

Baromètre Ifop-freelance.com sur les aspirations des cadres du privé

Vague 3

Sondage Ifop pour **Freelance.com**

Contacts Ifop :

Romain Bendavid - Directeur de Clientèle

Marie Fevrat – Chargée d'études

Département Opinion et Stratégies d'Entreprise

01 45 84 14 44

Prenom.nom@ifop.com

Décembre 2020

Sommaire

1 - La méthodologie

2 - Les résultats de l'étude

- A – Les aspirations professionnelles prioritaires dans les années à venir
- B – L'image et les représentations associées au statut de freelance
- C – Focus sur la notoriété et l'image du portage salarial
- D – Questions d'actualité liées à la crise sanitaire

3 – Les grands enseignements

1 | La méthodologie



Etude réalisée par l'Ifop pour Freelance.com

Echantillon



Echantillon de **1004** personnes, représentatif de la population cadre du privé âgée de 18 ans et plus.

Méthodologie



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée, secteur d'activité) après stratification par région.

Mode de recueil



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 21 au 28 décembre 2020.

2 | Les résultats de l'étude



A

|

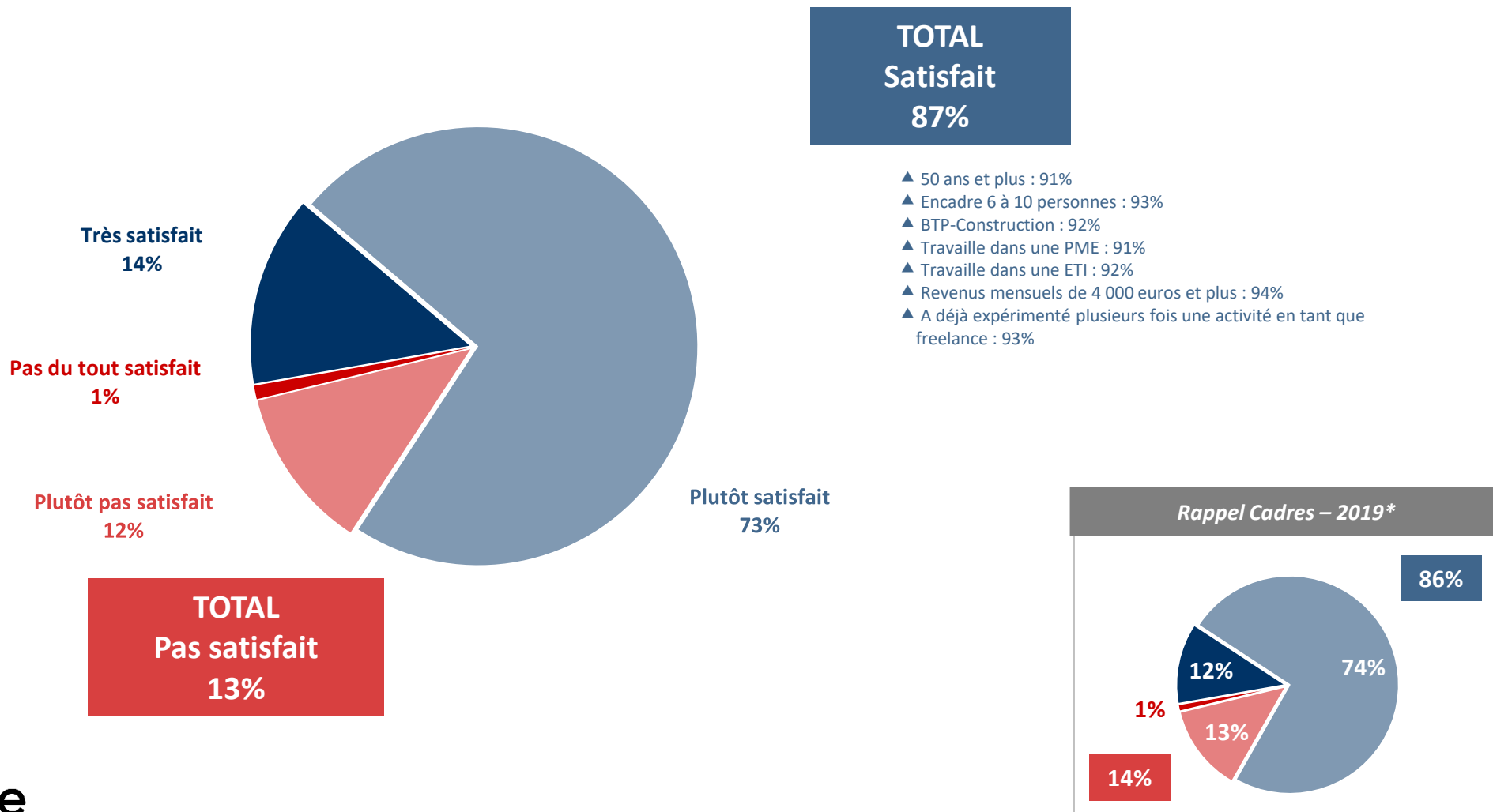
**Les aspirations professionnelles
prioritaires dans les années à
venir**

QUESTION : Parmi les enjeux professionnels suivants, quel est le plus important pour vous dans un horizon de 5 ans ? En premier ? En second ?



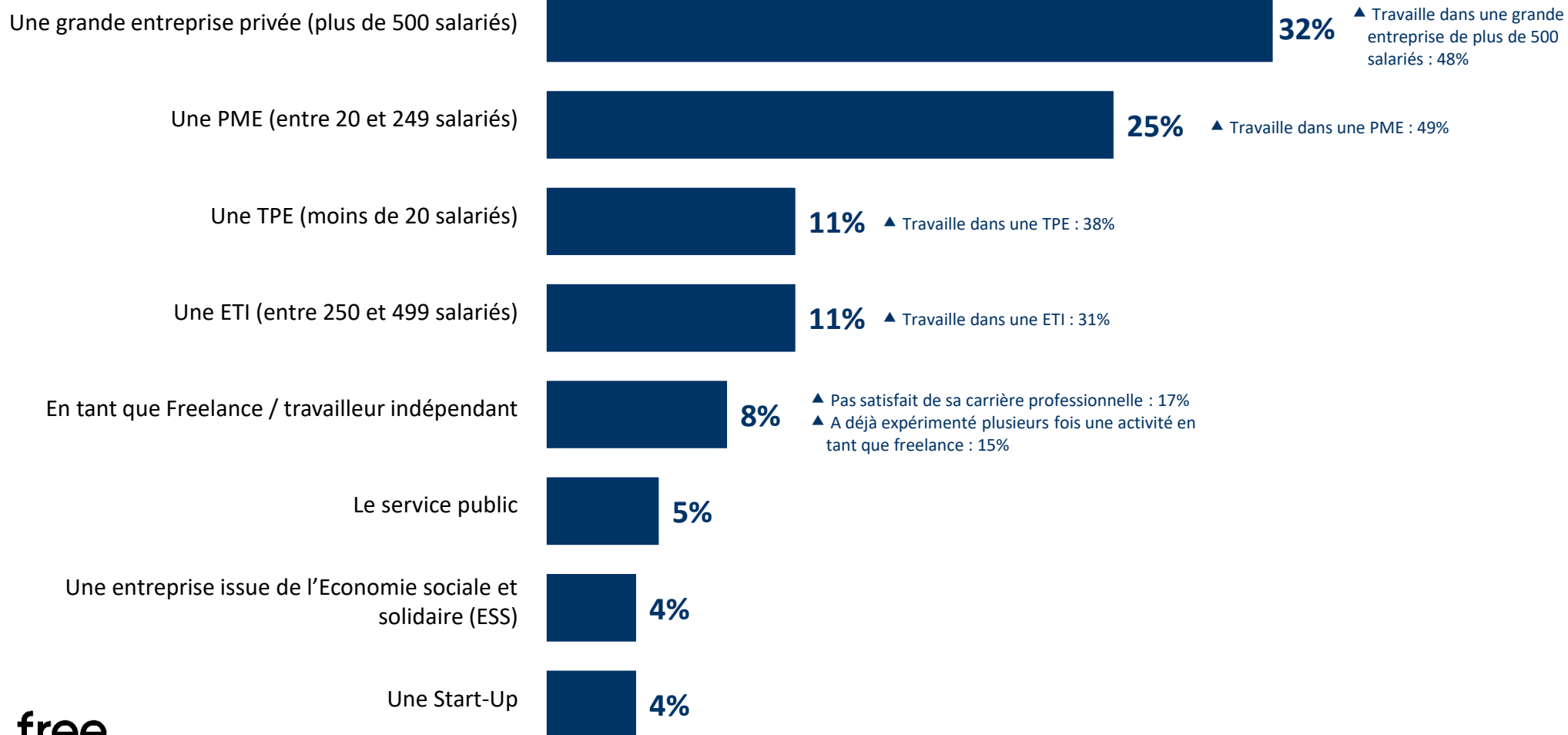
La satisfaction à l'égard de sa carrière professionnelle

QUESTION : Jusqu'à présent, êtes-vous satisfait ou pas satisfait de votre carrière professionnelle ?



QUESTION : Si vous aviez le choix, et à revenu identique, dans quel type d'entreprise préféreriez-vous travailler actuellement ? Vous préféreriez travailler dans...

Nouvelle question



Le critère le plus susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel

QUESTION : Parmi les critères suivants, lequel est le plus susceptible de permettre de vous épanouir professionnellement ?

Rappel Cadres
2019



33%

21%

15%

7%

13%

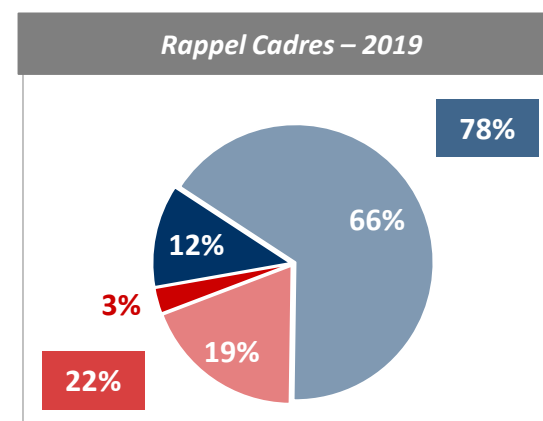
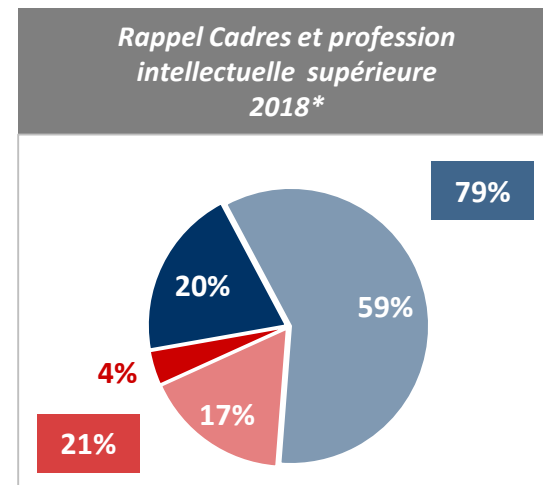
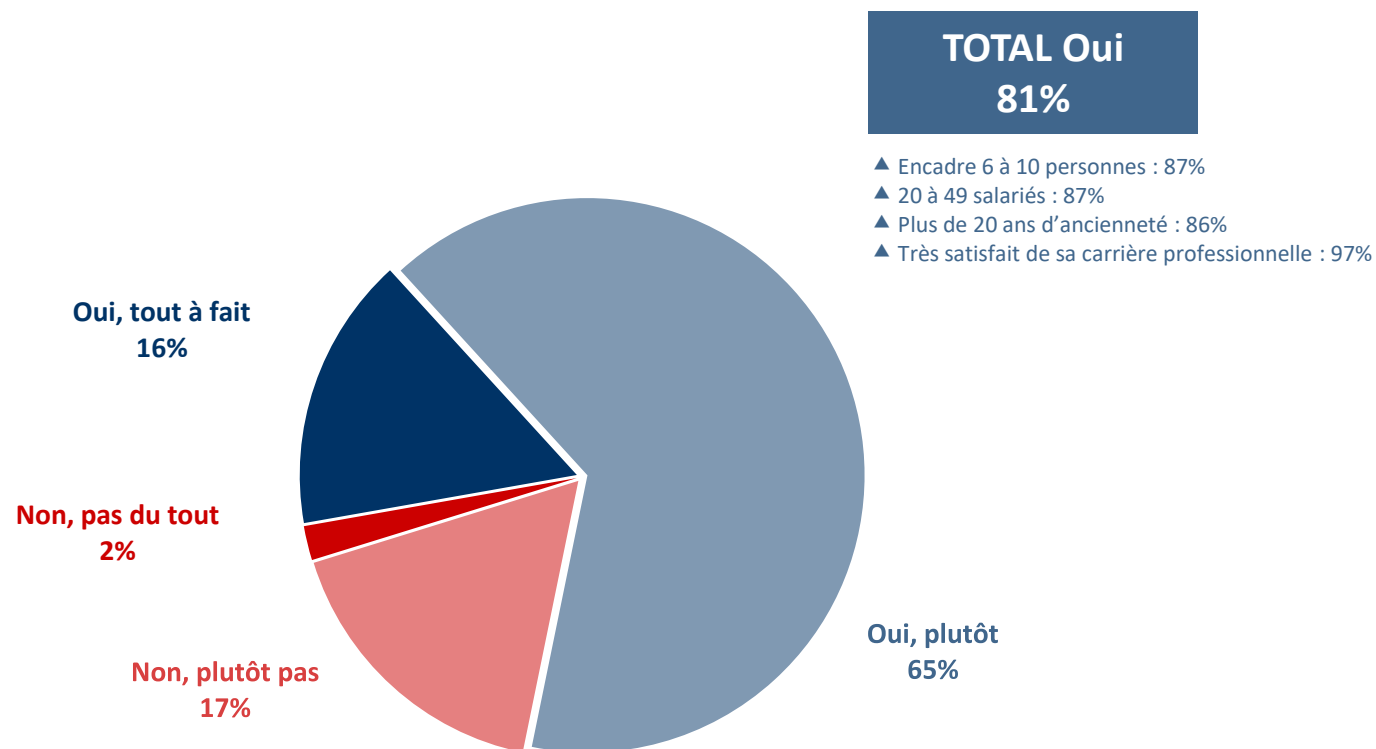
8%

2%

1%

L'opinion sur l'entreprise comme structure de travail permettant aux actifs de s'épanouir dans leur vie professionnelle

