



Pôle  Repères
Pays de la Loire



12

La demande d'emploi des cadres



Edito

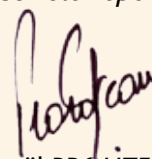
Comme l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, les cadres ont subi la forte montée du chômage de ces cinq dernières années. Pôle emploi accompagne désormais près de 15 000 cadres en recherche d'emploi, dont 5 000 sont demandeurs d'emploi de longue durée. Au regard de ce constat et d'importants besoins exprimés par les entreprises, nous avons décidé d'organiser un évènement majeur mettant en relation le public Cadres et les recruteurs.

Le premier salon Pôle emploi Pays de la Loire dédié aux cadres demandeurs d'emploi, « Cadr'Event », s'est tenu à Nantes le 24 janvier, avec le soutien du Fonds Social Européen.

A l'occasion de cette manifestation, une étude consacrée à la demande d'emploi des cadres en Pays de la Loire a été réalisée. Les principaux éléments de cette analyse sont présentés dans cette nouvelle édition de Pôle Repères.

La première partie de notre publication propose une analyse descriptive des spécificités de cette catégorie socioprofessionnelle. Si celle-ci se distingue par des caractéristiques et des besoins propres, tous les demandeurs d'emploi cadres ne présentent pas toutefois le même profil. Une analyse qualitative de cette population vous est proposée en seconde partie : elle s'appuie sur l'étude d'une cohorte de demandeurs d'emploi cadres au travers de leurs données sociodémographiques et de leurs durées de chômage. Et elle aboutit à l'identification, très instructive, de cinq profils de cadres en recherche d'emploi.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce nouveau numéro de *Pôle Repères*.



Gwenaël PROUTEAU
Directeur régional
Pôle emploi Pays de la Loire

SOURCES

Les statistiques du marché du travail, utilisées dans cette étude, sont élaborées à partir des fichiers de gestion de Pôle emploi. Elles portent sur les demandes et comptabilisent soit les stocks en fin de mois, soit les flux du mois.

DÉFINITIONS

Les DEFM correspondent au stock de demandeurs d'emploi inscrits et ayant une demande en cours au dernier jour de septembre 2012. L'évolution est calculée par rapport au stock sur le mois de septembre 2011. Les DEFM sont subdivisés en catégories :

- **Catégorie A :** Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi sans aucune activité réduite (Catégories 1, 2, 3 sans activité réduite).
- **Catégorie B :** Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi avec une activité réduite de courte durée [78 heures ou moins] (Catégories 1, 2, 3 avec activité réduite).
- **Catégorie C :** Personnes sans emploi, immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi avec une activité réduite de moyenne ou longue durée [plus de 78 heures] (Catégories 6, 7, 8).
- **Catégorie D :** Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi (Catégorie 4).
- **Catégorie E :** Personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi (Catégorie 5).

Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi instituée par l'article L.323-1 du Code du travail sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées),
- Les victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité,
- Les anciens militaires, avec une pension militaire d'invalidité,
- Les titulaires de la carte d'invalidité.

SIGLES UTILISÉS

- **DEFM :** Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
- **DELD :** Demandeur d'Emploi de Longue Durée (plus d'un an)
- **RSA :** Revenu de Solidarité Active

Sommaire

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI DES CADRES EN PAYS DE LA LOIRE	p 7
• Une activité réduite peu développée durant la période de chômage	p 7
• Une forte progression de la demande d'emploi des cadres depuis 2008	p 8
• Une demande d'emploi concentrée sur la Loire-Atlantique	p 9
• Une région aux multiples facettes	p 10
• Une demande d'emploi majoritairement masculine	p 11
• Une population plus âgée	p 12
• A l'origine de l'inscription : principalement des licenciements et ruptures conventionnelles de CDI	p 13
• Ils sont plus nombreux à toucher une indemnisation, elle-même plus élevée	p 14
• 3 cadres sur 10 sont demandeurs d'emploi de longue durée	p 15
• Une demande d'emploi plus diplômée...notamment chez les jeunes	p 16
• Surreprésentation des DEFM cadres issus du tertiaire et de l'industrie	P 17
• Une recherche d'emploi ciblée principalement sur les métiers de support à l'entreprise	P 18
• Autres caractéristiques de la demande d'emploi cadres	p 20
LE PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI CADRE EN PAYS DE LA LOIRE	p 21
• Méthodologie	p 21
• La classification de la demande d'emploi cadre	p 21
• Les jeunes diplômés	p 22
• Les cadres expérimentés à vocation industrielle	p 24
• Les cadres supérieurs commerciaux et supports	p 26
• Les cadres en difficulté d'insertion durable	p 27
• Les cadres en reprise de parcours professionnel	p 29

Au sein de la population active, les cadres présentent un profil particulier, de par leur statut, qui les distingue des autres actifs. Il y a quelques années, le Credoc s'était penché sur cette thématique à travers une étude appelée « *Les cadres dans la société française, un groupe cohérent et homogène ?* ».

L'analyse de cette population a permis de définir certaines caractéristiques communes, telles qu'un niveau de formation plus élevé, un niveau de revenu plus important, un âge plus avancé, un taux d'équipement et un patrimoine plus élevé que les autres actifs. Dans une moindre mesure, ils présentent également des caractéristiques géographiques particulières, car résidants plus souvent en milieu urbain.

Mais au-delà de ces singularités par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles, des différences notables apparaissent entre eux au regard du secteur d'activité : dans le secteur public, la population cadre est plus féminisée, plus âgée et présente un niveau de formation plus élevé. Lorsqu'ils ne sont pas salariés, les cadres sont moins diplômés avec un revenu moins important. Dans le secteur privé, il semble que le temps de travail soit plus conséquent.

A partir de ces différents éléments, le Credoc a pu définir une typologie des cadres en cinq classes : les cadres supérieurs, les jeunes entrants, les cadres provinciaux, les cadres moyens du public et les cadres mûrs. Chaque groupe présente des comportements qui lui sont propres.

(Pour plus de détails : « Les cadres dans la société française, un groupe cohérent et homogène ? » Octobre 2001 - Crédoc)

Cette analyse donne une vision de la population cadre dans sa globalité, mais qu'en est-il de ceux qui, au cours de leur parcours professionnel, sont confrontés au chômage ? Quelles sont leurs caractéristiques ? En quoi se distinguent-ils de l'ensemble de la demande d'emploi au regard du marché du travail ? Est-il possible de définir une typologie de demandeurs d'emploi cadres permettant d'identifier différents profils ?

LES CARACTÉRISTIQUES DE LA DEMANDE D'EMPLOI DES CADRES EN PAYS DE LA LOIRE

Une activité réduite peu développée pendant la période de chômage

Chiffres clés		
Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
Catégorie A	8 710	8,2%
Catégorie B	1 194	9,4%
Catégorie C	1 700	3,7%
Catégorie D	837	0,0%
Catégorie E	3 176	4,4%
Total	15 617	6,6%

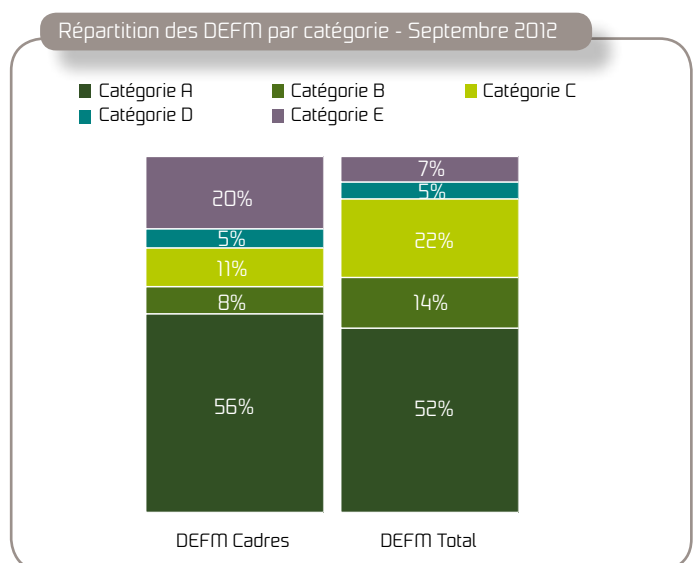
En septembre 2012, 15 600 demandeurs d'emploi cadres (toutes catégories confondues) sont inscrits sur les listes de Pôle emploi en Pays de la Loire. Ils représentent 5,4% de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits. Parmi eux, 8 700 n'exercent aucune activité réduite (catégorie A), soit 5,8% de la DEFM dans son ensemble.

Les demandeurs d'emploi cadres présentent deux particularités importantes en termes de statut :

- **Durant leurs périodes de chômage, le recours à une activité réduite (catégorie B et C) est moins prononcé chez les cadres.** Seulement 19% d'entre eux travaillent en parallèle (contre 36% pour l'ensemble de la demande d'emploi). Il s'agit d'une réelle spécificité de cette catégorie socioprofessionnelle. En effet, qu'ils soient ouvriers (qualifiés ou non), employés, techniciens ou agents de maîtrise, tous présentent une part d'activité réduite supérieure à 30%.
- **2 cadres sur 10 sont à la fois inscrits à Pôle emploi et en emploi (catégorie E).** Toutes catégories socioprofessionnelles confondues, seulement 7% des demandeurs d'emploi se trouvent dans cette configuration. Cette singularité s'explique par la différenciation des parcours entre les demandeurs d'emploi cadres ou non cadres. En effet, 20% des demandeurs d'emploi cadres (toutes catégories confondues) expriment le souhait de créer leur entreprise (contre 6% seulement pour l'ensemble des DEFM). Pour une majorité d'entre eux, ils sont donc à la fois inscrits comme demandeur d'emploi et en emploi dans le cadre de leur projet professionnel.

Au-delà de ces singularités, il n'en reste pas moins que plus de 5 demandeurs d'emploi cadres sur 10 sont inscrits sur les listes de Pôle emploi et n'exercent aucune activité : 56% sont en catégorie A (soit 4 points de plus que l'ensemble des DEFM). Cette part est cependant plus faible qu'au niveau national, où 61% de la DEFM cadre est inscrite en catégorie A.

C'est pourquoi, compte tenu du poids qu'ils représentent, mais aussi leur fragilité sur le marché du travail, l'analyse qui suit portera sur ces demandeurs d'emploi cadres en catégorie A.



Une forte progression de la demande d'emploi des cadres depuis 2008

La crise économique actuelle, qui a débuté en 2008, a touché l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. Ainsi, depuis 2008, la demande d'emploi des cadres a fortement progressé en Pays de la Loire. L'un des plus bas niveaux de demandeurs d'emploi cadres (catégorie A) a été enregistré en septembre 2008 avec 5 900 personnes, soit 6% de l'ensemble de la demande d'emploi. Quatre ans plus tard, au 30 septembre 2012, 8 700 DEFM cadres sont recensés. Cependant, leur poids dans la demande d'emploi globale a légèrement baissé : 5,8%. L'afflux massif de demandeurs d'emploi, quelque soit leur qualification, explique cet écart. En effet, si le volume de DEFM cadres a progressé, leur poids dans la demande globale s'est réduit du fait d'un très grand nombre de personnes venues s'inscrire à Pôle emploi depuis le début de la crise.

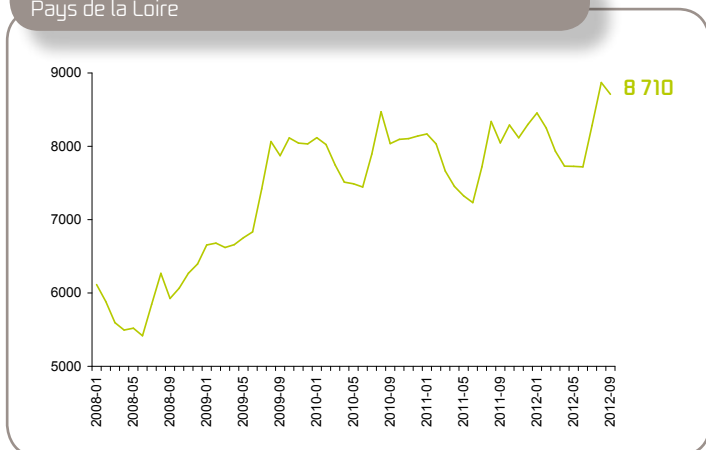
Ainsi, au même titre que l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, les cadres ont subi la forte montée du chômage ces dernières années. Depuis un an, la DEFM cadres a progressé de 8,2% en Pays de la Loire. Si l'on ne tient pas compte de la qualification, la demande d'emploi a augmenté

de 13,9% entre septembre 2011 et 2012. La progression du chômage semble donc moins prégnante pour les cadres.

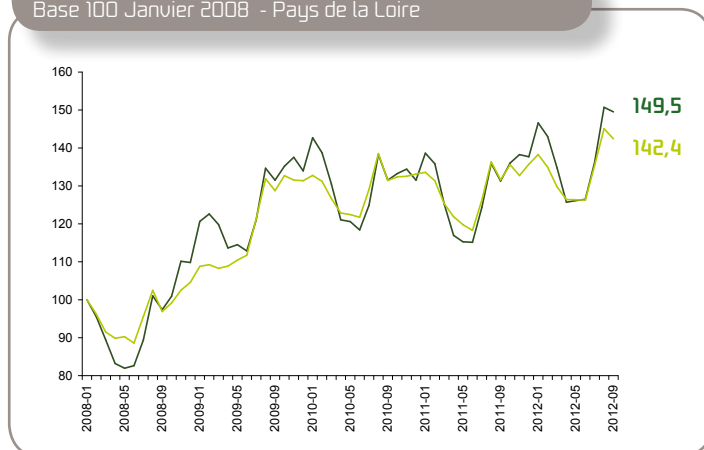
Sur une période plus longue, le constat est globalement le même. La comparaison depuis janvier 2008 (en base 100) entre la population cadres et l'ensemble des inscrits montre une forte similitude dans les évolutions. Entre janvier 2008 et septembre 2012, la demande d'emploi des cadres a augmenté de 42,4% (contre 49,5% toutes catégories socioprofessionnelles confondues).

Notons cependant une nette distorsion entre l'évolution de la demande d'emploi cadres et l'ensemble des DEFM entre fin 2008 et mi 2009. En effet, à cette période, l'intérim a été particulièrement touché, jouant son rôle de variable d'ajustement lors d'une conjoncture fragile. Par la suite, l'activité économique restant globalement en berne, les entreprises ont dû recourir aux licenciements. Les cadres ont fait partie des populations impactées par le chômage, à ce moment-là.

Evolution de la demande d'emploi cadres en catégorie A Pays de la Loire



Evolution de la demande d'emploi cadres en catégorie A Base 100 Janvier 2008 - Pays de la Loire



Une demande d'emploi concentrée sur la Loire-Atlantique

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
Loire-Atlantique	4 563	8,0%
Maine-et-Loire	1 732	9,0%
Mayenne	355	15,6%
Sarthe	1 008	9,4%
Vendée	1 052	4,6%
Total	8 710	8,2%

Le tissu économique d'un territoire a un impact sur la typologie de sa population active. Selon une étude de l'INSEE (*Insee Première N°1 416 – Octobre 2012*), l'attractivité économique d'un territoire peut se définir comme sa capacité à attirer des ressources spécifiques venant de l'extérieur.

Une attractivité qui revêt deux aspects : résidentiel et productif. Résidentiel par les revenus dépensés sur le territoire (retraités, touristes, navetteurs – personnes travaillant sur deux zones distinctes) et productif par les activités et les facteurs de production de ce territoire.

Ainsi, les grandes métropoles voient affluer de nombreux salariés qualifiés du fait de leur tissu local. Nantes n'échappe pas à cette règle.

