

# Portrait statistique des cadres du secteur privé

Données panoramiques multisources

Édition 2021



# Avant-propos

## Mieux connaître les cadres pour mieux les accompagner

À ce jour, aucune publication n'avait encore permis de rassembler en un seul lieu l'ensemble des connaissances sur le profil des cadres. C'est précisément la vocation de ce portrait inédit : permettre de mieux connaître les cadres, pour mieux les comprendre et mieux les accompagner.

Nous avons opté pour une approche panoramique afin de restituer un portrait sous toutes les coutures : de la vie professionnelle à la vie privée, en passant par l'habitat, les transports et les loisirs. Avec une conviction forte : **comprendre qui sont les cadres, c'est dépasser leur rapport au travail et accepter leur pluralité.**

Pour dresser un tableau complet, nous avons agrégé l'ensemble des données de qualité sur le champ cadre, qu'elles soient issues de notre observatoire, des productions de l'Insee ou d'autres acteurs de la statistique publique. Avec pour ambition majeure de **faciliter l'accès aux données et faire en sorte qu'elles soient mobilisables par tous.** D'où le choix d'une organisation thématique, de données détaillées par sous-populations et de visuels simples.

Datagora était le partenaire tout désigné pour cette production d'un genre nouveau. Ensemble, nous avons esquissé ce portrait des cadres du secteur privé dans une logique de démocratisation de l'information fiable. Gageons que tous ceux qui travaillent avec et pour les cadres sauront s'en emparer.

L'Observatoire de l'emploi cadre, Apec

## Retour aux sources

Lorsqu'il s'agit d'analyser et de comprendre les cadres, les acronymes et les sources ne manquent pas : Apec, Insee, Agirc, Arrco, Dares... Dès lors, comment s'y retrouver facilement lorsqu'on n'est ni statisticien ni journaliste spécialisé ? C'est tout l'intérêt d'une telle publication qui rassemble au même endroit des données riches et variées dans le but de dessiner un portrait le plus exhaustif possible des cadres du secteur privé.

Un fil rouge, ou plutôt bleu nuit teinté de jaune, nous a conduits à concevoir ce format particulier : **simplifier l'accès, la lecture et la compréhension pour le plus grand nombre.** C'est la raison pour laquelle chaque graphique de cette étude est décliné en infographie adaptée aux réseaux sociaux, en espérant que certains curieux ou curieuses qui les découvriront sur Twitter ou LinkedIn auront envie d'aller plus loin et liront peut-être ces quelques lignes.

Chez Datagora, nous sommes profondément convaincus que la forme, ici le design d'information, peut démultiplier l'impact du fond. Ce travail de démocratisation au travers de cette collaboration inédite avec l'Apec fait d'ailleurs écho à notre tout premier slogan : « Des données au service de la démocratie ».


Parfois, retourner aux sources s'impose comme une évidence.


Datagora


# Périmètre statistique

Les effectifs de cadres du secteur privé varient selon les sources de données. Les différences s'expliquent principalement par le périmètre de définition, qui renvoie à différentes définitions de la notion de cadre.

La référence du champ Agirc-Arrco est celle de la convention collective nationale du 14 mars 1947 qui a créé un régime de retraite et de prévoyance des cadres, dont les cotisants à titre obligatoire sont définis aux articles 4 – cadres et 4 bis – assimilés cadres. Ces définitions résultaient à l'origine des classifications prévues par les arrêtés Parodi auxquels ont succédé les conventions ou accords conclus dans les diverses branches professionnelles. Le chiffrage donné exclut les autres collaborateurs et collaboratrices pouvant également relever du champ de l'Agirc dans le cadre de contrats complémentaires au titre de l'article 36 – annexe I. Les fonctions visées sont classées dans les anciens arrêtés de salaires à un coefficient compris entre 200 et 299 ou à une position hiérarchique équivalente dans les classifications détachées de cet ancien système.

L'effectif de 3,9 millions de cadres fin 2020 mesuré à partir des données de la déclaration sociale nominative (DSN)<sup>(2)</sup>  couvre ainsi l'ensemble des cadres et des assimilés cadres définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 à un instant T.

L'information sur le statut de cadre au sens de la convention du 14 mars 1947 n'est pas disponible dans les fichiers de l'Insee issus des DADS / DSN<sup>(2)</sup> , de l'enquête Emploi ou du recensement. La notion de cadre est appréhendée par le biais des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). La catégorie « cadres » renvoie à l'un des six groupes socioprofessionnels rassemblant au niveau le plus agrégé les actifs occupés : les cadres et professions intellectuelles supérieures (incluant le secteur public).

Ces groupes étant subdivisés en plusieurs sous-catégories, il est possible de constituer une catégorie qui s'approche des cadres du secteur privé. L'Insee diffuse par exemple des statistiques sur les « cadres d'entreprises », rassemblant les cadres administratifs et commerciaux d'entreprise et les ingénieurs et cadres techniques d'entreprise. L'Apec a retenu une méthode de sélection<sup>(1)</sup>  des cadres du privé s'appuyant à la fois sur les PCS et le statut de l'employeur (privé ou public) pour approcher au mieux la population de ses cotisants. Selon cette définition, on recense, fin 2019, 3,5 millions de cadres du privé.

Si les volumétries de cadres du secteur privé varient sensiblement selon les sources, leur répartition en termes de région, de taille d'entreprise ou encore de secteur d'activité reste en revanche quasi identique. De sorte que les différentes sources de données sont complémentaires pour la connaissance des cadres du secteur privé.

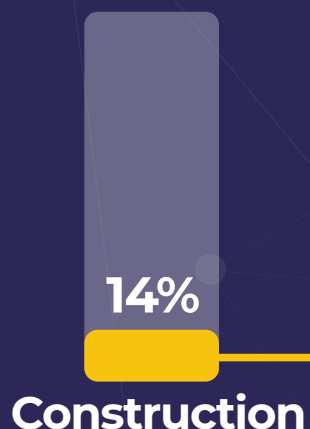
# Sources mobilisées



# Place des cadres dans l'emploi salarié



**21%** de cadres parmi les salarié.e.s du secteur privé



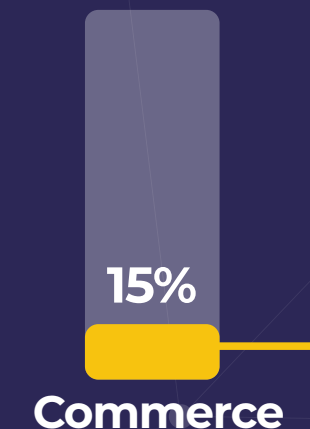
**Construction**

Bâtiment, génie civil et matériaux de construction

**17%**

Travaux de construction spécialisés

**13%**



**Commerce**

Commerce interentreprises

**21%**

Distribution spécialisée

**15%**

Distribution généraliste

**6%**

Equipements électriques et électroniques

**34%**

Chimie et industrie pharmaceutique

**26%**

Automobile, aéronautique et autres matériels de transport

**23%**

Energies, eau, gestion des déchets

**22%**

Mécanique, métallurgie

**20%**

Caoutchouc, plastiques

**18%**

Meubles, textiles et autres industries manufacturières

**17%**

Bois, papier, imprimerie

**15%**

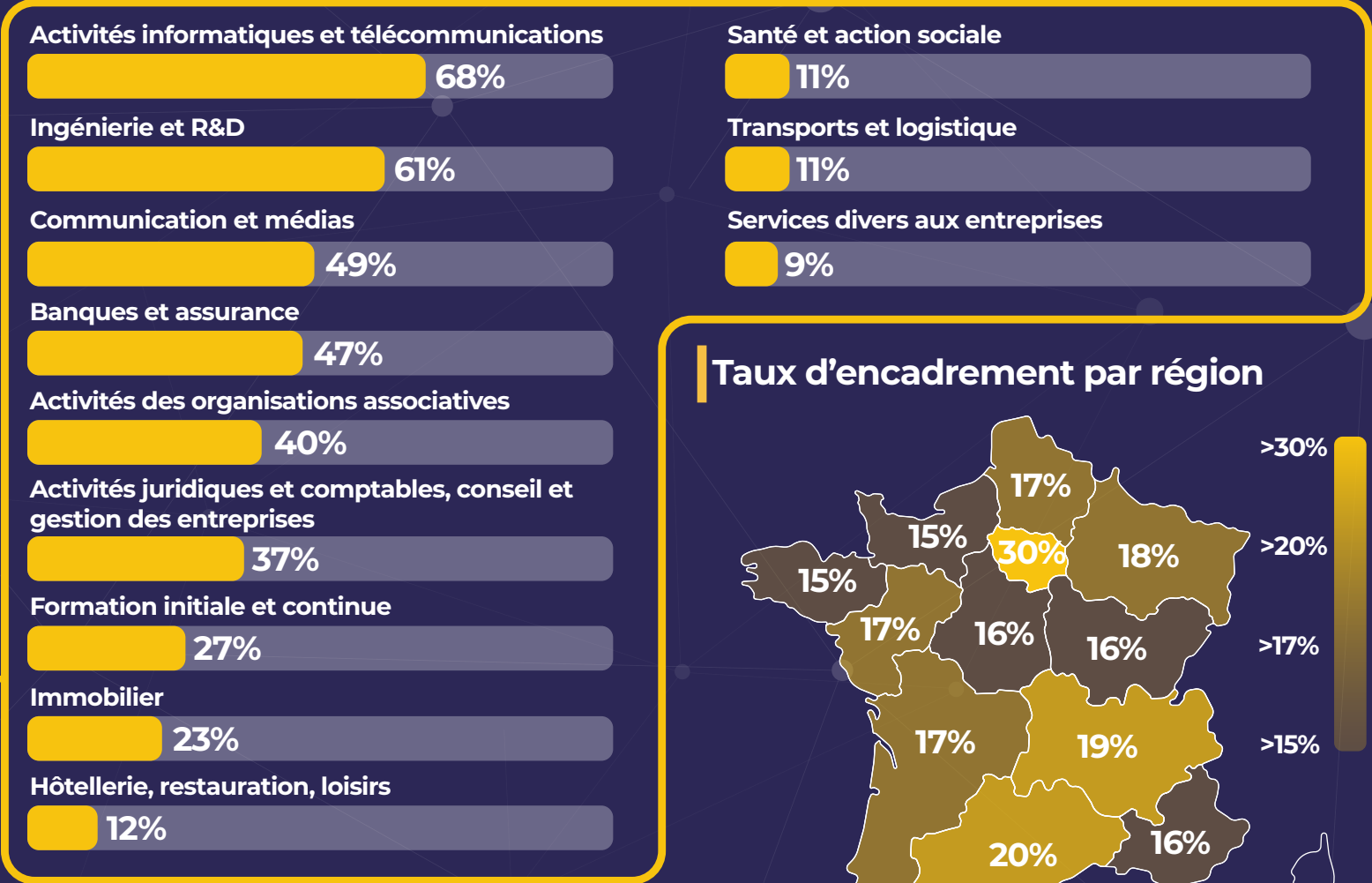
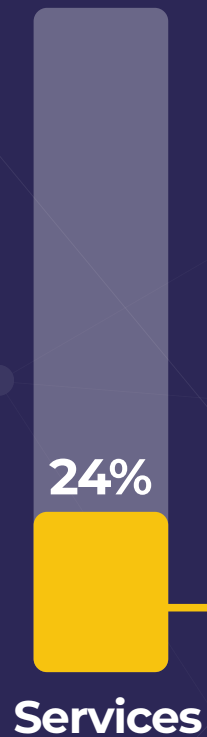
Industrie agroalimentaire