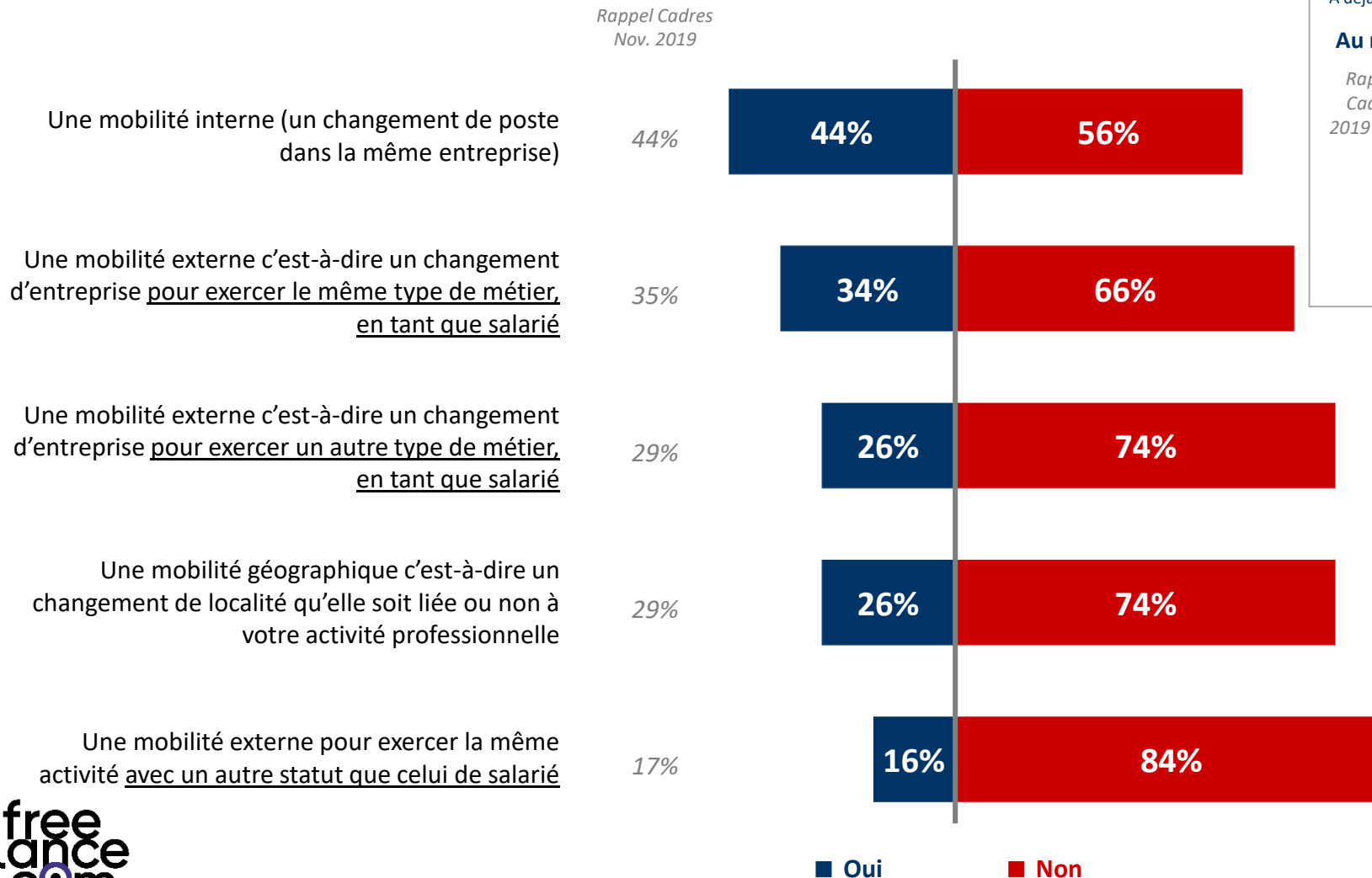
QUESTION : Selon vous, l'entreprise représente-t-elle une structure de travail permettant aux actifs de s'épanouir dans leur vie professionnelle ?



* Etude Ifop pour Freelance, menée auprès d'un échantillon de 1 502 personnes, représentatif de la population française active occupée âgée de 18 ans et plus, par questionnaire auto-administré en ligne du 25 octobre au 5 novembre 2018 selon la méthode des quotas. Parmi eux, 281 cadres et profession intellectuelle supérieure étaient interrogés.

B | L'image et les représentations associées au statut de Freelance

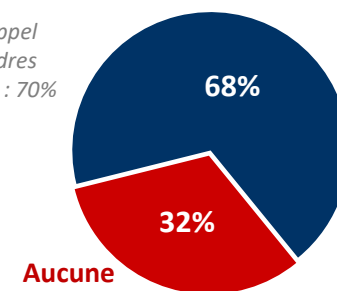
QUESTION : Au cours des 2 prochaines années avez-vous l'intention de vivre une des situations de mobilité suivantes... ?



- ▲ Moins de 35 ans : 86%
- ▲ Moins de 10 ans d'ancienneté : 75%
- ▲ Pas satisfait de sa carrière professionnelle : 78%
- ▲ A déjà expérimenté une activité de Freelance : 75%

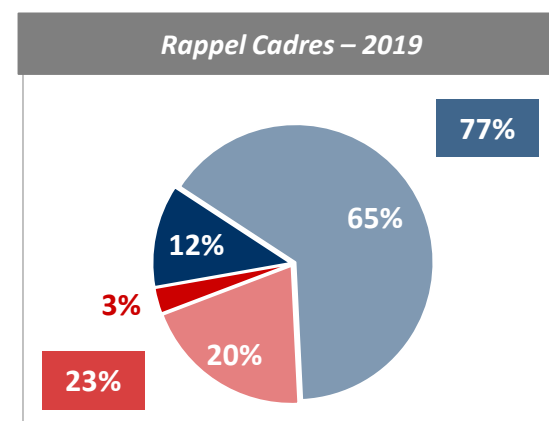
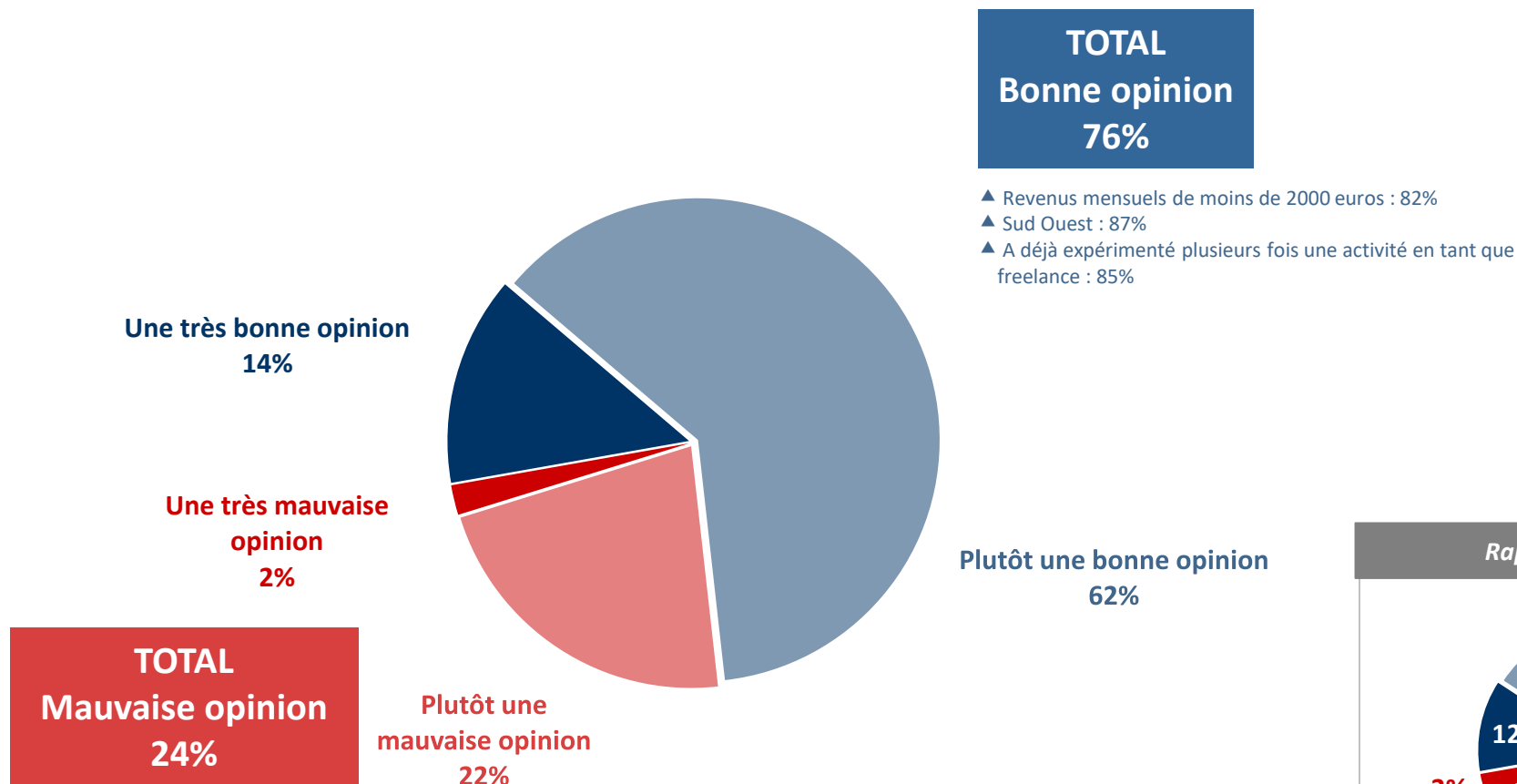
Au moins l'intention d'une mobilité

*Rappel
Cadres
2019 : 70%*

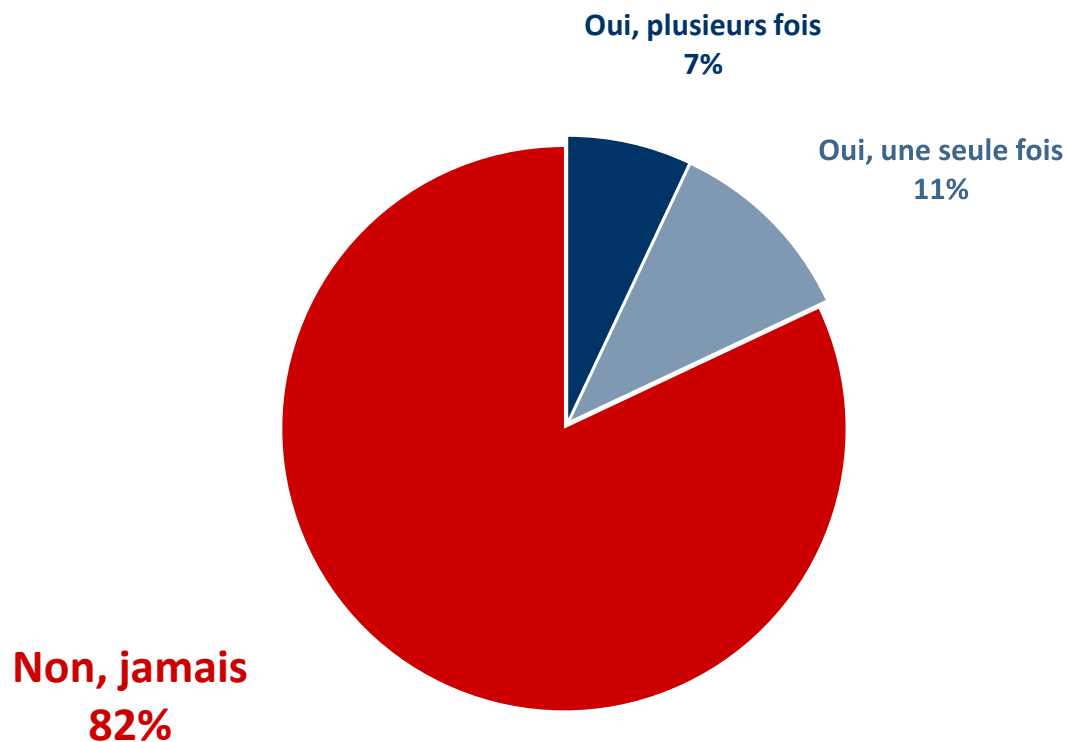


QUESTION : Une personne qui a le statut de « freelance » (ou de travailleur indépendant) exerce une activité en toute indépendance. Le freelance se caractérise par le fait qu'il propose son expertise à différents clients et organise seul son temps de travail.

En fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quelle opinion avez-vous du statut de « Freelance » ?



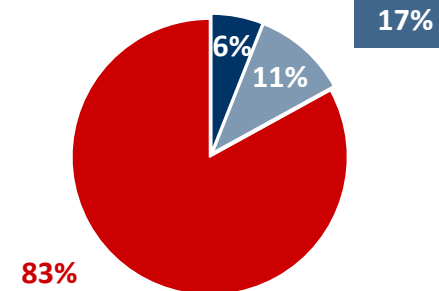
QUESTION : Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle en tant que « Freelance » ?



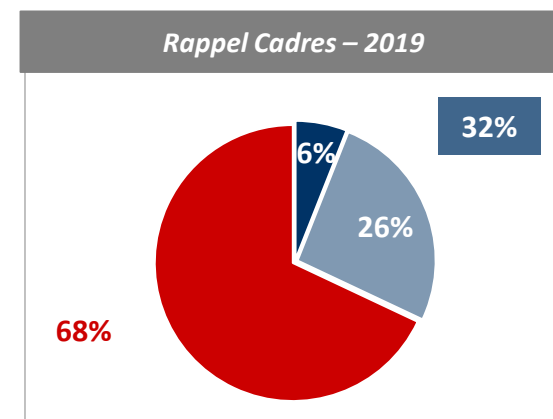
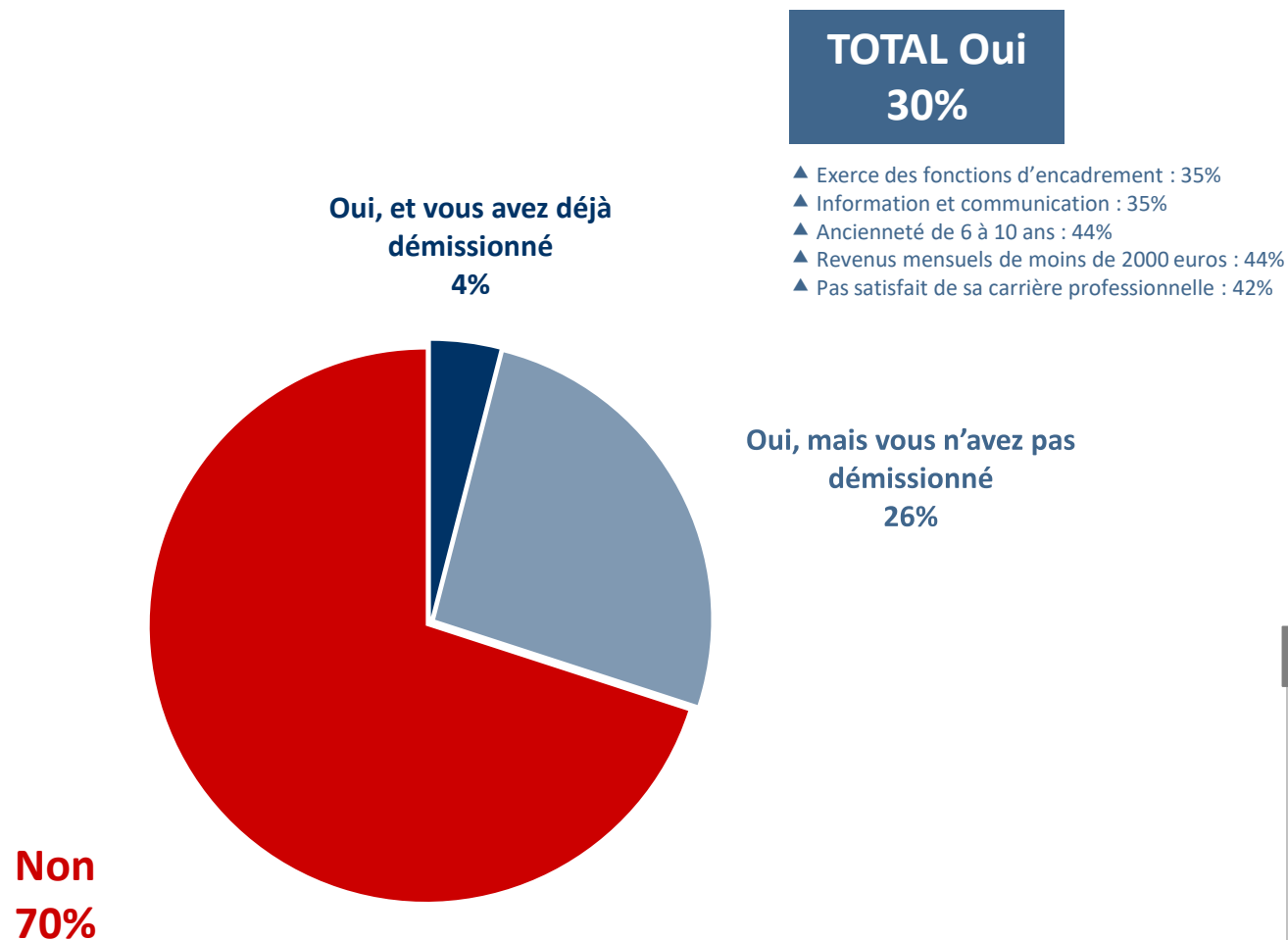
TOTAL Oui
18%

