

COMMUNIQUE DE PRESSE

Contacts

Sonia El Ouardi / Leslie Choffel
Relation presse
Wellcom
01 46 34 60 60
se@wellcom.fr / lc@wellcom.fr
Elise Carrard
Responsable Relations Presse
Kurt Salmon
01 55 24 33 39
elise.carrard@kurtsalmon.com

5^{ème} édition du Baromètre Nomination / Kurt Salmon : « *MobiCadres, l'indicateur de mobilité des décideurs* »

La mobilité globale atteint son niveau le plus bas depuis 2007 :
seulement 20% de décideurs mobiles en 2010

Paris, le 8 juin 2011 : **Nomination, 1^{er} service d'informations sur les décideurs, en partenariat avec Kurt Salmon, cabinet de conseil en stratégie, dévoilent en «avant-première» les résultats de la nouvelle édition du Baromètre «*MobiCadres, indicateur de la mobilité des décideurs*». Réalisée auprès d'un panel de 5475 répondants (+ de 12% par rapport à l'édition 2010), cette étude propose un état des lieux de la situation professionnelle des décideurs en 2010 ainsi que leurs perceptions et leurs attentes, notamment sur le thème de la mobilité.**

Le recul de la mobilité se confirme en 2011

Cette nouvelle édition du baromètre révèle que la mobilité globale connaît un ralentissement significatif : la tendance amorcée depuis 2007 se confirme encore cette année. Les décideurs mobiles représentent **20%** de l'ensemble des personnes interrogées, soit une perte de **1.3 point** d'une année sur l'autre. Et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. Directement en cause, la période de crise ou de sortie de crise qui a obligé les entreprises à être plus attentives à la masse salariale, principal poste de coût, mais aussi, parce que la mobilité interne est plus que jamais préférée à la mobilité externe, atteignant d'ailleurs son niveau le plus élevé depuis 2007 (**57.5%**).

Les DRH : un rôle déterminant ?

Concernant la perception des décideurs de leurs postes actuels et précédents, la mobilité rime avec initiative individuelle : en effet, **53.6%** des décideurs interrogés considèrent n'avoir reçu que peu de soutien de la hiérarchie voire de la DRH, et cela malgré le rôle clef qu'ils pourraient jouer dans l'offre d'éléments motivationnels. En 2010, la mobilité est donc plus fréquemment liée à l'initiative du décideur que de son entreprise (+10 points).

Les projets de transformation semblent avoir une réelle incidence sur la mobilité. **67,8%** des décideurs ayant répondu ont connu un projet de transformation, et seulement **12%** d'entre eux se déclarent mobiles. Face à ce constat, peut-on se

demander si le rythme d'évolution des entreprises est compatible avec celui des organisations et donc de leurs collaborateurs ?

L'accompagnement au changement est donc un rôle croissant pour la fonction RH, afin d'assurer l'agilité des Ressources Humaines. Cette agilité est essentielle pour assurer la compétitivité des entreprises mais reste néanmoins un véritable challenge : **le décideur a besoin de repères et de stabilité.**

La rémunération : l'écart entre les hommes et les femmes persiste mais se réduit

Malgré une diminution significative de l'écart entre la rémunération des hommes (**109K€** moyen annuel) et des femmes (**89.6K€** moyen annuel) par rapport à l'année passée, la satisfaction des décideuses est en déclin (**58.3%** contre **60%** en 2010), contrairement à leurs homologues masculins.

42,3% des décideurs ont une rémunération annuelle comprise entre **50k€** et **100K€**, ce qui représente une augmentation de **3%** par rapport à 2010. Ceci explique aussi la baisse du nombre de décideurs qui ont une rémunération inférieure à 50K€ (6,8% en 2011 contre 9% en 2010).

Environ **22%** des décideurs ont une rémunération annuelle supérieure à **150K€**, cette proportion reste stable au fil des années et ne semble finalement impactée par l'état général de l'économie ou d'un facteur en particulier.

Certaines tendances se confirment d'une année à l'autre...

- Mieux vaut travailler dans une entreprise de plus de 200 salariés où la rémunération moyenne est de **106,8K€** que dans une entreprise de moins de 200 salariés où la rémunération moyenne plafonne à **96,5K€**.
- Mieux vaut travailler dans une Direction Générale, Stratégie, Finance ou Système d'information avec une rémunération moyenne de 114 K€ que dans une Direction opérationnelle, Ressources humaines ou Achats où les décideurs atteignent 84,4 K€ en moyenne.
- Mieux vaut être décideur dans un secteur privé qui offre une rémunération de plus de 100K€ que dans un secteur public ou média où la rémunération moyenne est de 88 K€.
- Mieux vaut être diplômé d'une école de commerce ou d'ingénieur ce qui garantit une rémunération moyenne de 112K€ quand un diplômé issu d'une formation universitaire peut prétendre à 96,3K€.

