

## SYNTHESE

---

### ETUDE MOBICADRES 2008



MobiCadres est une étude menée par **Nomination**, premier service d'information sur les décideurs ([www.nomination.fr](http://www.nomination.fr)), en partenariat avec **OasYs consultants**, cabinet conseil spécialisé dans l'accompagnement des transitions professionnelles ([www.oasys.fr](http://www.oasys.fr)).

L'objectif de MobiCadres est de fournir aux acteurs de l'économie française des clés de lecture et de compréhension sur la mobilité des décideurs et leur trajectoire de carrière.

---

### **Méthodologie :**

Nomination a recueilli l'opinion de **4.675 décideurs**, à travers un questionnaire en ligne regroupant l'ensemble des indicateurs : âge, formation, parcours professionnel, secteur d'activité, appartenance à un Comité de Direction, région, pays, etc.

**Nouveauté** : l'édition 2008 intègre des informations relatives au **vécu de la mobilité**.

Les décideurs ont été sélectionnés selon les critères suivants :

- entreprises jusqu'à 2.000 salariés : niveau hiérarchique entre N et N-2, à partir du Président,
- entreprises de plus de 2.000 salariés : niveau hiérarchique entre N et N-5, à partir du Président.

**La mobilité des décideurs a été observée sur une période d'un an, du 1er septembre 2006 au 31 août 2007.**

---

### **Quelques chiffres clés du panel :**

- Plus de **65%** des décideurs sont âgés de moins de 45 ans,
- 1 décideur sur 5 est une « décideuse »,
- **53%** des décideurs sont issus d'une école de commerce ou d'ingénieurs,
- **63%** des décideurs travaillent en région parisienne, **30%** en province et **7%** à l'international,
- Les Directions commerciales sont plus fortement représentées, passant de **21%** en 2007 à **33%** en 2008,
- Les Directions générales progressent légèrement, passant de **27%** en 2007 à **33%** en 2008,
- **60%** des répondants déclarent appartenir à un organe de décision (Comité de Direction, Comex...),
- La part du secteur des services passe de **14%** en 2007 à **24%** en 2008.

#### **► Des décideurs plus jeunes**

L'âge moyen des décideurs est de 41,7 ans, il était de 46,8 ans dans l'édition précédente.

#### **► Les petites entreprises plus ouvertes aux jeunes décideurs**

50% des décideurs des entreprises de – 50 salariés ont moins de 40 ans, contre à peine 35% dans les entreprises de + de 1.000 salariés.

C'est sans doute « l'effet pépinière » : une part croissante de jeunes décideurs crée leur propre entreprise... et recrute dans leur génération.

► **Une certaine féminisation du panel**

MobiCadres est composé de 19% de femmes (16,5% en 2007) et de 81% d'hommes (83,5% en 2007). Par ailleurs, les femmes investissent de plus en plus les PME : 55% d'entre elles travaillent dans des entreprises de – de 200 salariés.

► **Un renforcement de certaines fonctions et secteurs d'activité**

Les décideurs des fonctions commerciales passent de 21% à 36% dans l'édition 2008. Priorité persistante aux hommes dans les fonctions de direction générale : 32% des décideurs y sont rattachés contre 18% des femmes.

Une représentation croissante des entreprises de services : la part des décideurs travaillant dans les activités de services passe de 14% à 24% ; dans le même temps, la part des décideurs travaillant dans l'industrie passe de 25% à 18%.

Ça bouge dans les directions opérationnelles et dans les nouvelles technologies :

- Directions opérationnelles : 22,6% → 34,4%
- Technologies : 25,5 → 36,7%

► **L'appartenance aux instances de décision (Comex, Comité de Direction...)**

- Un territoire toujours majoritairement masculin
- 64% des hommes appartiennent au comité de direction contre 44% des femmes.
- Un comité de direction type est composé de 86% d'hommes et de 14% de femmes.
- L'instance de décision est plus accessible aux diplômés des écoles de commerce et d'ingénieur (56%) qu'aux universitaires (33%) et aux autres filières de formation (11%).

► **VERS L'ANCRAGE D'UNE CULTURE DE LA MOBILITE**

**1 300 décideurs ont changé de pose** durant la période observée, **soit un taux de mobilité de 27,8%**.

► **La mobilité des décideurs : à la fois un mouvement et une aspiration**

- 47% des décideurs venant de changer de poste ont l'intention de changer d'entreprise au cours des prochaines années.
- 63% des décideurs n'ayant pas bougé au cours de l'année écoulée envisagent de changer d'entreprise à moyen terme.

► **Type de mobilité et taille d'entreprise sont étroitement liés**

Les résultats de MobiCadres démontrent la corrélation entre la taille de l'entreprise et le type de mobilité :

- plus l'effectif est grand, plus la part de la mobilité interne est forte : 64% pour les entreprises de + de 2.000 salariés,
- plus l'effectif est petit, plus la part de la mobilité externe est forte : 71% pour les entreprises de – de 50 salariés,
- la parité entre mobilité interne et mobilité externe est atteinte dans la tranche des entreprises de 200 à 500 salariés.

► **La mobilité est une question d'âge, pas de sexe**

Les femmes sont aussi mobiles que les hommes... et le taux de mobilité est inversement proportionnel à l'âge des décideurs : il culmine à 37% chez les moins de 35 ans et se tasse à 18% chez les 55 ans et plus.

