

Panorama 2019 des mobilités professionnelles des cadres

1 cadre sur 3 a connu une mobilité professionnelle en 2018
64 % d'entre eux l'envisagent d'ici 3 ans (l'étude complète en pièce jointe)

Alors que la vitalité du marché de l'emploi des cadres ne se dément pas avec des recrutements en hausse, l'Apec publie son 10^e baromètre des mobilités professionnelles.

Les points-clés à retenir

- Depuis 10 ans, les mobilités des cadres (changement d'entreprise, changement en interne dans son entreprise) sont en légère augmentation et permettent d'accéder à davantage de responsabilités.
- On est d'autant plus mobile lorsqu'on est un jeune et qu'on est salarié d'une grande entreprise.
- Internes ou externes, les mobilités ne répondent pas aux mêmes motivations.

Une grande majorité de cadres, en particulier ceux ayant déjà connu cette expérience en 2018, **déclarent envisager une mobilité dans les trois ans à venir**. Ce changement se ferait en priorité en interne, vient ensuite le changement d'entreprise et enfin l'aventure entrepreneuriale.

Si les intentions demeurent à un niveau élevé, **la part des mobilités effectives connaît quant à elle une hausse légère depuis ces dix dernières années**. Boostés par un climat économique qu'ils jugent favorable, **30 % des cadres interrogés ont changé de situation professionnelle en 2018**, soit 6 points de plus qu'en 2009, année de récession en France.

Bilan positif : une large majorité des cadres mobiles (85 %) se déclarent satisfaits de cette évolution de carrière, un grand nombre d'entre eux ayant gagné en responsabilité. Ainsi, **61 % des cadres ayant bénéficié d'une mobilité interne** déclarent avoir élargi leur périmètre hiérarchique, même s'ils sont 65 % à estimer avoir connu en parallèle une augmentation de leur charge de travail.

Des cadres jeunes plus mobiles, surtout s'ils travaillent dans une grande entreprise

Plus de la moitié des moins de 30 ans (contre seulement 18 % des cadres de plus de 50 ans) **ont connu une mobilité en 2018** et 82 % l'envisagent dans les trois ans à venir. L'écart se creuse encore si l'on considère uniquement la mobilité externe : 22 % des moins de 30 ans ont changé d'entreprise en 2018 contre 4 % des cadres seniors.

En outre, la taille de l'entreprise impacte logiquement la mobilité en interne de ses salariés cadres : ainsi, **40 % des cadres** qui ont connu une mobilité interne en 2018 **étaient en poste dans une entreprise de plus de 1 000 salariés et 54 % auraient l'intention de changer de poste d'ici trois ans**. À l'inverse, les non mobiles travaillent plus fréquemment dans des entreprises de moins de 50 salariés et seuls 7 % d'entre eux ont eu une mobilité interne en 2018, il est vrai que les opportunités sont moindres.

Mobilité interne ou externe, les motivations diffèrent

De manière générale, les changements en interne s'effectuent dans une optique de progression. **16 % des cadres ayant bougé au sein de leur entreprise l'ont fait en réponse à une opportunité**, ou pour gagner en responsabilité. Les raisons d'une mobilité externe semblent davantage « défensives » puisque **le besoin de quitter un environnement difficile est la raison la plus invoquée par 16 % de cadres mobiles en 2018**, soit 2 points de plus qu'en 2017. En baisse de 3 points par rapport à 2017, la recherche d'un salaire plus élevé arrive dans les dernières raisons citées par seulement 9 % des cadres qui ont connu un changement.

Enfin, **les cadres, qui envisagent une mobilité interne** dans les prochaines années, invoquent deux raisons principales : **le développement de nouvelles compétences et l'augmentation du salaire, pour 58 % d'entre eux**, puis la découverte d'un nouveau métier pour 40 % des cadres interrogés. L'envie de mobilité externe, elle, est le plus souvent motivée par l'absence de perspectives d'évolution et des conditions de travail trop éprouvantes.

À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, conseille les entreprises en leur proposant des services pour optimiser leurs recrutements et la gestion de leurs compétences internes. Elle accompagne les cadres tout au long de leur parcours professionnel ainsi que les jeunes diplômé·e·s. Son observatoire de l'emploi des cadres analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Apec est un acteur du Conseil en Évolution Professionnelle (CÉP). L'Association, et ses 500 consultant·e·s, est présente, avec une cinquantaine de centres, en France métropolitaine et en Outre-mer.

En savoir plus : corporate.apec.fr

Méthodologie :

Depuis 2009, l'Apec effectue un suivi de la mobilité des cadres du secteur privé. Cette vague repose sur l'interrogation de 4 000 salarié·e·s occupant un poste au statut de cadre dans le secteur privé, et issus de fichiers externes à l'Apec.

Seul·e·s les cadres en emploi à la date du 31 décembre 2018 étaient éligibles pour l'interrogation. Les jeunes diplômé·e·s recherchant leur premier emploi et les cadres sans emploi n'ont pas été pris en compte.

Le terrain quantitatif en ligne a été réalisé entre le 18 février et le 31 mars 2019 par l'institut CSA.

L'échantillon est structuré, sur la base des données DADS de l'Insee, selon des quotas par âge, sexe, région de résidence, secteur d'activité et taille de l'entreprise employeuse. Les résultats sont donc représentatifs de la population des cadres en France selon ces critères.

En termes de mobilités, trois catégories de cadres peuvent être définies.

- Les cadres mobiles en interne. Il s'agit de ceux qui, au cours de l'année 2018, ont soit changé de poste au sein de leur entreprise, soit connu d'autres types de changements au sein de leur entreprise, sans changer de poste : changement de département et/ou de service, d'établissement ou évolution importante du contenu du poste.
- Les cadres mobiles en externe. Ce sont les cadres qui ont intégré une nouvelle entreprise au cours de l'année 2018, à l'exclusion des jeunes diplômé·e·s ayant accédé à leur premier emploi.
- Les cadres non mobiles. Il s'agit des cadres qui n'ont ni changé d'entreprise, ni changé de poste, ni connu d'autres changements au sein de leur entreprise au cours de l'année 2018.