- ▲ Moins de 35 ans : 22%
- ▲ Exerce des fonctions d'encadrement : 24%
- ▲ Information et communication : 28%
- ▲ Administration : 28%
- ▲ Moins de 20 salariés (TPE) : 29%
- ▲ Intéressé pour travailler en tant que freelance à l'avenir : 33%

Rappel Cadres – 2019



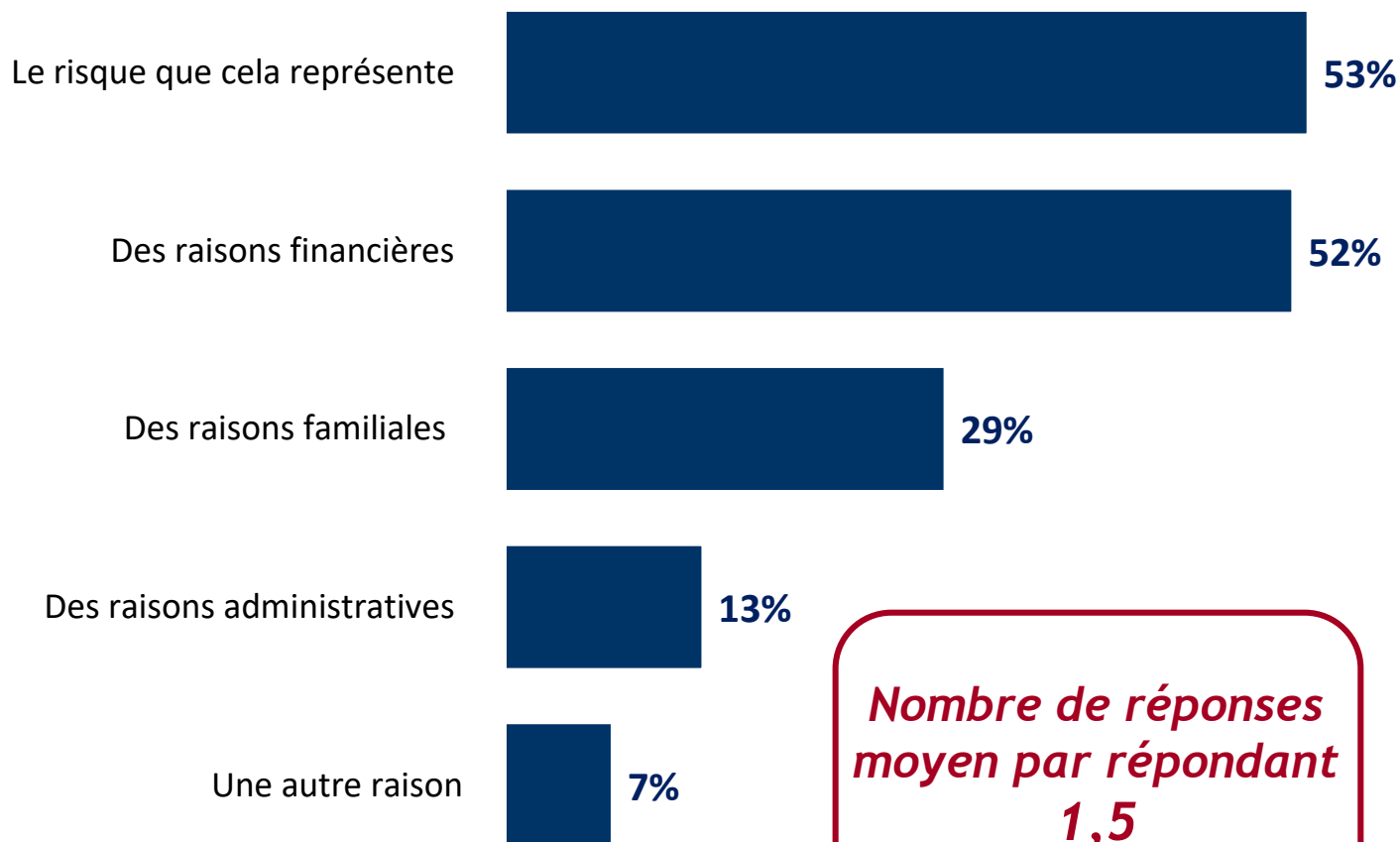
QUESTION : Et avez-vous déjà songé à démissionner de votre emploi actuel ou d'un emploi précédent pour travailler en Freelance ?



QUESTION : Pour quelles raisons n'avez-vous finalement pas démissionné pour travailler en Freelance ?

Base : à ceux qui ont songé à démissionner mais qui ne l'ont pas fait, soit 26% des personnes interrogées

Rappel Cadres
2019



**Nombre de réponses
moyen par répondant
1,5**

Rappel Cadres - 2019 : 1,6

63%

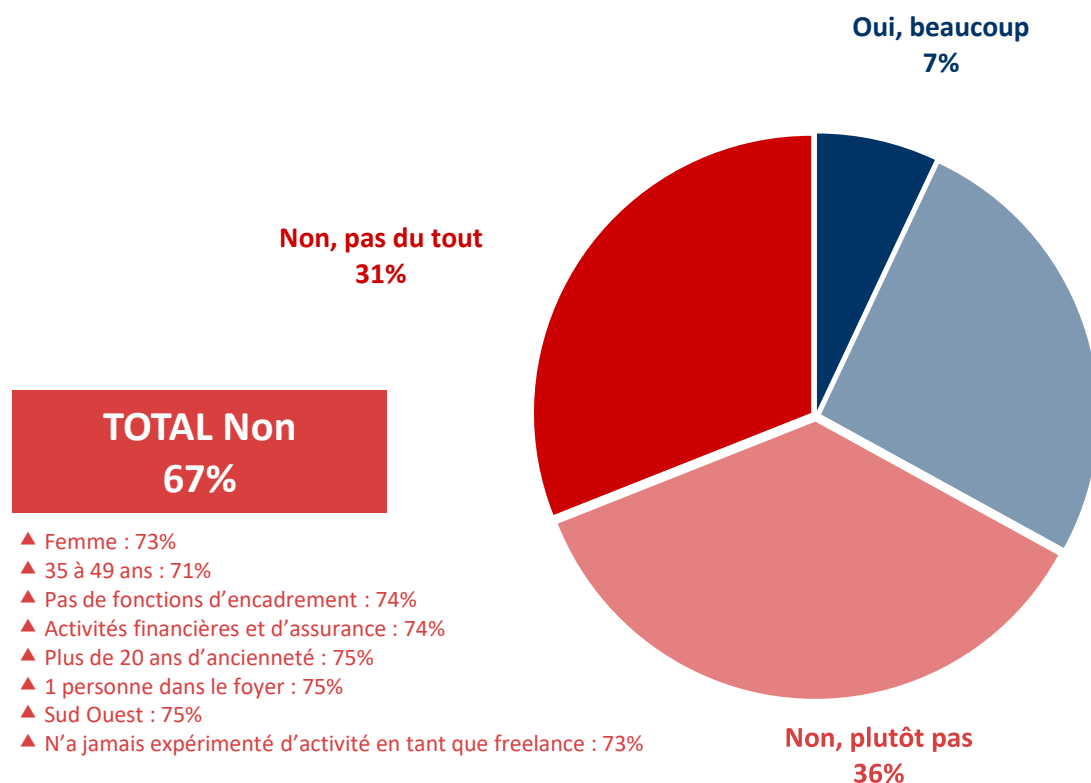
54%

26%

15%

3%

QUESTION : Seriez-vous intéressé à l'avenir pour travailler en Freelance ?



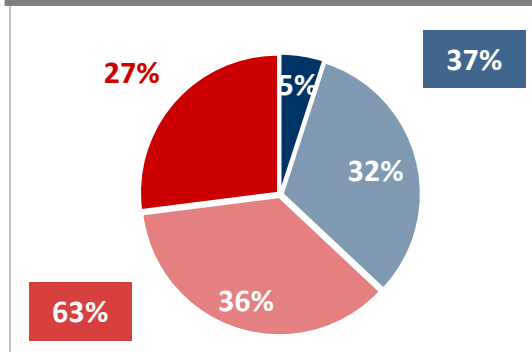
TOTAL Non
67%

- ▲ Femme : 73%
- ▲ 35 à 49 ans : 71%
- ▲ Pas de fonctions d'encadrement : 74%
- ▲ Activités financières et d'assurance : 74%
- ▲ Plus de 20 ans d'ancienneté : 75%
- ▲ 1 personne dans le foyer : 75%
- ▲ Sud Ouest : 75%
- ▲ N'a jamais expérimenté d'activité en tant que freelance : 73%

TOTAL Oui
33%

- ▲ Moins de 35 ans : 38%
- ▲ Encadre plus de 10 personnes : 46%
- ▲ Information et communication : 38%
- ▲ Moins de 250 salariés : 37%
- ▲ Pas satisfait de sa carrière professionnelle : 43%
- ▲ A déjà expérimenté au moins une activité en tant que freelance : 60%

Rappel Cadres – 2019



L'intérêt pour la possibilité de conserver son emploi actuel à mi-temps et de pouvoir en même temps être freelance à mi-temps

QUESTION : Si vous aviez la possibilité de conserver votre emploi actuel à mi-temps et de pouvoir être en même temps freelance à mi-temps, seriez-vous intéressé par cette organisation de travail ?

Nouvelle question

**TOTAL Oui
48%**

- ▲ Exerce des fonctions d'encadrement : 53%
- ▲ Information et communication : 62%
- ▲ Moins de 20 salariés (TPE) : 59%
- ▲ Revenus mensuels de moins de 2000 euros : 56%
- ▲ Communes rurales : 53%
- ▲ A déjà expérimenté plusieurs fois une activité en tant que freelance : 70%

**Oui, beaucoup
11%**

**Oui, plutôt
37%**

**Non, pas du tout
20%**

**TOTAL Non
52%**

- ▲ Femme : 58%
- ▲ Pas de fonctions d'encadrement : 61%
- ▲ Activités financières et d'assurance : 59%
- ▲ 500 à 999 salariés : 60%
- ▲ Plus de 20 ans d'ancienneté : 63%
- ▲ Très satisfait de sa carrière professionnelle : 63%

**Non, plutôt pas
32%**

QUESTION : Parmi les atouts suivants, lequel correspond le mieux à l'idée que vous vous faites du travail en Freelance ? En premier ? En second ?

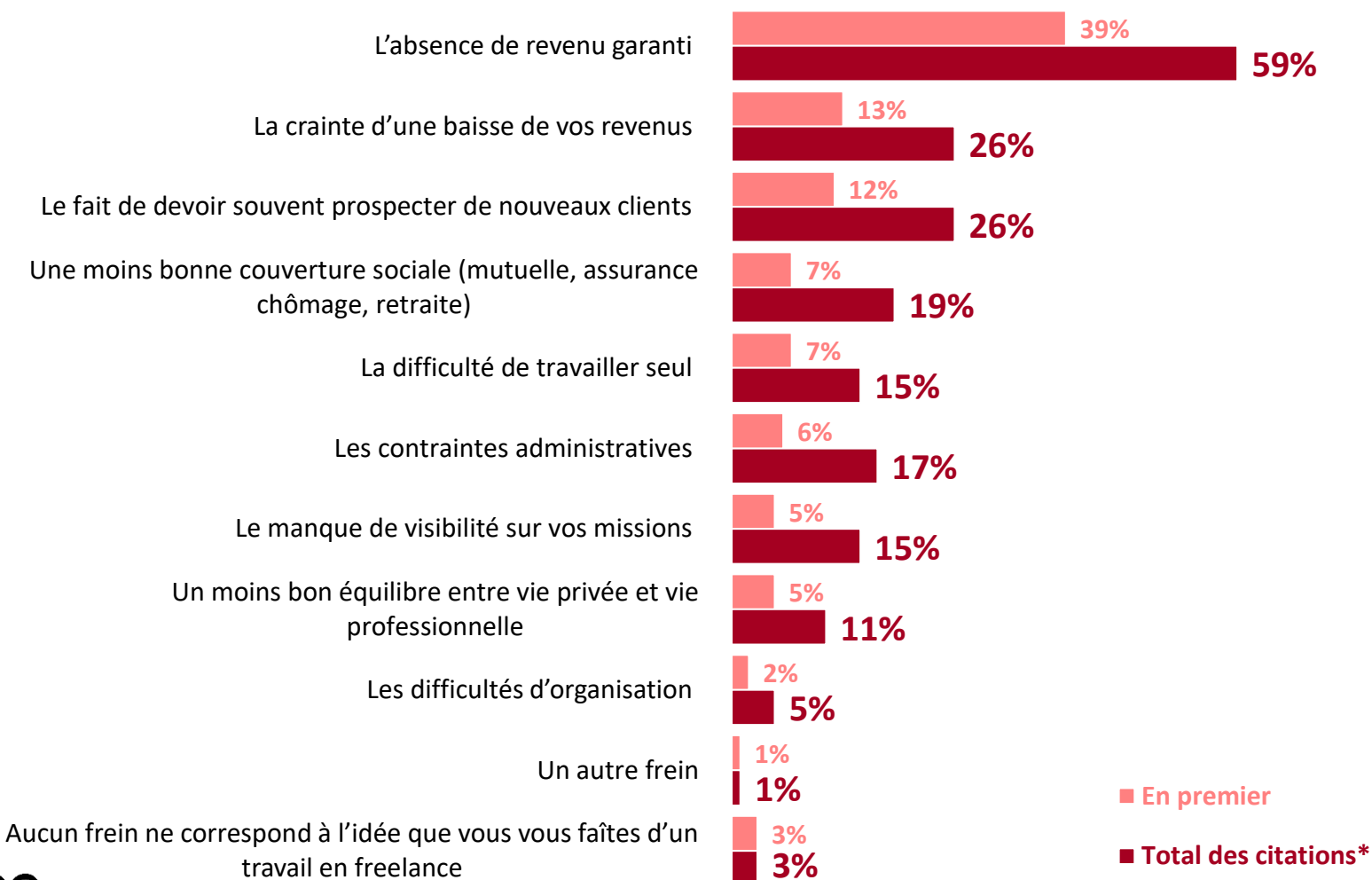
Rappel Cadres
2019
« En premier »



25%
17%
11%
12%
7%
8%
8%
3%
0%
9%

QUESTION : Et parmi les freins suivants, lequel correspond le mieux à l'idée que vous vous faites du travail en Freelance ? En premier ? En second ?