**La durée moyenne au poste précédent** conforte ce constat : elle est de **3,41 ans** en moyenne (stable par rapport à l'édition 2007), mais varie de 2,54 ans pour les moins de 35 ans à 5,53 ans pour les 55 ans et plus.

► **Mobilité se conjugue avec progrès**

En interne comme en externe, **3 éléments majeurs influent sur la mobilité des décideurs :**

1. Avoir une perspective de carrière plus importante,
2. Pouvoir étendre son champ de compétence,
3. Bénéficier d'une rémunération plus attractive.

Ce dernier critère revêt une importance accrue en cas de mobilité externe.

Plus d'investissement personnel, moins de responsabilité managériale : la possibilité de devenir actionnaire ou associé arrive en 4<sup>ème</sup> position, celle d'encadrer une équipe de plus grande taille en dernière...

On peut parler ici de mobilité positivée...voire sublimée : les facteurs négatifs de la mobilité pourtant bien réels (stress, pression hiérarchique, sentiment d'avoir atteint les limites de son poste...) sont pratiquement niés par les décideurs.

► **La mobilité...si je veux**

En interne comme en externe, changer de poste est avant tout un choix personnel : 73% des décideurs déclarent en avoir pris l'initiative ; 27% considèrent que c'est leur entreprise qui a déclenché le mouvement.

- La mobilité initiée par l'entreprise monte à 42% en cas de mobilité interne,
- 15% des décideurs ayant bougé en externe disent l'avoir fait à l'initiative de leur entreprise.

► **Le réseau, la hiérarchie et les cabinets RH sont les meilleurs médiateurs de mobilité**

- Les décideurs initiateurs de leur mobilité externe privilégient leur réseau personnel à 46% et les cabinets de recrutement ou de chasse de tête à 26% ; les sites Internet de recherche d'emploi ne représentent que 8% !!!
- Les décideurs initiateurs de leur mobilité interne le font par l'intermédiaire de leur hiérarchie à 76% ; les DRH et gestionnaires de carrière n'interviennent que dans 7% des cas !!!

► **Des décideurs qui positivent leur carrière**

Les décideurs ayant changé de poste au cours de l'année écoulée expriment une bonne opinion de la fonction qu'ils exerçaient précédemment. Trois critères sont jugés particulièrement satisfaisants, avec 90% d'avis tout à fait ou plutôt positifs :

- une mission passionnante,
- une augmentation sensible des compétences professionnelles,
- une image globale positive.

Cependant, 58% des mobiles regrettent de ne pas avoir bénéficié de soutien ou d'aides (formation, coaching...) adaptés.

► **Une situation professionnelle actuelle jugée globalement satisfaisante...avec un bémol pour les décideuses**

Si, globalement, les décideurs (mobiles ou non) font un bilan positif de leur poste actuel, on note un décrochage de l'opinion des femmes concernant leurs perspectives et leurs possibilités d'évolution au sein de leur entreprise. L'indice de confiance des hommes s'élève à 70% quand celui des femmes stagne à 60%. En conséquence, les femmes sont plus enclines à envisager un changement d'entreprise à moyen terme (64%) que les hommes (57%).

► **Une trajectoire professionnelle conforme aux aspirations**

60% des décideurs considèrent que leur carrière se déroule comme ils l'espéraient. 25% la jugent mieux réussie qu'espérée (28% des décideurs du secteur industriel et 27% des entreprises de plus de 2 000 salariés), 15% l'estiment moins réussie (17% des décideurs du conseil et des entreprises publiques).

La fidélité à son éthique et à ses valeurs occupe une place importante : non seulement les décideurs ne sont pas prêts à les sacrifier, mais ils les placent au troisième rang des critères contribuant à la réussite de leur carrière.

Parmi les décideurs qui jugent leur carrière moins réussie qu'ils ne l'espéraient, on note que les hommes attribuent leur sentiment d'échec à « une mauvaise stratégie de carrière » tandis que les femmes l'expliquent avant tout par « un manque d'opportunités d'évolution dans l'entreprise ».

► **Des hobbies tournés vers l'évasion**

Comme dans l'édition 2007, les décideurs consacrent prioritairement leurs temps libre à lire et à voyager. Cette évasion mentale et géographique se complète par des activités majoritairement physiques pour les hommes (footing, ski, golf...). Les femmes apprécient la natation, le cinéma et... la gastronomie.

**Pour obtenir l'intégralité de l'étude, merci d'envoyer votre demande à Yasmina RONCAJOLA, Directrice du marketing & de la communication de Nomination à [mobicadres@nomination.fr](mailto:mobicadres@nomination.fr).**

**Mentions légales :**

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de Nomination.

Nomination en a la qualité d'éditeur. Nomination s'est associée à OasYs Consultants, qui intervient en qualité de partenaire.

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

MobiCadres est une marque déposée et protégée appartenant à Nomination.

Toute utilisation de celle-ci nécessite une autorisation écrite de Nomination.

Cette enquête est réalisée auprès d'un panel de 4.675 décideurs. L'échantillon est représentatif des décideurs des sociétés en France, des secteurs privés et publics, sur les plans : du sexe, du secteur d'activité, de la fonction occupée et de la répartition géographique.