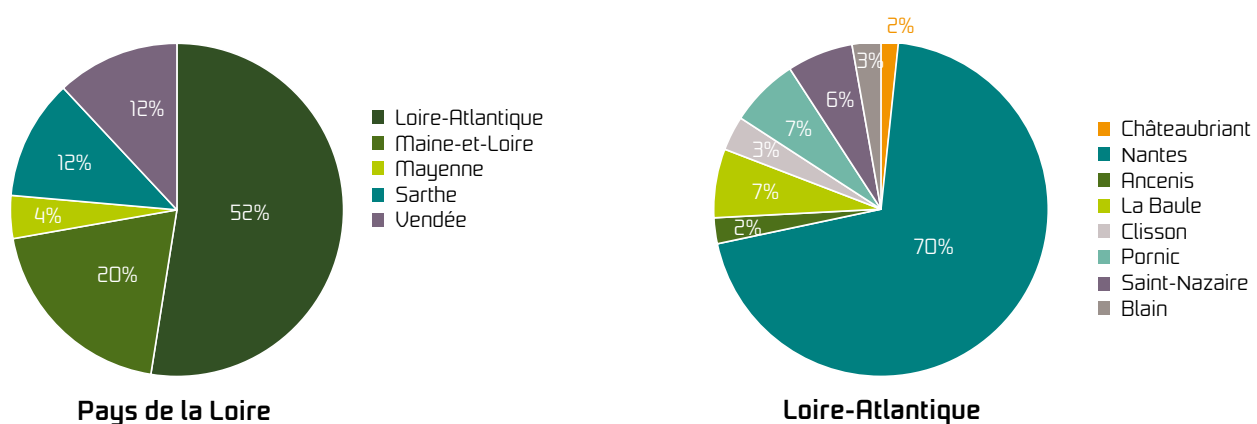
Cette structure de la population active par typologie de territoire se reflète dans la demande d'emploi.

Il est donc logique que la Loire-Atlantique, et tout particulièrement la métropole nantaise, concentre une majorité de demandeurs d'emploi cadres.

Le département de la Loire-Atlantique regroupe en effet 52% de la demande d'emploi cadres de la région. A titre de comparaison, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, la Loire-Atlantique concentre 38% de la DEFM régionale.

En zoomant sur ce département, le constat se confirme : 70% des demandeurs d'emploi cadres de Loire-Atlantique sont rattachés au bassin d'emploi Nantais (contre 59% pour l'ensemble de la demande d'emploi).

Répartition de la DEFM cat. A par département / par bassin d'emploi [en Loire-Atlantique] - Septembre 2012

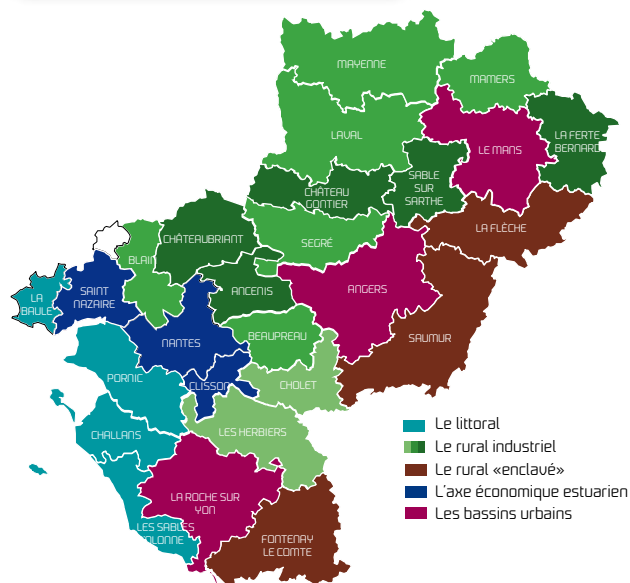


Une région aux multiples facettes

La région des Pays de la Loire est divisée en 26 bassins d'emploi. Ces derniers correspondent aux zones de compétence et d'intervention des agences Pôle emploi. L'environnement socio-économique des Pays de la Loire permet de segmenter le territoire en 5 grandes familles de bassins d'emploi, partageant des problématiques similaires. Ainsi, chaque demandeur d'emploi appartient à l'un de ces 5 groupes :

- **Le littoral** : La Baule, Pornic, Challans, Les Sables d'Olonne.
- **Le rural industriel** : Blain, Beaupréau, Châteaubriant, Ancenis, Segré, Château-Gontier, Laval, Mayenne, Sablé-sur-Sarthe, Mamers, La Ferté-Bernard, Cholet, Les Herbiers.
- **Le rural enclavé** : La Flèche, Saumur, Fontenay-le-Comte.
- **L'axe économique estuarien** : Saint-Nazaire, Nantes, Clisson.
- **Les bassins d'emploi urbains** : Le Mans, Angers, La Roche-sur-Yon.

Les 5 problématiques territoriales



Le littoral est caractérisé par une économie présentielle* et un marché du travail saisonnier. Il présente également de forts besoins en services aux particuliers et à la personne du fait de son attractivité auprès des séniors (y compris au sein de la demande d'emploi). Sur ce territoire, la DEFM cadre se situe dans la moyenne régionale.

Comme son nom l'indique, le rural industriel est dominé par l'emploi dans l'industrie. Il se distingue aussi par un faible taux de chômage. Le retournement de tendance sur le front du chômage impacte plus particulièrement les jeunes sur ce territoire. La demande d'emploi cadre y est moins présente.

Le rural enclavé est déterminé par un chômage élevé sur des territoires en périphérie de la région. Il reste très marqué par l'emploi agricole et industriel. Des cinq groupes de bassins, le rural enclavé affiche la plus faible proportion de demandeurs d'emploi cadres.

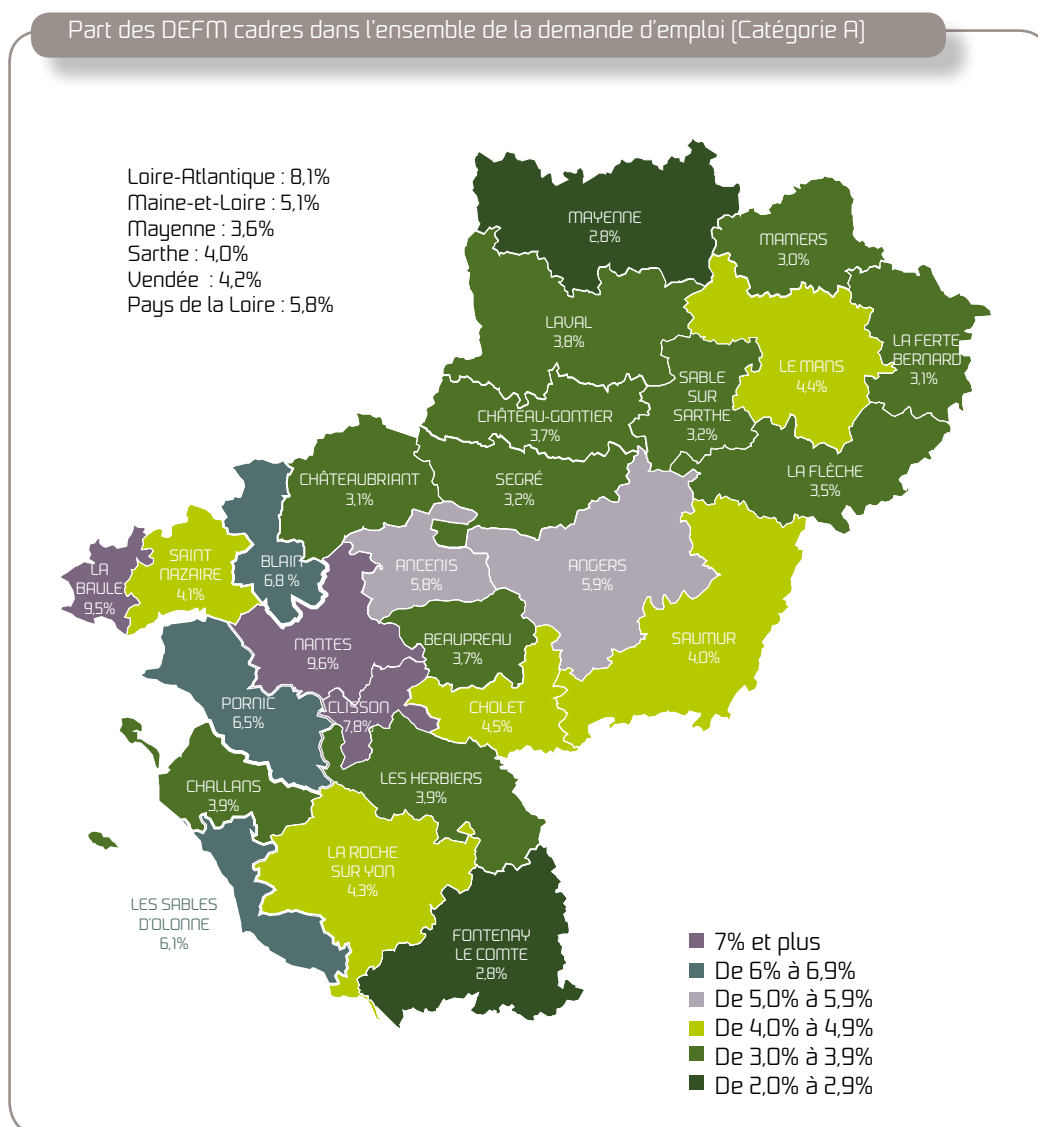
L'axe économique estuarien est nettement dominé par l'emploi tertiaire (commerce et services marchands) avec une évolution de la demande d'emploi moins soutenue qu'en région. Il offre

un dynamisme économique renforcé par une concentration de projets structurants, nécessitant une main-d'œuvre qualifiée (industrielle notamment). Dans ce contexte, les cadres sont surreprésentés dans la demande d'emploi du territoire.

Les bassins urbains connaissent une mutation économique qui impacte en profondeur le marché du travail. Ils se caractérisent par un emploi manufacturier en déclin, où la main d'œuvre disponible est assez qualifiée mais le chômage déjà élevé. La demande d'emploi des cadres est légèrement sous-représentée sur ce territoire par rapport à la moyenne régionale.

Sur l'ensemble de la région, la part des DEFM cadres dans l'ensemble de la demande d'emploi varie fortement d'un bassin d'emploi à l'autre. Nantes et La Baule affichent un taux de près de 10% tandis que les bassins de Mayenne et Fontenay-le-Comte n'atteignent pas les 3%.

* Présentielle : activités mises en oeuvre localement pour la production de biens et de services visant la satisfaction des besoins des personnes présentes dans la zone. (définition de l'INSEE)



Une demande d'emploi majoritairement masculine

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
Homme	5 559	7,4%
Femme	3 151	9,7%
Total	8 710	8,2%

La répartition par sexe de la demande d'emploi dans sa globalité a subi certaines modifications depuis le début de la crise. En effet, de fin 2008 jusqu'à la fin de l'année 2009, la crise a davantage pesé sur la situation des hommes, impactés directement par l'effondrement de l'économie dans le secteur industriel et dans la construction, notamment via l'intérim. De ce fait, la demande d'emploi, majoritairement féminine avant la crise, a connu un retournement de tendance en 2009 : la part des DEFM hommes est devenue plus importante que la demande d'emploi féminine. Depuis, la structure par sexe de la demande d'emploi s'est stabilisée et se répartit à présent équitablement (50% de DEFM hommes et 50% de DEFM femmes au 30 septembre 2012).

La population cadre n'entre pas complètement dans ce schéma et affiche ainsi une autre spécificité de sa demande d'emploi. En effet, **près des 2/3 des DEFM cadres sont des hommes (64%).** Mais cette réalité n'en reste pas moins le reflet de la structure des cadres dans la population active. Les différentes

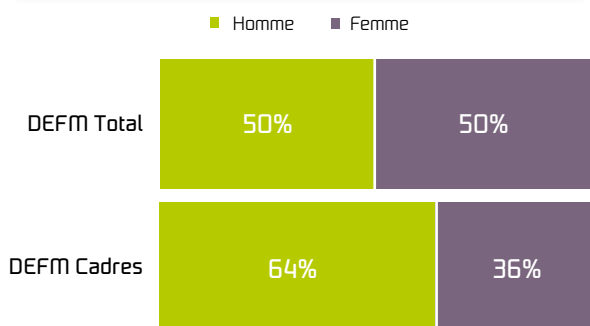
enquêtes Emploi de l'Insee montrent en effet, depuis 2003, que 61% à 65% des cadres et professions intellectuelles supérieures sont des hommes.

En termes d'évolution, si la demande d'emploi masculine a progressé plus rapidement que la demande d'emploi féminine parmi la population cadres, le différentiel est cependant nettement plus faible que pour les DEFM dans leur ensemble. Entre janvier 2008 et septembre 2012, le nombre d'hommes a augmenté de 45% contre 38,2% pour les femmes, soit 6,8 points de plus.

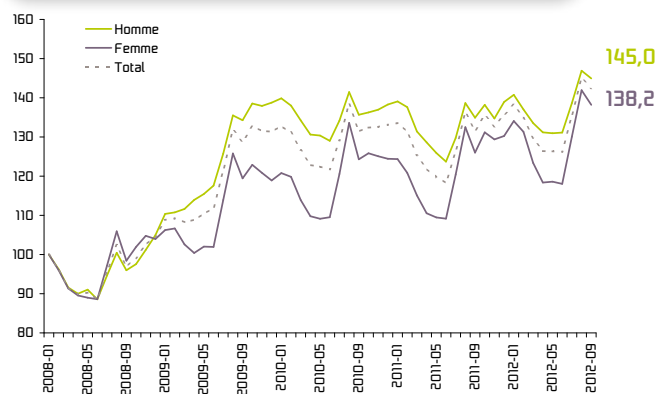
Sur la même période, le nombre d'hommes inscrits au chômage (cat. A), toutes catégories socioprofessionnelles confondues, a progressé de 61,5% contre 39,2% pour les femmes, soit 22,3 points de plus.

Au final, concernant la demande d'emploi des cadres, la conjoncture économique des quatre dernières années n'a pas ou très peu modifié la répartition par sexe : les hommes étaient et restent majoritaires.

Répartition de la DEFM cat. A par sexe - Septembre 2012



Evolution de la DEFM cadres cat. A par sexe
Base 100 Janvier 2008 - Pays de la Loire



Une population plus âgée

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
Moins de 25 ans	344	30,8%
25 à 49 ans	5 301	2,4%
50 ans et plus	3 065	17,6%
Total	8 710	8,2%

Au sein de la population active, le statut cadres induit une répartition par tranche d'âge différenciée. Pour un certain nombre de cadres, l'accès à ce statut s'est opéré au fil de leur déroulement de carrière, intégrant l'expérience professionnelle acquise. De fait, les cadres sont donc globalement plus âgés que le reste des actifs. C'est ce que montrent les résultats de l'étude du Credoc « *Les cadres dans la société française, un groupe cohérent et homogène ?* » (Octobre 2001).

La demande d'emploi reflète également cette particularité. Ainsi, au 30 septembre 2012, **plus d'un tiers (35%) des demandeurs d'emploi cadres est âgé de 50 ans ou plus**, soit 15 points de plus que l'ensemble des DEFM (toutes catégories socioprofessionnelles confondues).

A contrario, les jeunes de moins de 25 ans représentent seulement 4% des DEFM cadres sur la région, alors que leur part atteint 21% dans la DEFM totale.

