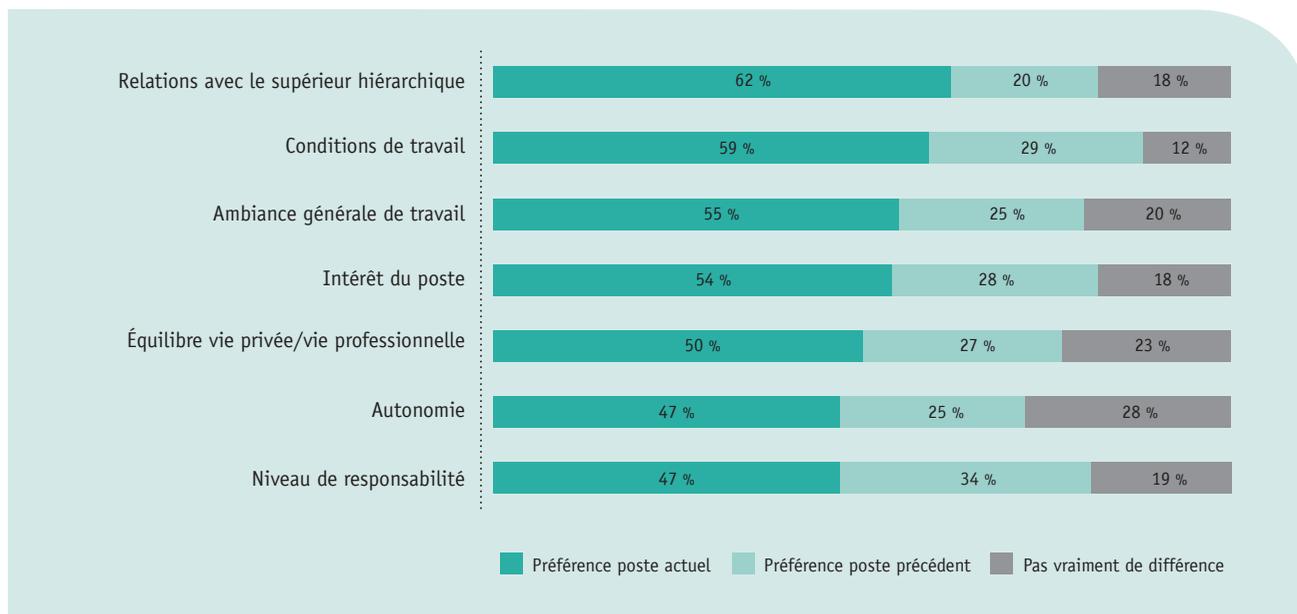
–Figure 10–
Comparaison entre le poste précédent et le poste actuel suite à un changement direct



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

–Figure 11–

Comparaison entre le poste précédent et le poste actuel suite à une période de chômage



Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

UNE CONFIANCE MOINDRE DANS L'AVENIR PROFESSIONNEL POUR CEUX QUI ONT CONNU UNE « MOBILITÉ INDIRECTE »

Les trois quarts des cadres mobiles en externe en 2013 se déclarent confiants quant à leur avenir professionnel. Néanmoins, cette confiance s'exprime plus largement chez les cadres qui ont connu un changement direct d'entreprise (80 %). Les cadres qui ont connu une période de chômage entre les deux postes sont plus réservés (65 %) (**tableau 10**). Il faut rappeler que la « mobilité indirecte » expose davantage les cadres à la précarité (27% des cadres ayant connu une période de chômage sont en contrat précaire), et s'accompagne plus fréquemment de perte de responsabilité. ●

–Tableau 10–

Répartition des cadres recrutés en externe en 2013 selon leur confiance dans l'avenir professionnel (en %)

	Suite à un changement direct	Suite à une période de chômage	Ensemble
Très confiant	10	7	9
Plutôt confiant	70	58	66
Assez peu confiant	18	27	21
Pas du tout confiant	2	8	4
Total	100	100	100

Source : Apec, Enquête Situation professionnelle et rémunération des cadres 2014

– MÉTHODOLOGIE –

L'étude « **la mobilité externe des cadres** » est basée sur l'enquête « **Situation professionnelle et rémunération des cadres** ».

Le champ de l'étude

La population étudiée correspond aux cadres en poste du secteur privé.

Le questionnaire

Un questionnaire électronique a été envoyé par e-mailing à un échantillon de clients cadres de l'Apec. L'enquête a permis d'obtenir 13 990 questionnaires complets et exploitables. Le terrain de l'enquête s'est déroulé en mai 2014. Les cadres qui étaient en emploi au 31 décembre 2013 ont été interrogés sur leur situation professionnelle à la fin de l'année 2013 (leur poste, leur entreprise, leur rémunération), leur mobilité professionnelle au cours de l'année 2013 et leur opinion sur leur situation professionnelle. 1 975 cadres ont déclaré avoir changé d'entreprise en 2013. Ce sont les cadres « mobiles en externe ».

Représentativité

Un redressement des résultats de cette enquête a été réalisé à partir de la répartition des cotisants Agirc (articles 4 et 4 bis) par âge et par sexe. Les résultats sont représentatifs de la population des cadres en France sur le plan de l'âge et du sexe.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.cadres.apec.fr, rubrique **Observatoire de l'emploi**

© Apec, 2015

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFTD Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-0817-3

JANVIER 2015

Cette étude a été réalisée par le département études et recherche de l'Apec.

Analyse et rédaction : Jocelyne Cazin.

Maquette : Daniel Le Henry.

Direction de l'étude : Maïmouna Fossorier.

Direction du département : Pierre Lamblin.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0810 805 805*

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H

*prix d'un appel local