



En 35 ans, le nombre de cadres a doublé, le nombre de femmes cadres a quadruplé

En 2017, 281 500 cadres travaillent dans le Grand Est, soit 13,7 % des actifs en emploi. Leur nombre n'a cessé de croître depuis 1982. Cette augmentation est pourtant plus faible que celle des autres régions françaises. Le nombre de cadres dans le Grand Est augmente dans toutes les fonctions de l'économie, mais ils exercent essentiellement des fonctions d'administration, de santé et des fonctions intellectuelles supérieures. Ainsi, selon l'orientation économique des zones d'emploi de la région, ils seront plus ou moins représentés. Les cadres sont plus âgés, plus diplômés et plus mobiles que les autres actifs et leur salaire est plus élevé. D'importantes disparités salariales apparaissent néanmoins selon le secteur d'activité, l'emploi occupé et la zone géographique. Sur le marché du travail, la situation des cadres est plus favorable que celle des autres actifs, celle des hommes cadres meilleure que celle des femmes.

Véronique Batto, Isabelle Manné, Insee

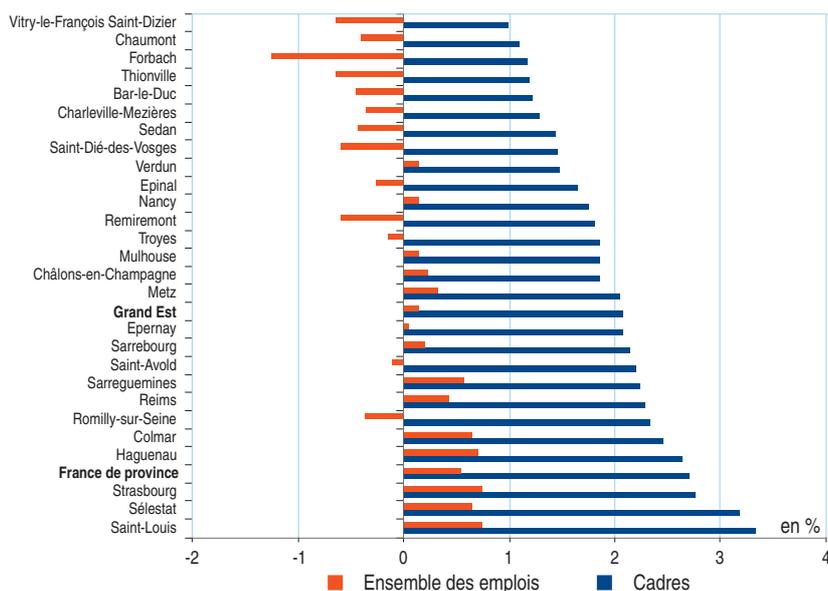
En 2017, le nombre total d'emplois occupés dans le Grand Est s'élève à 2 060 500. Depuis 1982, il a progressé de 4,8 % et la qualification de l'emploi s'est modifiée. La hausse de l'emploi qualifié est cependant moins soutenue que celle observée en France de province (France métropolitaine hors Île-de-France avec 3 % annuels contre 2 % annuels dans le Grand Est). L'emploi très qualifié comprend 14 % des actifs occupés dans la région, une part inférieure d'au moins trois points à celle d'Occitanie, de Provence-Alpes-Côte d'Azur, d'Auvergne-Rhône-Alpes et d'Île-de-France.

Dans la région, l'emploi total se stabilise sur la période. L'emploi des cadres augmente, lui, dans toutes les zones d'emploi de plus de 1 % par an en moyenne, sauf dans celle de Vitry-le-François Saint-Dizier.

L'évolution de l'emploi des cadres est particulièrement dynamique dans les zones d'emploi de la plaine d'Alsace (Saint-Louis, Sélestat, Strasbourg,

1 La progression du nombre d'emplois de cadres plus dynamique dans les zones d'emploi alsaciennes

Évolution annuelle moyenne de l'emploi par zone d'emploi du Grand Est de 1982 à 2017



Lecture : dans la zone d'emploi de Reims, le nombre total d'emplois a augmenté de 0,4 % et le nombre d'emplois de cadres de 2,3 % en moyenne entre 1982 et 2017.