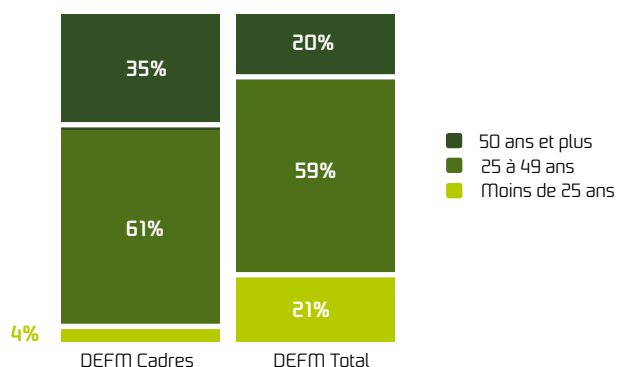
Les jeunes et les seniors ont été particulièrement touchés par les effets de la crise depuis 2008 : les personnes de moins de 25 ans dans un premier temps par l'effondrement de l'intérim (notamment dans l'industrie), puis les seniors par la suite lorsque les entreprises ont dû recourir aux licenciements.

Concernant la population cadres dans la demande d'emploi et compte tenu du poids des jeunes dans cette population (4%), l'impact de la conjoncture économique des dernières années concerne pour beaucoup les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

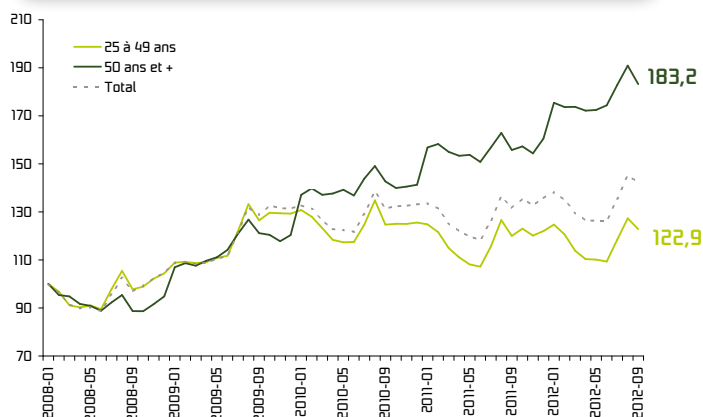
Entre janvier 2008 et septembre 2012, le nombre de DEFM cadres de 50 ans et plus a progressé de 83,2% en Pays de la Loire (contre 23% pour les 25-49 ans).

Cet accroissement concernant les cadres est similaire à l'augmentation de la demande d'emploi globale (+81,3% pour les DEFM de 50 ans et plus toutes catégories socioprofessionnelles confondues).

Répartition de la DEFM cat. A par tranche d'âge - Septembre 2012



Evolution de la DEFM cadres cat. A par tranche d'âge Base 100 Janvier 2008 - Pays de la Loire



A l'origine de l'inscription : principalement des licenciements et ruptures conventionnelles de CDI

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
Primo DE	262	44,8%
Démissions	375	1,4%
Reprise d'activité	663	7,1%
Fin contrat/mission	1 556	12,3%
Rupture conventionnelle	1 742	25,0%
Licenciements	2 051	-3,2%
Autres cas	2 061	4,1%
Total	8 710	8,2%

Le statut professionnel joue également un rôle sur la répartition de la demande d'emploi selon le motif d'inscription à Pôle emploi. C'est particulièrement vrai pour les cadres. En effet, pour les ouvriers (qualifiés ou non), les employés et, dans une moindre mesure les techniciens et agents de maîtrise, la répartition des motifs d'inscription sur les listes du chômage est proche de la moyenne.

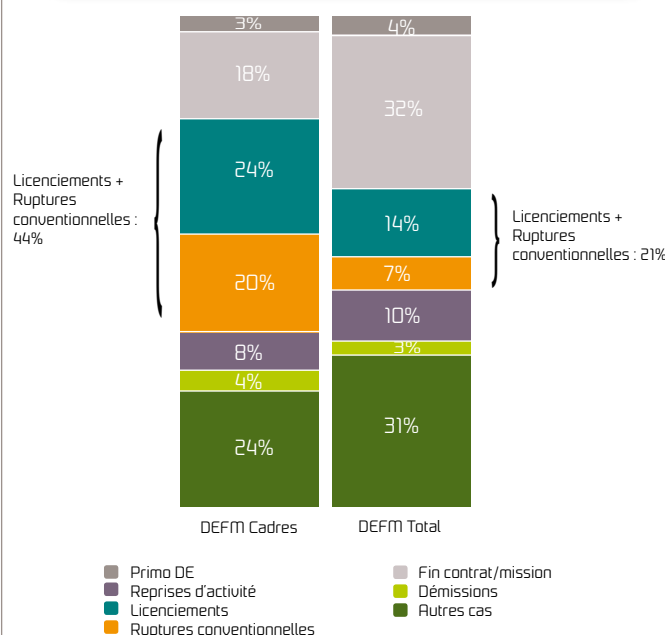
Les demandeurs d'emploi cadres présentent la particularité de concentrer un volume important d'inscription suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle de CDI.

Ainsi, près de la moitié (44%) d'entre eux se sont inscrits à Pôle emploi après un licenciement (économique ou non) ou une rupture conventionnelle de CDI, soit deux fois plus que l'ensemble de la demande d'emploi.

La rupture conventionnelle de CDI est particulièrement concernée puisque proportionnellement, elle est à l'origine de 3 fois plus d'inscriptions chez les cadres (20% contre 7% pour la DEFM totale).

A contrario, l'entrée au chômage suite à une fin de contrat ou une fin de mission est beaucoup moins prégnante pour les cadres (18% contre 32% pour la DEFM totale).

Répartition de la DEFM cat. A par motif d'inscription Septembre 2012



Ils sont plus nombreux à toucher une indemnisation, elle-même plus élevée

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
Indemnisé	5 455	6,5%
Non indemnisé	3 255	11,2%
Total	8 710	8,2%

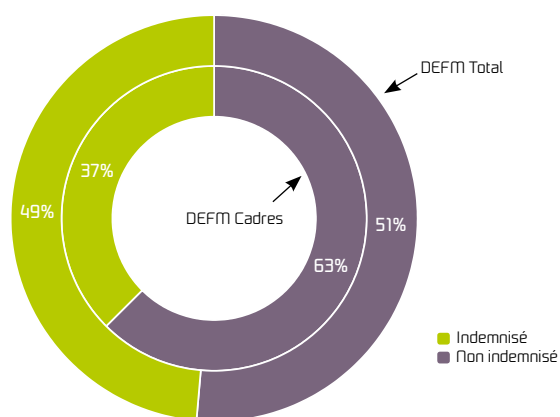
L'origine des motifs d'inscription au chômage n'est pas sans incidence sur l'indemnisation des demandeurs d'emploi. En effet, les licenciements et ruptures conventionnelles de CDI font très souvent suite à une période d'activité suffisamment importante pour permettre l'ouverture de droits à l'assurance chômage.

De plus, la faible proportion des personnes de moins de 25 ans dans la demande d'emploi cadres (4%) influe également sur la part des personnes indemnisées. En effet, ces jeunes ont, par définition, moins d'expérience sur le marché du travail pouvant leur permettre d'acquérir des droits à l'assurance chômage.

C'est pourquoi près des 2/3 (63%) des demandeurs d'emploi cadres sont indemnisés, alors qu'ils ne sont que la moitié (51%) toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

La part des demandeurs d'emploi cadres indemnisés est moins élevée en Mayenne (59%). A l'inverse, elle est légèrement supérieure en Vendée (65%).

Répartition de la DEFM cat. A selon l'indemnisation - Sept. 2012



Si la catégorie socioprofessionnelle d'un demandeur d'emploi influe sur l'accès à une indemnisation, elle joue également un rôle important sur le montant de cette indemnisation.

En effet, le montant d'une allocation du régime d'assurance chômage étant lié au salaire du ou des précédents emplois occupés, il existe une nette distinction entre la population cadres ou non. **En moyenne, un demandeur d'emploi cadre touche un montant journalier de 79 euros durant sa période de chômage.** Les demandeurs d'emploi dans leur ensemble bénéficient d'une allocation journalière moyenne de 34 euros, soit 2,3 fois moins qu'un cadre.

L'évolution sur les 10 dernières années montre une nette progression de ces montants. En effet, le montant journalier moyen d'un demandeur d'emploi cadre est passé de 64 euros en 2000 à 79 euros en 2010, soit une augmentation de 24%.

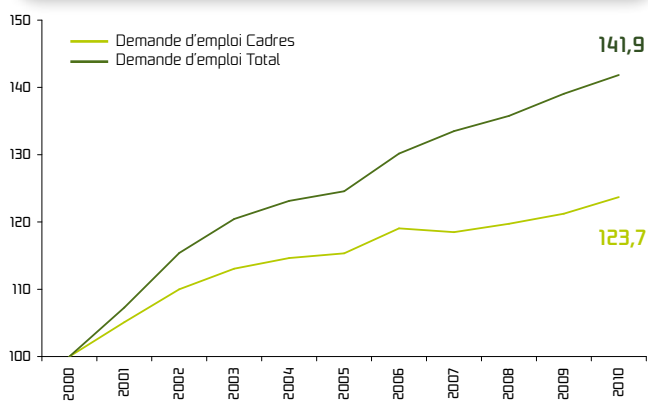
Cependant, sur la même période, si l'on ne tient pas compte des catégories socioprofessionnelles, la progression de l'allocation journalière moyenne d'un demandeur d'emploi atteint 42%, passant de 24 euros à 34 euros dix ans plus tard.

Ainsi, l'écart se réduit : les demandeurs d'emploi cadres touchaient une indemnisation 2,3 fois plus élevée que l'ensemble des DEFM en 2010. Dix ans plus tôt, ce rapport était de 2,6. De plus, ce phénomène a impacté plus fortement les hommes.

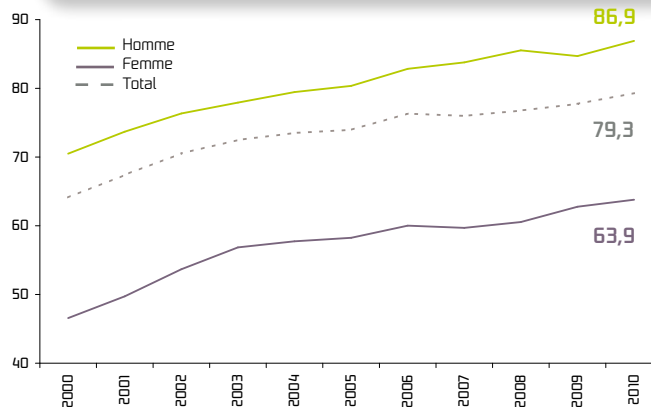
Cela nous amène directement à une autre particularité de la population cadres dans la demande d'emploi : la forte disparité entre le montant journalier moyen de l'allocation des hommes et des femmes. Le montant moyen d'un demandeur d'emploi cadre de 79 euros par jour se répartit comme suit : **87 euros pour les hommes contre 64 euros pour les femmes, soit 23 euros de différentiel.**

Si l'écart tendait à se réduire entre 2000 et 2003 (passant de 24 à 21 euros), il s'est accru jusqu'en 2008 atteignant 25 euros par jour pour décroître par la suite.

Evolution du montant journalier moyen des allocations chômage
Base 100 année 2000 - Pays de la Loire



Evolution du montant journalier moyen des allocations chômage
par sexe - Base 100 année 2000 - Pays de la Loire



3 cadres sur 10 sont demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
DELD	2 693	9,8%
Non DELD	6 017	7,6%
Total	8 710	8,2%

Le contexte économique des quatre dernières années a eu un impact important sur le chômage, à deux niveaux : la forte progression du nombre de demandeurs d'emploi évidemment, mais également la durée d'inscription au chômage. Le retour sur le marché du travail est en effet mis à rude épreuve lorsque les entreprises n'ont que très peu de vision à court et moyen terme de l'évolution de leur activité.

Ainsi, les demandeurs d'emploi de longue durée représentaient environ 25% des DEFM avant le début de la crise qu'il s'agisse des cadres ou de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles.

Quatre ans plus tard, **31% des DEFM cadres de la région sont inscrits depuis au moins un an sur les listes de Pôle emploi, soit près de 2 700 personnes.** Parmi elles, 4 sur 10 sont inscrites depuis au moins 24 mois.

L'ensemble de la demande d'emploi a progressé dans les mêmes proportions : 30% sont DELD au 30 septembre 2012.

Globalement, les demandeurs d'emploi cadres semblent donc autant impactés par le chômage de longue durée que l'ensemble de la demande d'emploi.

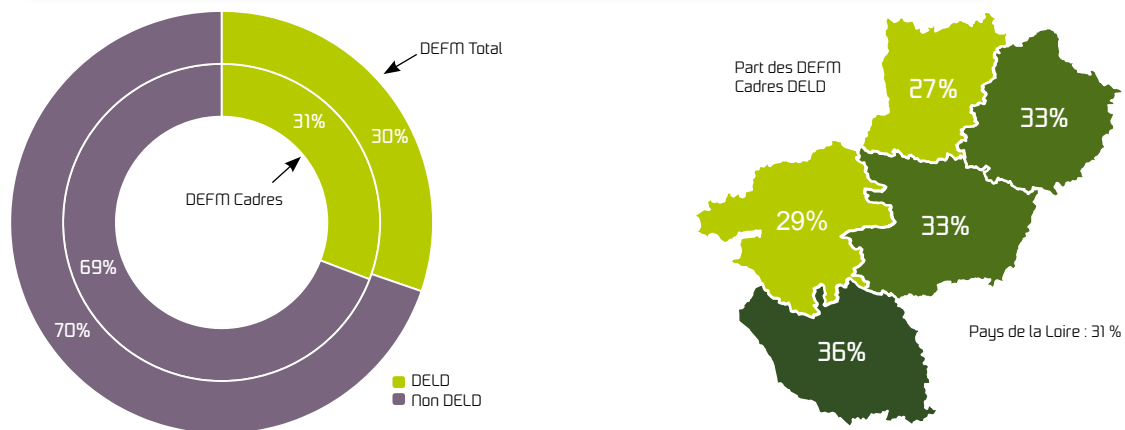
Cependant, des différences notables apparaissent selon le territoire. La Loire-Atlantique et la Mayenne affichent une part des DELD cadres inférieure à la moyenne régionale (respectivement 29% et 27%). Les trois autres départements enregistrent une surreprésentation de la demande d'emploi de longue durée, notamment en Vendée avec 36%.

De janvier 2008 à septembre 2012, alors que la demande d'emploi cadres inscrite depuis moins d'un an au chômage a augmenté de 31,1%, celle concernant les inscriptions depuis un an ou plus a bondi de 76,5%.

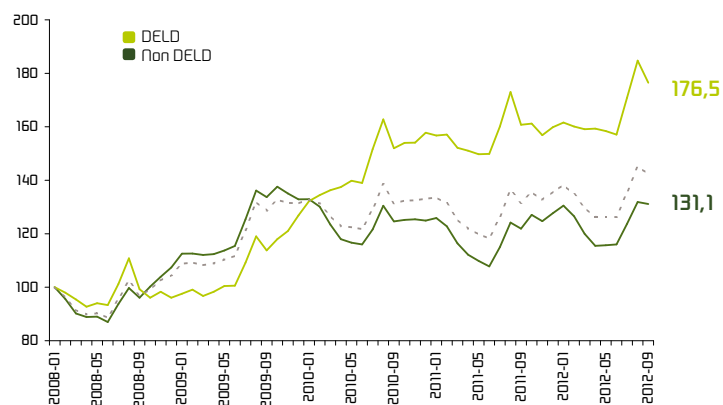
Ces résultats sont similaires à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles puisque les DELD dans leur ensemble ont vu leur nombre progresser de 89,3% sur la même période.