Rappel Cadres
2019
« En premier »

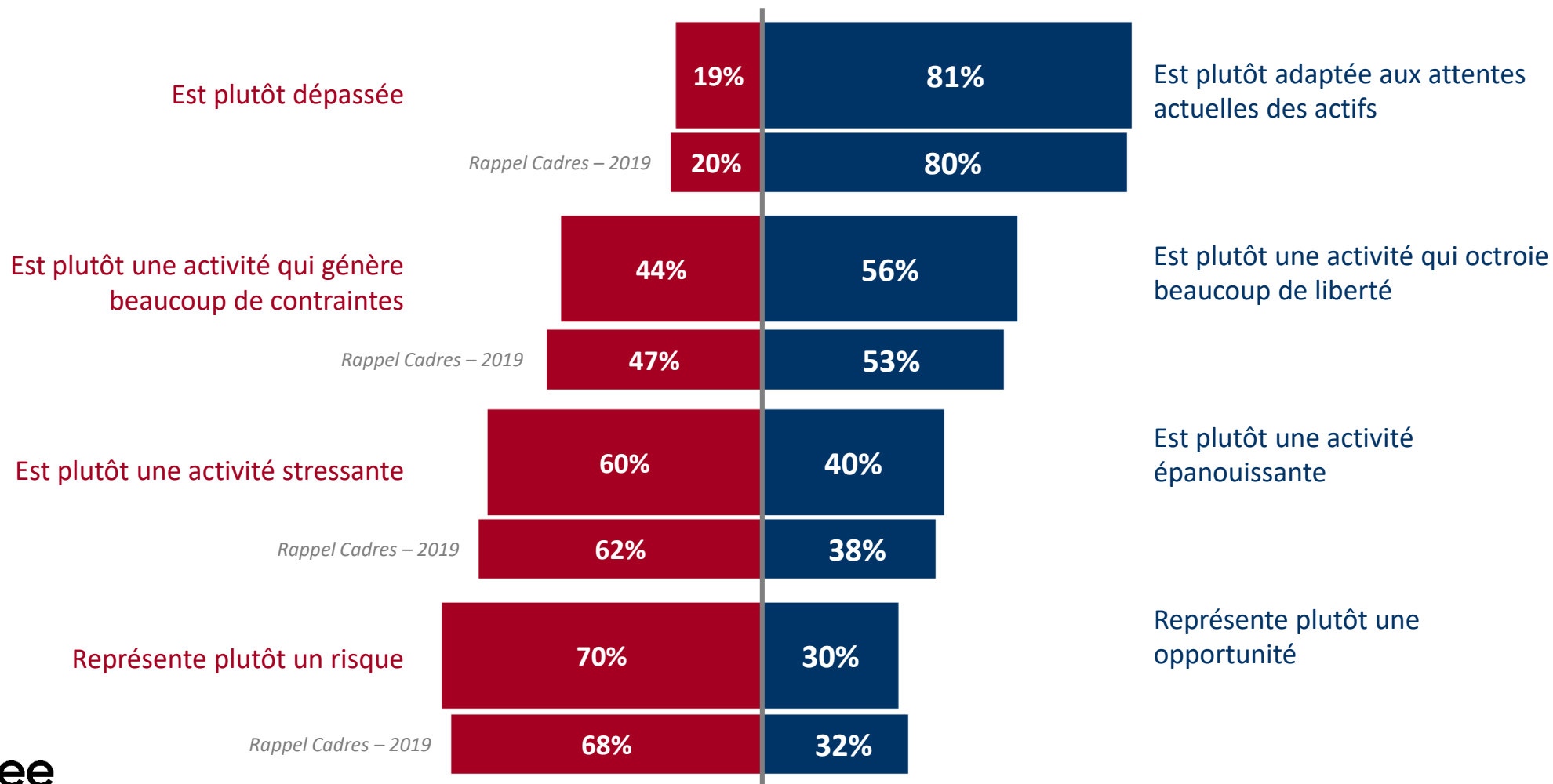


39%
14%
10%
7%
8%
7%
5%
6%
2%
-
2%

■ En premier

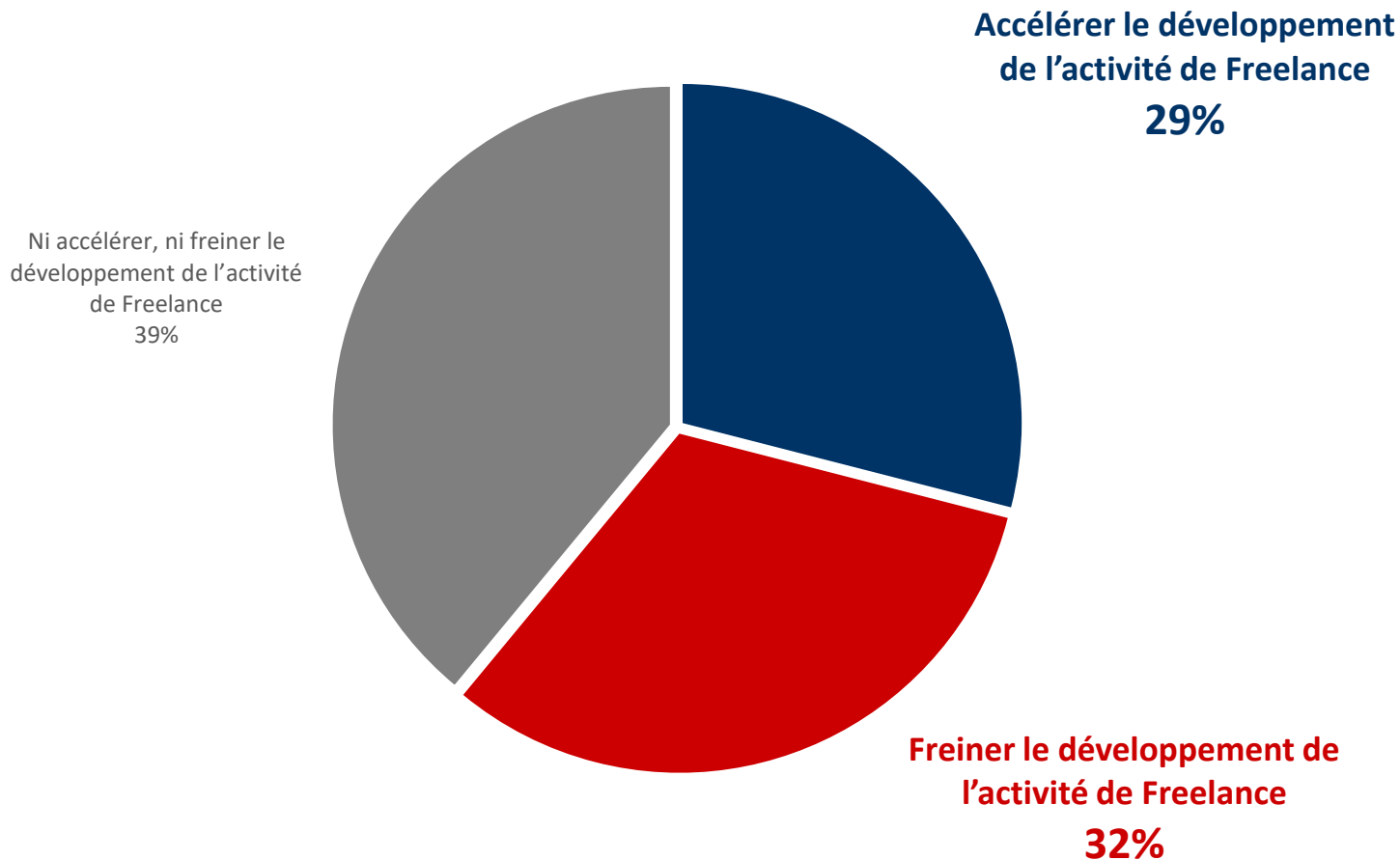
■ Total des citations*

QUESTION : Et diriez-vous que l'activité de Freelance... ?



QUESTION : Selon vous, le contexte économique et social des prochains mois va-t-il plutôt... ?

[Nouvelle question](#)

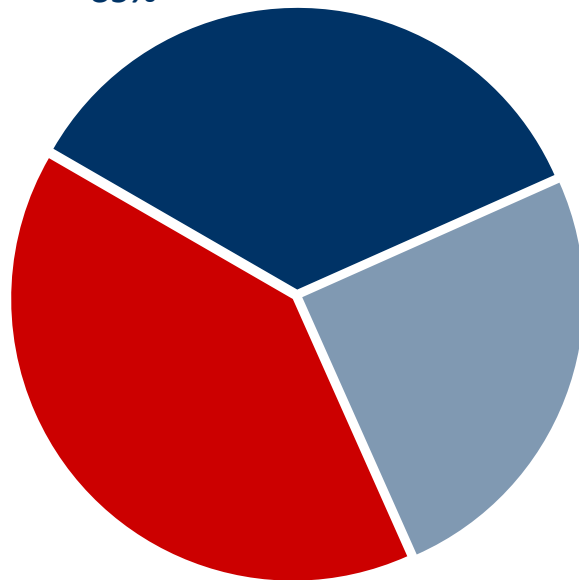


C | Focus sur la notoriété et l'image du portage salarial

QUESTION : Avez-vous déjà entendu parler du portage salarial ?

Oui et vous voyez
précisément de quoi il s'agit
35%

Non
40%

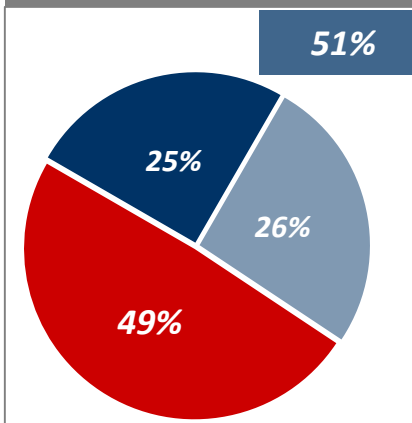


**TOTAL Oui
60%**

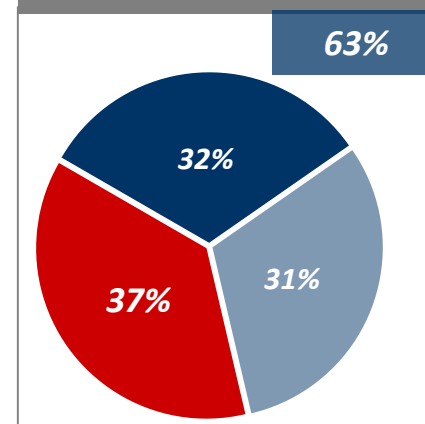
- ▲ 35 ans et plus : 64%
- ▲ Encadre 1 à 5 personnes : 65%
- ▲ Information et communication : 68%
- ▲ Moins de 20 salariés : 65%
- ▲ 250 à 499 salariés : 68%
- ▲ Agglomération parisienne : 65%
- ▲ A déjà expérimenté au moins une activité en tant que freelance : 80%

Oui mais vous ne voyez
pas précisément de quoi
il s'agit
25%

*Rappel Cadres et profession
intellectuelle supérieure
2018*



*Rappel Cadres
2019*



Remise en niveau (pour tous) : Le portage salarial permet à un travailleur indépendant d'exercer une activité indépendante (sous forme de missions, avec le choix du client, la définition de sa mission, de son taux journalier, du temps et du lieu de travail), ou encore de tester un projet entrepreneurial, tout en bénéficiant du statut de salarié avec les avantages associés et notamment les protections sociales, chômage, retraite, maladie. De l'autre côté, le portage salarial permet aux entreprises de recourir à un réseau d'indépendants et ainsi d'adapter facilement leurs effectifs à leurs besoins.

QUESTION : Pourriez-vous expérimenter le portage salarial dans un horizon de 5 ans ?