**11%**



**Industrie**

Source : Apec, 2021



Source : Apec, 2021

# Qui sont les cadres ?



Préoccupations  
et aspirations



Profil  
sociodémographique



Équilibre vie professionnelle  
et vie privée



Répartition des  
cadres dans l'emploi



Habitat  
et transport



Vie  
professionnelle

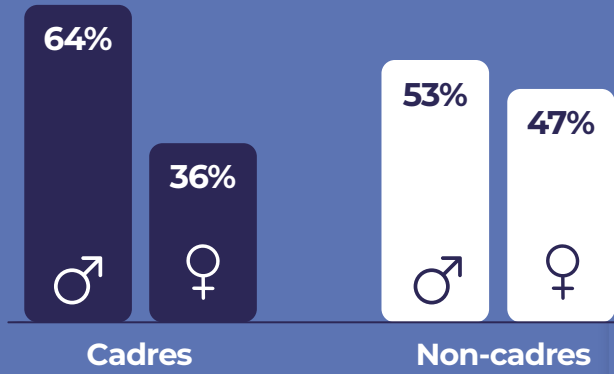


## **Profil sociodémographique**



## Démographie

### Sexe

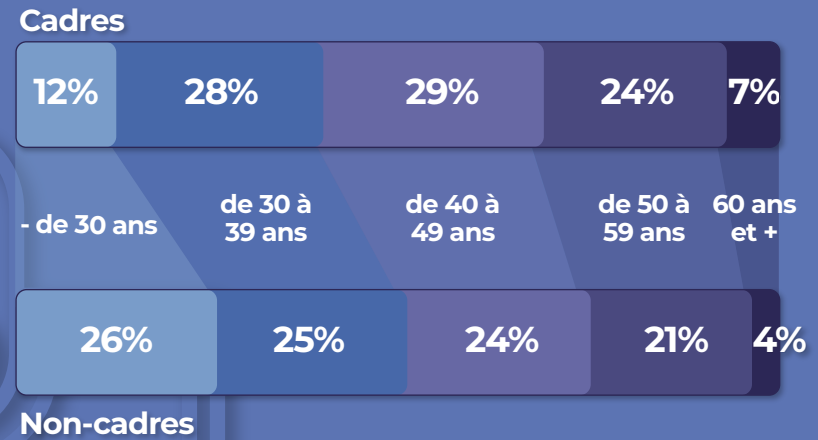


Base : En emploi

Source : Insee, DSN 2017

## Démographie

### Âge

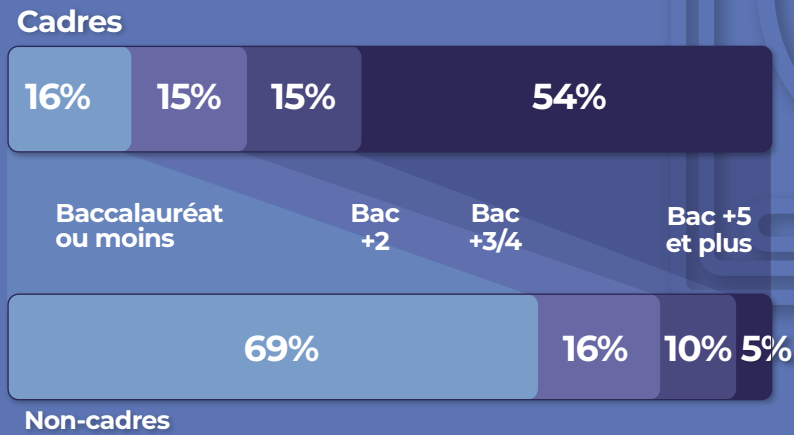


Base : En emploi

Source : Insee, DSN 2017

## Démographie

### Niveau de diplôme



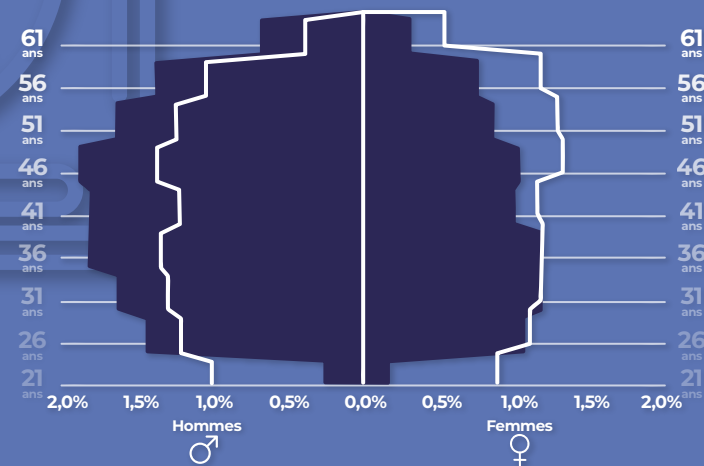
Base : En emploi

Source : Insee, RP 2017

## Démographie

### Pyramide des âges

■ Cadres ■ Non-cadres

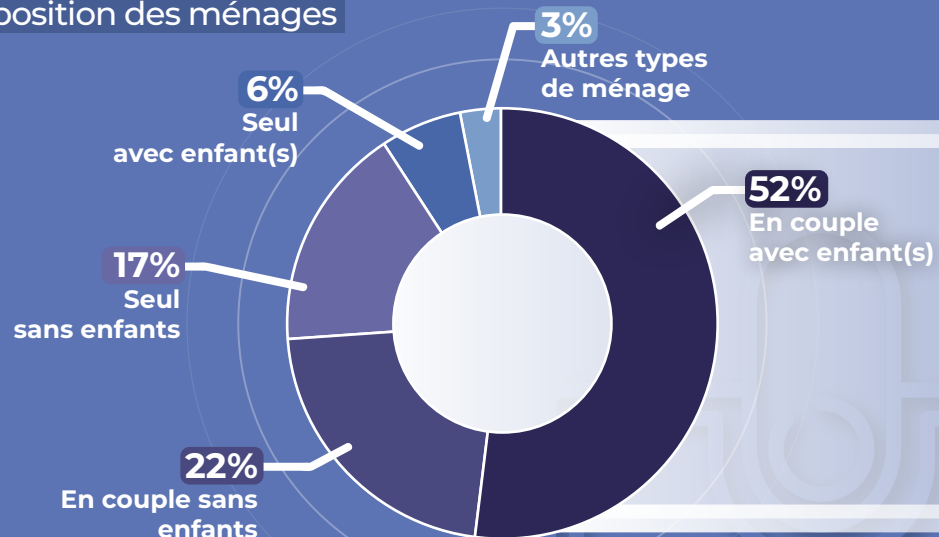


Base : En emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2019 et Insee, DSN 2017

## Structures familiales

### Composition des ménages



Cadres vivant en couple



Cadres vivant avec des enfants

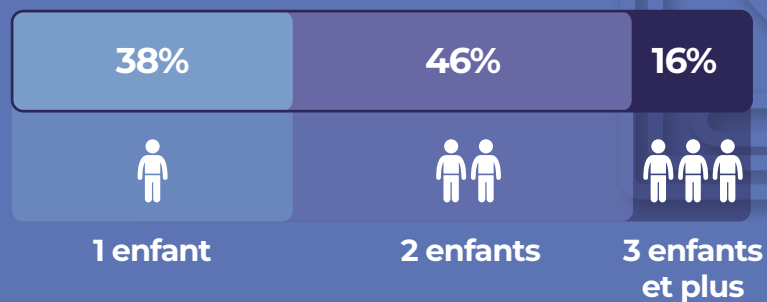


Base : Cadres en emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2019

## Structures familiales

### Nombre d'enfant(s)

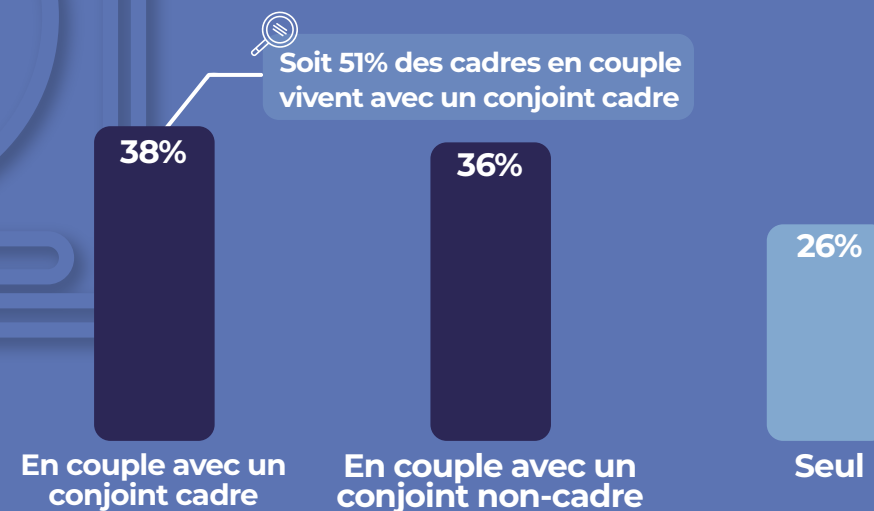


Base : Cadres en emploi avec enfant(s)

Source : Insee, RP 2017

## Structures familiales

### Homogamie sociale



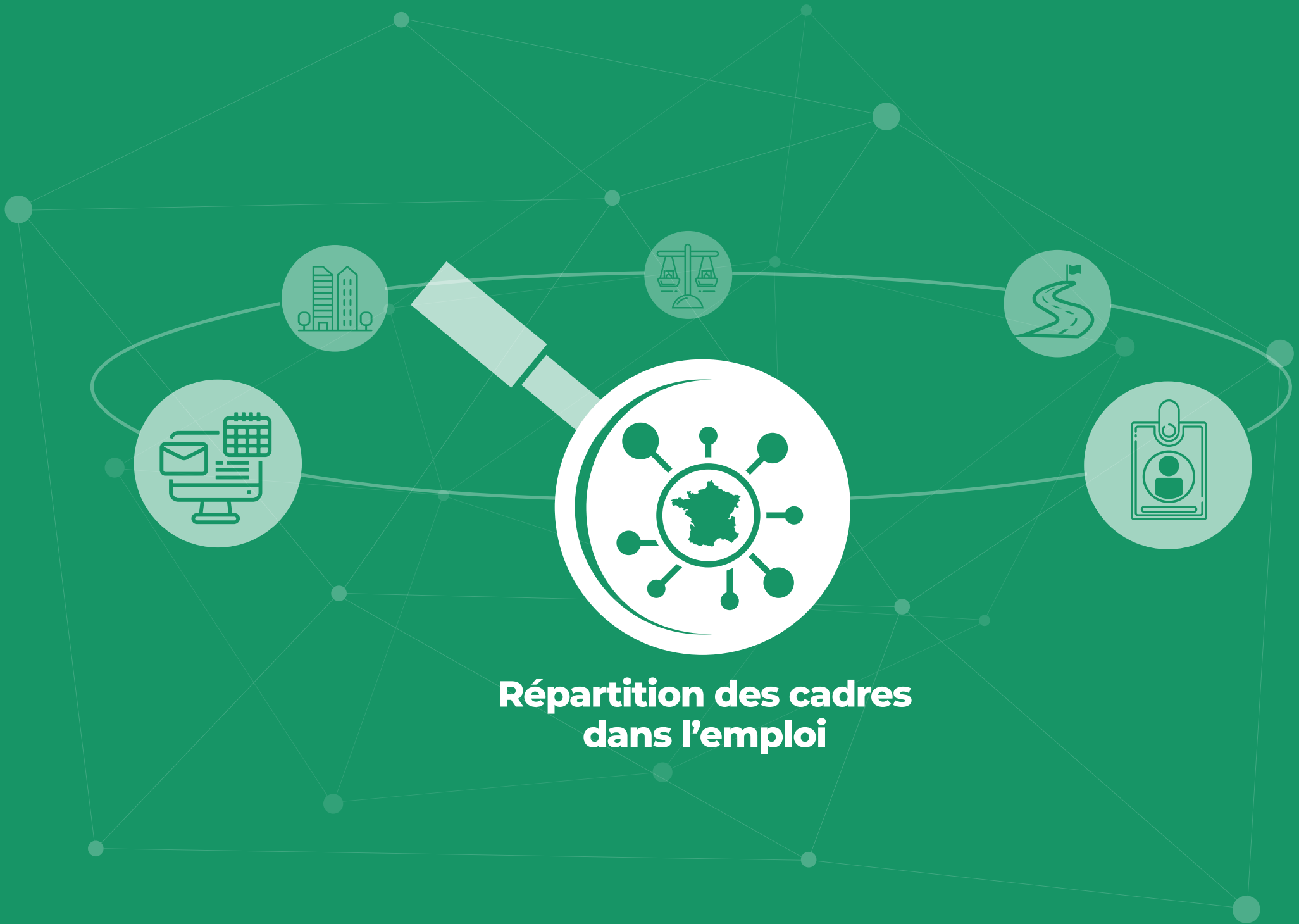
Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2020 et Insee, enquête Emploi 2019