Dans ce contexte économique morose, il semblerait donc que le statut cadre n'ait que peu d'influence sur la rapidité du retour à l'emploi des personnes au chômage.

Répartition de la DEFM cat. A selon l'ancienneté d'inscription et par département - Septembre 2012



Evolution des DEFM cadres cat. A selon l'ancienneté d'inscription
Base 100 Janvier 2008 - Pays de la Loire



Une demande d'emploi plus diplômée...notamment chez les jeunes

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
>BAC+2	5 168	10,2%
BAC+2	1 642	6,7%
BAC	953	3,0%
CAP/BEP	799	6,8%
<CAP/BEP	148	0,7%
Total	8 710	8,2%

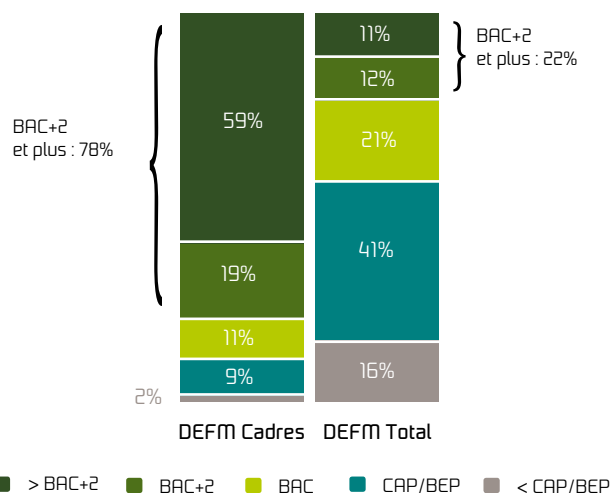
Si le niveau de qualification et de formation ne sont pas toujours corrélés, il existe, dans certains cas, une relation directe. Le statut cadres en est un bon exemple. En effet, si certains emplois peuvent parfois être pourvus par des personnes surqualifiées pour le poste, l'inverse est moins vrai. De par sa nature, et même s'il ne s'agit pas de l'unique accès au statut cadres, ce dernier requiert des compétences spécifiques qui peuvent être acquises par la formation.

La structure de la demande d'emploi des cadres reflète cette corrélation. **Près de 8 demandeurs d'emploi cadres sur 10 sont titulaires d'un BAC+2 ou plus**, alors qu'ils ne sont que 22% pour les DEFM toutes catégories socioprofessionnelles confondues. Plus précisément, 59% des demandeurs d'emploi ayant un statut cadre ont un diplôme supérieur à BAC+2 (soit 48 points de plus que pour la DEFM totale).

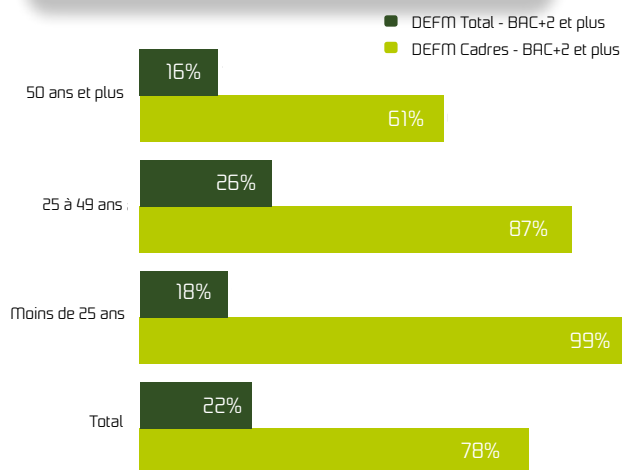
Mais attention à ne pas caricaturer : la formation n'est évidemment pas le seul moyen d'accéder au statut cadre. L'expérience acquise au cours de l'activité professionnelle est un autre levier et ces deux éléments, de fait, tiennent compte de l'âge.

Ainsi, la part des demandeurs d'emploi cadres titulaires d'un BAC+2 ou plus varie sensiblement selon la tranche d'âge. **Plus l'âge augmente, plus la part des cadres avec un niveau de formation BAC+2 ou plus diminue.** A l'inverse, 99% des demandeurs d'emploi cadres de moins de 25 ans possède un diplôme de niveau supérieur. Cette part n'est plus que de 61% pour les personnes de 50 ans et plus. Avec l'âge, l'expérience professionnelle acquise tout au long de la vie est un facteur plus important dans la définition des compétences.

Répartition de la DEFM cat. A par niveau de formation - Sept. 2012



Répartition de la DEFM cat. A avec BAC+2 et plus selon la tranche d'âge - Septembre 2012



Surreprésentation des DEFM cadres issus du tertiaire et de l'industrie

Chiffres clés

Septembre 2012	DEFM Cadres (cat A)	Evolution annuelle
Agriculture	206	1,0%
Industrie	2 017	4,7%
Construction	412	21,9%
Tertiaire	5 720	7,5%
Indéterminé	355	38,1%
Total	8 710	8,2%

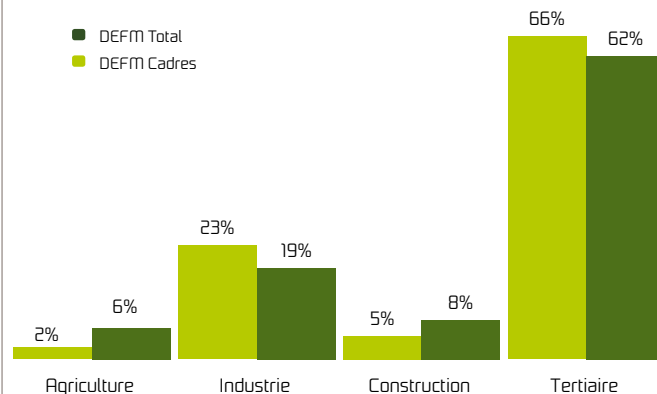
9 demandeurs d'emploi cadres sur 10 ont exercé leur dernière activité professionnelle dans le tertiaire (66%) ou l'industrie (23%). Ils sont en surreprésentation dans ces deux secteurs à hauteur de 8 points.

A contrario, la construction et l'agriculture sont moins représentées parmi les demandeurs d'emploi cadres. Ces deux secteurs sont plutôt pourvoyeurs de postes d'ouvriers (qualifiés ou non) et d'employés. Il reste cependant quelques exceptions : certains domaines professionnels tels que l'étude et l'assistance technique pour l'agriculture et la conduite et l'encadrement de chantiers et la conception et les études dans le BTP sont en effet destinés à des postes de cadres.

Dans le tertiaire où 66% des demandeurs d'emploi cadres ont exercé leur dernière activité professionnelle, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, l'information et la communication ainsi que les activités financières et d'assurance représentent les trois premiers secteurs surreprésentés en termes de cadres. En effet, 23% des DEFM cadres sont issus de l'un de ces trois domaines d'activité (contre 9% toutes catégories socioprofessionnelles confondues).

Concernant l'industrie, les activités précédemment exercées dans l'industrie manufacturière représentent plus de 90% de l'ensemble du secteur industriel. Ce poids est le même qu'il s'agisse de cadres ou non. Ainsi, près de 1 900 demandeurs d'emploi cadres sont issus de l'industrie manufacturière. Parmi eux, la demande d'emploi cadres est surreprésentée dans l'industrie chimique. 9% des DEFM cadres de l'industrie manufacturière ont exercé dans ce domaine d'activité

Répartition de la DEFM cat. A selon le secteur d'activité
Septembre 2012



(contre 3% pour la demande d'emploi globale) : +5,6 points. Il en va de même pour l'industrie pharmaceutique (+3,2 points), la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (+3,0 points) ou la métallurgie (+2,8 points).

A contrario, les demandeurs d'emploi cadres sont moins représentés dans l'hébergement, restauration : 2% d'entre eux ont travaillé dans ce domaine professionnel contre 7% des demandeurs d'emploi toutes catégories socioprofessionnelles confondues (soit -4,7 points). L'agriculture, sylviculture, pêche et la construction sont également concernées (respectivement -4,1 points et -3,2 points).

Répartition de la DEFM cat. A selon le secteur d'activité - Septembre 2012

NAF21	Nbre de DEFM Cadres	DEFM Cadres par secteur / total	DEFM Total par secteur / total	Ecart (points)
Industrie manufacturière	1 876	22%	18%	4.0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	1 183	14%	15%	-1.4
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 004	12%	6%	5.3
Information et communication	610	7%	2%	5.5
Construction	412	5%	8%	-3.2
Activités financières et d'assurance	356	4%	1%	2.8
Indéterminé	355	4%	5%	-1.2
Autres activités de services	348	4%	7%	-3.1
Santé humaine et action sociale	330	4%	5%	-0.8
Enseignement	311	4%	3%	0.9
Transports et entreposage	300	3%	3%	0.5
Administration publique	270	3%	3%	-0.3
Activités extra-territoriales	262	3%	3%	-0.2
Activités de services administratifs et de soutien	241	3%	3%	0.2
Agriculture, sylviculture et pêche	206	2%	6%	-4.1
Hébergement et restauration	206	2%	7%	-4.7
Arts, spectacles et activités récréatives	145	2%	2%	-0.1
Activités immobilières	137	2%	1%	0.9
Industries extractives	62	1%	0%	0.2
Production, distribution d'eau, assainissement, gestion déchets, dépollution	56	1%	0%	0.2
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	23	0%	0%	0.1
Activités de ménage en tant qu'employeurs	17	0%	2%	-1.6
Total	8 710	100%	100%	0.0

Une recherche d'emploi ciblée principalement sur les métiers de support à l'entreprise

46% des demandeurs d'emploi cadres (catégorie A) inscrits à fin septembre 2012 sont concentrés sur les 20 premiers emplois métiers recherchés (contre 38% pour l'ensemble des DEFM catégorie A).

Les cadres ciblent donc leur recherche d'emploi sur un nombre de métiers restreint, en relation avec des compétences spécifiques. De plus, il existe une très forte dichotomie hommes-femmes selon les métiers. Parmi les 20 premiers métiers recherchés par les cadres, quatre seulement affichent une majorité de femmes.

Parmi ces 20 premiers métiers recherchés, 46% des demandeurs d'emploi cadres se positionnent sur des activités de support à l'entreprise alors qu'ils ne sont que 13% pour l'ensemble des DEFM. La stratégie commerciale, la direction de petite ou moyenne entreprise, la direction administrative et financière ou les études et développement informatique sont en première ligne dans ce domaine professionnel. La demande masculine prédomine sur ces activités.

Parmi les activités de support à l'entreprise, le management des ressources humaines et le marketing sont également des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi cadres et présentent la particularité de concentrer une forte proportion de femmes (respectivement 66% et 61%).

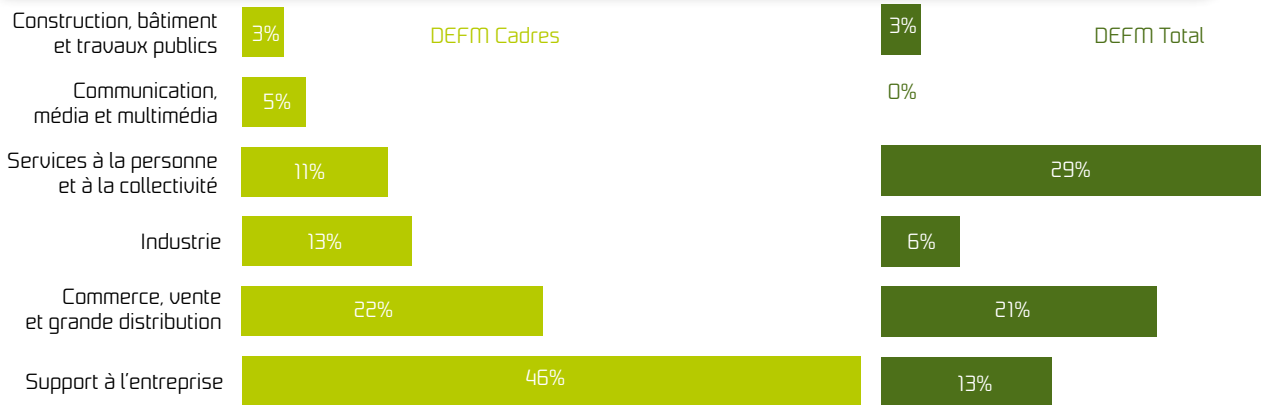
La communication ainsi que la défense et le conseil juridique affichent les mêmes spécificités : 7 cadres sur 10 recherchant l'un de ces deux métiers sont des femmes.

Certains métiers relatifs au domaine professionnel industriel concentrent également une proportion de cadres plus élevée (13% pour les cadres et 6% pour les DEFM en globalité). Il s'agit là aussi de métiers requérant de fortes qualifications telles que le management et ingénierie, recherche et développement industriel.

Les demandeurs d'emploi cadres sont également nombreux à rechercher un métier dans le commerce, la vente et la grande distribution. Le poids des cadres ciblant ce type de métier représente 22% sur la région. On trouve, parmi les 20 premiers métiers recherchés, la relation technico-commerciale et le management en force de vente notamment.

Les 20 premiers métiers recherchés par les DEFM cadres cat. A - Septembre 2012

20 premiers métiers recherchés	Cadres	Part métier/ ens. métiers	Evolution annuelle	Part hommes	Part femmes	Part DELD
Total	8 710	100%	82%	64%	36%	31%
M1707 - Stratégie commerciale	458	5%	9,6%	87%	13%	34%
D1407 - Relation technico-commerciale	314	4%	5,7%	90%	10%	32%
H1206 - Management et ingénierie études, recherche et dvp. industriel	311	4%	13,9%	72%	28%	23%
M1302 - Direction de petite ou moyenne entreprise	285	3%	-2,7%	81%	19%	41%
D1406 - Management en force de vente	252	3%	-7,0%	82%	18%	33%
H2502 - Management en ingénierie de production	200	2%	-6,1%	93%	8%	36%
M1205 - Direction administrative et financière	199	2%	9,3%	61%	39%	33%
E1103 - Communication	192	2%	23,1%	30%	70%	22%
M1805 - Etudes et développement informatique	186	2%	14,1%	83%	17%	24%
D1402 - Relation commerciale grands comptes et entreprises	184	2%	5,1%	79%	21%	28%
M1803 - Direction des systèmes d'information	171	2%	13,2%	85%	15%	32%
K1903 - Défense et conseil juridique	167	2%	6,4%	31%	69%	25%
M1503 - Management des ressources humaines	160	2%	10,3%	34%	66%	33%
D1301 - Responsable de magasin de détail	156	2%	-4,9%	55%	45%	35%
K1403 - Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	149	2%	26,3%	50%	50%	32%
M1705 - Marketing	148	2%	15,6%	39%	61%	22%
M1301 - Direction de grande entreprise ou d'établissement public	132	2%	-5,7%	92%	8%	40%
F1106 - Ingénierie et études du BTP	126	1%	28,6%	87%	13%	26%
K2111 - Formation professionnelle	124	1%	3,3%	60%	40%	42%
M1402 - Conseil en organisation et management d'entreprise	124	1%	11,7%	55%	45%	33%