Source : Insee, recensements de la population 1982 et 2017, exploitation complémentaire au lieu de travail.

Haguenau, Colmar), alors que l'ensemble des emplois y progresse peu (figure 1).

Le nombre d'emplois de cadres progresse pour toutes les fonctions

Entre 1982 et 2017, tout comme pour leur ensemble, le nombre de cadres exerçant des fonctions d'administration et de santé (définitions) a doublé pour atteindre 116 800 postes, représentant deux cadres sur cinq à ces deux dates (figure 2).

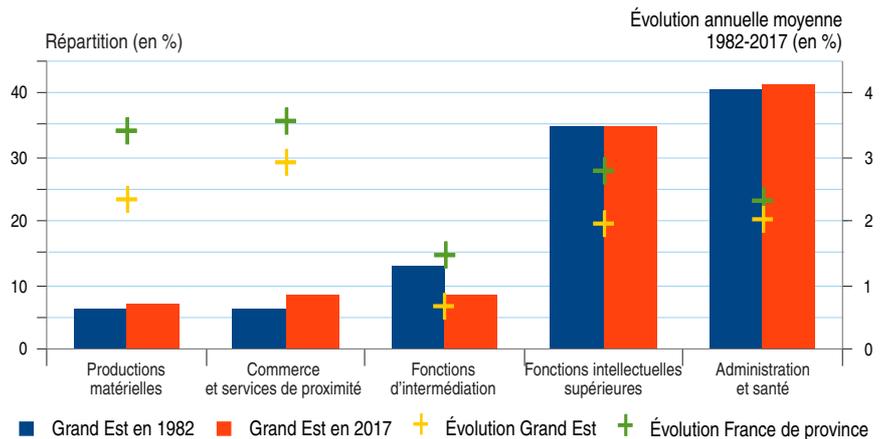
Cette croissance s'explique par la démocratisation scolaire, l'augmentation du niveau de vie, l'allongement de l'espérance de vie, la décentralisation depuis les années 80, qui ont nécessité de plus en plus d'emplois de professeurs du secondaire et du supérieur, de médecins, de cadres de la fonction publique d'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux.

Dans le Grand Est, 38 % des cadres salariés travaillent dans la fonction publique contre 23 % de l'ensemble des salariés. Cette part est supérieure de 4 points à celle de la France de province. Les cadres des départements de la Meuse, de la Haute-Marne et des Ardennes sont plus de la moitié dans ce cas, soit 20 points de plus que pour l'ensemble des emplois.

La fonction intellectuelle supérieure (conception-recherche, gestion...) occupe désormais plus d'un cadre sur trois. Le développement de l'informatique et des technologies explique en grande partie cette évolution. Le nombre d'ingénieurs informatiques a en particulier été multiplié par plus de quatre en 35 ans.

2 L'emploi des cadres augmente pour toutes les fonctions, mais moins qu'en France de province

Part d'emplois de cadres par fonction et évolution entre 1982 et 2017



Lecture : dans le Grand Est, entre 1982 et 2017, le nombre de cadres exerçant une fonction intellectuelle supérieure a augmenté de 2 %. Les cadres de cette fonction représentaient 34,5 % des emplois de cadres en 2017.

Champ : emplois de cadres au lieu de travail.

Source : Insee, recensements de la population 1982 et 2017, exploitation complémentaire au lieu de travail.

Bien que représentant une part faible de l'ensemble des cadres, la fonction commerce et services de proximité est celle qui connaît la plus grande augmentation (+ 171 %), en particulier grâce au développement des loisirs et des activités culturelles. En effet, au cours des trois dernières décennies, plusieurs parcs de loisirs et petits musées ont ouvert dans la région, accompagnant les nouveaux modes de vie et l'augmentation du pouvoir d'achat.