## Profil sociodémographique des cadres

### Données détaillées

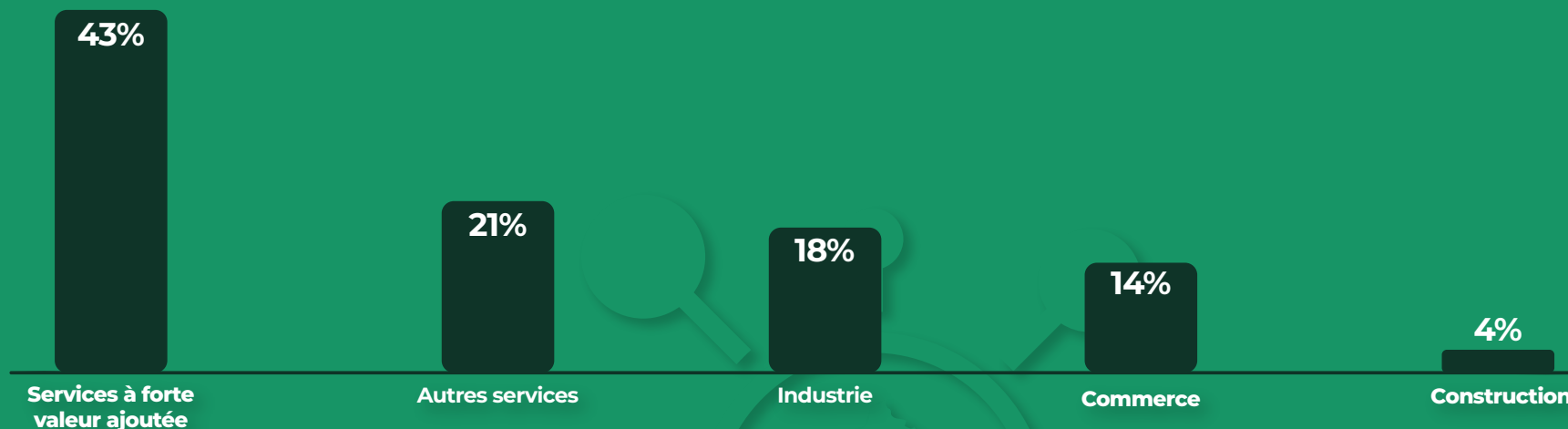
	Ensemble des cadres	Sexe		Âge			Secteur					Région		Taille			Management	
		Homme	Femme	- de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Industrie	Commerce	Construction	Services à forte VA	Autres services	Île-de-France	Autres régions	TPE	PME	ETI et GE	Manager	Non-manager
<b>Sexe</b>																		
Homme	64%	-	-	59%	63%	68%	73%	62%	82%	63%	55%	61%	66%	nd	nd	nd	72%	59%
Femme	36%	-	-	41%	37%	32%	27%	38%	18%	37%	45%	39%	34%	nd	nd	nd	28%	41%
<b>Âge</b>																		
Moins de 30 ans	12%	11%	14%	-	-	-	10%	10%	13%	17%	9%	15%	10%	-	-	-	10%	16%
30 à 49 ans	57%	56%	59%	-	-	-	56%	58%	55%	58%	55%	57%	57%	-	-	-	58%	55%
50 ans et plus	31%	33%	27%	-	-	-	34%	32%	32%	25%	36%	28%	33%	-	-	-	32%	29%
<b>Niveau de diplôme</b>																		
Bac +5 et plus	54%	52%	57%	76%	56%	38%	56%	41%	39%	60%	52%	61%	50%	nd	nd	nd	nd	nd
<b>Composition du ménage</b>																		
En couple	74%	76%	70%	54%	79%	75%	80%	79%	75%	70%	74%	-	-	-	-	-	-	-
Avec enfant(s)	57%	57%	57%	19%	71%	50%	61%	63%	59%	52%	61%	-	-	-	-	-	-	-
Avec enfant(s) de moins de 11 ans	31%	31%	31%	23%	47%	5%	34%	32%	41%	30%	28%	28%	34%	22%	33%	32%	35%	29%
En couple avec un conjoint cadre	51%	46%	61%	48%	52%	48%	52%	50%	53%	47%	55%	59%	45%	52%	49%	52%	52%	50%



**Répartition des cadres  
dans l'emploi**

## Secteur d'activité

Répartition des cadres selon le secteur d'activité



### Services à forte valeur ajoutée

- 13% Activités juridiques et comptables
- 11% Banques et assurances
- 10% Activités informatiques
- 6% Communication et médias
- 3% Ingénierie, R&D

### Autres services

- 6% Services divers aux entreprises
- 4% Transports et logistique
- 2% Santé, action sociale
- 2% Télécommunications
- 2% Formation initiale et continue
- 2% Activités des organisations associatives et administration publique
- 2% Immobilier
- 1% Hôtellerie, restauration, loisirs

### Industrie

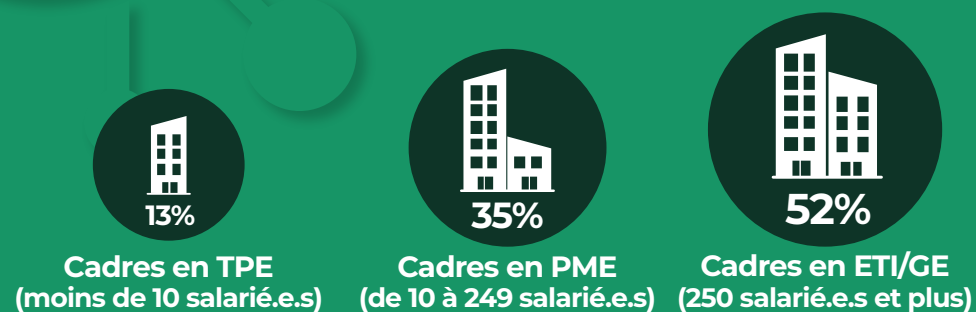
- 3% Automobile, aéronautique et autres matériels de transport
- 3% Mécanique, métallurgie
- 3% Équipements électriques et électroniques
- 2% Énergies, eau
- 2% Chimie, caoutchouc, plastique
- 2% Meuble, textile et autres industries manufacturières
- 1% Agroalimentaire
- 1% Industrie pharmaceutique
- 1% Bois, papier, imprimerie

Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DSN 2017

## Taille d'entreprise<sup>(3)</sup>

Répartition des cadres selon la taille salariale



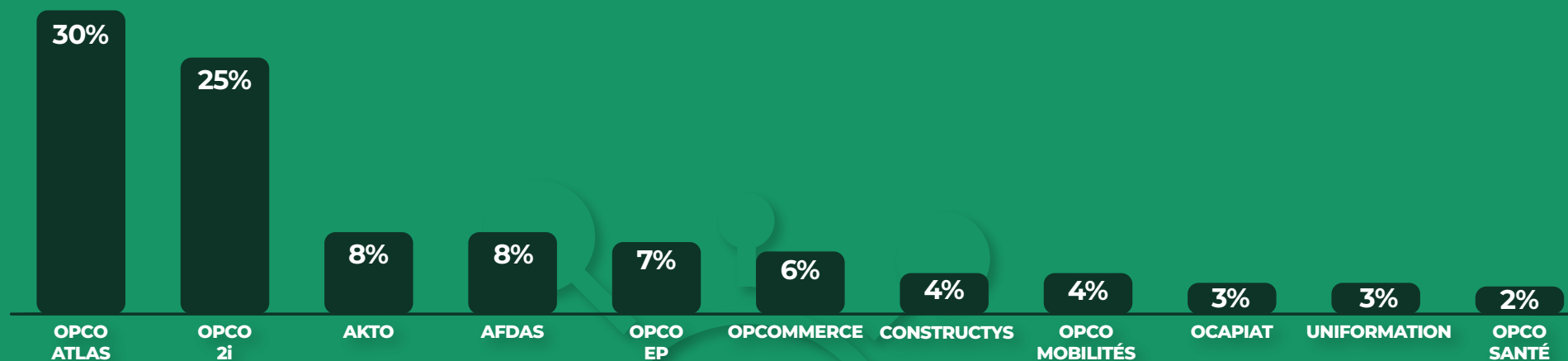
**48% des cadres travaillent dans une TPE ou une PME**

Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DSN 2017

## Opérateurs de compétences

### Répartition des cadres selon leur OPCO

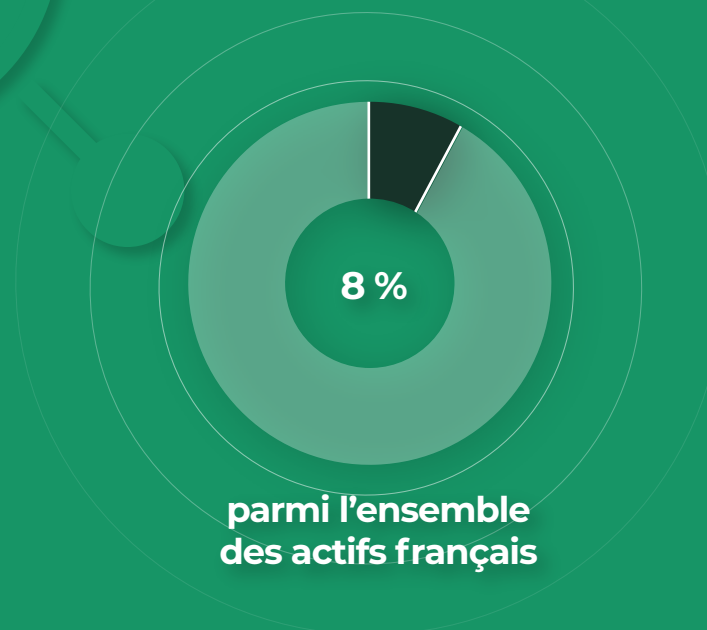
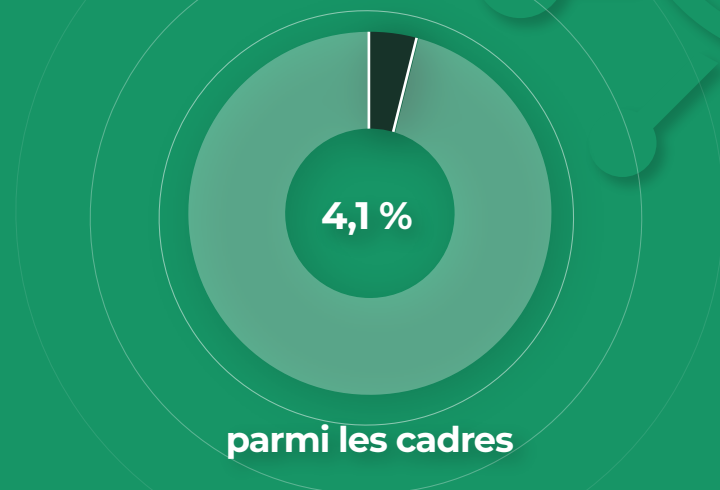