Autres caractéristiques de la demande d'emploi cadres

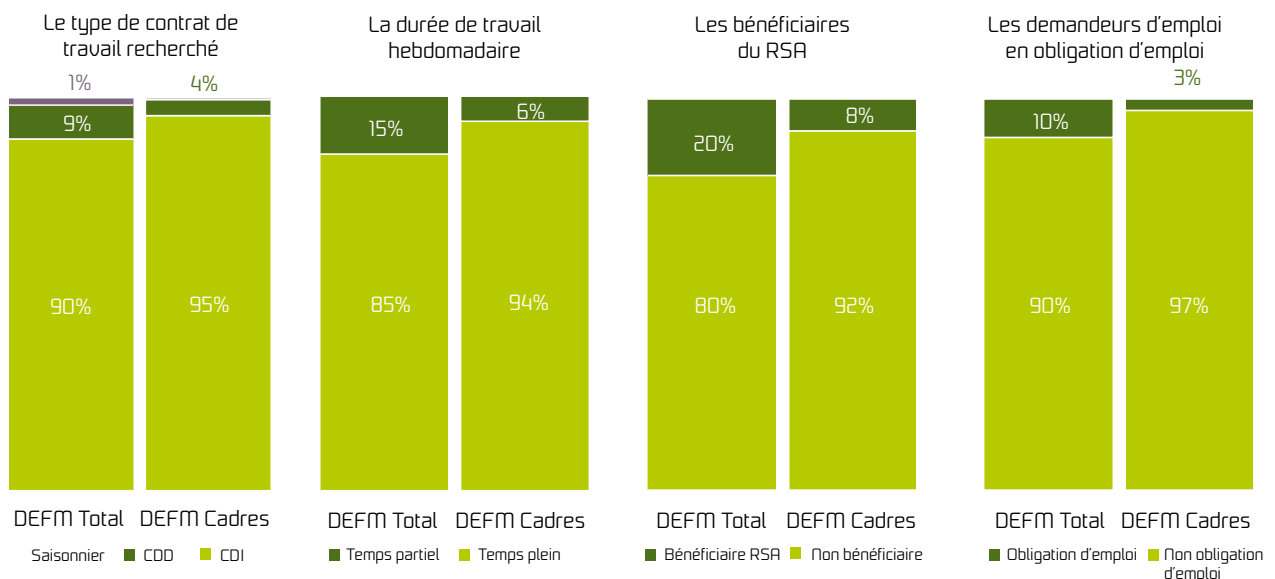
Au-delà des différentes données sociodémographiques étudiées précédemment, les caractéristiques de la demande d'emploi concernent également les notions suivantes :

- le type de contrat recherché
- la durée de travail hebdomadaire
- les bénéficiaires du RSA
- les demandeurs d'emploi en obligation d'emploi

Globalement, les spécificités de la population cadres sont moins prégnantes pour ces quatre éléments car relativement proches de la répartition de la demande d'emploi globale.

Concernant les éléments du contrat de travail recherché : **95% des demandeurs d'emploi cadres recherchent un CDI** (contre 90% pour l'ensemble des DEFM). **Le temps plein est privilégié** dans 94% des cas, soit 9 points de plus que l'ensemble de la demande d'emploi.

Concernant les publics spécifiques : 8% des demandeurs d'emploi cadres sont bénéficiaires du RSA, soit 12 points de moins que l'ensemble de la demande d'emploi. Les demandeurs d'emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi représentent seulement 3% des DEFM cadres (contre 10% pour la demande d'emploi globale).



LE PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI CADRES EN PAYS DE LA LOIRE

L'étude des caractéristiques de la demande d'emploi cadres a permis de définir un certain nombre de spécificités les distinguant des autres catégories socioprofessionnelles. Ces différents éléments doivent être pris en compte dans l'accompagnement de ces demandeurs d'emploi afin de leur offrir des prestations en adéquation avec leurs problématiques.

Néanmoins, faut-il arrêter notre réflexion à ce stade ? Si la demande d'emploi cadre présente des caractéristiques, donc des besoins différents des autres catégories socioprofessionnelles, tous les demandeurs d'emploi cadres présentent-ils le même profil pour autant ? Si l'on pressent naturellement que la réponse à cette question est négative, une analyse qualitative

de cette catégorie de demandeurs d'emploi peut permettre de fournir des éléments tangibles.

Ainsi, l'étude d'une cohorte de demandeurs d'emploi cadres au travers de leurs données sociodémographiques et de leur durée de chômage a permis de définir une typologie répartie en cinq groupes. Chaque groupe présente des comportements qui lui sont propres. Par conséquent la réponse que nous, acteurs de l'emploi, devons leur apporter dans le cadre de leur recherche d'emploi doit tenir compte de ces différences.

Méthodologie

Cette étude sur la typologie des demandeurs d'emploi cadres porte sur toutes les personnes, avec un statut cadre, qui se sont inscrites à Pôle emploi Pays de la Loire entre décembre 2009 et novembre 2010, soit une période d'un an.

Ce recul dans le temps était nécessaire afin de prendre en compte la durée de chômage après cette inscription. En effet, au-delà des données socio démographiques des individus, la durée de chômage semblait un élément intéressant dans la différenciation des profils.

C'est pourquoi, sur les 24 mois suivant l'inscription, nous avons comptabilisé le nombre de mois où chaque individu est resté inscrit. Nous avons réparti les durées de chômage en quatre classes : faible (moins de 4 mois), modérée (entre 4 et 11 mois), conséquente (entre 12 et 20 mois), élevée (entre 21 et 24 mois).

A cette variable « durée de chômage », s'ajoutent les données sociodémographiques de la cohorte (sexe, tranche d'âge, département de résidence, groupe de bassins d'emploi, motif d'inscription, indemnisation, niveau de formation, secteur

d'activité précédent, domaine professionnel recherché, situation matrimoniale, nombre d'enfants, type de contrat, temps de travail recherché, tranche de salaire demandé, mobilité souhaitée, bénéficiaires du RSA).

Ainsi, l'étude porte sur 11 900 demandeurs d'emploi cadres. Elle s'est déroulée en deux temps : une analyse factorielle (analyse des correspondances multiples) permettant la recherche d'interrelations entre les variables, puis une classification des demandeurs d'emploi (classification ascendante hiérarchique).

Les résultats sur l'ensemble de la cohorte correspondent à l'analyse descriptive effectuée précédemment sur les caractéristiques de la demande d'emploi cadre. Puis, la classification a permis de distinguer cinq groupes au regard de ces éléments sociodémographiques, chacun présentant des particularités propres à son groupe et distancées des autres groupes.

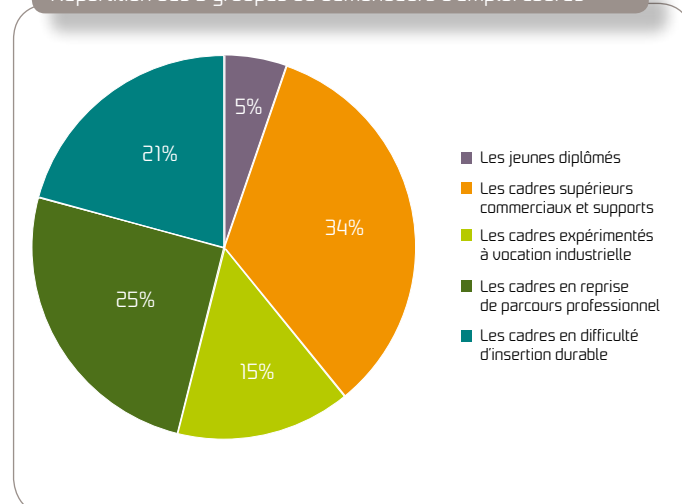
La classification de la demande d'emploi cadres

L'analyse de la cohorte (11 900 demandeurs d'emploi cadres) a permis de distinguer cinq groupes :

- Les jeunes diplômés
- Les cadres expérimentés à vocation industrielle
- Les cadres supérieurs commerciaux et supports
- Les cadres en difficulté d'insertion durable
- Les cadres en reprise de parcours professionnel.

La répartition de la cohorte n'est pas homogène. Les « jeunes diplômés » représentent 5% de la population initiale, les « cadres expérimentés à vocation industrielle » 15%, les « cadres supérieurs commerciaux et supports » affichent la plus forte représentativité (34%). La cohorte intègre également les « cadres en reprise de parcours professionnel » (25%) et les « cadres en difficulté d'insertion durable » (21%). Chacun de ces groupes présente un profil distinct avec des facteurs discriminants.

Répartition des 5 groupes de demandeurs d'emploi cadres



Hormis leur jeune âge et leur niveau d'études élevé, le profil des « jeunes diplômés » se caractérise par une faible durée de chômage et des prétentions salariales et géographiques plus souples. Majoritairement masculins (à l'image de la population cadre), ils recherchent des postes dans l'industrie, la construction et l'agriculture.

Les « cadres expérimentés à vocation industrielle » et les « cadres supérieurs commerciaux et supports » ont un profil plutôt masculin, assez âgé, orienté vers les secteurs de l'industrie et la construction. Ils se distinguent les uns des autres par le type de métiers recherchés et les conditions salariales. Les premiers se positionnent sur des postes de cadres techniques et de production et les seconds sur des postes commerciaux et support à l'entreprise, avec des attentes salariales plus importantes.

Les jeunes diplômés

Le groupe des « jeunes diplômés » représente 5% de la cohorte de demandeurs d'emploi cadres, soit 620 personnes. Au sein de ce groupe, **7 personnes sur 10 ont moins de 25 ans** (contre 6% seulement dans l'ensemble de la cohorte) **et 29% ont entre 25 et 34 ans**. 91% d'entre eux sont célibataires et tous sont sans enfant. Ces différents facteurs sont fortement discriminants par rapport aux autres groupes. A l'inverse, la répartition des « jeunes diplômés » par sexe ne varie pas de celle de l'ensemble de la cohorte : environ deux tiers sont des hommes.

Au niveau géographique, un tiers des « jeunes diplômés » réside en Loire-Atlantique. Cependant, cette proportion est nettement inférieure à l'ensemble de la cohorte (52%). **A l'inverse, ils sont en surreprésentation en Maine-et-Loire, Sarthe et Vendée.** Les bassins d'emploi urbains que sont Angers, Le Mans et La Roche-sur-Yon en sont le reflet (38%). Cette répartition géographique des « jeunes diplômés » semble être liée à la localisation des universités sur le territoire légierien.

Ces « jeunes diplômés » sont majoritairement demandeurs d'emploi pour la première fois (68%) et s'inscrivent à Pôle emploi à la sortie de leurs études, sans avoir travaillé. En effet, beaucoup d'entre eux déclarent n'avoir exercé aucune activité précédant leur période de chômage (79% sans secteur d'activité) et **91% ne sont pas indemnisés**, sachant que la durée minimum d'affiliation est de 4 mois dans les 28 derniers mois.

Le niveau de formation de ces « jeunes diplômés » est un autre facteur particulièrement discriminant. **98% d'entre eux ont un diplôme supérieur au BAC+2**, soit 34 points de plus que l'ensemble de la cohorte. Ainsi, malgré leur niveau de formation, l'entrée dans la vie active est difficile pour ces jeunes, certainement bloqués par leur manque d'expérience professionnelle.

Cependant, si pour une majorité d'entre eux, le chômage apparaît comme la première étape de leur parcours professionnel, leur niveau d'études semble les protéger relativement du chômage de longue durée. En effet, l'une des caractéristiques de ce groupe concerne leur durée d'inscription à Pôle emploi. La moitié

des « cadres en difficulté d'insertion durable » et les « cadres en reprise de parcours professionnel » ont un profil plutôt féminin, orienté vers le secteur tertiaire, sur des métiers en relation avec les services à la personne et à la collectivité, et localisé sur l'axe économique estuarien. Ils se distinguent les uns des autres par les raisons de leur entrée au chômage et leur situation personnelle. Les premiers, plutôt jeunes, sont au chômage du fait d'une situation professionnelle précaire, n'arrivant pas à transformer CDD ou intérim en emploi durable. Les seconds, plus âgés, essaient de gérer leur seconde partie de carrière en alliant vie privée et vie professionnelle après une démission ou un arrêt d'activité.

d'entre eux (51%) sont demandeurs d'emploi moins de quatre mois sur une période de deux ans. Ils sont 30% dans ce cas pour l'ensemble de la cohorte. Et plus d'un tiers (36%) ont une durée de chômage comprise entre quatre et douze mois. **Au final, parmi les cinq groupes, les « jeunes diplômés » présentent les plus faibles durées de chômage.**

Leurs particularités, également visibles au niveau de la recherche d'emploi, peuvent expliquer ces faibles durées de chômage. Les « jeunes diplômés » ont en effet des prétentions qui diffèrent sensiblement de leurs homologues cadres, notamment sur les deux thématiques suivantes :

- *En termes de mobilité souhaitée*, si un certain nombre d'entre eux ne précise pas ses limites géographiques et/ou temporelles, **près d'un « jeune diplômé » sur cinq déclare être très mobile (contre 10% pour l'ensemble de la cohorte)**. Par forte mobilité, nous entendons une distance kilométrique supérieure à 150 km, voire une mobilité sur la France entière et/ou un temps de trajet de plus d'une heure trente.
- *En termes de salaire*, du fait de leur inexpérience, et malgré leur niveau d'études, les « jeunes diplômés » ont des prétentions inférieures aux autres groupes de la cohorte. 95% d'entre eux accepteraient un poste pour un salaire inférieur à 3 000 euros brut par mois. 58% sont dans ce cas sur l'ensemble de la cohorte. **Les « jeunes diplômés » affichent les plus faibles prétentions salariales des demandeurs d'emploi cadres.** 30% d'entre eux déclarent accepter un salaire mensuel de moins de 2 000 euros brut.

Cette mobilité géographique et le niveau de salaire accepté peuvent être à l'origine d'une durée de chômage moins importante que leurs homologues cadres.

