

Communiqué de presse

Contacts

Priscille Holler

Relations Presse Deloitte
+ 33 (0) 1 58 37 93 76
pholler@deloitte.fr

Marie Goislard

Agence Rumeur Publique
+ 33 (0) 1 55 74 52 33
marie@rumeurpublique.fr

Mobilité des décideurs en 2015 : plus d'un cadre sur deux envisage de changer d'entreprise à moyen terme

10e édition de l'étude MobiCadres

Neuilly-sur-Seine, 30 juin 2016

Avec des carrières qui s'allongent et la retraite qui s'éloigne, les décideurs cherchent de plus en plus des projets rafraîchissants, sources de développement et gratifiants pour eux. Tel est le principal constat de la 10ème édition de MobiCadres, le baromètre de référence sur la mobilité des décideurs publié par Deloitte et NominatIon. Cette étude, réalisée auprès d'un panel de 3522 cadres, analyse les principaux mouvements et raisons de leur mobilité, mais également leurs attentes en termes de rémunération, de missions et de carrière.

- Pour la 3^e année consécutive, le taux de mobilité général des cadres est de 22%
- Le taux de mobilité externe s'établit à 52% et celui de la mobilité interne est de 48%
- Les femmes (22%) sont légèrement plus mobiles que les hommes (21%), et particulièrement en cas de mobilité externe (56% contre 50%)
- 31% des moins de 40 ans ont été mobiles en 2015 ; les 50-55 ans et plus sont 17% à avoir changé d'entreprise ou de poste soit une progression de 3 points
- L'indice de satisfaction des cadres à leur poste est de 14,6/20, en léger recul (-0,5)
- La durée moyenne dans un poste est de 4,2 ans
- 18% des décideurs acceptent une baisse de salaire lors d'une mobilité externe

[La mobilité des décideurs retrouve des couleurs](#)

En 2015, le taux de mobilité est resté stable : 1 cadre sur 5 a changé de poste, un phénomène constaté depuis maintenant trois années, prouvant ainsi que le marché de l'emploi reste synonyme d'opportunités et d'évolutions.

Pour la première fois depuis la crise économique de 2008, le taux de mobilité externe (52%) dépasse celui de la mobilité interne (48%). Cette inversion de tendance est un signe encourageant qui montre que les décideurs prennent plus de risques dans leurs stratégies de carrière et qu'ils reprennent confiance dans les opportunités externes.

« Si 60% des promotions proviennent de bonnes relations avec le management, le réseau « interne » des décideurs est la clé de la mobilité dans 22% des cas. Pour saisir des opportunités chez un nouvel employeur, le marché « ouvert » (offres d'emplois classiques) est très largement dépassé par le marché caché, un changement d'entreprise sur deux étant directement lié à des relations professionnelles ou personnelles. En ajoutant la part des cabinets de chasse ou de recrutement, plus de 80% des mobilités passent 'sous les radars' des sites Internet et autres offres d'emploi. A tel point que l'on peut légitimement espérer des outils adaptés à ce marché caché. », affirme **Serge Papo, Président de Nomination.**

A l'instar des éditions précédentes, l'étude constate que la mobilité décroît avec l'âge : plus on est jeune, plus on bouge aisément. Ainsi, 31% des moins de 40 ans ont été mobiles sur l'année 2015, signe d'une première partie de carrière dynamique en termes d'évolution de poste et de responsabilités. De même, les personnes de 50-55 ans et plus ont vu leur mobilité s'accroître de 3 points (17%), preuve qu'elles sont prêtes à prendre des risques à un stade plus avancé de leur carrière.

En outre, la moyenne d'ancienneté dans un poste reste quasiment égale à celle précédemment étudiée : 4,2 ans (contre 4,1 ans en 2014). Au même titre, l'âge reste un facteur déterminant dans la durée d'occupation d'un poste. Plus l'âge des cadres augmente, plus la durée dans un poste s'accroît. Ainsi, les moins de 35 ans restent 2,7 ans au même poste lorsque les 55 ans et plus y siègent 5,2 ans.