Des opinions sensiblement identiques en regard de l'édition 2010

- **87%** gardent une image positive de leur poste précédent **contre 90% en 2010**.
- **79.6%** estiment avoir été reconnus à leur juste valeur soit **5 points de moins** qu'en 2010.
- **89%** estiment avoir réalisé une mission passionnante **contre 91% en 2010**.
- **42%** des décideurs mobiles considèrent qu'ils ont bénéficié des aides et soutiens nécessaires à l'accomplissement de leur responsabilités dans leur précédents postes **contre 46% en 2010**.

3 nouveaux thèmes émergent du Baromètre 2011

Si des tendances se confirment d'une année à l'autre, de nouveaux thèmes émergent également. L'édition 2011 met en avant 3 nouveaux thèmes :

Réseau et recrutement

- ❖ D'une manière générale, la grande majorité des décideurs sont approchées au moins une fois par an par approche directe (**83,2%**).
- ❖ Le décideur homme, issu d'une Direction Achats, âgé de moins de 35 ans est le profil qui semble le plus couramment recherché sur 2011.
- ❖ Une grande majorité (84%) des décideurs se déclare à l'écoute du marché, 82,9% ont déjà recommandé une personne de leur réseau professionnel ou personnel.
- ❖ Les décideurs sont particulièrement actifs dans leurs réseaux professionnels et personnels : 92,6 % d'entre eux ont recommandé quelqu'un en faisant partie pour un poste.
- ❖ Malgré la tendance qui s'impose en faveur des réseaux sociaux professionnels sur internet, ils ne sont que 45 % à les trouver utiles et à les utiliser. Ils sont par ailleurs aussi nombreux à ne pas avoir encore passé le cap en le jugeant pourtant utile (44 % en moyenne).

L'Ethique

- ❖ Plus de 60% des décideurs pensent que les actions menées par leurs entreprises sont concrètes et contribuent à une image positive de leurs employeurs.
- ❖ La Direction des Ressources humaines est la plus exposée dans l'observation de comportements déviants (46,9% des décideurs de DRH déclarant avoir constaté ou dénoncé un fait contre 30% en moyenne pour les autres directions).
- ❖ La notoriété en tant que marque commerciale (41% en moyenne) et la réputation d'employeur (31% en moyenne) sont les deux facteurs les plus couramment cités sur ce qui constitue la réputation de leurs entreprises.

La Mobilité internationale »

- ❖ 84,3 % des décideurs souhaiteraient faire l'expérience d'une mobilité internationale.
- ❖ Les décideurs de Directions Ressources Humaines, Achats et Marketing – Etudes sont les plus réceptifs à vivre à l'étranger en famille
- ❖ L'opportunité de changer de métier ou de faire autre chose prévaut plus fortement chez les plus seniors
- ❖ La mobilité internationale semble un privilège à obtenir : 40,9% des répondants estiment que les places existent dans leurs entreprises mais qu'elles sont rares et 39,3% indiquent qu'il n'y a simplement pas de programme de mobilité internationale au sein de leurs firmes.
- ❖ Les décideurs pencheraient en priorité pour l'Europe (83,3%). Amérique (71,9%) et Asie (49,2%)
- ❖ L'appréhension quant au barrage de la langue, des différences de culture ou des contraintes réglementaires du pays d'accueil est relativement faible (7% en moyenne tous types de Directions confondues) mais 17% des moins de 35 ans perçoivent cette appréhension ce qui en fait la tranche d'âge qui appréhende le plus une expatriation.

Les Chiffres marquants de l'étude

L'édition 2011 s'inscrit dans la continuité des tendances observées en 2007

- 50% des décideurs sont âgés de 45 ans et plus (41% pour l'édition 2009).
- 1 décideur sur 5 est une « décideuse ».
- 51.4% des décideurs sont issus d'une école de commerce ou d'ingénieurs.
- 63.3% des décideurs travaillent à Paris ou en région parisienne, 30% sont originaires des autres régions et 4% sont à l'étranger.
- 64.6% des décideurs déclarent appartenir à une instance de décision (comité de direction, comité exécutif, conseil de surveillance, etc.).
- La part des directions générales augmente dans cette nouvelle édition, passant de 28% à 30%.
- Le vieillissement de l'âge moyen des décideurs représente la principale évolution de la structure de l'échantillon depuis 2009.
- Les décideuses sont plus jeunes que les décideurs. 16.8% des décideuses ont moins de 35 ans (22% en 2010) contre 8.7% des décideurs (10% en 2010).
- Les décideurs des directions stratégies et commerciales sont ceux qui ont été les plus mobiles en 2011.
- Les moins de 35 ans ont été les plus mobiles (29.9%) mais les 35-39 ans sont ceux qui enregistrent la hausse la plus forte (+2.6%).
- La mobilité de province vers Paris diminue chaque année un peu plus (4.4 points en moins entre 2010 et 2011)
- Enfin, la soif de mobilité des décideurs subsiste, même si les taux de mobilité s'amenuisent : presque 57% des décideurs et plus de 61% des décideuses souhaitent changer de poste à moyen terme.
- Le nombre moyen d'années passées à un poste est passé de 3.4 ans à 3.9 ans en 5 ans