Notons également que leur recherche d'emploi s'oriente très majoritairement vers un CDI (96% d'entre eux, à l'image de l'ensemble des demandeurs d'emploi cadres), à temps plein (98% des « jeunes diplômés », contre 94% pour la cohorte dans sa globalité). Or, une étude de l'APEC (« *Les recrutements de cadres en CDD de moins d'un an en 2011* » - Octobre 2012) montre que **« les jeunes diplômés sont surreprésentés dans les recrutements**

en CDD de moins d'un an ». L'incertitude des entreprises sur la situation économique pousse ces dernières à « privilégier les recrutements en CDI pour des postes de cadres confirmés ou très confirmés, plus immédiatement opérationnels. Elles se tournent aussi davantage, pour des postes cadres en CDD, vers les jeunes diplômés, moins expérimentés mais moins chers. »

Enfin, les domaines professionnels recherchés sont relativement concentrés. Près de 6 « jeunes diplômés » sur 10 recherchent un métier dans trois domaines différents : **les métiers de l'industrie (41%), les métiers de l'agriculture (9%) et les métiers de la construction (8%).**

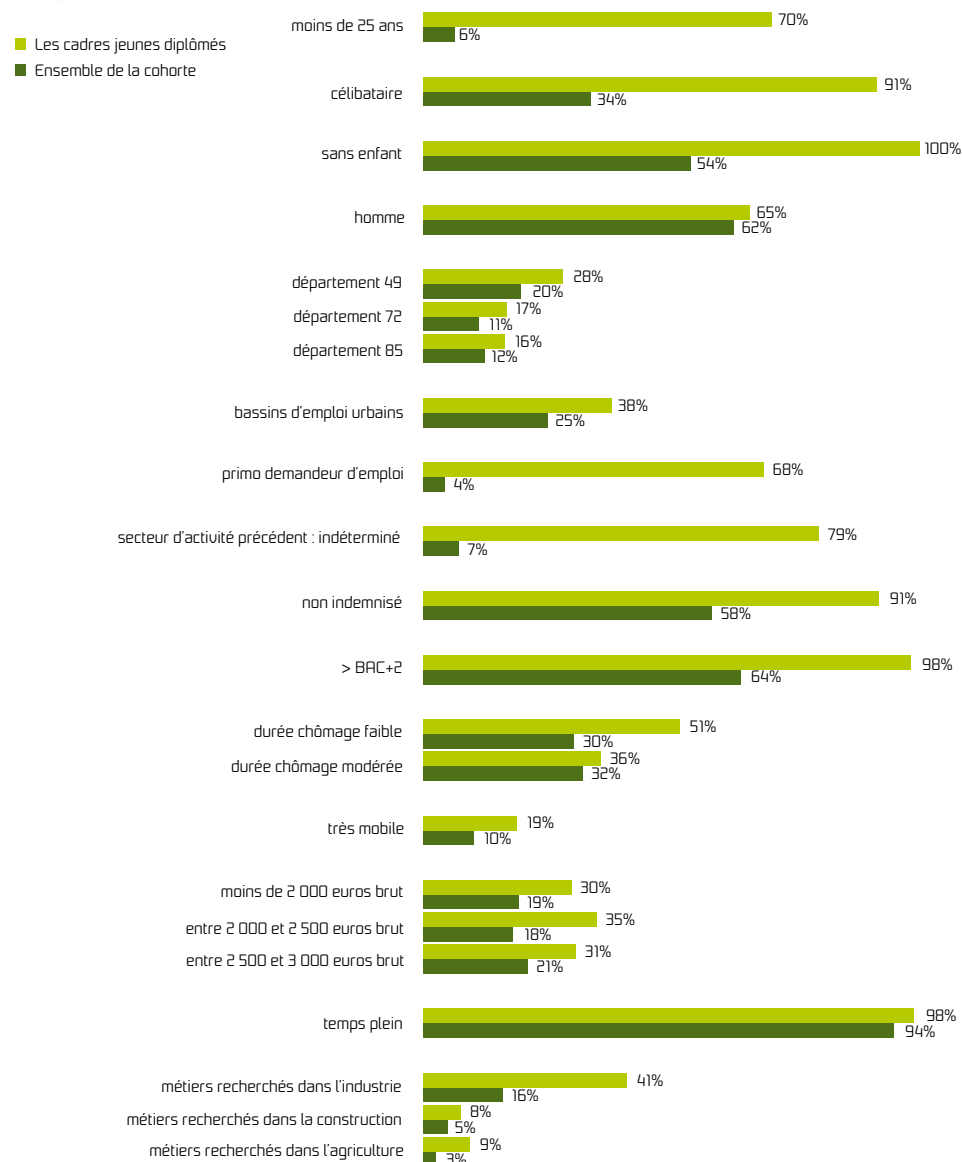
Ces trois grands domaines professionnels sont en surreprésentation chez les « jeunes diplômés » par rapport à l'ensemble de la cohorte. S'y ajoute le domaine de la communication, média et multimédia (5% des « jeunes diplômés »).

Parmi les métiers de l'industrie, près de la moitié (47%) concerne le management et ingénierie études, recherche et

développement industriel et près d'un quart le management et ingénierie Hygiène Sécurité Environnement industriels (13%) ainsi que le management et ingénierie de production (13%). La recherche de métiers liés à l'agriculture est une particularité propre aux « jeunes diplômés ». En effet, avec une proportion de 9% des métiers recherchés (contre 3% pour l'ensemble de la cohorte), l'agriculture affiche sa plus forte représentativité. Le métier d'ingénierie en agriculture et environnement naturel en est quasiment exclusivement à l'origine (93% des métiers de l'agriculture).

Enfin, les métiers de la construction attirent également les « jeunes diplômés » (8% contre 5% pour l'ensemble de la cohorte). Parmi ces métiers, près d'un sur deux (45%) concerne l'ingénierie et études du BTP. Le métier d'études géologiques concentre 21% des métiers recherchés dans la construction. Il en est de même pour l'architecture du BTP (19%).

Facteurs discriminants du groupe « Les jeunes diplômés »



Les cadres expérimentés à vocation industrielle

Les « cadres expérimentés à vocation industrielle » représentent 15% des 11 900 demandeurs d'emploi cadres de la cohorte étudiée, soit près de 1 800 personnes. 86% sont des hommes (contre 62% pour l'ensemble de la cohorte). **Ce groupe concentre d'ailleurs la plus forte proportion de demandeurs d'emploi masculins.** Un tiers d'entre eux a 50 ans ou plus, soit 12 points de plus que l'ensemble de la cohorte. Leur situation matrimoniale et familiale est également atypique : plus de la moitié (54%) des « cadres expérimentés à vocation industrielle » sont soit célibataires (40%), soit divorcés (13%) contre 42% pour la cohorte. Dans les trois quarts des cas, ils sont sans enfant (54% pour la cohorte).

Si les raisons de leur entrée au chômage restent proches de celles de l'ensemble de la cohorte, le licenciement apparaît légèrement surreprésenté dans la population des « cadres expérimentés à vocation industrielle » (23% des motifs d'inscription, contre 20% pour la cohorte).

En termes d'indemnisation, 46% d'entre eux touchent une allocation chômage, soit 4 points de plus que l'ensemble de la cohorte. Il n'en reste pas moins que ce public reste fragile du point de vue financier, plus de la moitié d'entre eux ne touchant pas de revenu. 7% sont par ailleurs bénéficiaires du RSA (6% pour l'ensemble de la cohorte).

La localisation géographique des « cadres expérimentés à vocation industrielle » est atypique. Alors que plus de la moitié de la demande d'emploi cadre réside en Loire-Atlantique, particulièrement sur l'axe économique estuarien (42%), seulement 10% des « cadres expérimentés à vocation industrielle » habitent sur ce département et 4% sur l'axe économique estuarien. Ils sont par conséquent en surreprésentation sur les quatre autres départements de la région, notamment en Maine-et-Loire et en Sarthe. **Les bassins d'emploi urbains (Angers, Le Mans et La Roche-sur-Yon) concentrent 45% des « cadres expérimentés à vocation industrielle » (25% pour l'ensemble de la cohorte) tandis que les bassins ruraux industriels* représentent 31% de leur lieu d'habitation (17% pour la cohorte).**

** Bassins ruraux industriels : Blain, Beaupréau, Châteaubriant, Ancenis, Segré, Château-Gontier, Laval, Mayenne, Sablé-sur-Sarthe, Mamers, La Ferté-Bernard, Cholet, Les Herbiers.*

Cette répartition géographique, ainsi que la part des hommes ne sont pas sans lien avec leur activité professionnelle, exercée avant la période de chômage. Trois secteurs sont en surreprésentation pour cette catégorie de cadres : **l'industrie manufacturière, la construction et l'agriculture.**

38% des « cadres expérimentés à vocation industrielle » ont travaillé dans l'industrie manufacturière (soit 16 points de plus que l'ensemble de la cohorte). 7% sont concentrés dans la construction (4% pour la cohorte) et 6% dans l'agriculture (3% pour la cohorte). Pour ces trois secteurs d'activité, il s'agit de la plus forte représentativité parmi les cinq groupes de demandeurs d'emploi cadres.

Du fait de leur âge notamment, le niveau de formation des « cadres expérimentés à vocation industrielle » diffère sensiblement de l'ensemble de la cohorte. **Ils sont incontestablement moins diplômés que les autres groupes**

(hormis les « cadres supérieurs commerciaux et supports »). 15% d'entre eux ont un CAP / BEP (8% pour la cohorte) et 3% ont un niveau de formation inférieur au CAP / BEP (1% pour la cohorte). Ils sont légèrement surreprésentés sur les niveaux BAC et BAC+2, mais affichent une nette discordance avec l'ensemble de la cohorte sur le niveau supérieur à BAC+2 (-15 points).

Pour autant, l'impact de la formation sur la durée de chômage n'est pas tangible pour cette catégorie de cadres. **Leur expérience professionnelle contrebalance une formation globalement plus faible que leurs homologues cadres.**

Car les « cadres expérimentés à vocation industrielle » présentent des durées de chômage très similaires à l'ensemble de la cohorte. 61% d'entre eux restent inscrits à Pôle emploi moins de 12 mois sur 24 (62% pour l'ensemble de la cohorte). Un bémol cependant car ils sont en **légère surreprésentation dans la tranche 21 à 24 mois de chômage** (20% contre 18% pour la cohorte). L'âge, dans ce cas de figure, semble impacter sur un retour rapide vers l'emploi. Selon une étude de l'observatoire des discriminations, lors d'un recrutement, plus le candidat est âgé, plus ses chances d'accéder à un entretien sont faibles, et ce d'autant plus que l'emploi est qualifié.

Selon une étude de l'APEC (*« Les séniors en entreprise » - Janvier 2012*), les cadres plus âgés présentent pourtant des atouts indéniables tels que l'expérience et une motivation reconnue. Leur adaptation au marché du travail en est un exemple et se traduit notamment par leur mobilité géographique. Car même si un certain nombre d'entre eux ne précise pas ses limites géographiques et/ou temporelles, **la moitié des « cadres expérimentés à vocation industrielle » déclarent accepter une mobilité de plus de 40 km et/ou 45 minutes.** 18% d'entre eux sont mobiles sur plus de 150 km (voire sur la France entière) et/ou plus d'une heure trente.

En termes de salaire, **plus de 4 « cadres expérimentés à vocation industrielle » sur 10 (43%) déclarent accepter un salaire mensuel entre 2 000 et 3 000 euros brut** (39% pour la cohorte). Ils sont moins nombreux que l'ensemble de la cohorte à accepter un salaire inférieur à 2 000 euros par mois (17% contre 19% pour la cohorte). Mais à l'inverse, pour nombre d'entre eux, leur expérience professionnelle ne les pousse pas à demander des niveaux de salaire supérieurs à 3 000 euros brut. Ils sont 34% dans ce cas contre 37% pour l'ensemble de la cohorte. Ainsi, malgré *« leur acceptation de baisser leurs prétentions salariales, les cadres séniors se heurtent à la barrière de l'âge »* (Étude de l'APEC *« Les séniors en entreprise » - Janvier 2012*).

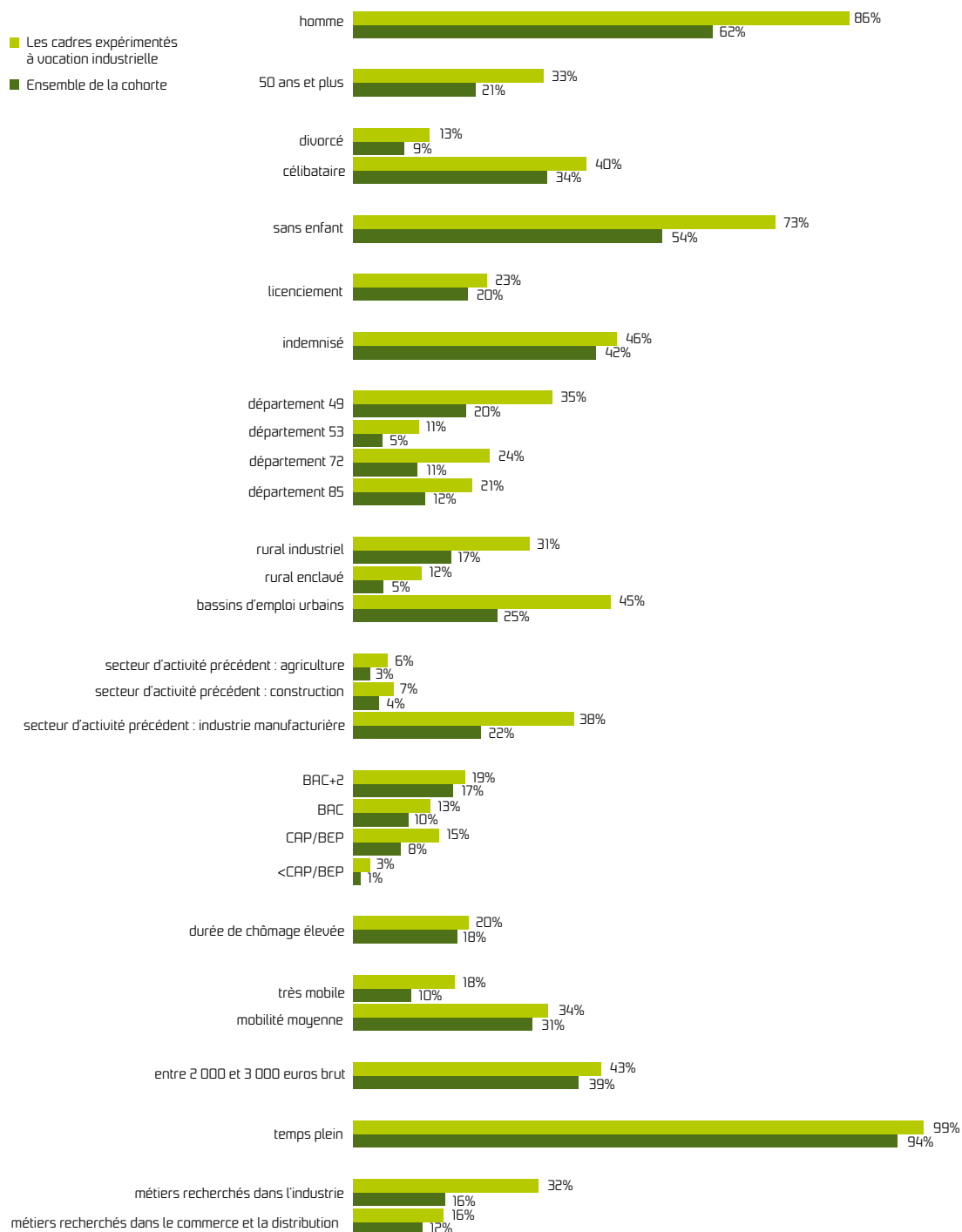
A l'image de l'ensemble des demandeurs d'emploi cadres, les « cadres expérimentés à vocation industrielle » recherchent un emploi en CDI (96%), quasiment tous à temps plein (99%, contre 94% pour la cohorte dans sa globalité).

Les domaines professionnels recherchés par les « cadres expérimentés à vocation industrielle » sont concentrés. Sans surprise, **les métiers de l'industrie sont fortement surreprésentés** (comme les « jeunes diplômés ») : 32% contre 16% pour l'ensemble de la cohorte. 24% concernent le management et ingénierie études, recherche et développement

industriel et 22% le management et ingénierie de production. Les métiers du commerce, de la vente et de la grande distribution sont également plus recherchés (comme les « cadres supérieurs commerciaux et supports ») : 16% contre 12% pour la cohorte.

Quatre métiers ressortent particulièrement : le management de magasin de détail (21%), la relation technico-commerciale (18%), la relation commerciale grands comptes et entreprises (17%) et le management en force de vente (15%).

Facteurs discriminants du groupe « Les cadres expérimentés à vocation industrielle »



Les cadres supérieurs commerciaux et supports

Les « cadres supérieurs commerciaux et supports » représentent 34% des 11 900 demandeurs d'emploi cadres de la cohorte étudiée, soit plus de 4 000 personnes. 81% sont des hommes (contre 62% pour l'ensemble de la cohorte). **Après les « cadres expérimentés à vocation industrielle », ce groupe concentre la plus forte proportion de demandeurs d'emploi masculins.** 95% d'entre eux ont 35 ans ou plus, soit 34 points de plus que l'ensemble de la cohorte. Plus d'un tiers (36%) sont âgés de 50 ans ou plus (21% pour la cohorte). **Parmi les cinq groupes, il s'agit de la population cadre la plus âgée.** Au niveau matrimonial, les « cadres supérieurs commerciaux et supports » affichent une nette surreprésentation des mariages (81% contre 57% pour la cohorte) et des divorces (14% contre 9% pour la cohorte). 76% d'entre eux ont au moins un enfant, soit 30 points de plus que l'ensemble de la cohorte.