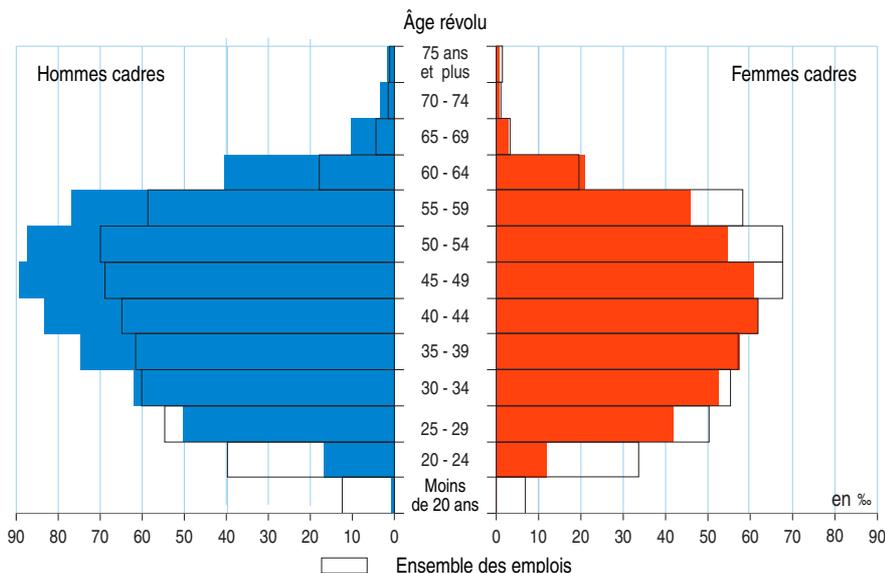
En revanche, la progression des fonctions d'intermédiation est plus modeste. Au sein de cette fonction, le nombre de cadres augmente sensiblement dans le transport et la logistique, secteur qui concentre la majorité des emplois. Dans le même temps, l'ensemble

des emplois se rétracte, modifiant la structure de qualification de l'emploi par une augmentation mécanique du niveau de qualification. Par ailleurs, le commerce inter-entreprises s'est développé, du fait de restructurations de groupes associées à l'externalisation de certaines tâches (entretien, gardiennage, restauration...). Au final, la part de cadres n'a que très modestement augmenté (+ 0,5 % en moyenne par an). Un cadre sur quatre remplit une telle fonction en 2017 contre un sur trois en 1982.

La fonction de production est celle qui emploie le moins de cadres. L'évolution moyenne est un point en dessous du niveau de la France de province. L'emploi des cadres augmente seulement de 2,6 % dans la fabrication et stagne dans les bâtiments et les travaux publics.

3 Les hommes cadres plus âgés que l'ensemble des actifs

Comparaison des pyramides des âges des cadres et de l'ensemble des actifs occupés dans le Grand Est



Lecture : en 2017, pour 1 000 cadres, 86 sont des hommes de 50 à 54 ans et 54 sont des femmes du même âge. Pour 1 000 actifs occupés, ils sont respectivement 70 et 68.

Champ : emplois au lieu de travail.

Source : Insee, recensement de la population 2017, exploitation complémentaire au lieu de travail.

Des cadres un peu plus âgés, diplômés et mobiles

L'accès à un poste de cadre nécessite un diplôme du supérieur ou un certain nombre d'années d'expérience professionnelle. Les cadres sont ainsi 84 % à posséder un diplôme supérieur au baccalauréat. La moitié de ceux qui en sont dépourvus ont plus de 50 ans.

Dans les zones d'emploi autour des grandes agglomérations de Nancy, de Strasbourg et de Reims, ainsi qu'à Saint-Louis, la part de cadres diplômés du supérieur sont légèrement plus nombreux et davantage de cadres juniors de moins de 30 ans y sont en emploi.