Base : Cadres en emploi couverts par une convention collective

Source : Insee, DADS 2015

## Chômage

Taux de chômage en 2020 au sens du BIT<sup>(4)</sup>



Base : France hors Mayotte, population des ménages, personnes actives

Source : Insee, enquête Emploi 2020

 Cf glossaire

## Fonction

Répartition des cadres selon leur fonction



**Commercial, marketing**  
22%



**Gestion, finance, administration**  
17%



**Services techniques**  
14%



**Informatique**  
14%



**Études, recherche et développement**  
11%



**Ressources humaines**  
7%



**Production industrielle, travaux, chantier**  
6%



**Direction d'entreprise**  
4%



**Communication, création**  
4%



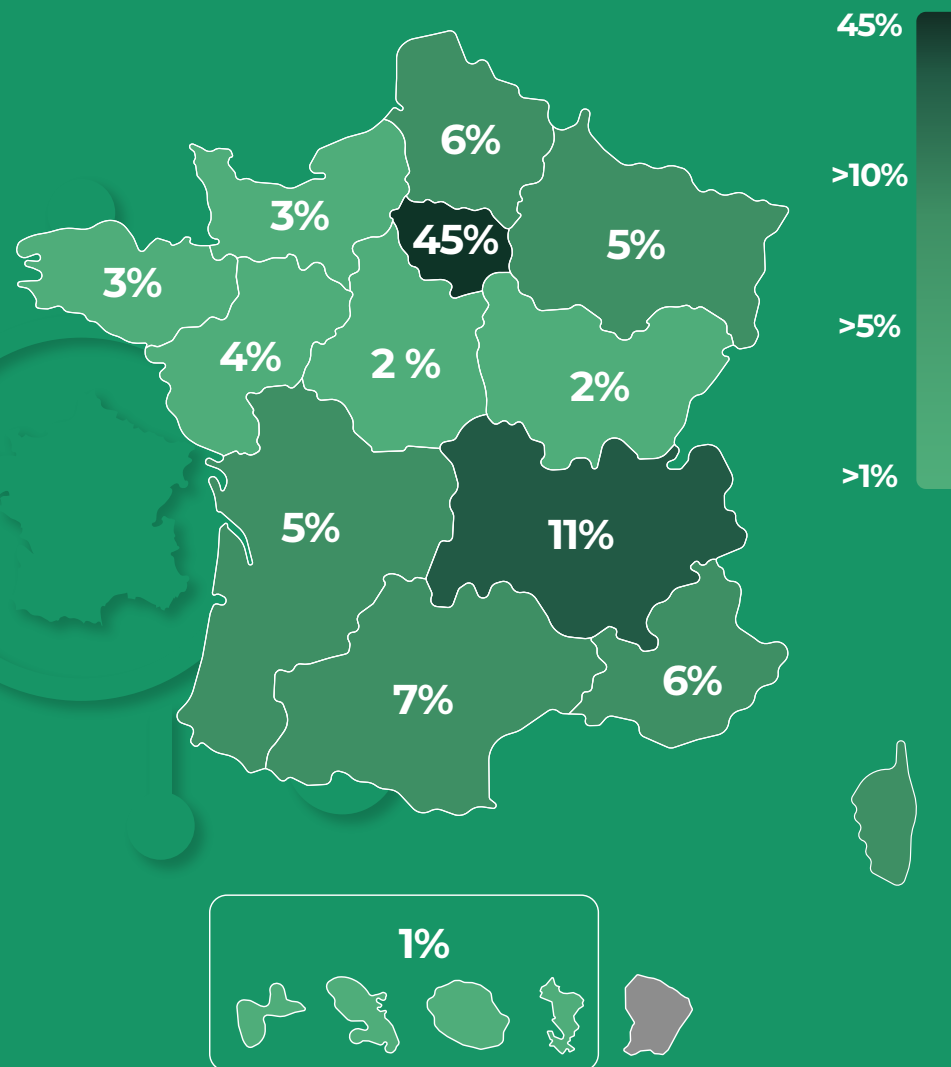
**Santé, social, culture**  
1%

Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Région

Répartition des cadres selon leur lieu de travail



Base : Cadres en emploi

Source : Insee, DSN 2017

## Répartition des cadres dans l'emploi

Données détaillées

	Ensemble des cadres	Sexe		Âge			Secteur					Région		Taille			Management	
		Homme	Femme	- de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Industrie	Commerce	Construction	Services à forte VA	Autres services	Île-de-France	Autres régions	TPE	PME	ETI et GE	Manager	Non-manager
<b>Taille d'entreprise</b>																		
TPE/PME	48%	nd	nd	nd	nd	nd	33%	59%	62%	50%	49%	45%	51%	-	-	-	49%	47%
ETI/GE	52%	nd	nd	nd	nd	nd	67%	41%	38%	50%	51%	55%	49%	-	-	-	51%	53%
<b>Région de travail</b>																		
Île-de-France	45%	42%	49%	56%	44%	41%	29%	40%	33%	55%	41%	-	-	37%	45%	45%	40%	47%
Autres régions	55%	58%	51%	44%	56%	59%	71%	60%	67%	45%	59%	-	-	63%	55%	52%	60%	53%
<b>Chômage</b>																		
Taux de chômage BIT	4,1%	3,8%	4,5%	5,5%	3,4%	4,7%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd





**Vie professionnelle**

## Contrats de travail

Part des CDI



94%

Cadres



84%

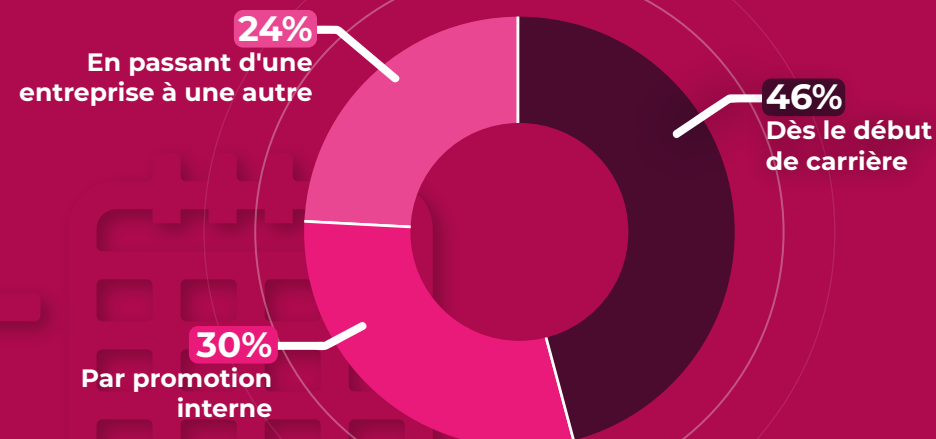
Non-cadres

Base : En emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2019

## Accès au statut de cadre

Répartition selon les modalités d'accès au statut

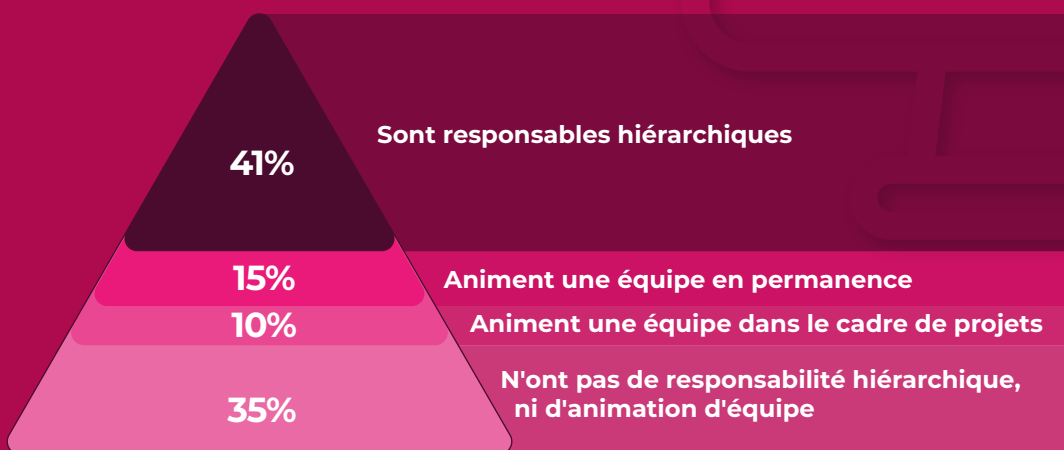


Base : Ensemble des cadres

Source : Apec, 2020

## Encadrement fonctionnel et hiérarchique

Répartition des cadres selon leurs responsabilités managériales



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

45% des cadres occupent un poste comportant la gestion d'un budget

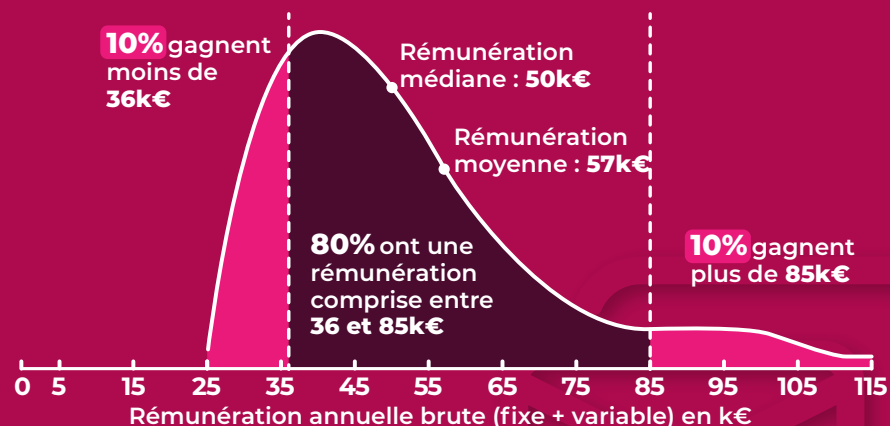


31% des cadres occupent un poste comportant la responsabilité d'un chiffre d'affaires



## Rémunération

Distribution de la rémunération brute annuelle des cadres en 2019



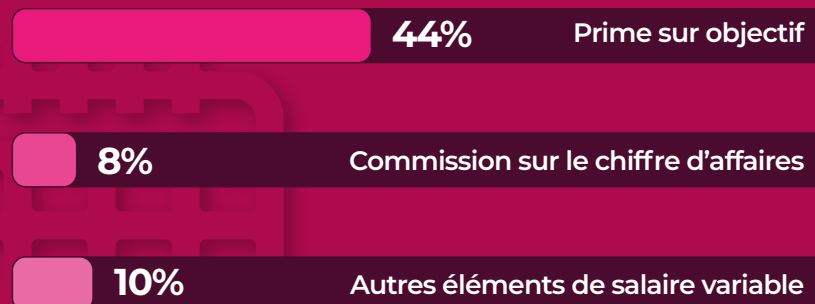
Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Rémunération

Fréquence et nature de la composante variable dans la rémunération des cadres

**54%** des cadres ont une rémunération comprenant une part variable :

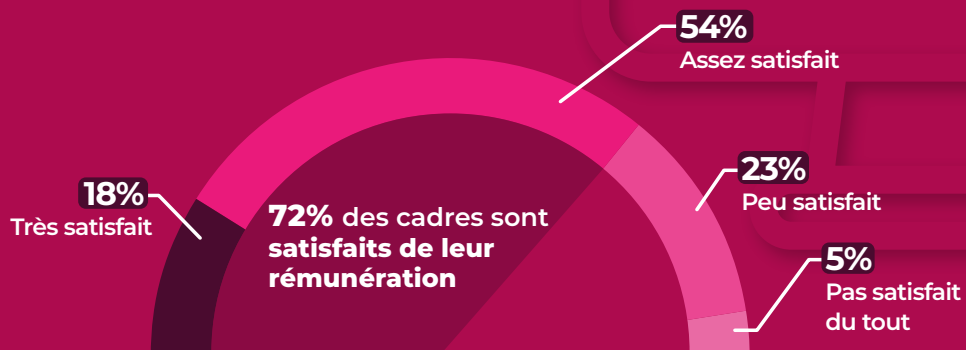


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Rémunération

Satisfaction des cadres vis-à-vis de leur rémunération

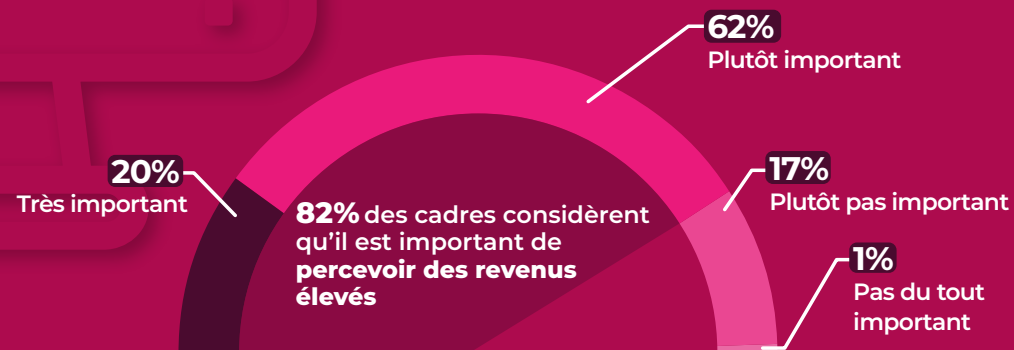


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Rémunération

Importance accordée aux revenus élevés

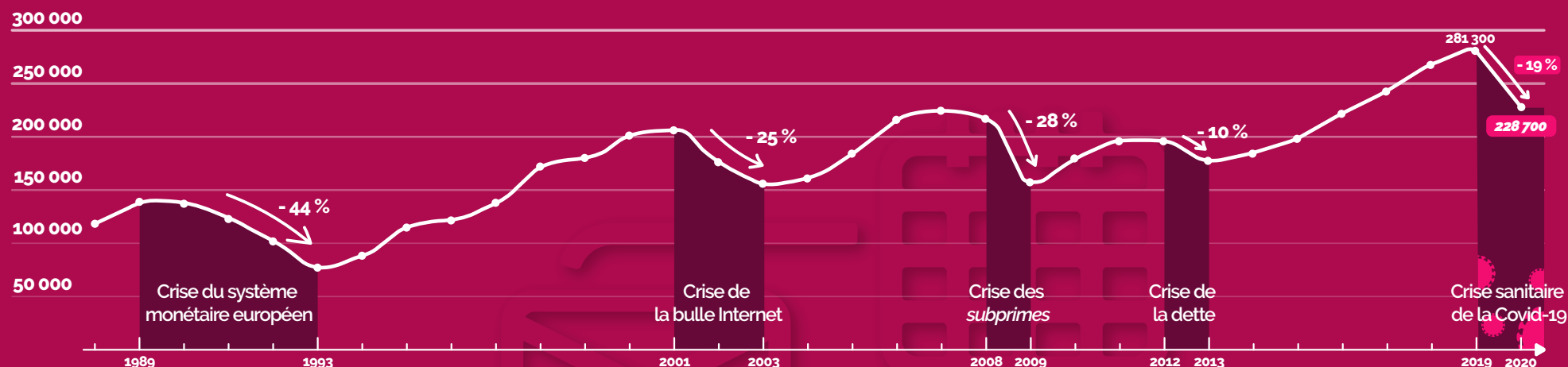


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2021

## Recrutements de cadres

Nombre de recrutements de cadres dans le secteur privé en France métropolitaine



Base : Ensemble des entreprises du secteur privé (recrutements en CDI ou CDD d'un an ou plus)