TOTAL Oui
35%

- ▲ Encadre plus de 10 personnes : 48%
- ▲ Information et communication : 39%
- ▲ Moins de 20 salariés : 40%
- ▲ Moins de 10 ans d'ancienneté : 39%
- ▲ Aspirations professionnelles impactées par la crise sanitaire : 50%

Oui, probablement
29%

Oui, certainement
6%

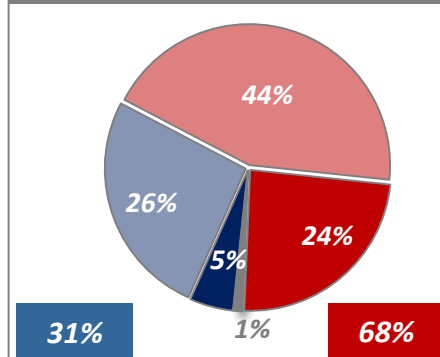
**Vous avez déjà eu recours
au portage salarial**
2%

Non, probablement pas
40%

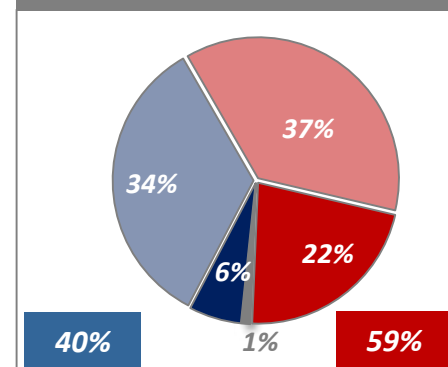
Non, certainement pas
23%

TOTAL Non
63%

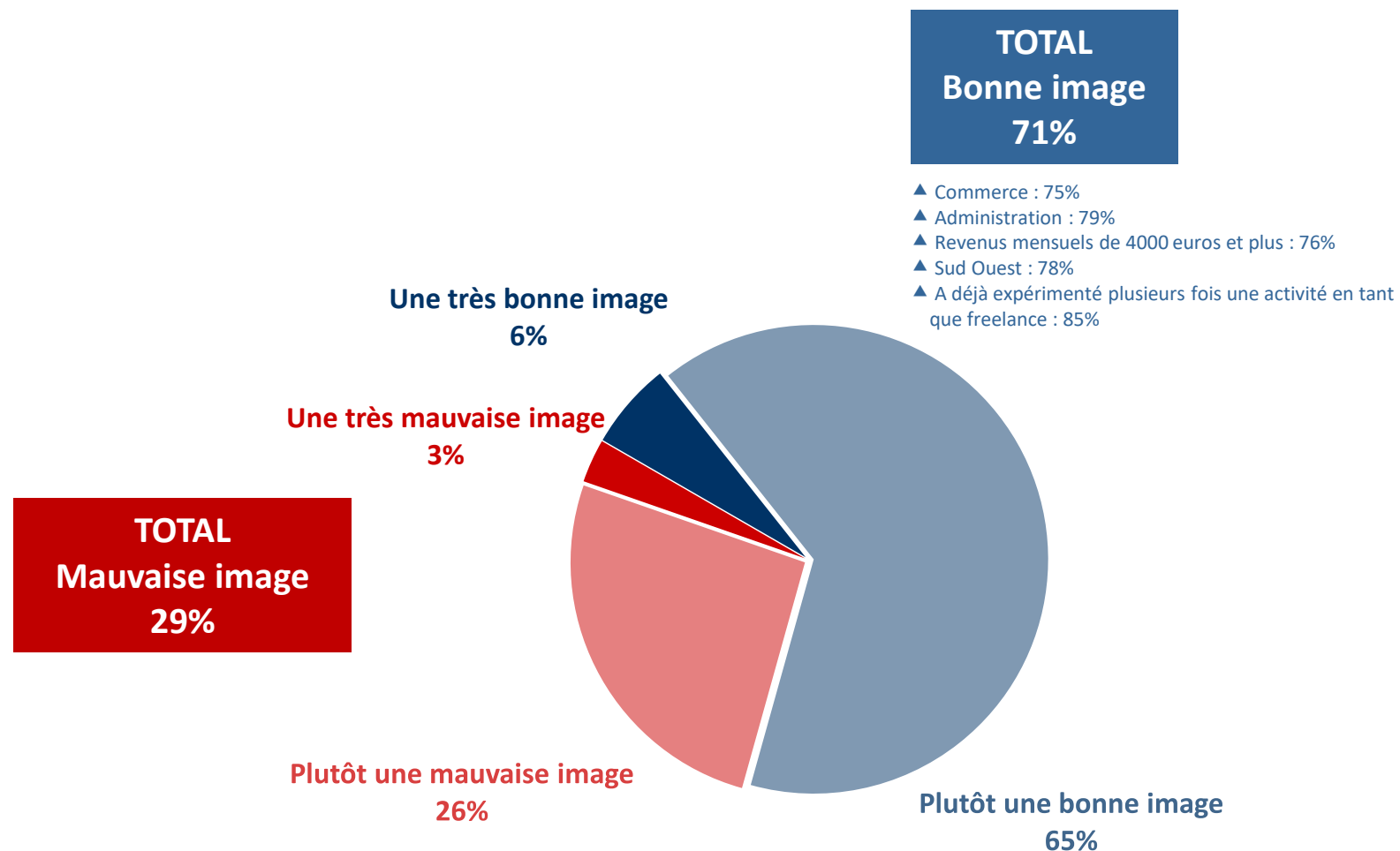
**Rappel Cadres et profession
intellectuelle supérieure
2018**



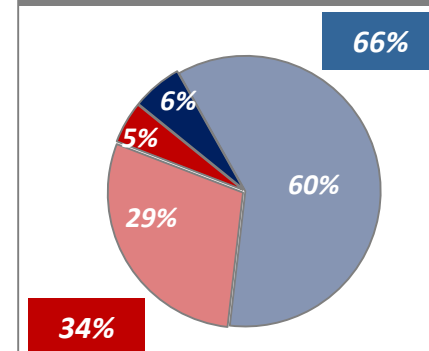
**Rappel Cadres
2019**



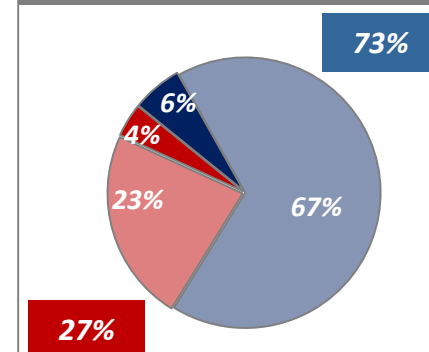
QUESTION : En fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, avez-vous une bonne ou une mauvaise image du portage salarial ?



Rappel Cadres et profession intellectuelle supérieure 2018



Rappel Cadres 2019



QUESTION : Etes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant le portage salarial ?

Le portage salarial ...

Récapitulatif : Total D'accord

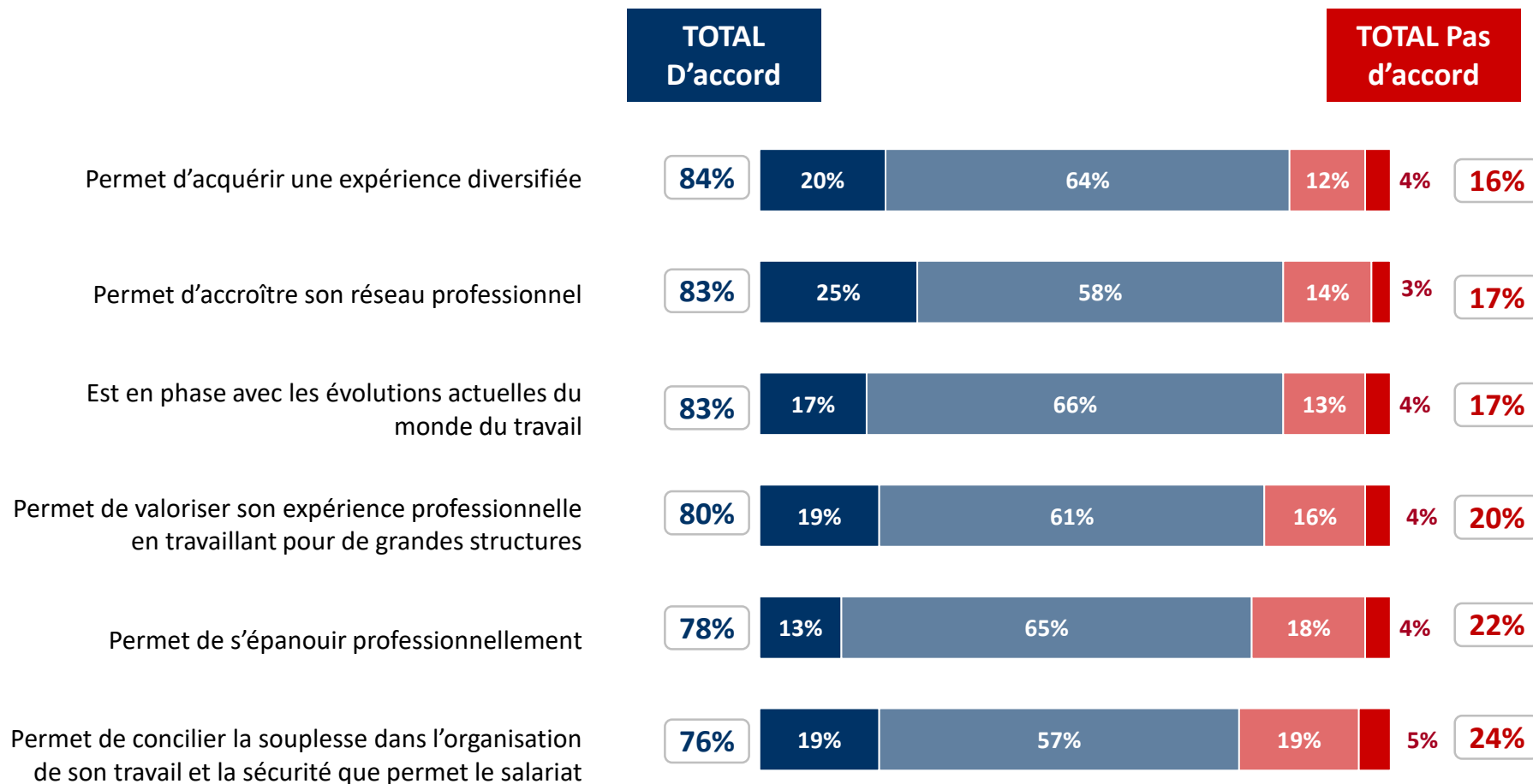


Rappel
Cadres et prof.
int. sup.
2018

Rappel
Cadres
2019

81%	83%
83%	84%
84%	81%
73%	78%
68%	76%
73%	77%

QUESTION : Parmi les enjeux professionnels suivants, quel est le plus important pour vous dans un horizon de 5 ans ?

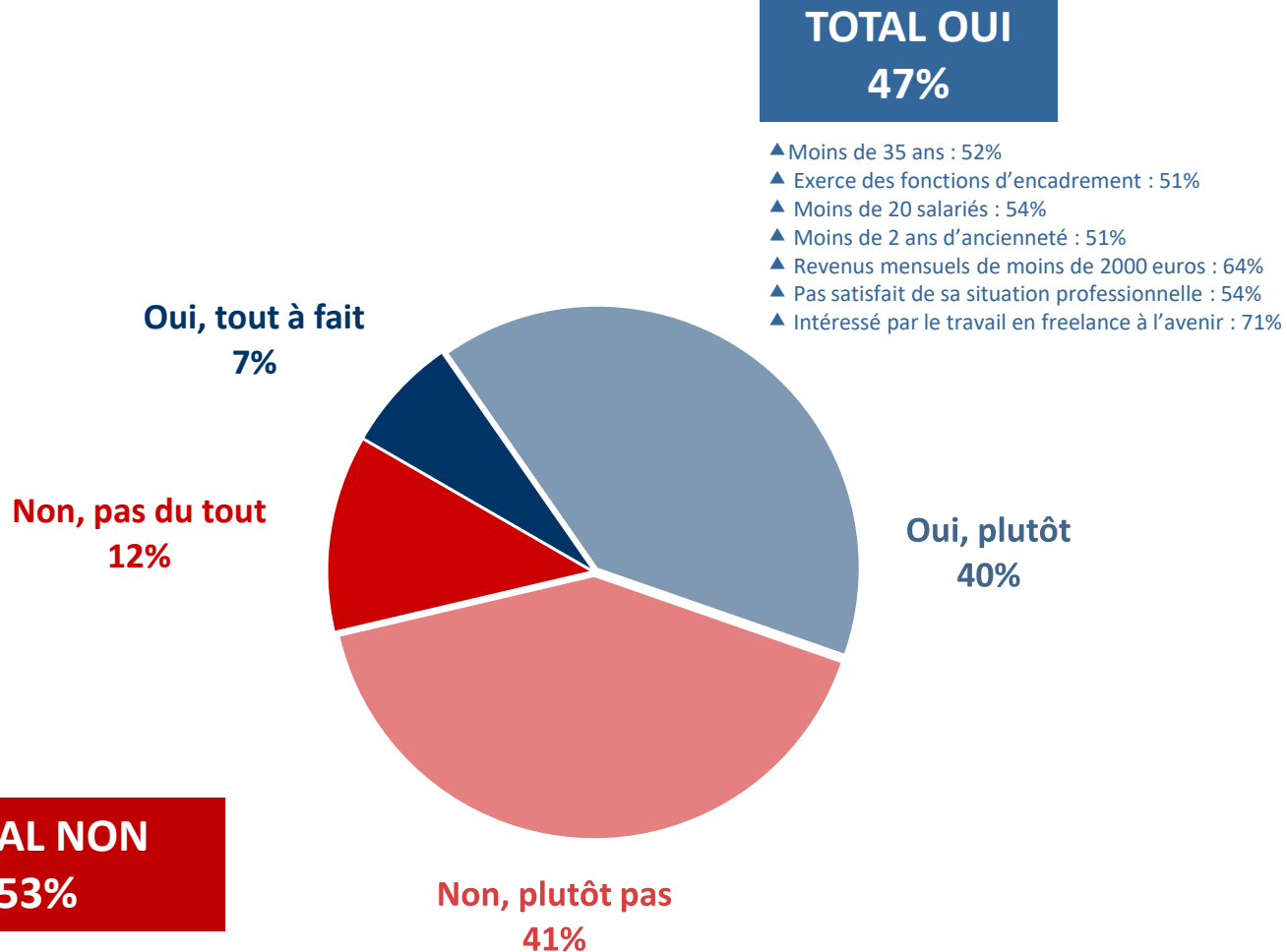


■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

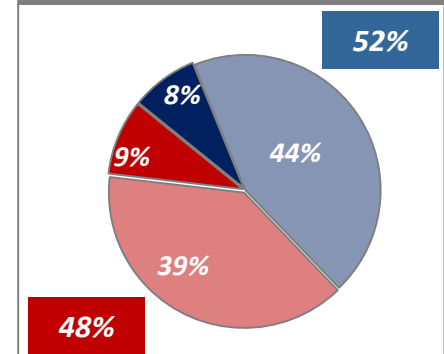
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

Le souhait de voir le déploiement de ces nouvelles formes du travail comme une des grandes priorités du gouvernement

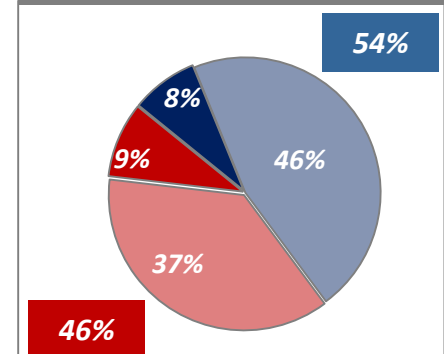
QUESTION : Pensez-vous que le déploiement de ces nouvelles formes d'emploi devrait être une des grandes priorités du gouvernement actuel ?



Rappel Cadres et profession intellectuelle supérieure 2018



Rappel Cadres 2019



D | Questions d'actualité liées à la crise sanitaire

L'amélioration ou la dégradation de certains aspects de sa vie professionnelle depuis le début de la crise sanitaire

QUESTION : Depuis le début de la crise sanitaire, diriez-vous que chacun des aspects suivants liés à votre vie professionnelle s'est amélioré ou s'est dégradé ?