Globalement, les cadres sont légèrement plus âgés que l'ensemble des actifs occupés du Grand Est (figure 3) : un quart d'entre eux ont plus de 53 ans et la moitié plus de 44 ans, contre respectivement 51 et 42 ans pour l'ensemble des actifs occupés. Ils le sont encore plus dans les zones d'emploi de Forbach, de Saint-Avold et de Saint-Dié-des-Vosges.

Les femmes cadres sont plus jeunes que leurs homologues masculins. La moitié

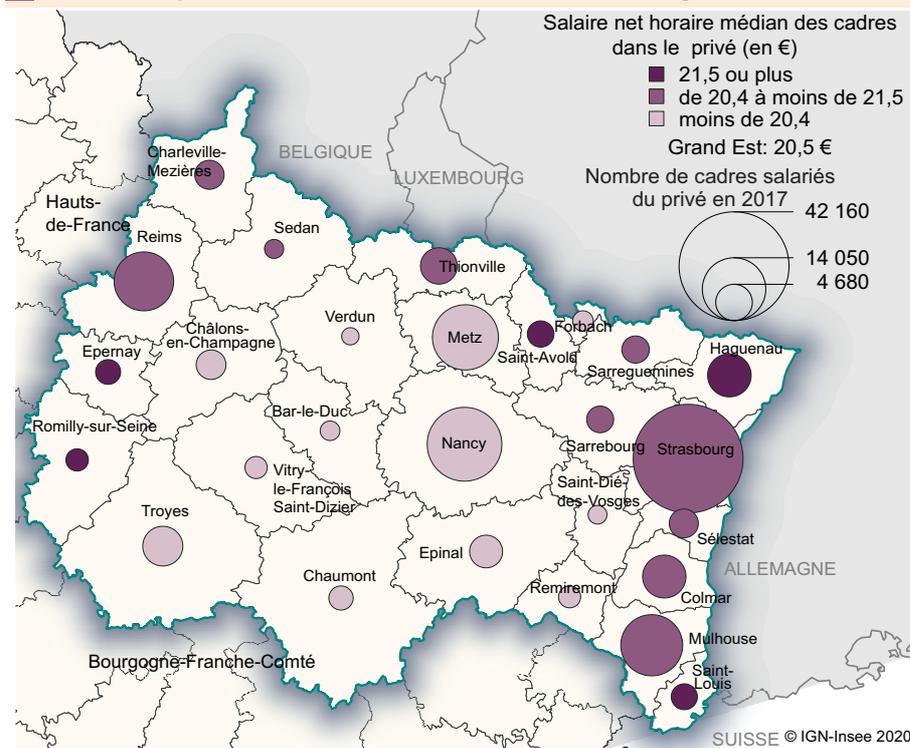
d'entre elles ont moins de 43 ans, alors que l'âge médian des hommes est de 45 ans.

Les cadres sont également plus mobiles que les autres actifs. En 2017, 9 000 d'entre eux, soit 3,3 % de l'ensemble, se sont installés en provenance d'une autre région, essentiellement de l'Île-de-France ou de l'étranger contre seulement 1 % des non-cadres. Les trois quart d'entre eux ont moins de 40 ans. La même année, 0,2 % des cadres du Grand Est ont quitté la région.

Lors de leurs déplacements domicile-travail, les cadres traversent également plus souvent les frontières départementales (12 % contre 8 %). C'est encore plus fréquent dans la zone d'emploi de Vitry-le-François Saint-Dizier avec 26 % pour 17 % des non-cadres en raison principalement d'opportunités d'emploi moins nombreuses. En deuxième lieu, la géographie, avec la proximité des limites départementales et les infrastructures de qualité, facilite ces échanges, comme dans les zones de Bar-le-Duc, de Romilly-sur-Seine, de Sarrebourg et de Sélestat.