*« MobiCadres est un réel atout pour les décideurs et notamment les Directeurs de Ressources Humaines dans la manière d'appréhender les tendances de la mobilité d'aujourd'hui. Au travers des thèmes proposés dans l'étude (les femmes, la mobilité internationale, l'éthique, etc.), l'étude offre une réflexion argumentée sur les grandes évolutions RH de l'entreprise et les perspectives de transformation dans la gestion des Hommes sur lesquelles nous accompagnons nos clients au quotidien », déclare **Claude Bodeau, Associé Kurt Salmon en charge de la practice RH - Management***

« Le succès de l'enquête MobiCadres, dont le panel augmente cette année de 12%, montre plus que jamais le besoin des décideurs de valoriser leur identité professionnelle et de situer leur trajectoire par rapport à une moyenne. MobiCadres répond de plus en

*plus aux demandes des DRH de disposer d'outils leur permettant de fidéliser et attirer les talents», déclare **Serge Papo, Président de Nomination***

Méthodologie de l'étude : Pour l'édition 2011 du baromètre MobiCadres, **Nomination**, 1er service d'informations sur les décideurs, en partenariat avec **Ineum Consulting**, cabinet de conseil, expert en stratégie, organisation et systèmes d'information, a recueilli l'opinion de **5 475** décideurs sur les questions liées à leur mobilité au cours de l'année 2010 et sur celles relatives aux projets de transformation. Le nombre de décideurs interrogés, en progression de plus de 12% par rapport à l'année précédente, atteint un niveau inédit pour MobiCadres, confirmant la qualité de l'échantillon et renforçant encore davantage la fiabilité de l'étude. Ces décideurs ont fourni, au travers d'un questionnaire en ligne, toutes les informations nécessaires au calcul des indicateurs les plus pertinents : âge, formation, parcours professionnel, secteur d'activité, appartenance à un Comité de direction, région, pays, etc. Il s'agit de décideurs évoluant au sein d'entreprises de toutes tailles, françaises ou internationales, ayant une activité en France et étant expatriés à l'étranger.

Les décideurs ont été sélectionnés selon les critères suivants :

- Faire partie d'une entreprise représentant jusqu'à 2,000 salariés, en ayant un niveau hiérarchique compris entre N et N-2 à partir du Président, Directeur Général ou membres du Comité de direction
- Faire partie d'une entreprise de plus de 2 000 salariés, en ayant un niveau hiérarchique compris entre N et N-5 à partir du Président.
- La mobilité des décideurs a été étudiée sur une année complète, du 1er janvier au 31 décembre 2010.

A propos de Kurt Salmon

Ineum Consulting et Kurt Salmon Associates se sont unis pour créer une organisation unique, intégrée et globale qui opère sur les cinq continents, sous une même marque : Kurt Salmon. La nouvelle entité compte 1 600 consultants, experts en stratégie, organisation et management. Dans un environnement de plus en plus complexe, Kurt Salmon se positionne comme un partenaire de confiance qui, aux côtés des entreprises, conçoit et met en œuvre les stratégies et les solutions les plus pertinentes, à la mesure de leurs ambitions. Fort de son expérience, sa préoccupation permanente est d'apporter des résultats mesurables et d'assurer le succès des projets menés, de manière significative et durable. La signature du cabinet est l'excellence dans l'exécution. Kurt Salmon est membre du Management Consulting Group (MCG).

Pour plus d'informations : www.kurtsalmon.com

A propos de Nomination

Nomination, premier service d'informations sur les décideurs, permet, aux décideurs d'être connus et reconnus de leur marché, et aux entreprises, d'assurer leur croissance et leur rayonnement. Nomination suit au quotidien 200 000 décideurs et 70 000 entreprises, avec une profondeur d'information unique sur le marché. Créée en 2002, la société compte plus de 300 clients, génère un chiffre d'affaires de 2.6 millions d'euros en 2010 et compte 35 salariés.

Pour plus d'informations : www.nomination.fr