Source : Apec, 2021

## Parcours professionnel et mobilité

Évènements rencontrés au cours du parcours professionnel

Changement volontaire d'entreprise  
45%

Mobilité interne concertée avec l'employeur  
32%

Mobilité interne volontaire  
31%

Mobilité interne imposée par l'entreprise  
19%

Période de chômage de plusieurs mois  
27%

Licenciement  
21%

Arrêt maladie de longue durée  
15%

Interruption volontaire de la carrière professionnelle pendant plusieurs mois  
13%

En 2020

5% des cadres en emploi ont changé de poste au sein de leur entreprise

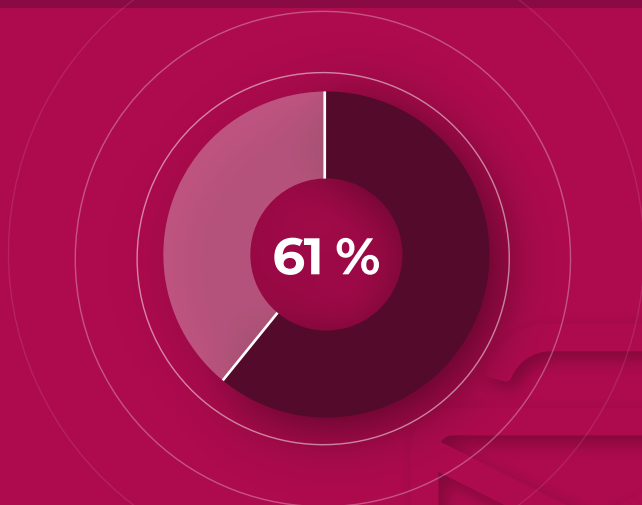
6% ont changé d'entreprise

Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2021

### Formation professionnelle

Part des cadres ayant bénéficié d'une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois

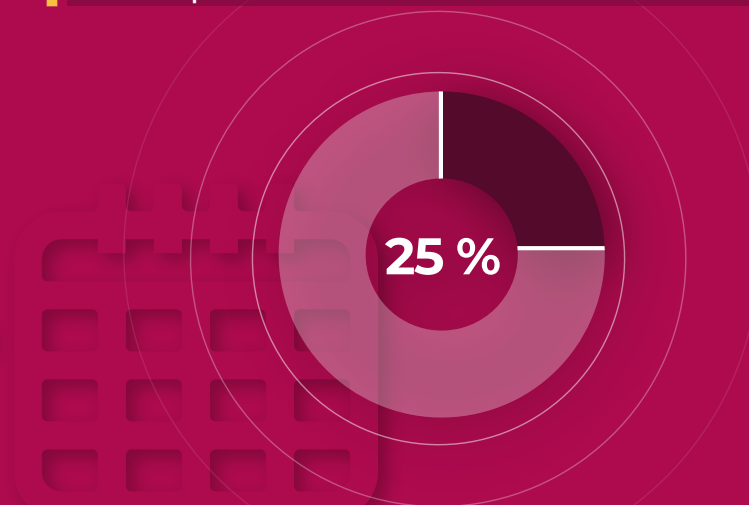


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

### Formation professionnelle

Part des cadres ayant déjà bénéficié d'un bilan de compétences

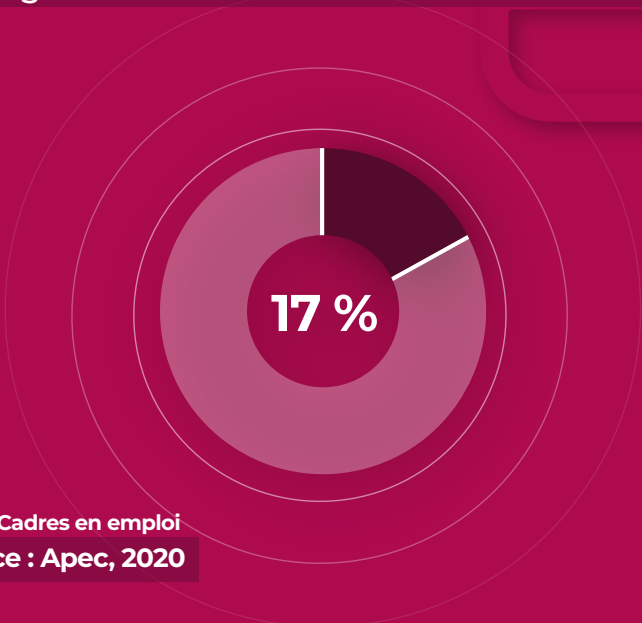


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

### Formation professionnelle

Part des cadres ayant déjà bénéficié d'une formation de longue durée

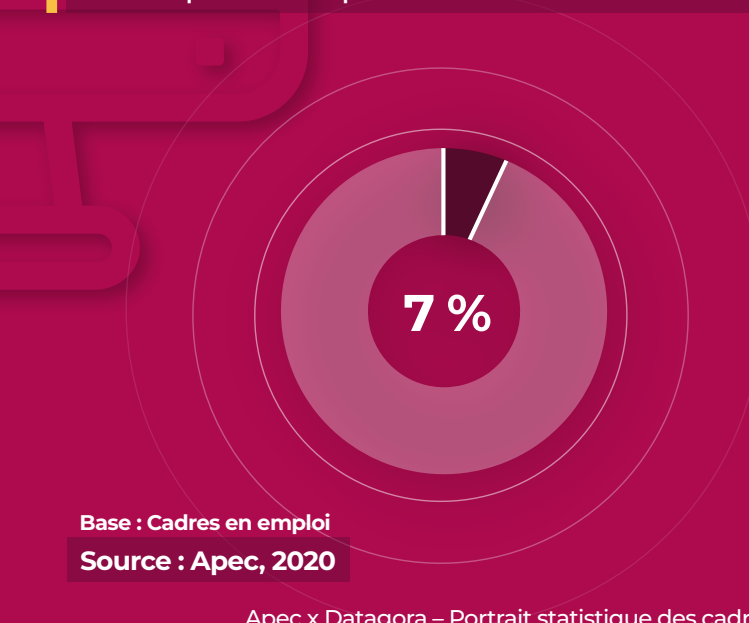


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

### Formation professionnelle

Part des cadres ayant déjà bénéficié d'une validation des acquis de l'expérience



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Satisfaction globale

Avis sur sa situation professionnelle actuelle



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Satisfaction professionnelle

Satisfaction concernant les relations de travail

Très satisfait Satisfait

91%

38%

Relation avec les collègues

82%

35%

Relation avec le supérieur hiérarchique

77%

24%

Climat de l'entreprise

Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Satisfaction détaillée

Satisfaction concernant différents pans de la vie professionnelle

Très satisfait Satisfait

86%

34%

Intérêt du poste

86%

32%

Conditions matérielles de travail

83%

28%

Sens donné au travail

77%

22%

Développement des compétences

67%

20%

Perspectives de carrière dans l'entreprise

Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Vie professionnelle

### Données détaillées

	Ensemble des cadres	Sexe		Âge			Secteur					Région		Taille			Management	
		Homme	Femme	- de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Industrie	Commerce	Construction	Services à forte VA	Autres services	Île-de-France	Autres régions	TPE	PME	ETI et GE	Manager	Non-manager
<b>Contrat de travail</b>																		
En CDI	94%	95%	93%	82%	96%	93%	96%	97%	97%	93%	95%	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Rémunération médiane (brute annuelle fixe + variable)	50K€	52K€	46K€	40K€	50K€	58K€	54K€	52K€	50K€	49K€	48K€	54K€	48K€	45K€	49K€	52K€	58K€	46K€
<b>Accès au statut de cadre</b>																		
Dès le début de votre carrière professionnelle	46%	48%	43%	65%	47%	37%	57%	37%	47%	48%	39%	51%	43%	47%	41%	50%	44%	47%
En passant d'une entreprise à une autre	24%	25%	22%	21%	24%	24%	19%	29%	29%	23%	23%	22%	24%	27%	29%	19%	24%	24%
Par promotion interne	30%	27%	35%	14%	29%	39%	24%	34%	24%	29%	38%	27%	33%	26%	30%	31%	32%	29%
<b>Parcours professionnel et mobilité</b>																		
Ont changé de poste au sein de leur entreprise en 2020	5%	5%	6%	9%	6%	4%	7%	2%	3%	6%	5%	6%	5%	3%	4%	7%	5%	6%
Ont changé d'entreprise en 2020	6%	7%	6%	7%	7%	5%	6%	5%	8%	6%	8%	6%	7%	9%	6%	6%	6%	6%
Ont suivi une formation au cours des 12 derniers mois	61%	62%	60%	76%	65%	59%	62%	65%	62%	65%	55%	62%	61%	46%	61%	65%	66%	58%
<b>Responsabilités des cadres</b>																		
Manager (responsable hiérarchique)	41%	46%	32%	31%	41%	45%	41%	43%	51%	36%	46%	38%	43%	37%	45%	39%	nd	nd