Nouvelle question

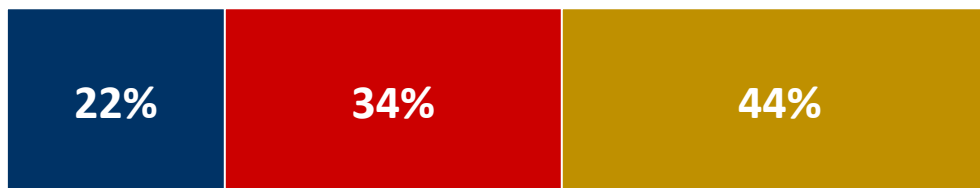
L'équilibre entre votre vie privée et votre vie professionnelle



Delta Amélioré -
Dégradé

+6

Le « sens », le sentiment d'utilité de votre travail



-12

Votre motivation



-33

■ Amélioré(e)

■ Dégradé(e)

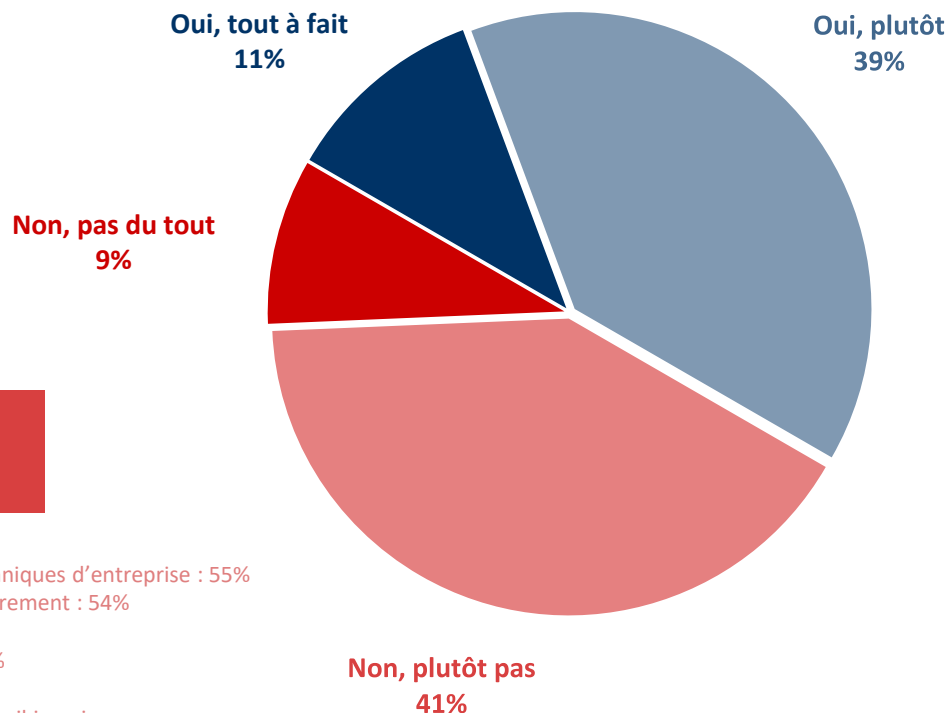
■ Ni amélioré(e), ni dégradé(e)

QUESTION : La crise sanitaire et les situations de confinement ont-elles contribué à faire évoluer vos aspirations professionnelles ?

Nouvelle question

TOTAL Oui
50%

- ▲ Moins de 35 ans : 59%
- ▲ Encadre plus de 10 personnes : 61%
- ▲ Moins de 250 salariés : 56%
- ▲ Moins de 10 ans d'ancienneté : 55%
- ▲ Au moins un enfant : 54%
- ▲ Intéressé par le travail en freelance à l'avenir : 74%



TOTAL Non
50%

- ▲ 50 ans et plus : 60%
- ▲ Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise : 55%
- ▲ Pas de fonctions d'encadrement : 54%
- ▲ Administration : 56%
- ▲ Plus de 500 salariés : 55%
- ▲ Célibataire : 56%
- ▲ Souhaite faire du télétravail jamais ou occasionnellement à l'avenir : 58%

Les domaines dans lesquels la crise sanitaire et les confinements ont le plus fait évoluer ses aspirations professionnelles

QUESTION : Dans quel domaine la crise sanitaire et les situations de confinement ont-elles le plus contribué à faire évoluer vos aspirations professionnelles ? En premier ? En second ?

Base : A ceux pour qui la situation sanitaire et les confinements ont contribué à faire évoluer les aspirations professionnelles, soit 50% des personnes interrogées

Nouvelle question

L'équilibre entre votre vie privée et votre vie professionnelle



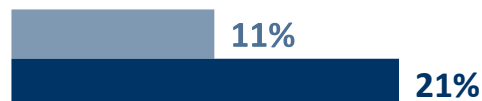
Le « sens », le sentiment d'utilité de votre travail



L'autonomie dans votre travail



La reconversion dans un autre métier



La recherche de sécurité de l'emploi



La rémunération



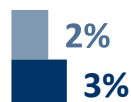
L'acquisition de nouvelles connaissances



Les possibilités d'évolution hiérarchique



Un autre domaine



■ En premier

■ Total des citations*

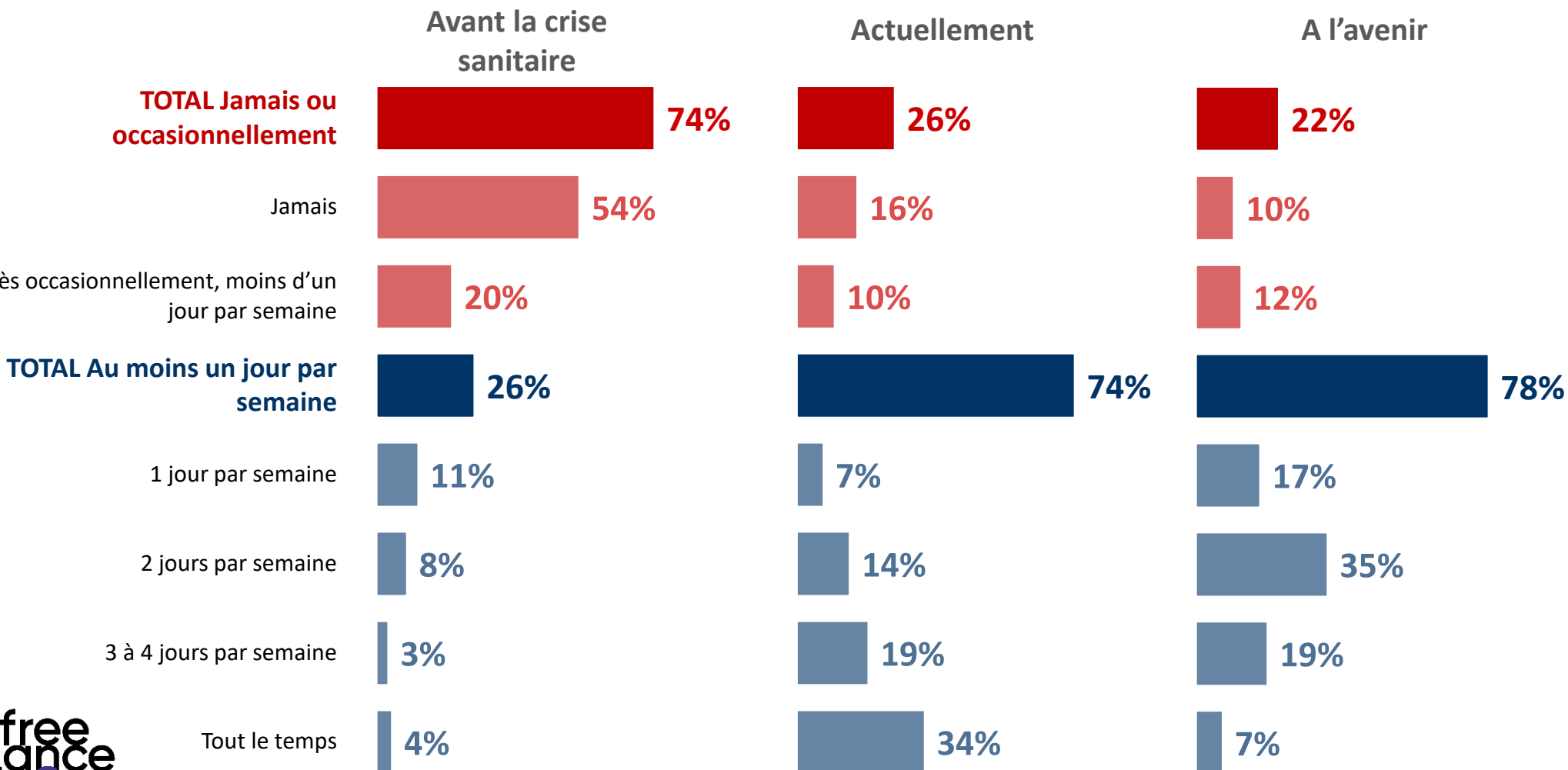
La fréquence de télétravail selon différentes périodes

QUESTION : Avant la crise sanitaire, à quelle fréquence environ étiez-vous en télétravail ?

QUESTION : Actuellement, à quelle fréquence environ êtes-vous en télétravail ?

QUESTION : Et à l'avenir, à quelle fréquence environ souhaiteriez-vous être en télétravail ?

Nouvelle question



QUESTION : Ces derniers mois, avez-vous eu envie de... ?

Nouvelle question

Démissionner de votre emploi actuel pour un autre emploi dans le même secteur d'activité, toujours en tant que salarié

29%

71%

Démissionner de votre emploi pour travailler dans un autre secteur d'activité, toujours en tant que salarié

27%

73%

Démissionner de votre emploi actuel pour exercer une activité (similaire ou différente) avec un autre statut que celui de salarié (freelance, auto-entrepreneur...)

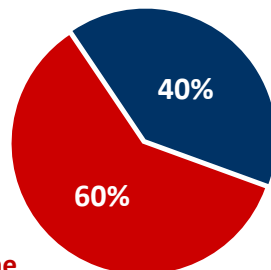
16%

84%

■ Oui

■ Non

Au moins une envie de démission

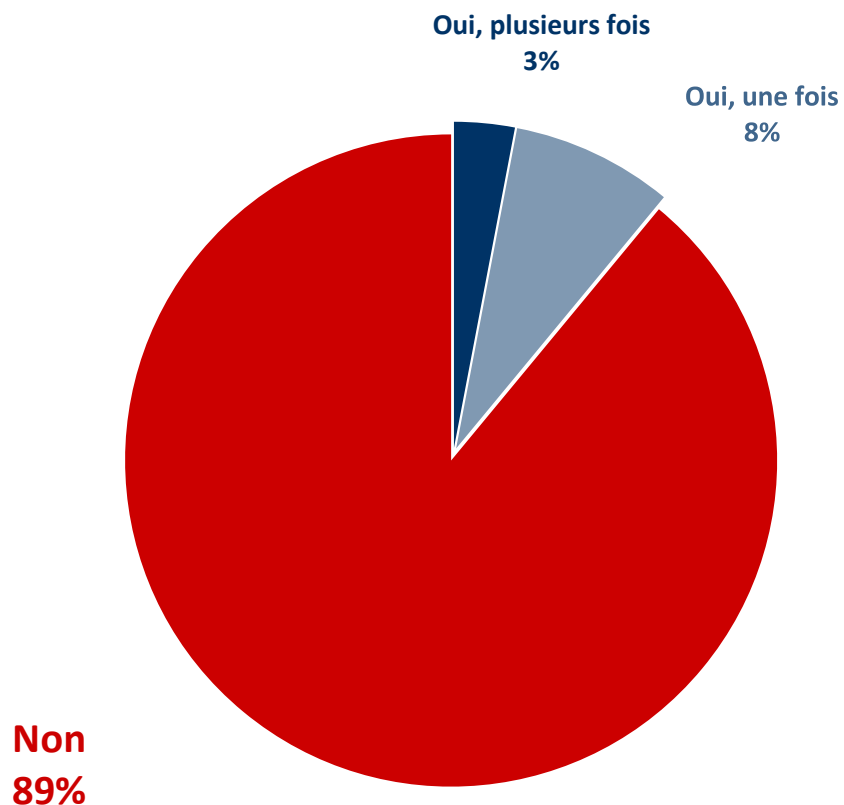


Aucune

- ▲ Moins de 35 ans : 53%
- ▲ Encadre plus de 10 personnes : 47%
- ▲ Information et communication : 45%
- ▲ Moins de 250 salariés : 45%
- ▲ De 500 à 999 salariés : 57%
- ▲ De 2 à 5 ans d'ancienneté : 50%
- ▲ Au moins un enfant : 47%

QUESTION : Et avez-vous démissionné au cours des derniers mois ?

Base : A ceux qui ont eu au moins une envie de démission ces derniers mois, soit 40% des personnes interrogées

[Nouvelle question](#)

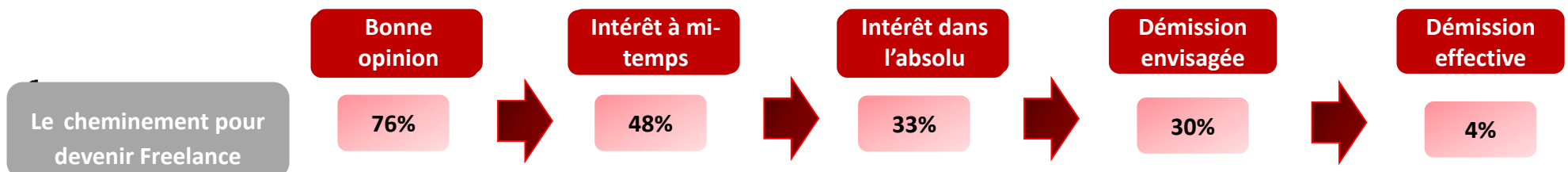
TOTAL Oui
11%

- ▲ Travaille dans une TPE : 15%
- ▲ 250 à 499 salariés (ETI) : 17%
- ▲ 500 à 999 salariés : 22%
- ▲ Revenus mensuels de moins de 2000 euros : 43%

3 | Les grands enseignements



- La plupart des cadres du privé sont jusqu'à présent satisfaits de leur carrière professionnelle et mettent l'accent à l'avenir sur une envie d'épanouissement et de « sens » donné à leur travail ;
- L'entreprise fait consensus en tant que structure permettant de s'épanouir professionnellement ;
- Si les grandes entreprises sont les plus attractives, parmi les organisations plus hybrides, le « Freelancing » ressort en premier ;
- Malgré la crise sanitaire, plus des 2/3 des cadres ont l'intention de réaliser une mobilité dans un horizon de 2 ans ;
- Le statut de Freelance comme le portage salarial conservent leur socle de bonne image même si, en raison de la conjoncture actuelle, les cadres sont un peu moins nombreux à envisager de sauter le pas ;
- Les représentations associées au statut de Freelance et au portage salarial s'inscrivent dans l'air du temps à travers la valorisation de liberté et d'autonomie. Plus précisément, le portage salarial permet de remédier à l'inconvénient de sécurité souligné pour l'activité de freelance ;



- La crise sanitaire a conduit à une inversion complète de la fréquence de télétravail des cadres avec un recours désormais massif à une situation de télétravail au moins un jour par semaine qui faisait auparavant figure d'exception. Il peut en résulter des bouleversement importants en matière d'organisation, de rapport au travail mais aussi de vie privée ou de mobilité géographique ;
- A l'avenir, les cadres souhaitent pérenniser cette situation tout en atténuant un peu la fréquence de télétravail ;
- Les cadres se montrent mitigés sur différents impacts qualitatifs de la crise sanitaire. Ils sont plus positifs sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle mais plus négatifs en ce qui concerne le sentiment d'utilité de leur travail et leur motivation ;
- Les incertitudes liées à la crise sanitaire n'ont pas entravé l'envie de démissionner dans une optique de s'épanouir davantage, à travers un changement d'entreprise, de secteur d'activités ou bien de statut.