Pour une majorité d'entre eux, **les « cadres supérieurs commerciaux et supports » sont au chômage suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle de CDI.** Dans ces deux cas de figure, ils se classent en tête des cinq groupes : 38% s'inscrivent suite à un licenciement (20% pour la cohorte) et 23% suite à une rupture conventionnelle de CDI (14% pour la cohorte).

Ces motifs d'inscription à Pôle emploi ont un impact direct sur l'indemnisation. **Les « cadres supérieurs commerciaux et supports » sont en effet les plus nombreux à toucher une indemnisation chômage :** 60% contre 42% pour l'ensemble de la cohorte. Le licenciement et la rupture conventionnelle de CDI, alliés à leur tranche d'âge, engendrent la possibilité d'ouvrir des droits au titre de l'assurance chômage. Ils représentent par ailleurs le groupe de demandeurs d'emploi cadres le moins bénéficiaire du RSA (2% contre 6% pour l'ensemble de la cohorte).

Géographiquement, les « cadres supérieurs commerciaux et supports » se répartissent de la même manière que l'ensemble des demandeurs d'emploi cadres sur le territoire ligérien. **Leur particularité réside dans la surreprésentation de la Vendée (17% contre 12% pour la cohorte) et des bassins d'emploi du littoral - La Baule, Pornic, Challans, Les Sables d'Olonne - (16% contre 11% pour la cohorte).**

A l'instar des « cadres expérimentés à vocation industrielle », **la forte proportion d'hommes chez les « cadres supérieurs commerciaux et supports » oriente l'activité professionnelle exercée avant la période de chômage.** Trois secteurs sont surreprésentés : **l'industrie manufacturière, le commerce et la construction.**

31% d'entre eux ont travaillé dans l'industrie manufacturière (soit 9 points de plus que l'ensemble de la cohorte). 19% des « cadres supérieurs commerciaux et supports » ont exercé dans le commerce et la réparation d'automobiles (12% pour la cohorte). Il s'agit de la plus forte représentation du secteur parmi les cinq groupes étudiés. Enfin, la construction a concentré 7% des « cadres supérieurs commerciaux et supports » (4% pour la cohorte).

Comme pour les « cadres expérimentés à vocation industrielle » et du fait de leur âge, leur niveau de formation diffère fortement de l'ensemble de la cohorte. **Ils sont incontestablement moins diplômés que les autres groupes.** 16% d'entre eux ont un CAP / BEP (8% pour la cohorte) et 18% sont titulaires du baccalauréat

(10% pour la cohorte).

Même si 30% d'entre eux ont un BAC+2 (contre 17% pour la cohorte), le différentiel concernant le niveau de formation supérieur est le plus élevé de la cohorte : 35% seulement des « cadres supérieurs commerciaux et supports » sont titulaires d'un diplôme supérieur au BAC+2, loin derrière les quatre autres groupes (64% pour la cohorte).

Les « cadres supérieurs commerciaux et supports » se distinguent également sur la période passée au chômage. **Ils sont malheureusement détenteurs des durées de chômage les plus élevées de la demande d'emploi cadres.** Durant les 24 mois qui suivent leur inscription à Pôle emploi, 44% d'entre eux sont demandeurs d'emploi au moins pendant 12 mois (38% pour la cohorte). Et 23% ont une durée de chômage élevée, soit entre 21 et 24 mois (18% pour l'ensemble de la cohorte). Si l'âge peut être un facteur aggravant (au même titre que les « cadres expérimentés à vocation industrielle »), obstacle à un retour rapide sur le marché du travail, d'autres éléments peuvent intervenir sur l'employabilité des « cadres supérieurs commerciaux et supports », tels que les critères de leur recherche d'emploi.

Ces derniers sont en effet discriminants par rapport aux autres groupes, notamment sur les postes recherchés et les niveaux de salaires qui en découlent.

Près des deux tiers (64%) des « cadres supérieurs commerciaux et supports » recherchent un métier dans deux domaines professionnels : le support à l'entreprise (42%) et le commerce, la vente et la grande distribution (22%). Ils sont en nette surreprésentation (64%) par rapport à l'ensemble de la cohorte (46%).

Dans le support à l'entreprise, trois métiers sont particulièrement recherchés : la stratégie commerciale (21%), la direction de petite ou moyenne entreprise (16%) et la direction administrative et financière (8%).

Concernant les métiers du commerce, de la vente et de la grande distribution, prédominent la relation technico-commerciale (26%), le management en force de vente (25%) et la relation commerciale grands comptes et entreprises (17%).

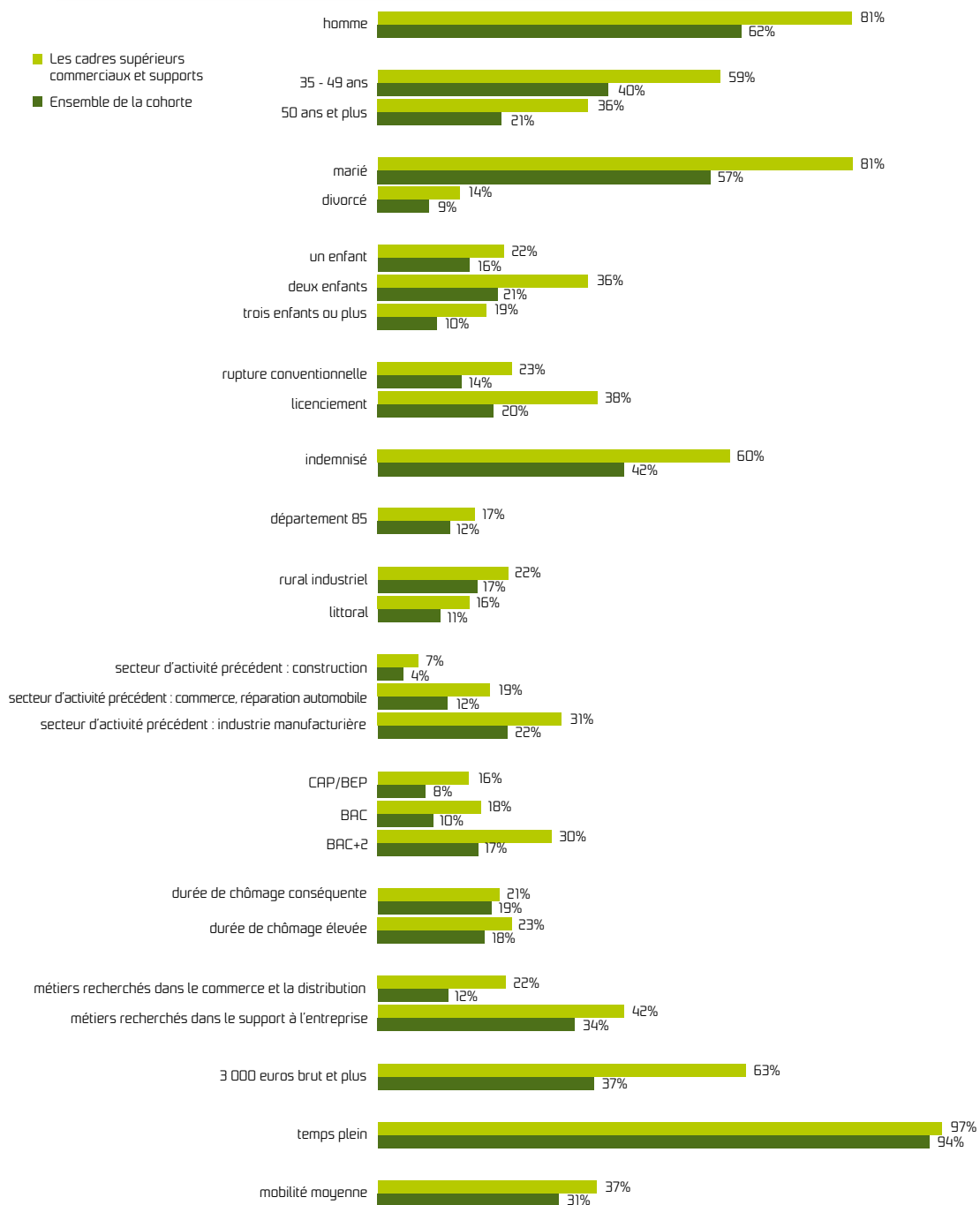
Globalement, il s'agit donc de postes à haute fonction avec des salaires élevés. Ces emplois sont moins nombreux sur le marché du travail et les niveaux de salaires demandés, du fait d'une expérience professionnelle avérée, peuvent freiner d'éventuels employeurs.

Car près des deux tiers (63%) des « cadres supérieurs commerciaux et supports » demandent un salaire supérieur à 3 000 euros brut par mois. Sur l'ensemble de la cohorte, 37% seulement sont dans ce cas. 23% souhaitent un salaire d'au moins 4 500 euros brut par mois (11% pour la cohorte). **Les « cadres supérieurs commerciaux et supports » ont des prétentions salariales nettement plus élevées que les quatre autres groupes de demandeurs d'emploi cadres.**

A l'instar de l'ensemble de la cohorte, les « cadres supérieurs commerciaux et supports » recherchent un emploi en CDI (96%) à temps plein (97% contre 94% pour la cohorte).

En termes de mobilité géographique, plus d'un tiers des « cadres supérieurs commerciaux et supports » déclarent accepter une mobilité moyenne : entre 40 et 150 km et/ou entre 45 et 90 minutes.

Facteurs discriminants du groupe « Les cadres supérieurs commerciaux et supports »



Les cadres en difficulté d'insertion durable

Les « cadres en difficulté d'insertion durable » représentent 21% des 11 900 demandeurs d'emploi cadres de la cohorte étudiée, soit près de 2 500 personnes. **53% sont des femmes** (contre 38% pour l'ensemble de la cohorte), soit 15 points de plus. L'âge constitue une autre particularité de ce groupe : 88% de ces cadres ont moins de 35 ans (39% pour l'ensemble de la cohorte). **Hormis les « jeunes diplômés », ce groupe concentre la plus forte proportion de jeunes demandeurs**

d'emploi. De fait, leur situation matrimoniale et familiale est fortement distancée de celles des cadres dans leur ensemble : 81% d'entre eux sont célibataires (34% pour la cohorte) et 95% n'ont pas d'enfant (54% pour la cohorte).

Géographiquement, les « cadres en difficulté d'insertion durable » sont surreprésentés en Loire-Atlantique (60% contre 52% pour l'ensemble de la cohorte). Ils sont particulièrement

implantés sur l'axe économique estuarien (bassins d'emploi de Saint-Nazaire, Nantes et Clisson) : 52%, soit 10 points de plus que l'ensemble de la cohorte.

Dans ce groupe à majorité féminine, les activités professionnelles exercées précédemment (lorsqu'il y en a eu) se concentrent dans les services. Les principaux secteurs surreprésentés par rapport à l'ensemble de la cohorte sont : les activités spécialisées, scientifiques et techniques (14%, 11% pour la cohorte), l'enseignement (7%, 4% pour la cohorte), les activités extra-territoriales (7%, 4% pour la cohorte) et l'administration publique (6%, 3% pour la cohorte).

Hormis ces éléments sociodémographiques, l'une des caractéristiques principales de cette typologie de cadres est la précarité. Trois éléments mettent en exergue cette situation :

- le motif d'inscription sur les listes de Pôle emploi : 45% des « cadres en difficulté d'insertion durable » sont au chômage suite à une fin de contrat ou de mission. C'est deux fois plus que l'ensemble de la cohorte (21%). Ils sont loin devant les quatre autres groupes de demandeurs d'emploi cadres.
- Cela a un impact direct sur le second point : l'indemnisation. Les trois quarts (76%) de ces cadres ne sont pas indemnisés (58% pour la cohorte). Après les « jeunes diplômés », les « cadres en difficulté d'insertion durable » présentent la plus faible proportion d'indemnisation. Leur âge explique en partie ce constat : la sortie des études, pour un certain nombre d'entre eux, se traduisant par l'entrée au chômage, ces cadres n'ont pas acquis de droits leur permettant de toucher une indemnisation. C'est le même constat pour les « jeunes diplômés ». Mais ce n'est pas la seule raison. Ces cadres accèdent à des emplois non durables (contrat, missions intérimaires) qui peuvent être trop courts pour leur ouvrir des droits à l'assurance chômage.
- En conséquence, ce faible taux d'indemnisation influe sur les bénéficiaires du RSA : sur l'ensemble de la cohorte, 6% sont bénéficiaires de cette prestation. Les quatre autres groupes affichent une part des bénéficiaires du RSA entre 2% et 7%. Mais cet élément est très discriminant pour les « cadres en difficulté d'insertion durable ». **14% d'entre eux sont bénéficiaires de la prestation.**

Malgré tout, comme le précise clairement leur dénomination, les difficultés que rencontrent ces cadres quant à leur intégration sur le marché du travail concernent l'accès à un emploi durable. Car pour beaucoup, ils parviennent à trouver un poste. Preuve en est leur durée de chômage. **71% des « cadres en difficulté d'insertion durable » sont demandeurs d'emploi moins de 12 mois sur 24** (62% pour l'ensemble de la cohorte). Plus d'un tiers (36%) ont même une durée de chômage inférieure à 4 mois, soit 6 points de plus que l'ensemble de la cohorte. Seuls les « jeunes diplômés » présentent des résultats plus probants encore.

D'ailleurs, à l'image de ces derniers, les « cadres en difficulté d'insertion durable » ont un niveau de formation élevé. **94% sont titulaires d'un diplôme supérieur au BAC+2** (64% pour la cohorte). Pour autant, cela ne semble pas suffisant pour accéder à un emploi durable.