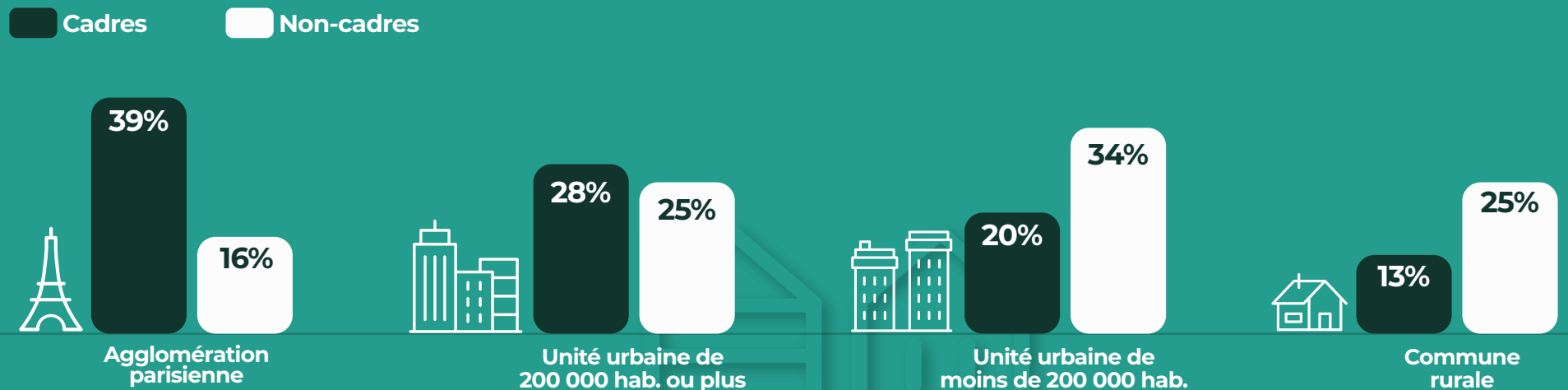


**Habitat et transport**



## Territoires

Répartition des cadres/non-cadres par taille d'unité urbaine<sup>(5)</sup>

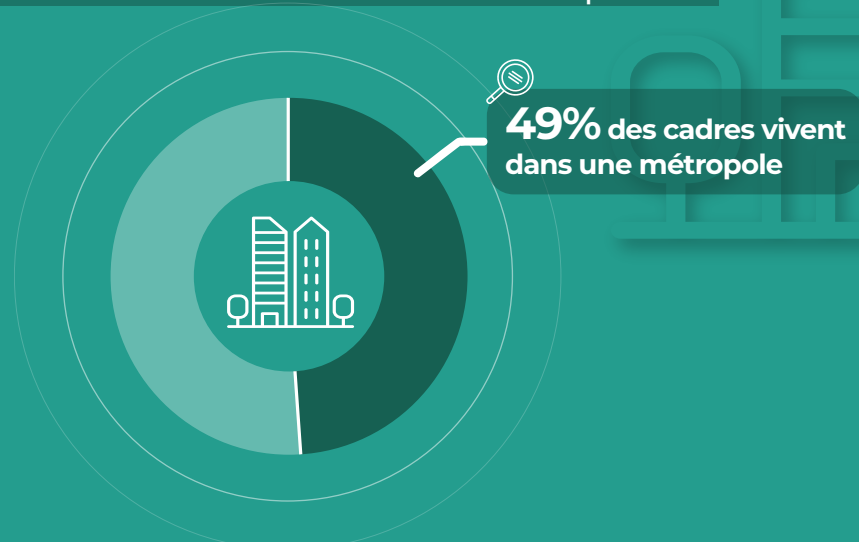


Base : En emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2019

## Territoires

Part des cadres vivant dans une métropole<sup>(6)</sup>

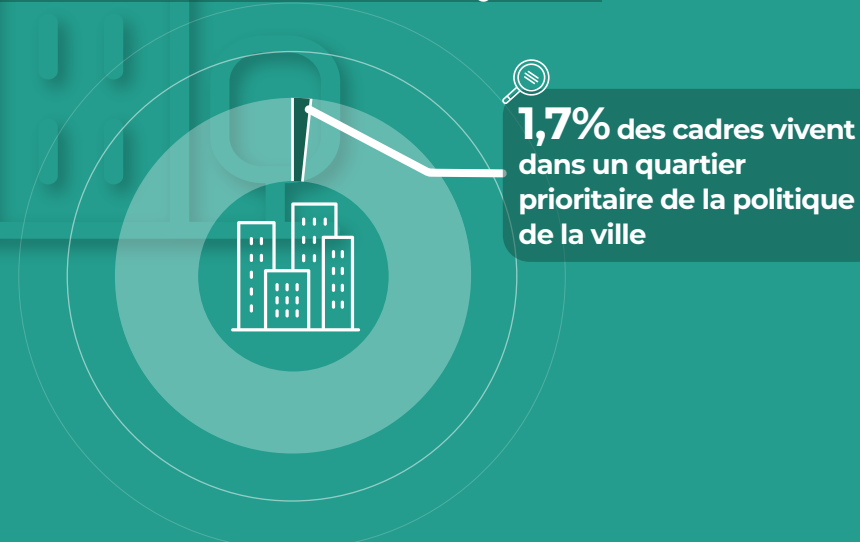


Base : Cadres en emploi

Source : Insee, RP 2017

## Territoires

Part des cadres vivant dans des QPV<sup>(7)</sup>

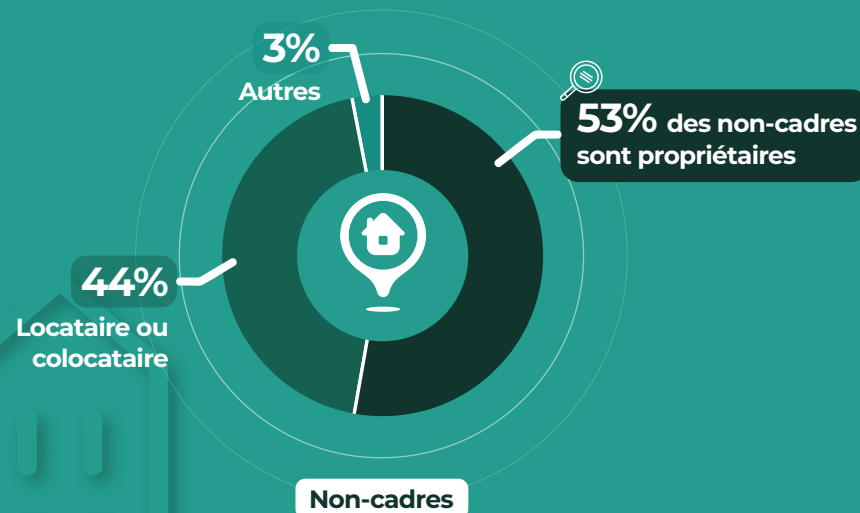
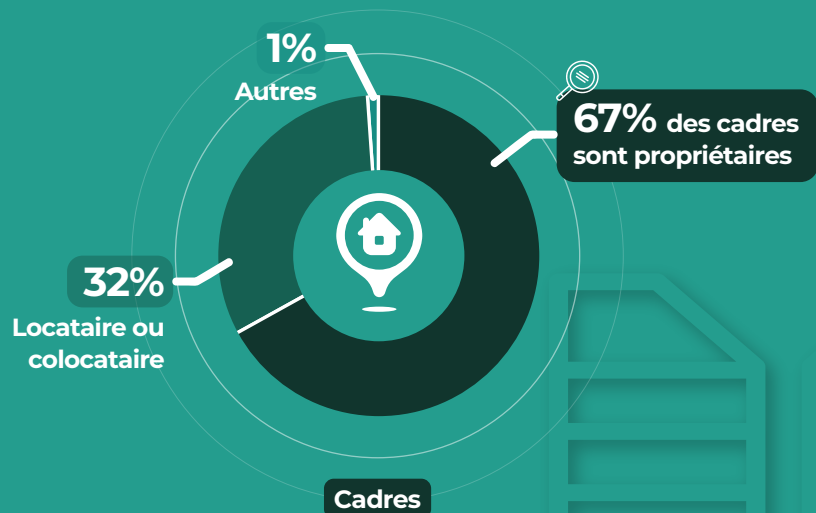