En termes de bilan, une très forte proportion d'entre eux (87%, +1 point) continue à être satisfaite de sa carrière professionnelle. Une stabilité similaire est observée pour ce qui est de l'avenir, les dimensions ayant trait à l'épanouissement représentant toujours l'horizon le plus recherché. Invités à se prononcer sur l'enjeu professionnel le plus important dans les 5 prochaines années, la « conciliation entre vie privée et vie professionnelle » et « l'épanouissement au travail » demeurent en effet, de loin, les 2 dimensions les plus soulignées par une majorité (58%) d'interviewés (respectivement 30% et 28%). Cette envie d'épanouissement est majoritaire auprès de toutes les différentes catégories de cadres. Elle est toutefois un peu plus mise en avant par les femmes (62% contre 58% en moyenne), les interviewés des secteurs Industrie (61%) et surtout BTP-Construction (79%), ceux évoluant dans une PME (64%), les personnes ayant au moins un enfant (62%) dont plus particulièrement ceux qui en ont 3 ou plus (69%).

La possibilité d'avoir davantage recours au télétravail en dehors de périodes exceptionnelles (comme la crise sanitaire actuelle) se classe en troisième priorité, citée en premier par 15% des interviewés. Elle s'inscrit dans le prolongement logique du recours beaucoup plus fréquent au télétravail chez les cadres depuis le début de la crise sanitaire, les enquêtes Ifop montrant que pour environ 2/3 d'entre eux, ce mode d'organisation a constitué la situation de travail la plus fréquente pendant les périodes de confinement. Il s'agit donc pour beaucoup, à travers cette aspiration à 5 ans, de « normaliser » une situation qui faisait jusque là plus figure d'exception. Ce souhait de recours plus soutenu au télétravail atteint même 25% chez les cadres du secteur « activités financières et d'assurance » et 19% auprès de ceux évoluant dans une très grande entreprise (plus de 1000 salariés) dont les fonctions, plus éclatées et autonomes, sont davantage propices au recours au télétravail. Les autres enjeux apparaissent moins prioritaires, cités en premier par moins de 10% des interviewés : la transformation managériale (8%), le respect des valeurs RSE et de développement durable (6%), la digitalisation des métiers (5%), le développement de nouvelles formes de travail en dehors du salariat (3%), la facilité de mobilité géographique (3%) et la formation professionnelle (2%).

Si l'on s'intéresse de plus près aux critères les plus susceptibles de favoriser un épanouissement professionnel, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ressort là encore fortement. Cette dimension, citée par plus d'un tiers des cadres (36%, +3 pts) devance largement d'autres enjeux plus intrinsèquement liés au travail dont « le sentiment de faire un travail utile » (23%, +2 pts), à mettre en lien avec la volonté croissante de donner du « sens » à son activité. A un degré moindre, les interviewés citent aussi l'exercice d'un travail dans lequel l'acquisition de connaissances est régulière (16%, +1 point), le fait d'être le plus indépendant possible (9%, +2 ps), celui de pouvoir évoluer dans la hiérarchie, ambition qui enregistre une baisse significative d'une année sur l'autre (9%, -4 pts) ou encore la possibilité de pouvoir changer de métier ou d'activité (6%, -2 pts).

Enfin, autre pôle de stabilité, l'entreprise continue à faire consensus en tant que structure permettant aux actifs de s'épanouir dans leur vie professionnelle, 81% des cadres partageant cet avis, proportion en légère progression sur un an (+3 pts). Le ralentissement de l'activité économique en 2020 qui a touché la plupart des secteurs et ses conséquences sur la pérennité des emplois ont probablement renforcé la perception d'une entreprise « sûre » et réassurance dans un univers professionnel plus que jamais soumis aux aléas de conjoncture.

Les répondants étant invités à se prononcer sur le type d'entreprise dans laquelle ils préféreraient travailler, à revenu identique, **3 grandes enseignements ressortent.**

1) Plus sa taille est grande, plus l'entreprise est attractive en tant qu'employeur. Seules les ETI, qui pâttissent sans doute d'un déficit de notoriété, font exception. Près d'un tiers des interviewés (32%) opteraient ainsi, s'ils en avaient le choix, pour une grande entreprise (plus de 500 salariés), 25% pour une PME (entre 20 et 249 salariés), 11% pour une ETI (entre 299 et 499 salariés) et 11% également pour une TPE (moins de 20 salariés). Le fait de privilégier les grandes structures provient sans doute de la possibilité de conjuguer salaire élevé et plus grande sécurité de l'emploi par rapport à des petites structures par nature plus soumises aux aléas de la conjoncture. Dans le détail, les entreprises de plus de 500 salariés sont davantage prisées par les cadres de secteur financier et assurance (48% contre 32% en moyenne), les cadres dont l'ancienneté dans l'entreprise actuelle dépasse 20 ans (40%), ceux résidant dans le Sud-Ouest (42%) et, sur un plan qualitatif, ceux « très satisfait par leur carrière professionnelle » (46%). De leur côté, les PME attirent beaucoup de cadres des secteurs Immobilier et Transports où elles sont très présentes (respectivement 43% et 33% contre 25% en moyenne) ainsi que d'interviewés récents (moins de 2 ans) dans leur entreprise actuelle (33%).

2) Les structures moins « classiques » car restreintes sur un plan sectoriel, récentes, ou différentes en termes de statut sont citées de façon plus marginale. Parmi ces dernières c'est le statut de freelance qui ressort en premier, mis en avant par 8% des interviewés, score non négligeable compte tenu du changement d'organisation qu'il requiert et ce d'autant plus que la période d'incertitude économique actuelle incite plutôt à faire montre de prudence. Ce souhait de travailler en freelance est particulièrement partagé par les cadres du secteur Information Communication (17% contre 8% en moyenne) mais aussi par les cadres insatisfaits de leur carrière professionnelle actuelle (17%). Ce dernier constat constitue un signe encourageant en montrant que ce type d'organisation est susceptible de représenter une alternative pour relancer une carrière jugée décevante. Enfin, de façon plus marginale, le service public n'attirerait que 5% des cadres, une entreprise issue de l'Economie sociale et solidaire (ESS) 4% et une Start-Up 4%.

3) Les cadres sont plus fortement attachés à leur taille d'entreprise actuelle. Ainsi 48% des cadres travaillant dans une grande entreprise souhaitent évoluer dans ce type de structure (contre 32% pour la moyenne des cadres). Cette logique se retrouve pour les PME (49% contre 25% en moyenne) et, à un degré moindre, dans les TPE (38% vs 11%) et les ETI (31% vs 11%).

Plus de 2/3 (68%) des interviewés envisagent en effet de se lancer dans une mobilité à horizon de 2 ans, soit à relativement court terme. Malgré une légère baisse (-2 pts), ce taux s'avère être très stable d'une année sur l'autre et ce surtout si l'on tient compte du risque plus grand que représente un changement professionnel du fait des incertitudes sur l'activité liées à la crise sanitaire. Il faut sans doute y voir une confirmation que les considérations économiques ne sont pas les seules à influencer une mobilité, celle-ci pouvant aussi s'expliquer par une recherche prioritaire d'épanouissement et de « sens » donné à son travail. Cette envie de mobilité représente toujours un phénomène de masse chez les cadres de moins de 35 ans, 86% d'entre eux souhaitant en vivre une dans les deux ans (vs 81% il y a un an). Ce comportement générationnel se retrouve dans différentes enquêtes réalisées par l'Ifop montrant que la notion de mobilité est plus ancrée parmi les « Génération Y » et « Millennials ». Enfin, outre les jeunes, ce potentiel de mobilité est également plus conséquent chez les cadres intéressés par le travail en freelance à l'avenir (77%) et surtout par ceux ayant l'intention d'expérimenter le portage salarial dans un horizon de 5 ans (83%).

Pour autant, en lien logique avec la satisfaction à l'égard de leur carrière, les types de mobilités les plus prisées sont une fois encore celles qui impliquent le moins de bouleversement dans sa vie professionnelle. 44% des interviewés pourraient ainsi réaliser une mobilité interne dans leur entreprise actuelle (score stable) et 34% une mobilité externe pour exercer le même type de métier, toujours en tant que salarié (-1 point). **D'autres types de mobilités qui impliquent davantage de modifier la trajectoire de sa carrière recueillent des scores non négligeables mais sont moins mises en avant.** L'éventualité d'une mobilité externe pour exercer un autre type de métier en tant que salarié ou celle d'une mobilité géographique sont ainsi chacune citées par 26% des cadres du privé (-3 points dans les 2 cas). A signaler toutefois une intention de mobilité géographique qui atteint 34% auprès des cadres franciliens. Enfin, une mobilité externe pour exercer la même activité mais avec un autre statut que celui de salarié est envisagée par 16% des interviewés (-1 point).

Le statut de freelance conserve son socle de bonne image, plus de 3/4 des cadres du privé (76%, -1 point) affirmant en avoir une bonne opinion. Signe de la quasi absence de caractère déceptif, ce taux grimpe à 84% auprès de ceux ayant déjà expérimenté ce statut. Mais ce jugement repose davantage sur une idée a priori que sur une expérience réelle dans la mesure où seuls **18% des cadres déclarent avoir déjà exercé une activité professionnelle en tant que Freelance** (+1 point) dont 7% « plusieurs fois » (+1 point). Certaines catégories de cadres sont toutefois beaucoup plus nombreuses à avoir déjà franchi le pas : les encadrants (24% contre 18% en moyenne), les cadres évoluant dans les secteurs « Information / Communication », « Activités immobilières », « Administration » (28% dans les 3 cas) et ceux travaillant dans une TPE (29%).

Une proportion non négligeable de cadres du privé (30%, -2 pts) déclare avoir déjà songé à démissionner pour devenir Freelance, score qui varie peu sur un an malgré les incertitudes liées à la crise sanitaire. Pour autant, seulement 4% sont réellement passés à l'acte (-2 pts), signe que ce statut est surtout présent positivement à l'esprit mais ne représente pas encore un projet concret. Cette intention de démission est nettement plus prononcée auprès des encadrants d'une équipe de plus de 10 personnes (39% contre 30% en moyenne), des cadres du secteur « Activités immobilières » (39%) et de ceux dont le foyer comprend 3 enfants ou plus (46%). Plus précisément, les cadres **ayant songé à démissionner mais sans passer à l'acte l'expliquent avant tout par le risque que cela représente (53%) et des raisons financières (52%)**. Les raisons familiales (29%) ou administratives (13%) apparaissent moins prégnantes.

Enfin corolaire d'une difficulté actuelle plus forte à se projeter, la part de cadres intéressés à l'avenir pour travailler en freelance enregistre une légère baisse (33%, -4 pts) dont 7% « beaucoup » (+2 pts) alors que, parallèlement, 31% ne le sont « pas du tout » (+4 pts). Pour corroborer cette volonté de limiter les risques, l'intérêt pour être freelance remonte de 15 points et atteint 48% (dont 11% « beaucoup intéressé ») quand il est proposé aux interviewés une solution intermédiaire consistant à conserver leur emploi actuel à mi-temps et à exercer le statut de freelance à mi-temps. Il atteint même 62% chez les cadres du secteur « Information et Communication », 59% auprès de ceux évoluant dans une TPE et surtout 72% chez ceux dont le foyer comprend au moins 3 enfants.

La notion de liberté continue d'être le principal bénéfice perçu du statut de freelance. Elle se décline à travers différentes formes : liberté d'organisation, liberté intellectuelle ou encore sentiment fort d'autonomie. Les 4 atouts les plus cités par les interviewés demeurent en effet la liberté d'organiser son temps comme on le souhaite (cité en premier par 21% des cadres), la liberté de choisir ses missions (20%), l'absence de hiérarchie (13%) et la possibilité de travailler davantage sur des sujets que l'on apprécie (11%). Les cadres s'expriment d'autant plus en connaissance de cause que les périodes d'éloignement spatial imposés cette année leur ont octroyé plus d'autonomie et de liberté dans l'organisation de leur travail. D'autres atouts inhérents au statut de freelance sont mis en avant de façon plus marginale : le défi que représente la conquête et la fidélisation de clients (9%), une croissance plus rapide des revenus (8%), un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle (7%) ou encore la possibilité de réaliser une mobilité géographique (2%). Ces deux dernières dimensions sont probablement moins mises en avant dans la mesure où elles font à présent davantage partie du champ des possibles pour l'ensemble des cadres.

En miroir, les aspects financiers demeurent les principaux freins associés au statut de Freelance. L'absence de revenu garanti et, à un degré moindre, la crainte d'une baisse des revenus sont ainsi citées en premier par une majorité d'interviewés (respectivement 39% et 13%). Ces dimensions devancent de loin le fait de devoir souvent prospecter de nouveaux clients (12%), une moins bonne couverture sociale (7%), la difficulté de travailler seul (7%), les contraintes administratives (6%), le manque de visibilité sur ses missions (5%), un moins bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle (5%) et des difficultés d'organisation (2%).

Les représentations associées au statut de Freelance résument bien ces différentes lignes de clivage. Les avantages de modernité et de liberté sont en effet contrebalancés par ceux de risque et de stress. Pour une grande majorité de cadres, cette activité s'inscrit dans l'air du temps, étant « plutôt adaptée aux attentes actuelles des actifs » (81% contre 19% qui estiment qu'elle est « plutôt dépassée »). De surcroît, pour 56% d'entre eux, elle « octroie plutôt beaucoup de libertés » (contre 44% qui estiment qu'elle est « plutôt une activité qui génère beaucoup de contraintes »). Mais parallèlement, 70% des cadres estiment qu'elle représente « plutôt un risque » contre 30% « plutôt une opportunité ». Enfin, 60% estiment qu'elle est « plutôt stressante » contre 40% pour qui elle est « plutôt épanouissante »).

A l'instar de la bonne opinion générale à l'égard de ce statut, ces différents marqueurs de l'image du travail en Freelance sont relativement stables. Ils ont donc été davantage confortés qu'impactés par la crise sanitaire.

Sur un plan conjoncturel, **les cadres se montrent très partagés pour juger de l'impact du contexte économique et social des prochains mois sur l'activité de Freelance**. L'échantillon est ainsi réparti en 3 proportions assez proches entre les interviewés qui estiment que ce contexte spécifique va accélérer le développement de l'activité de Freelance (29%), ceux qui pensent au contraire qu'il va le freiner (32%) et une (petite) majorité relative qui jugent qu'il n'aura pas d'impact (39%). Les perceptions ne sont pas toutes homogènes selon les différentes catégories de cadres. Ainsi, si 34% des cadres de 50 et plus affirment que le développement de cette activité va s'accélérer (contre 29% en moyenne), 39% des moins de 35 ans affirment au contraire qu'il va se freiner (contre 32% en moyenne). De même, alors que respectivement 36% et 44% des interviewés des secteurs Industrie et Information Communication anticipent une accélération de cette activité, 39% de ceux du secteur Commerce penchent plutôt pour un freinage.