Dans le Grand Est, le trajet domicile-travail s'effectue majoritairement en voiture (76 %), et cela indépendamment de la qualification, comme en France de province. Pourtant, à Nancy et à Strasbourg, les transports en commun, plus développés, réduisent légèrement la part de la voiture. À Strasbourg, les cadres utilisent davantage le vélo (13% contre 8% pour l'ensemble des actifs).

4 Des salaires plus élevés aux extrémités est et ouest de la région



Lecture : en 2017, 4 200 cadres sont salariés du privé dans la zone d'emploi d'Epinal. Leur salaire médian horaire est de 20,2 €. Champ : cadres par zone d'emploi au lieu de travail, salariés du privé hors apprentis, stagiaires. Source : Insee, recensement de la population 2017, déclarations annuelles de données sociales (DADS) et déclarations sociales.

Des rémunérations plus attractives dans l'industrie

En 2017, la moitié des cadres du Grand Est perçoit un salaire net horaire d'au moins 20 €, soit autant qu'en France de province et

supérieur de 8 € à celui de l'ensemble des salariés de la région.

Ce salaire médian masque néanmoins d'importantes disparités (figure 4). La rémunération est moins élevée dans le secteur public que dans le secteur privé (19 € pour 21 €).

Les disparités de salaire sont très importantes dans le secteur privé, que ce soit par fonction ou secteur d'activité.

Les fonctions dans les services de proximité (commerce inter-entreprises, fabrication, ou entretien-réparation) sont bien moins rémunératrices que celles liées à l'industrie. Le salaire net horaire médian n'y est que de 16 € contre 22 € pour les autres fonctions.

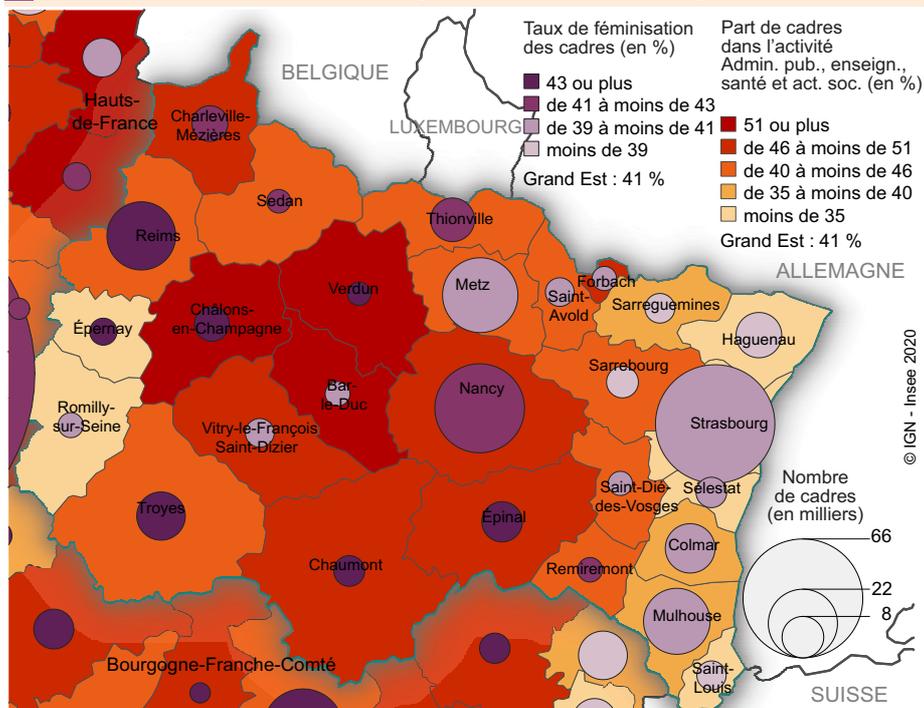
Ce salaire culmine à 27 € dans l'industrie extractive et l'énergie, alors qu'il n'est que de 15 € dans l'hébergement-restauration.