Base : Cadres actifs

Source : Insee, enquête Emploi 2019

## Logement

Statut d'occupation de la résidence principale

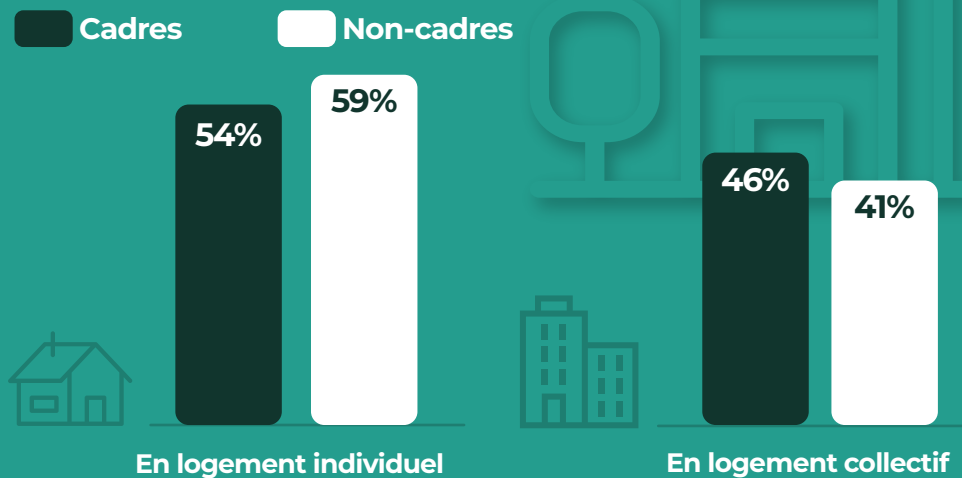


Base : Actifs

Source : Insee, RP 2017

## Logement

Répartition entre logement individuel et collectif

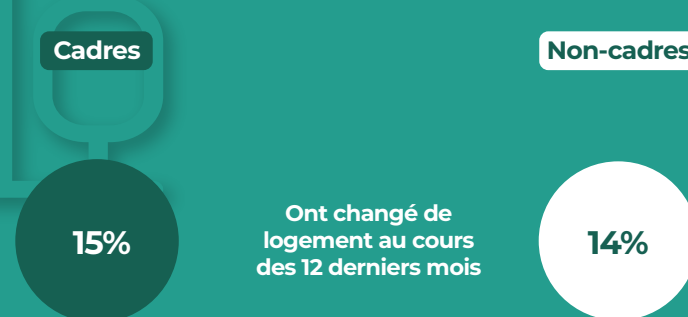


Base : Actifs

Source : Insee, RP 2017

## Logement

Mobilité résidentielle

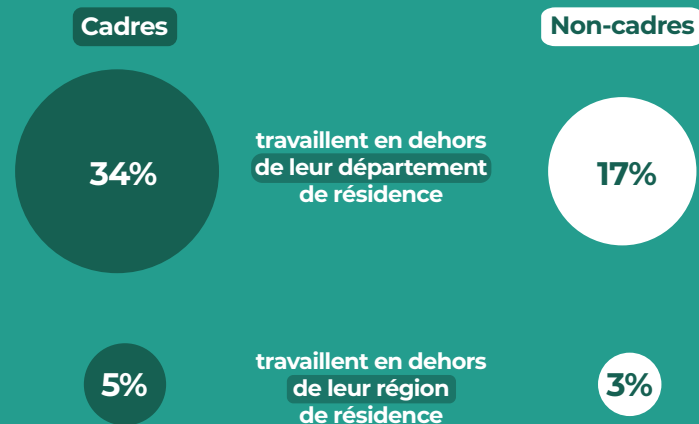


Base : Actifs

Source : Insee, RP 2017

## Trajet domicile - travail

Lieu de travail par rapport au lieu de résidence

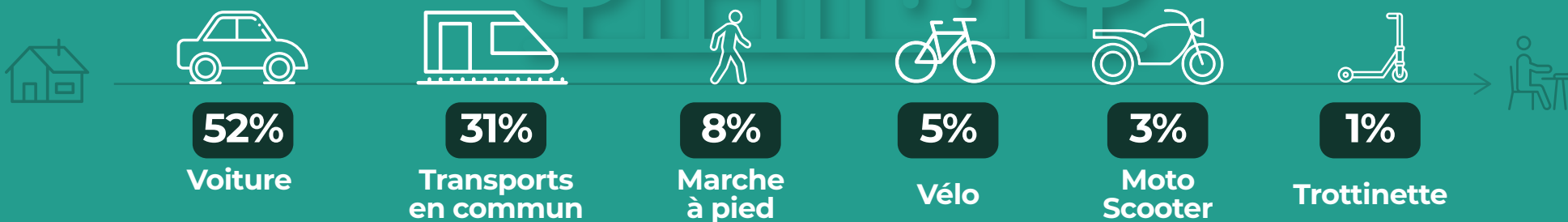


Base : En emploi

Source : Insee, RP 2017

## Trajet domicile - travail

Principaux moyens de transport utilisés

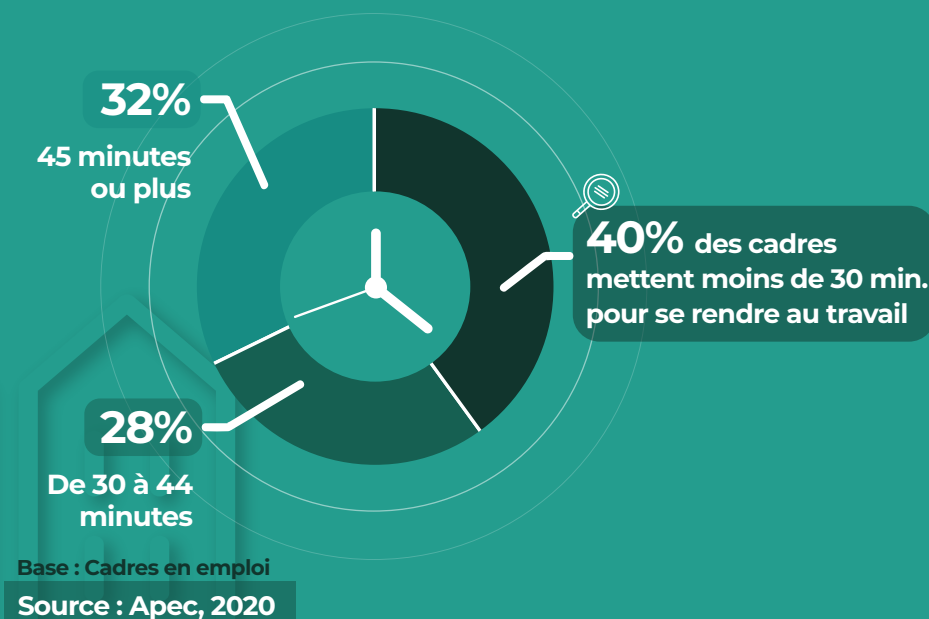


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Trajet domicile - travail

Temps de trajet moyen pour se rendre au travail



Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Habitat et transport

### Données détaillées

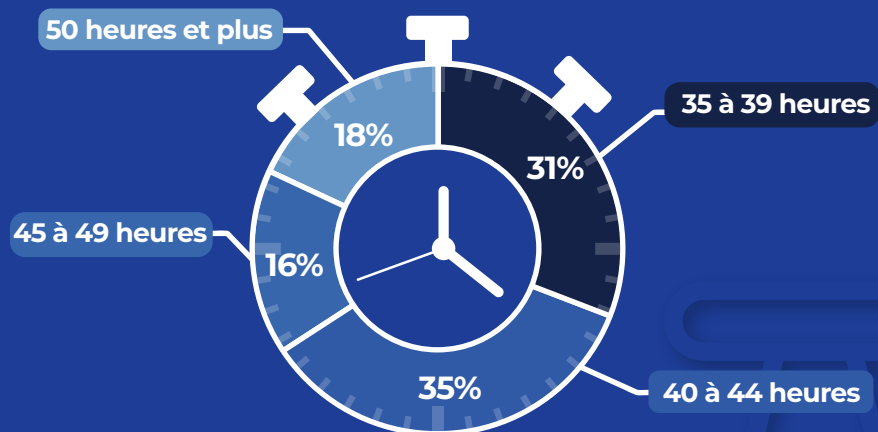
	Ensemble des cadres	Sexe		Âge			Secteur					Région		Taille			Management	
		Homme	Femme	- de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Industrie	Commerce	Construction	Services à forte VA	Autres services	Île-de-France	Autres régions	TPE	PME	ETI et GE	Manager	Non-manager
<b>Lieu d'habitation</b>																		
Au sein d'une métropole	49%	47%	53%	65%	48%	42%	nd	nd	nd	nd	nd	68%	37%	nd	nd	nd	nd	nd
En dehors d'une métropole	51%	53%	47%	35%	52%	58%	nd	nd	nd	nd	nd	32%	63%	nd	nd	nd	nd	nd
<b>Trajet domicile-travail (un aller)</b>																		
45 minutes ou plus	32%	33%	31%	25%	33%	33%	31%	29%	29%	34%	32%	44%	22%	23%	28%	36%	30%	34%
<b>Statut d'occupation du logement</b>																		
Propriétaire	68%	67%	65%	30%	70%	81%	75%	72%	73%	64%	66%	59%	72%	nd	nd	nd	nd	nd
Locataire	31%	31%	33%	66%	29%	17%	24%	27%	26%	34%	31%	39%	27%	nd	nd	nd	nd	nd
<b>Mobilité résidentielle sur un an</b>																		
A changé de logement	15%	15%	16%	35%	14%	5%	13%	14%	14%	16%	14%	15%	15%	nd	nd	nd	nd	nd



**Équilibre vie professionnelle  
et vie privée**

## Temps de travail

Nombre d'heures en moyenne par semaine



Base : Cadres travaillant à temps plein

Source : Apec, 2020

## Temps de travail

Perception de la charge de travail

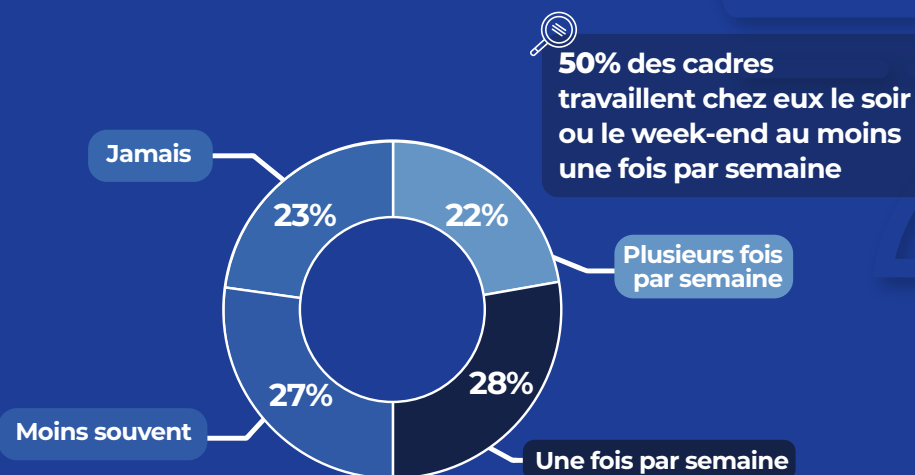


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Temps de travail

Fréquence du travail à domicile le soir et/ou le week-end

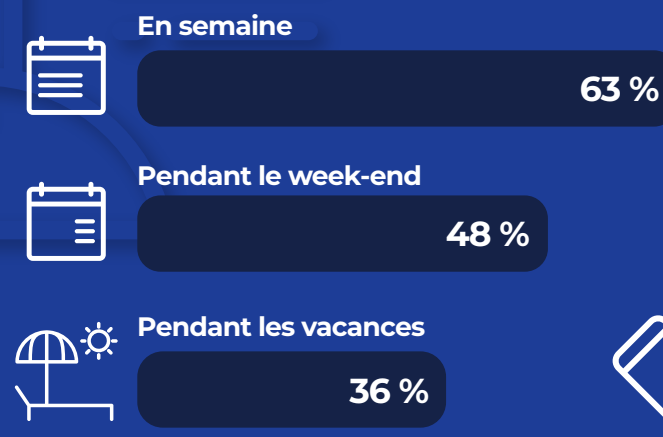


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Temps de travail

Part des cadres qui consultent leurs mails ou prennent des appels professionnels en dehors du temps de travail

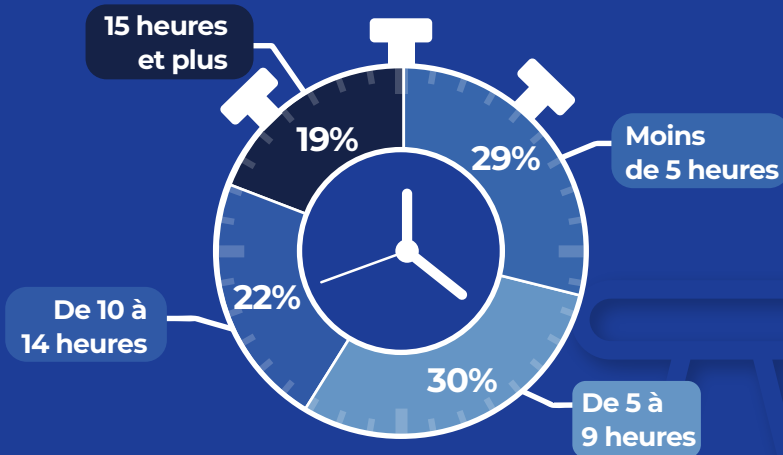


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Temps consacré aux loisirs

Nombre d'heures de loisirs par semaine

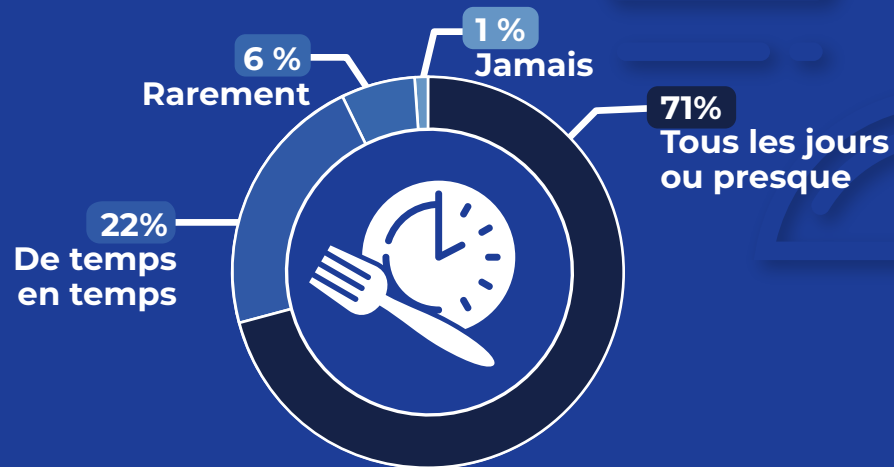


Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2020

## Pause méridienne

Fréquence des pauses sur le temps de midi

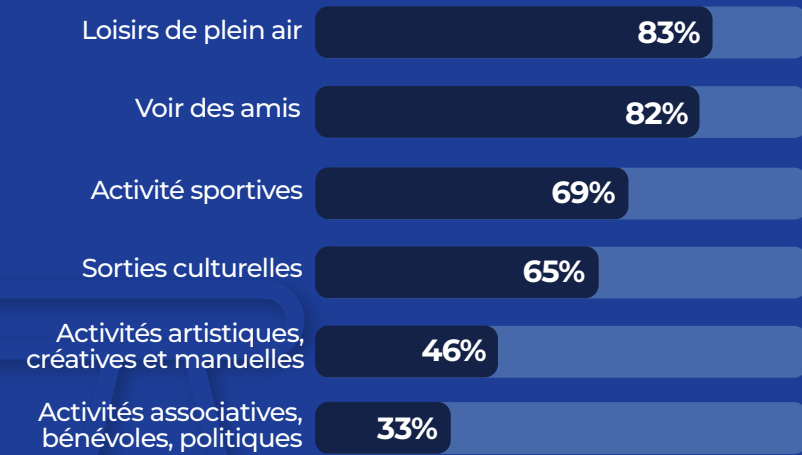


Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Temps consacré aux loisirs

Part des cadres réalisant ces activités au moins de temps en temps pendant leur temps libre

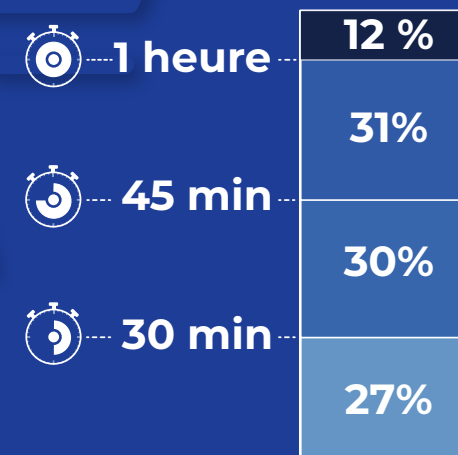


Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2020

## Pause méridienne

Durée moyenne de la pause



Base : Cadres faisant une pause pendant le temps de midi

Source : Apec, 2020

## Équilibre vie professionnelle / vie privée

Satisfaction globale



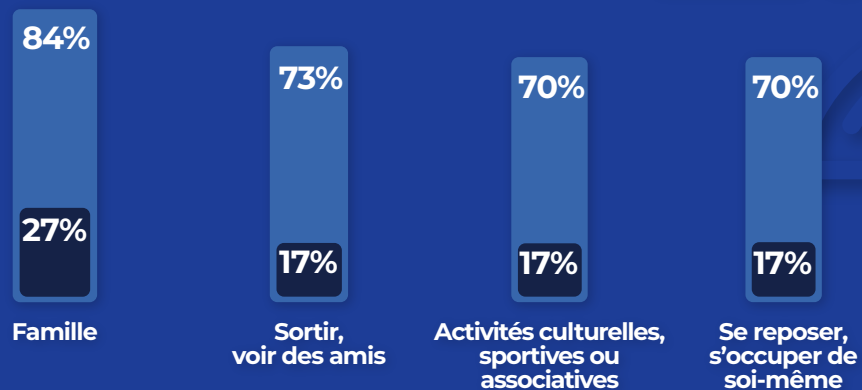
Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2020