Les femmes adeptes de la mobilité externe

Les femmes et les hommes ont été presque tout autant mobiles en 2015, respectivement 22% et 21% de taux de mobilité. Cependant, les femmes ont plus recours que les hommes à la mobilité externe (56% vs 50%) pour évoluer et bénéficier de perspectives supplémentaires.

De plus, 60% des femmes (contre 42% des hommes) pensent changer de poste à moyen terme soit une augmentation de 16 points. L'étude note également que 54% des femmes (contre 48% des hommes) souhaitent changer d'entreprise, en progression de 7 points. L'insatisfaction au travail semble être le facteur décisif dans leur choix de mobilité. En effet, 18% d'entre elles estiment avoir moins réussi leur carrière qu'elles l'espéraient contre 15% pour les hommes.

La rémunération ne motive pas une mobilité

Cette année encore, les trois grandes causes de mobilité sont la possibilité d'étendre son champ de responsabilité (54,5%), une perspective d'évolution de carrière plus importante (40%) et le besoin de changer d'environnement professionnel (32,5%). Elles représentent des facteurs de motivation plus importants que la recherche d'une rémunération attractive (23,5%).

C'est à cet égard que d'année en année, il y a de plus en plus de décideurs qui acceptent une diminution de leur salaire lors d'une mobilité en général (11 % en 2015 vs 9% en 2014). De même, le nombre de décideurs qui acceptent une baisse de salaire lors d'une mobilité externe, continue de croître (18% en 2015 vs 16% en 2014). Ceci montre une fois de plus que la rémunération n'est pas le critère motivant une mobilité, mais que, nécessairement les responsabilités ou le développement de la carrière sont généralement plus importants aux yeux des décideurs interrogés.

« Ce phénomène d'une baisse de salaire est le plus fréquent chez les décideurs âgés de 55 ans et plus (18%). Les cadres en fin de carrière sont d'autant plus sensibles à ces sujets d'employabilité et de challenge, et ainsi les plus enclins à réduire leur rémunération ou à accepter des niveaux d'augmentation plus modestes lors d'une mobilité externe ou interne. De plus, les décideurs peuvent être attirés par certains éléments de rémunération indirecte tels que l'appartenance à un club fermé dans l'entreprise, comme celui des bénéficiaires d'actions gratuites, de voiture de statut ou d'un régime de retraite attractif. » conclut **Philippe Burger, Associé responsable Capital humain chez Deloitte.**

Etude disponible sur demande auprès du service de presse.

Méthodologie

L'édition 2016 de MobiCadres a recueilli, pour sa dixième année, l'opinion de 3 257 décideurs sur leur mobilité au cours de l'année 2015, dans un recueil de données réalisé par Nomination, premier service d'information sur les décideurs, en partenariat avec le cabinet Deloitte.

La mobilité est appréhendée dans cette étude par deux notions, la mobilité fonctionnelle ou hiérarchique, la mobilité géographique ne faisant pas partie du périmètre. Un cadre sera considéré comme mobile au cours de l'année s'il a changé de fonction au sein de sa Direction ou vers une autre Direction.

Les répondants au questionnaire en ligne sont des cadres évoluant au sein d'entreprises françaises comme internationales, exerçant en France ou s'étant expatriés.

L'étude MobiCadres a été réalisée du 15 janvier au 31 mars 2016. La mobilité des décideurs a été étudiée sur une année complète du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015.



Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés

© 2016 Deloitte SAS, Membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited

A propos de Nomination

Nomination est un éditeur de solutions d'efficacité commerciale qui permettent aux entreprises d'atteindre jusqu'à 30% de performances additionnelles. Depuis plus de 14 ans, nous collectons et surveillons le parcours détaillé de 230 000 décideurs pour produire des signaux d'affaires et aider nos clients à détecter des opportunités qualifiées. Grâce à des services personnalisables et simples d'utilisation, nous les accompagnons dans la bonne exploitation de nos informations et aidons ainsi des acteurs comme Deloitte, Bateaux Parisiens, IBM, Stade Français... à accroître leurs taux de transformation en communiquant le bon message, au bon contact, au bon moment. Nomination est également partenaire de nombreux titres de presse économique et professionnelle et assure le flux d'informations « nominations » de référence en alimentant leurs rubriques « Carnet ».