Dans la fonction publique, il est inférieur de 2 € à celui de l'ensemble des cadres pour les professeurs et professions scientifiques et de l'information, des arts et des spectacles.

Ces différences se traduisent dans les territoires en raison de leurs spécificités économiques (figure 4).

Le salaire net horaire médian dans le privé est supérieur de 2 € au niveau régional dans les zones frontalières de Haguenau, de Saint-Avold, de Saint-Louis, ainsi que dans celles limitrophes de l'Île-de-France, Épernay et Romilly-sur-Seine. En revanche, le salaire est inférieur de 1 € dans les zones d'emploi de Remiremont, de Verdun, de Chalons-en-Champagne et de Chaumont.

5 Un taux de féminisation très hétérogène selon les zones d'emploi



Lecture : dans la zone d'emploi de Verdun travaillent 2500 cadres, plus de la moitié exercent dans l'administration publique, l'enseignement, la santé ou l'action sociale et 45 % d'entre eux sont des femmes. Source : Insee, recensement de la population 2017, exploitation complémentaire au lieu de travail.

Les femmes cadres : plus diplômées et pourtant moins bien rémunérées

Dans le Grand Est comme en France de province, les femmes représentent 49 % des personnes en emploi, mais seulement 41 % des cadres. Leur nombre a pourtant été multiplié par quatre depuis 1982, année où elles n'en représentaient que 21 %. La situation varie fortement selon la zone d'emploi avec 37 % de femmes cadres à Sarrebourg, à Haguenau et à Saint-Louis. Leur part est plus élevée que le niveau régional dans les zones d'emploi de l'ouest de la région et dépasse même 45 % à Chaumont et à Verdun.

Cette disparité peut s'expliquer par le type de profession exercée par les femmes cadres.

Seulement 19 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprises sont des femmes dans le Grand Est, (21 % en France de province). En revanche, les femmes sont plus nombreuses, et même majoritaires, parmi les professeurs et les professions scientifiques (55 %). Ainsi, selon la nature des emplois de cadres dans une zone géographique, le taux de féminisation peut être très variable (figure 5).

Les habitantes du Grand Est possèdent plus souvent un diplôme du supérieur que les hommes (87 % contre 81 %), mais légèrement moins souvent que les Françaises de province.

Elles sont pourtant moins bien rémunérées que leurs collègues masculins avec un salaire net médian horaire inférieur de 3 €. Les écarts de salaires s'accroissent au tournant de la trentaine. Le salaire augmente régulièrement avec l'âge jusqu'à atteindre 24 € pour les seniors masculins de 50 à 60 ans dans le privé, 20 € pour les femmes.

Le type de métier exercé par les femmes explique en partie ces différences. Elles sont ainsi plus présentes dans la fonction publique et notamment dans l'enseignement, et beaucoup moins parmi les ingénieurs et les cadres techniques. Les femmes sont aussi moins souvent cadres de direction au sein de grandes entreprises ou avocates, fonctions de gestion où les salaires sont élevés. Dans le Grand Est comme en France de province, ces salaires s'élèvent aussi nettement dans les fonctions de commerce inter-entreprises et de fabrication où moins d'un cadre sur cinq est une femme. ■

Un chômage essentiellement frictionnel

Les cadres sont bien moins exposés au chômage que les autres catégories socio-professionnelles, en particulier les ouvriers. Et le taux de chômage des cadres du Grand Est, de 3 % en moyenne sur la période 2013-2018, est inférieur de un point à celui de leurs homologues de France de province.

Comme pour l'ensemble des actifs, le taux de chômage des cadres est plus élevé en l'absence de diplôme du supérieur.

Celui des femmes cadres est supérieur à celui des hommes, alors que pour les non-cadres, c'est l'inverse.

Le personnel encadrant est également moins touché par le chômage de longue durée que les ouvriers (45 % contre 47 % dans le Grand Est).