## Temps disponible pour les loisirs

Satisfaction du temps consacré aux loisirs

Très satisfait Satisfait



Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2020

## Santé

Autoévaluation de l'état de santé général



Base : Cadres en emploi

Source : Insee, enquête Emploi 2019



## Équilibre vie professionnelle et vie privée

### Données détaillées

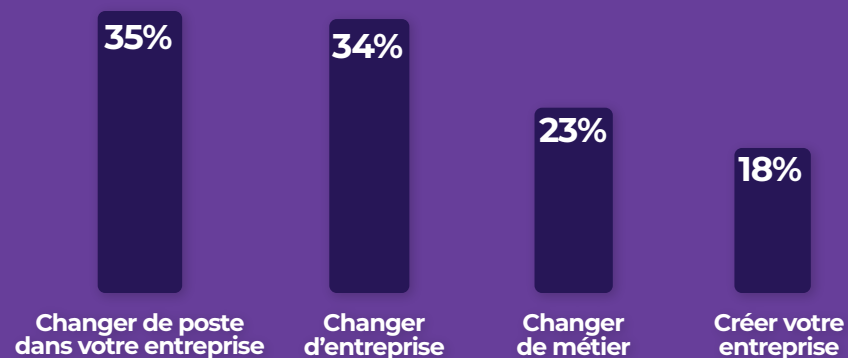
	Sexe		Âge			Secteur					Région		Taille			Management		
	Homme	Femme	- de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Industrie	Commerce	Construction	Services à forte VA	Autres services	Île-de-France	Autres régions	TPE	PME	ETI et GE	Manager	Non-manager	
<b>Temps de travail</b>																		
Travaillent 50 heures ou plus par semaine	18%	20%	13%	11%	15%	26%	18%	22%	19%	15%	20%	19%	17%	17%	17%	19%	25%	12%
Travaillent chez eux en dehors des heures de travail au moins une fois par semaine	50%	52%	47%	53%	51%	49%	49%	55%	54%	48%	52%	52%	49%	51%	52%	49%	61%	43%
Jugent leur charge de travail trop importante	36%	34%	41%	34%	38%	33%	39%	38%	35%	35%	38%	37%	36%	31%	36%	38%	43%	32%
<b>Pause méridienne</b>																		
Font une pause le midi tous les jours ou presque	71%	72%	69%	64%	69%	77%	72%	64%	58%	74%	70%	71%	71%	68%	67%	74%	66%	74%
<b>Satisfaction vis-à-vis de son équilibre vie professionnelle - vie privée</b>																		
Sous-total Satisfait	81%	82%	77%	80%	80%	81%	80%	81%	79%	80%	83%	81%	80%	77%	81%	81%	79%	81%
Dont : Très satisfait	27%	28%	24%	29%	25%	29%	26%	28%	31%	25%	29%	27%	27%	32%	24%	27%	28%	26%



## Préoccupations et aspirations

## Projets professionnels

Part des cadres envisageant des changements dans les 3 années à venir



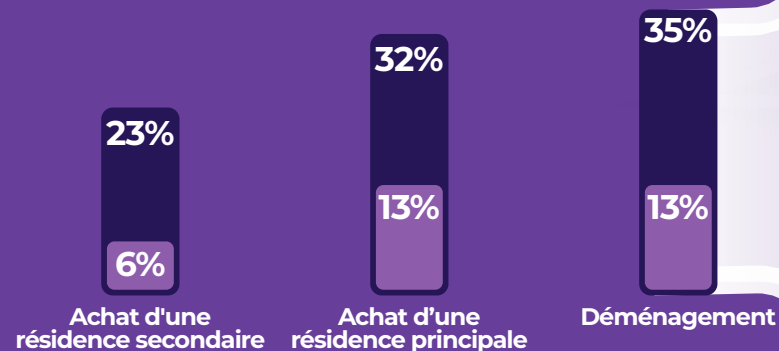
Base : Cadres en emploi

Source : Apec, 2021

## Projets personnels

Projets envisagés sur l'année à venir

Oui dont « Oui, certainement »



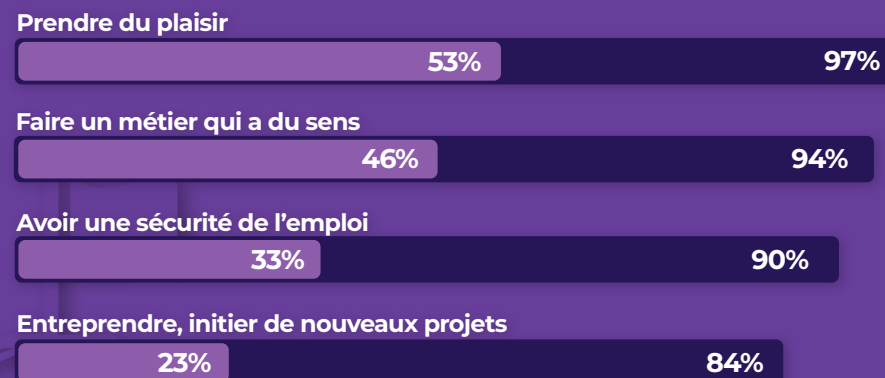
Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2020

## Motivations professionnelles

Aspects jugés importants dans la vie professionnelle

Très important Important



Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2021

Pour changer de cadre de vie

45%

Pour des raisons liées au logement

44%

Pour accéder à la propriété

24%

Pour des raisons familiales

22%

Pour des raisons professionnelles

17%

Base : Cadres actifs qui envisagent de déménager

Source : Apec, 2020

## Préoccupations des cadres

Préoccupations personnelles des cadres à l'heure actuelle

Préoccupés **Dont très préoccupés**

L'avenir de vos enfants

39%

85%

Le coût de la vie

22%

72%

La qualité de votre environnement

23%

72%

Votre santé ou celle de vos proches

21%

68%

Votre retraite

22%

62%

Votre situation professionnelle

14%

49%

Votre logement

10%

37%

Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2020

## Priorisation des défis

Défis sociétaux jugés prioritaires (3 réponses maximum)



Protéger l'environnement

46%



Développer l'emploi et lutter contre le chômage

37%



Améliorer le pouvoir d'achat, réduire le coût de la vie

34%



Améliorer la sécurité, lutter contre le terrorisme

32%



Relocaliser certaines productions stratégiques

31%



Améliorer le système éducatif

26%



Assainir l'état des finances publiques

26%



Réduire les inégalités sociales

23%



Améliorer le système de protection sociale

14%

Base : Cadres actifs

Source : Apec, 2020

## Préoccupations et aspirations

### Données détaillées

	Ensemble des cadres	Sexe		Âge			Secteur					Région		Taille			Management	
		Homme	Femme	- de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Industrie	Commerce	Construction	Services à forte VA	Autres services	Île-de-France	Autres régions	TPE	PME	ETI et GE	Manager	Non-manager
<b>Projets professionnels dans les 3 années à venir</b>																		
Changer de poste dans votre entreprise	35%	35%	35%	55%	38%	21%	44%	40%	34%	34%	27%	38%	33%	16%	32%	41%	34%	36%
Changer d'entreprise	34%	32%	37%	45%	39%	20%	37%	37%	37%	34%	30%	35%	34%	29%	38%	33%	35%	33%
Changer de métier	23%	22%	26%	34%	26%	14%	29%	27%	22%	22%	23%	24%	23%	21%	23%	25%	24%	23%
Créer votre entreprise	18%	20%	16%	38%	19%	8%	22%	32%	21%	16%	16%	16%	20%	22%	22%	14%	21%	15%
<b>Projets personnels sur l'année à venir</b>																		
Déménager	35%	35%	34%	65%	36%	21%	37%	38%	36%	35%	32%	38%	32%	33%	37%	34%	36%	35%
<b>Préoccupations des cadres...</b>																		
Protéger l'environnement	46%	44%	48%	47%	49%	41%	43%	42%	42%	47%	50%	46%	46%	43%	45%	47%	42%	49%
Développer l'emploi et lutter contre le chômage	37%	37%	37%	35%	35%	43%	36%	37%	40%	37%	38%	36%	38%	37%	35%	39%	35%	39%
Améliorer le pouvoir d'achat, réduire le coût de la vie	34%	32%	37%	35%	35%	31%	34%	41%	29%	32%	34%	34%	34%	26%	35%	35%	34%	34%

# Glossaire

## **(1) Méthode Apec de sélection des cadres du secteur privé dans les bases de l'Insee**

L'information sur le statut de cadre au sens de la convention du 14 mars 1947 n'est pas disponible dans les fichiers de l'Insee. L'Apec sélectionne les salarié.e.s représentant au mieux la population de ses cadres cotisants, en deux temps, à partir des variables disponibles dans les bases de données :

### – Le ciblage des salarié.e.s cadres

Les cadres sont approchés à partir de leur profession, au travers de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Le champ cadre est ainsi délimité à partir de la situation professionnelle des salarié.e.s et non de leur affiliation à l'Agirc.

Vont être considérés cadres les salarié.e.s relevant des PCS suivantes :

- Chefs d'entreprise de 10 salarié.e.s et plus (PCS 23)
- Professeurs, professions scientifiques (34)
- Professions de l'information, des arts et des spectacles (35)
- Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (37)
- Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (38)

Cette sélection exclut toutefois certains cadres des statistiques. C'est le cas des formateurs et des animateurs de formation continue, ainsi que des moniteurs d'écoles de conduite, ces professions étant répertoriées au sein de la catégorie des professeurs des écoles, instituteurs et assimilés (42) qui, dans son ensemble, regroupe essentiellement des non-cadres.

### – La délimitation du secteur privé

La nomenclature PCS permet d'opérer une première distinction des salarié.e.s du public et du privé sur certaines professions seulement, mais elle ne suffit pas à elle seule à isoler les salarié.e.s du secteur privé. Un filtre supplémentaire sur le statut juridique de l'entreprise est utilisé dans les DADS pour mieux circonscrire les données au secteur privé. Le champ privé est ainsi déterminé par rapport au statut de l'employeur et non du contrat.

## **(2) DADS-DSN**

La Déclaration sociale nominative (DSN) – est un fichier mensuel produit à partir de la paie destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salarié.e.s aux organismes et administrations concernés. Elle permet de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, Urssaf, AGIRC ARRCO, organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.). Elle a par exemple remplacé progressivement la Déclaration annuelle des données sociales (DADS) depuis sa généralisation en 2017. La DADS était une déclaration annuelle obligatoire pour tous les employeurs de salarié.e.s relevant du régime général et du régime des collectivités visant à déclarer pour chaque salarié l'ensemble des données sociales dont les rémunérations versées l'année précédente.

Les données transmises dans la DSN mensuelle sont le reflet de la situation d'un salarié au moment où la paie a été réalisée. En complément, elle relate les événements survenus dans le mois (maladie, maternité, changement d'un élément du contrat de travail, fin de contrat de travail...) ayant eu un impact sur la paie.

L'Insee construit des bases de données annuelles sur la DSN (et anciennement la DADS) afin de produire des statistiques sur les salaires et l'emploi.

### (3) Taille d'entreprise

La taille d'entreprise est définie dans ce document à partir du nombre de salarié.e.s :

- Très petite entreprise (TPE) : moins de 10 salarié.e.s
- Petite et moyenne entreprise (PME) : 10 à 249 salarié.e.s
- Entreprise de taille intermédiaire (ETI) et grande entreprise (GE) : 250 salarié.e.s et plus

### (4) Taux de chômage au sens du BIT

Le chômage au sens du BIT (Bureau international du travail) comptabilise les personnes en âge de travailler (conventionnellement 15 ans ou plus) qui :

- n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence ;
- sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;
- ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les 3 mois.

### (5) Unité urbaine

L'unité urbaine est une commune ou un ensemble de communes qui comporte sur son territoire une zone bâtie d'au moins 2 000 habitants où aucune habitation n'est séparée de la plus proche de plus de 200 mètres. En outre, chaque commune concernée possède plus de la moitié de sa population dans cette zone bâtie. Le zonage en tranches de taille regroupées d'unités urbaines de l'Insee est utilisé pour identifier le caractère rural/urbain des territoires.

### (6) Métropoles

Sont considérées dans ce document l'ensemble des métropoles, quel que soit leur statut (métropoles de droit commun ou à statut particulier, collectivité territoriale spéciale), soit 22 métropoles : Bordeaux, Brest, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Lille, Metz, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Orléans, Rennes, Rouen, Saint-Étienne, Strasbourg, Toulon, Toulouse, Tours, Aix-Marseille, le Grand Paris, Lyon.

### (7) Quartiers prioritaires de la politique de la ville

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a largement remanié le cadre de la politique de la ville, dont l'objectif est de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines, et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitants. Elle a notamment revu la géographie prioritaire, en identifiant 1 500 quartiers d'intervention (1 300 en métropole et 200 en outre-mer) ciblés sur la base du critère unique du revenu des ménages.

Ce document a été réalisé par la direction Données, études, analyses (DDEA) de l'Apec, en partenariat avec Datagora.

**Directeur de la DDEA :**  
Pierre Lamblin

**Cofondateurs Datagora :**  
Timothée Gidoïn, Alexis Lenoir

**Équipe projet Apec :**  
Emmanuel Kahn, Gaël Bouron,  
Marion Petit, Sylvie Tartesse.

**Équipe projet Datagora :**  
Timothée Gidoïn, Mathilde Gauvin,  
Chloé Isidor.

ISBN : 978-2-7336-1257-6

**ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES**  
51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

**CENTRE DE RELATIONS CLIENTS**

**0 809 361 212** Service gratuits + prix d'un appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H  
\*prix d'un appel local

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des Cadres, régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une oeuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CG C, FO-Cadres, CFTC Cadres, 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).

**DATAGORA**  
101 rue de Sèvres - 75006 Paris