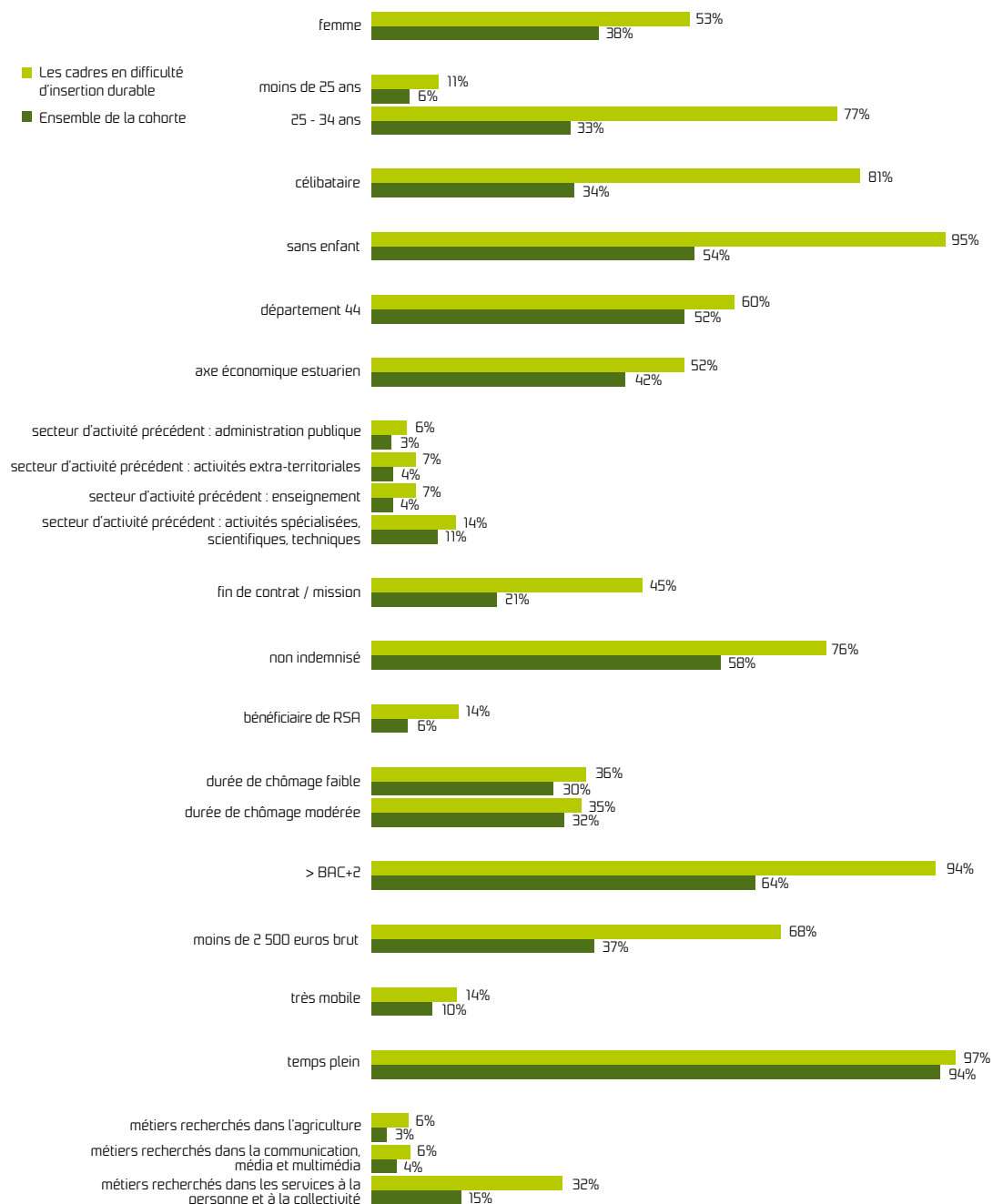
Par conséquent, les difficultés rencontrées influent sur les caractéristiques de leur recherche d'emploi, en termes de prétentions salariales notamment. Dans ce groupe, **près de 7 cadres sur 10 (68%) déclarent accepter un salaire de moins de 2 500 euros brut par mois** (contre 37% pour la cohorte). Ils sont donc près de deux fois plus que les cadres dans leur ensemble sur ces niveaux de salaire. Pour une partie d'entre eux, le manque d'expérience dû à leur âge explique ce résultat (à l'instar des « jeunes diplômés »). Pour les autres, qui sont déjà sur le marché du travail, la précarité de leur situation professionnelle semble les inciter à minimiser leurs exigences salariales malgré un niveau d'études élevé.

En termes de mobilité géographique, même s'ils sont nombreux à ne pas se prononcer, 14% déclarent être très mobiles : plus de 150 km (ou France entière) et/ou plus d'une heure trente de trajet. Seulement 10% de l'ensemble des cadres sont dans ce cas.

De plus, si leurs expériences dans la vie active les ont souvent conduits vers des contrats à durée déterminée ou de l'intérim, le CDI (95%) à temps plein (97%) reste leur objectif. Malheureusement, selon une étude de l'APEC sur « l'insertion professionnelle des jeunes diplômés », « il ressort que, si les contrats temporaires peuvent conduire à un emploi stable, ils mènent plus souvent à une sorte d'enfermement qui tend à repousser l'accession à un CDI. »

Les métiers recherchés par les « cadres en difficulté d'insertion durable » présentent une forte singularité. **Le domaine professionnel des services à la personne et à la collectivité rassemble en effet 32% d'entre eux**, soit deux fois plus que l'ensemble de la cohorte (15%). Il s'agit de la plus forte concentration parmi les cinq groupes étudiés. Quatre métiers prédominent : le développement territorial (16%), la défense et le conseil juridique (15%), la psychologie (12%) et la recherche en sciences de l'univers, de la matière et du vivant (11%).

Le métier de la communication est également plus surreprésenté ainsi que l'ingénierie en agriculture et environnement naturel.



Les cadres en reprise de parcours professionnel

Les « cadres en reprise de parcours professionnel » représentent 25% des 11 900 demandeurs d'emploi cadres de la cohorte étudiée, soit 3 000 personnes. Concernant la répartition sexuée, cette typologie de cadres se distingue fortement : 65% d'entre eux sont des femmes. Il s'agit du groupe le plus féminisé, loin devant la moyenne de la cohorte (38% de femmes).

De plus, il s'agit d'une population ni jeune, ni senior. 86% d'entre eux ont entre 25 et 49 ans (contre 73% pour l'ensemble de la cohorte). Plus précisément, un « cadre en reprise de parcours professionnel » sur deux est âgé de 35 à 49 ans (40% pour la cohorte). Leur situation matrimoniale et familiale est également distancée de l'ensemble de la population cadre : 73% d'entre eux sont mariés (57% pour la cohorte) et 50% ont un ou deux enfants (36% pour la cohorte).

Comme le souligne leur dénomination, nombre de « cadres en reprise de parcours professionnel » s'inscrivent à Pôle emploi suite à une reprise d'activité (13% contre 9% pour l'ensemble de la cohorte). Ce constat, associé à la dominance féminine, met en exergue une population qui met sa carrière professionnelle entre parenthèse afin de fonder une famille et souhaite reprendre une activité lorsque les contraintes familiales sont moins fortes.

Parmi les différents motifs d'inscription, la démission présente également une surreprésentation dans ce groupe (10% contre 4% pour la cohorte).

En conséquence, l'accès à une indemnisation durant la période de chômage est impacté par ces motifs d'inscription :

- Dans le cadre d'une reprise d'activité, le demandeur d'emploi ne pourra être indemnisé si le dernier emploi est éloigné de l'inscription (plus de 28 mois pour les personnes de moins de 50 ans ou plus de 36 mois pour les personnes de 50 ans et plus).
- Dans le cadre d'une démission, seules celles qui sont réputées légitimes donnent droit à une indemnisation du régime d'assurance chômage. L'ensemble des démissions dites légitimes sont énumérées dans l'accord d'application n° 14 du 6 mai 2011 pris pour l'application des articles 2, 4 et 9 § 2 du règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage (www.Unedic.org). On y trouve notamment la démission suite à un changement de résidence du conjoint pour occuper un nouvel emploi.

Au final, **63% des « cadres en reprise de parcours professionnel » ne sont pas indemnisés** (58% pour l'ensemble de la cohorte).

Au même titre que les « cadres en difficulté d'insertion durable », car majoritairement féminins, les « cadres en reprise de parcours professionnel » concentrent leurs précédentes activités professionnelles dans les services. Les principaux secteurs surreprésentés par rapport à l'ensemble de la cohorte sont : les activités spécialisées, scientifiques et techniques (18%, 11% pour la cohorte), l'information et la communication (10%, 6% pour la cohorte), l'enseignement (7%, 4% pour la cohorte), la santé et l'action sociale (7%, 3% pour la cohorte) et l'administration publique (6%, 3% pour la cohorte).

Au final, la structure sociale des « cadres en reprise de parcours professionnel » influe sur leur durée de chômage. 41% d'entre eux sont demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits depuis plus d'un an), soit 3 points de plus que l'ensemble de la cohorte. Durant les deux ans qui suivent leur inscription à Pôle emploi, 20% restent demandeurs d'emploi au moins 21 mois (18% pour la cohorte). **Avec les « cadres supérieurs commerciaux et supports », ils affichent ainsi les durées de chômage les plus importantes. Et ce, malgré un niveau d'études élevé : 8 « cadres en reprise de parcours professionnel » sur 10 possèdent un diplôme supérieur au BAC+2, soit 26 points de plus que l'ensemble de la cohorte.**

Ce haut niveau d'études, faisant prévaloir une durée de chômage faible ou modérée pour les « jeunes diplômés » et les « cadres en difficulté d'insertion durable » ne joue pas le même rôle pour les « cadres en reprise de parcours professionnel ». Il semble donc, pour les personnes souhaitant reprendre une activité professionnelle après une interruption plus ou moins importante, que l'éloignement avec le marché du travail soit pénalisant.

Une étude de l'APEC, « 40 ans, femmes et cadres », met en exergue la recherche d'un équilibre entre leur vie en entreprise et la sphère privée. « *Dans cette logique d'arbitrages, les femmes sont soumises à des contraintes externes plus fortes (que les hommes), du fait notamment de la maternité et des contraintes liées à la carrière professionnelle de leur conjoint.* »

Par conséquent, dans leur recherche d'emploi, cet équilibre vie privée / vie professionnelle reste la pierre angulaire de cette typologie de cadres.

Concernant la mobilité géographique, près des deux tiers (61%) sont peu ou pas mobiles (contre 42% pour la cohorte) : ils déclarent une distance de moins de 40 km et/ou un temps de trajet de moins de 45 minutes.

Concernant les modalités du contrat de travail, 95% recherchent un CDI (à l'image de l'ensemble de la cohorte). La particularité provient du temps de travail. 14% d'entre eux recherchent un temps partiel, soit 8 points de plus que l'ensemble de la cohorte. Parmi les cinq groupes, les « cadres en reprise de parcours professionnel » affichent donc la plus faible mobilité géographique et la part de temps partiel la plus élevée. Globalement, pour certains d'entre eux, la gestion entre vie privée et vie professionnelle ne s'arrête pas à l'interruption de leur carrière professionnelle. Le souhait d'une reprise d'activité s'effectue selon des critères qui restent étroitement liés à leur vie privée.

Par ailleurs, la localisation géographique est aussi un élément discriminant pour les « cadres en reprise de parcours professionnel ». **83% d'entre eux résident en Loire-Atlantique** (contre 52% pour l'ensemble de la cohorte). **L'axe économique estuarien (bassins d'emploi de Saint-Nazaire, Nantes et Clisson) est particulièrement concerné** avec une représentation de 74% (42% pour la cohorte).

Sur le plan salarial, les « cadres en reprise de parcours professionnel » sont surreprésentés dans les tranches de revenus « intermédiaires ». 42% d'entre eux déclarent accepter un salaire entre 2 500 et 3 500 euros brut par mois (34% pour la cohorte). 18% seulement demandent un revenu plus élevé (24% pour la cohorte) et 34% un salaire de moins de 2 500 euros brut (37% pour la cohorte). Les « cadres en reprise de parcours professionnel » à la recherche d'un temps partiel ont, de fait, un impact sur le niveau de salaire demandé.

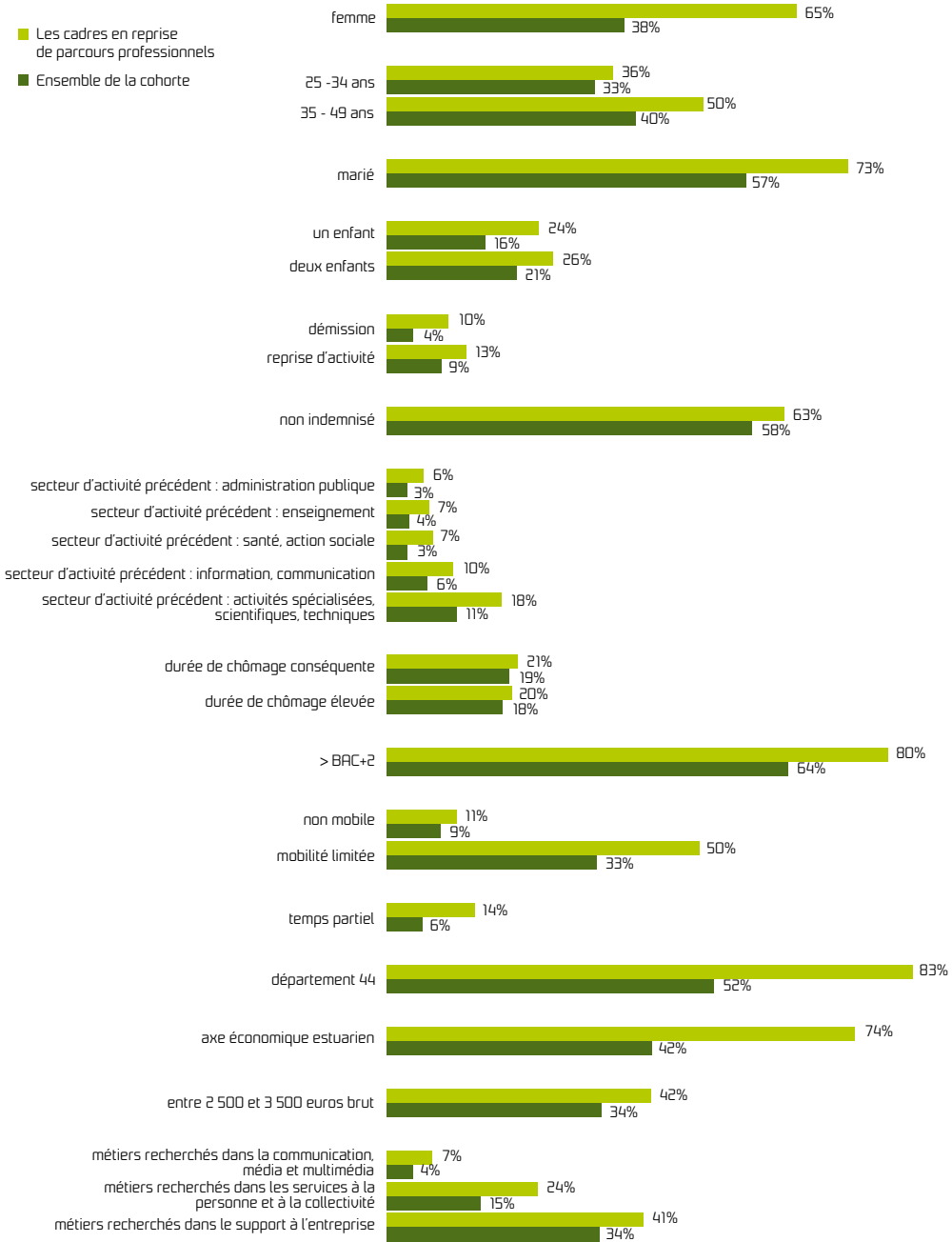
Enfin, les métiers qu'ils recherchent se concentrent sur trois domaines professionnels : le support à l'entreprise, les services à la personne et à la collectivité et la communication, média et multimédia. Ces trois domaines représentent 72% des métiers (contre 53% pour l'ensemble de la cohorte).

Dans le domaine du support à l'entreprise, trois métiers ressortent particulièrement : le développement des ressources humaines (10%), les études et développement informatique (10%) et le marketing (8%).

Même constat pour les services à la personne et à la collectivité : la défense et le conseil juridique (14%), la formation professionnelle (12%) et le management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire (11%).

Enfin, la communication reste un métier très recherché par les « cadres en reprise de parcours professionnel ».

Facteurs discriminants du groupe « Les cadres en reprise de parcours professionnel »



Pôle emploi Pays de la Loire
1 rue de la Cale Crucy - 44179 Nantes Cedex 4
www.pole-emploi.fr

Cette publication est la propriété de Pôle emploi Pays de la Loire.
La mention de la source, à savoir Pôle emploi Pays de la Loire,
doit être impérativement portée sur toute publication.



Retrouvez toutes les publications
et analyses statistiques de
Pôle emploi Pays de la Loire sur
www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr



Directeur de publication : Gwenaël PROUTEAU
Directeur de la rédaction : Hervé BONNET
Rédaction : Service Statistiques, Etudes, Evaluation
Linda LAUNAY
Mise en page : Service communication
Contact : statspdl@pole-emploi.fr

Pôle emploi Pays de la Loire - Janvier 2013