Des disparités existent toutefois selon le profil des cadres. Ainsi, les cadres immigrés par exemple ont un risque plus élevé de chômage.

Sur la même période, 2 % des cadres en emploi sont en situation de sous-emploi (*définitions*), alors que 7 % des personnes en emploi le sont dans le Grand Est. Cette situation concerne davantage les employés (11 %) et les femmes (9 % et 3 % pour les femmes cadres). Le sous-emploi inclut essentiellement des personnes à temps partiel, qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles. Or les cadres sont majoritairement des hommes et sont fréquemment employés à temps complet.

De plus, parmi les cadres inactifs de 15-64 ans dans le Grand Est entre 2013 et 2018, certains souhaitent travailler sans être au chômage au sens du BIT. Ces cadres, qui sont dans le halo du chômage (*définitions*), représentent 1,4 % des cadres de moins de 65 ans, contre 4,9 % des ouvriers. Les femmes cadres sont elles plus concernées par cette situation (1,8 % pour 1,1 % des hommes) mais l'écart est moindre que chez les ouvrières (6,2 % de femmes dans le halo pour 4,4 % des hommes).

Définitions

Dans cette étude, les emplois de cadres sont les emplois qualifiés correspondant à la catégorie socioprofessionnelle des cadres et professions intellectuelles supérieures (CS 3).

Les activités économiques sont réparties en cinq groupes de « fonctions » selon les propositions du géographe Laurent Carroué (« La France - Les mutations du système productif ») à partir des quinze fonctions de l'analyse fonctionnelle des emplois de l'Insee.

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne en âge de travailler (c'est-à-dire ayant 15 ans ou plus) qui n'a pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence, qui est disponible pour travailler dans les deux semaines et a entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent (ou a trouvé un emploi qui commence dans les trois mois).

Le **sous-emploi** comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ; elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou mauvais temps.

Le Bureau international du travail (BIT) a fourni une définition stricte du chômage, mais qui ignore certaines interactions qu'il peut y avoir avec l'emploi (travail occasionnel, sous-emploi), ou avec l'inactivité : en effet, certaines personnes souhaitent travailler mais sont « classées » comme inactives, soit parce qu'elles ne sont pas disponibles rapidement pour travailler (deux semaines), soit parce qu'elles ne recherchent pas activement un emploi.

Ces personnes forment ce qu'on appelle un « halo » autour du chômage.

Sources et méthodologie

Les données sont celles des **recensements de la population** de 1982 et de 2017 pour l'emploi au lieu de travail. Depuis 2006, le recensement prend mieux en compte qu'auparavant les actifs ayant un emploi, même occasionnel ou de courte durée, et qui sont par ailleurs étudiants, retraités ou chômeurs. Les volumes d'emploi ne sont donc pas toujours comparables avec les recensements antérieurs et l'utilisation des répartitions annuelles par fonction est privilégiée.

Les salaires annuels et les effectifs du secteur privé sont issus des **déclarations sociales nominatives (DSN)** et des **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** que les entreprises adressent à l'administration, et que l'Insee retrace ensuite.

L'**enquête Emploi en continu** est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

Pour en savoir plus

- Forment V., Vidalenc J. « Les cadres : de plus en plus de femmes », *Insee Focus* n° 205, septembre 2020.
- Georges-Kot S., « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee Première* n° 1803, juin 2020.
- « Activité, emploi et chômage en 2019 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2020.
- Thioux E., « Chômage des cadres : qui sont les plus exposés ? », *Insee Analyses Île-de-France* n° 102, septembre 2019.
- Bisault L., « Cadres et employés non qualifiés : les deux moteurs de l'emploi des territoires », *Insee Première* n° 1674, novembre 2017.
- Ducharme T., Eichwald A., Gascard N., « À la fois plus de cadres et d'employés non qualifiés dans tous les territoires depuis trente ans », *Insee Analyses Grand Est* n° 57, novembre 2017.