Les Freelance eux-mêmes sont divisés dans la mesure où 46% de ceux ayant expérimenté plusieurs fois cette activité considèrent que le contexte économique va en accélérer l'essor (contre 29% en moyenne) alors que 38% de ceux qui ne l'ont expérimenté qu'une seule fois (et sont donc moins connaisseurs) pensent au contraire que le contexte n'est pas propice à son développement.

60% des cadres du privé ont déjà entendu parler du portage salarial, score en léger recul (-3 pts) après la forte hausse (+8 pts) enregistrée entre 2018 et 2019. Toutefois, cette légère chute est portée par la baisse de la notoriété imprécise (passant de 31% à 25%) là où la qualité de la connaissance continue de progresser : 35% des cadres du privé voient précisément ce dont il s'agit, soit une hausse de 3 points en 1 an et de 10 points en 2 ans.

Plus précisément, la qualité de la présence à l'esprit varie en fonction :

- **De l'âge des répondants** : 39% chez les 35 ans et plus contre seulement 22% chez les moins de 35 ans ;
- **De l'exercice de responsabilités d'encadrement** : 37% auprès des encadrants (dont 40% manageant 1 à 5 personnes) contre 32% auprès des non-encadrants ;
- **Du secteur d'activités** : les cadres dans le Transport et entreposage (44%) et dans l'Information et la communication (43%) étant les mieux informés
- **Du niveau de revenus** : 42% chez ceux gagnant 4000 euros et plus contre 19% chez ceux gagnant moins de 2000 euros par mois ;
- **De la région** : 42% des Franciliens contre 32% des habitants de province.

Dans des proportions proches de l'intérêt pour le travail en freelance à l'avenir (pour rappel à 33% cette année) et après rappel de son principe, un peu plus d'un tiers des cadres du privé (35%, dont 6% « certainement ») affirment avoir l'intention d'expérimenter le portage salarial dans un horizon de cinq ans. A l'instar de sa notoriété, l'intention d'y recourir recule cette année (-5 pts), conséquence sans doute de l'instabilité et du manque de visibilité à long terme entretenus par la crise sanitaire. Dans le détail, cette intention chute chez les catégories pour qui elle était quasiment majoritaire l'an passé : les moins de 35 ans (38%, -13 pts) et les cadres du privé du secteur « Information / Communication » (39%, -10 pts). Malgré tout, signe de l'absence de caractère déceptif une fois l'avoir pratiqué, les cadres qui ont déjà travaillé en tant que freelance sont aussi davantage séduits par le concept (49%). Autre fait intéressant à souligner, la moitié (50%) des répondants dont les aspirations professionnelles ont été impactées par la crise sanitaire envisagent d'expérimenter le portage salarial dans un horizon de 5 ans, contre 35% en moyenne. **Il semble donc que si la crise sanitaire incite à se montrer plus prudent dans l'intention d'y recourir, elle peut aussi être un facteur déclencheur d'une nouvelle attractivité pour celui-ci dans les prochaines années.**

Le socle de bonne image du portage salarial demeure quant à lui stable cette année, confirmant son niveau satisfaisant. 71% des cadres en ont ainsi une bonne opinion (-2 pts). Parmi ceux qui en ont la meilleure opinion se trouvent les cadres du privé dans les secteurs du Commerce (75%) et de l'Administration (79%), ceux dont les revenus mensuels sont de 4000 euros et plus (76%), ainsi que ceux qui ont déjà expérimenté plusieurs fois une activité professionnelle en tant que freelance (85%), signe là encore de l'absence de caractère déceptif.

Dans le prolongement de cette bonne image globale, cette année encore, les divers atouts du portage salarial sont reconnus par la grande majorité des cadres du privé, les niveaux d'agrément s'échelonnant entre 76% et 84% et s'inscrivant dans les mêmes proportions que l'an passé.

- On retrouve le même trio d'avantages qualitatifs en tête avec d'abord la diversité de l'expérience que permet d'acquérir le portage salarial (84%, +1 pt), puis son influence positive sur son réseau professionnel (83%, -1 pt) ainsi que son caractère actuel et moderne, en lien avec les évolutions du monde du travail (83%, +2 pts)
- **Suivent de près ses impacts sur l'expérience professionnelle** : 80% (+2 pts) considèrent que le portage salarial permet de valoriser son expérience professionnelle en travaillant pour de grandes structures, 78% (+2 pts) qu'il permet de s'épanouir professionnellement
- Enfin, son caractère à la fois **flexible** en matière d'organisation du temps **mais aussi rassurant** est un peu moins souligné mais demeure élevé dans l'absolu : 76% (-1 pt) affirment qu'il permet de concilier la souplesse dans l'organisation de son travail et la sécurité que permet le salariat, **soit une différence majeure par rapport aux représentations associées au statut de freelance.**

Le portage salarial bénéficie donc toujours d'une image globale et détaillée positive, tant sur les aspects pratiques du travail (diversité de l'expérience, networking, flexibilité d'organisation, sécurité de l'emploi) que sur les dimensions qualitatives (épanouissement professionnel, adaptabilité aux attentes des actifs), ces dernières étant identifiées comme des enjeux professionnels centraux des 5 prochaines années par les interviewés. Dans le contexte actuel d'instabilité et de bouleversement des modes de travail induits par la crise sanitaire, il peut donc être opportun de valoriser le caractère « hybride » du portage salarial, particulièrement adapté aux évolutions actuelles du travail, en le présentant plus que jamais comme permettant de concilier la liberté du statut de freelance et la sécurité de celui de salarié.

Au final, si pour la première fois cette année, les cadres du privé sont minoritaires (47%, -7 pts) à estimer que le déploiement de ces nouvelles formes de travail devrait être une des grandes priorités du gouvernement actuel, ce score reste élevé dans l'absolu si l'on tient compte du fait que la gestion à court terme de la crise sanitaire et le pilotage de l'activité économique par l'exécutif sont prioritaires aux yeux de l'opinion et sont censés reléguer au second plan d'autres enjeux dont le caractère urgent est moins prégnant. Certains cadres du privé restent en outre majoritairement convaincus du caractère prioritaire de ces formes d'emploi dans l'agenda du gouvernement : c'est le cas des plus jeunes (52% des moins de 35 ans), des encadrants (51%) et notamment des managers de plus de 10 personnes (59%), des cadres évoluant une TPE (54%) ainsi que de ceux dont les revenus nets mensuels du foyer sont inférieurs à 2000 euros (64%).

Interrogés sur les plateformes Internet connues permettant la mise en relation entre les entreprises et les freelances, l'écrasante majorité des répondants (82%) n'ont pas de marques spécifiques leur venant spontanément à l'esprit. Seule LinkedIn bénéficie d'une certaine présence à l'esprit, citée en Top of Mind par 7% des répondants et au total par 8%. De son côté, Freelance.com est citée spontanément par 1% des cadres du secteur privé au total, se situant ainsi dans le même étiage que l'APEC, ITG et Pôle Emploi.

En notoriété assistée, 14% des cadres du privé déclarent connaître Freelance.com, qui confirme ainsi sa 4^{ème} place parmi les 12 testées. Mais surtout, sa notoriété est stable alors que celle de la plupart des autres marques s'effrite : ADECCO est connue par 86% des cadres du privé (-3 pts), l'APEC par 84% (-4 pts) et RANDSTAD par 78% (-4 pts). En dehors de ces 3 marques à forte notoriété, CADRES EN MISSION perd 5 points (7%), et FREELANCER 3 points (7%). Ces deux marques sont reléguées au même niveau que ABC PORTAGE (7%, stable) et sont cette année davantage distancées par Freelance.com.

De manière plus marginale, sont connues par environ 5% des interviewés : FREELAND (6%, +1 pt), MALT (5%, +1 pt), ITG (5%; +1 pt), UPWORK (4%, stable) et AD'MISSIONS (4%, -2 pts).

FREELANCE.COM bénéficie d'une meilleure présence à l'esprit chez certains cadres, en particulier les jeunes (19% chez les moins de 35 ans), les cadres du secteur Information et communication (18%), ceux qui encadrent plus de 10 personnes (24%), et ceux qui travaillent dans une ETI (27%).

La mesure sur plusieurs périodes du recours au télétravail des cadres du privé montre un impact évident de la crise sanitaire sur leur organisation de travail avec un changement de paradigme radical. Si près de trois quarts des répondants (74%) ne télétravaillaient jamais ou seulement occasionnellement (moins d'un jour par semaine) avant le début de cette crise, et seulement 26% au moins un jour par semaine (dont 4% « tout le temps »), cette proportion se trouve actuellement inversée alors qu'il ne s'est pas encore déroulé un an depuis le début de la crise sanitaire. Ainsi, **74% des interviewés sont actuellement en télétravail, dont 34% « tout le temps » (soit + 30 pts sur cette tranche extrême) tandis que 26% déclarent télétravailler jamais ou occasionnellement.** Cette inversion impressionnante de tendance est spécifique aux cadres. En effet, d'après une enquête Ifop pour Wittyfit / Siaci Saint-Honoré, fin novembre 2020, 37% seulement des salariés français étaient en télétravail au moins une fois par semaine*, soit deux fois moins que les cadres ne le sont actuellement.

Ce bouleversement dans la fréquence de télétravail des cadres a forcément à son tour un impact en termes d'organisation et de rapport au travail mais aussi au-delà du travail : vie privée, extension du champ des possibles en matière de mobilité géographique...

Dans le détail, **le télétravail à temps plein concerne davantage certains profils de cadres que d'autres** : les femmes (39%, +5 points vs la moyenne), les 50 ans et plus (40%, +6 points), les non-encadrants (48%, + 14 points), le secteur des Services (44%, +10 points) et notamment la majorité des cadres du privé dans l'Information et la communication (57%, +23 points), les cadres évoluant dans des entreprises de 250 salariés et plus (42%, +8 points), les cadres franciliens (44%, + 10 points) et la majorité de ceux qui télétravaillaient au moins un jour par semaine avant la crise sanitaire (53%, + 19 points)

En miroir, **parmi ceux qui télétravaillent « jamais ou occasionnellement » en ce moment sont surreprésentés les moins de 35 ans, les encadrants ainsi que les cadres du Commerce, d'entreprises de moins de 250 salariés et de province.**

Au final, les cadres du privé souhaitent poursuivre ce recours massif au télétravail tout en atténuant sa fréquence. Ainsi à l'avenir, 78% des interviewés aspirent à télétravailler au moins un jour par semaine (+ 4 points par rapport à la photographie actuelle). Mais en parallèle, alors que 34% sont actuellement en télétravail tout le temps, ils ne sont que 7% à vouloir poursuivre ce rythme à plein temps dans le futur. **Un rythme de 2 jours par semaine représente la fréquence la plus souhaitée à l'avenir (mise en avant par 35% des répondants).** Ce rééquilibrage montre que les cadres ont pris un certain recul depuis cette expérimentation forcée du télétravail et en appréhendent à présent mieux à la fois les atouts majoritaires (la plupart souhaitent télétravailler au moins un jour par semaine) et les inconvénients minoritaires (une faible minorité souhaite télétravailler tous les jours). **Leur position est donc nuancée, beaucoup envisageant une alternance entre home office et présence sur site.**

D'un point de vue plus qualitatif, lorsque sont évoqués les effets (positifs ou négatifs) de la crise sanitaire sur certains aspects de leur vie professionnelle, deux grands enseignements ressortent. Tout d'abord, cette période a un impact réel dans la mesure où pour les 3 dimensions testées (équilibre entre vie privée et vie professionnelle, « sens » donné au travail et motivation), une minorité de cadres estiment qu'elle n'a rien changé. **Second enseignement, les cadres du privé n'ont pas un avis uniforme.** Concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, 40% estiment que celui-ci est resté le même depuis le début de la crise sanitaire et une proportion plus forte déclare qu'il s'est amélioré (33% contre 27% pour qui il s'est dégradé). **Il se répercute ici un des bénéfices directs du télétravail (qui a donc aussi augmenté pendant cette période) : celui de permettre une meilleure conciliation entre vie familiale, personnelle et vie professionnelle, à travers une optimisation du temps (moins de temps passé dans les trajets par exemple).**

Toutefois, de façon symétrique, des inconvénients ont aussi émergé suite à la crise sanitaire : si 44% des interviewés déclarent que le « sens », le sentiment d'utilité de leur travail n'a pas été affecté, il s'est dégradé pour une part non négligeable d'entre eux (34% contre seulement 22% pour qui il s'est amélioré). **Ce résultat souligne le fait que le Covid 19 a poussé les cadres du privé à s'interroger sur leur rapport au travail, et a renforcé chez certains la quête de sens, d'utilité sociale de leur emploi.**

Enfin, **résultat encore plus prononcé et en lien avec le précédent, 46% des répondants indiquent que leur motivation a chuté depuis mars 2020, soit presque le triple de ceux pour qui elle s'est améliorée (13%),** et pour 41%, elle est restée stable. Même si dans beaucoup d'enquêtes la dynamique de motivation est souvent négative d'une période à l'autre, cet écart interpelle. Cette altération peut s'expliquer par une « charge mentale » affectée après deux confinements et une nouvelle organisation de travail à intégrer. Cela se traduit par un fort état de fatigue constaté dans d'autres enquêtes à la fin de l'année. Cette dynamique de motivation négative est aussi probablement liée à une forme de lassitude face à l'incertitude à court terme à la fois sur la situation économique de leur entreprise et les conditions sanitaires ambiantes. Enfin, traditionnellement, une baisse de motivation provient souvent d'un sentiment de manque de reconnaissance. Les cadres peuvent donc ici exprimer une frustration face à un manque de reconnaissance par rapport à leurs implication et aux efforts d'adaptation dont ils ont fait preuve .

Dans le détail, les moins de 35 ans et les répondants gagnant moins de 2000 euros nets par mois sont plus nombreux que la moyenne à témoigner d'une dégradation de leur équilibre vie privée et vie professionnelle ainsi que de leur motivation, là où l'altération du « sens » est davantage soulignée par les cadres dans l'Agriculture et l'Industrie, le Commerce ainsi que chez ceux ayant entre 11 et 20 ans d'ancienneté.

A plus long terme, les cadres du privé sont divisés sur l'impact de la crise sanitaire et des confinements successifs sur leurs aspirations professionnelles : la moitié affirme que la situation actuelle a contribué à faire évoluer leurs souhaits professionnels (dont 39% « plutôt » et 11% « tout à fait »), tandis que l'autre moitié pense le contraire (41% « plutôt pas » et 9% « pas du tout »). Parmi les premiers se trouve une majorité de jeunes (59% des moins de 35 ans), d'encadrants d'équipes nombreuses (61% des managers de plus de 10 personnes), et de cadres dans des petites entreprises (58% des TPE).

Autre enseignement, la crise sanitaire a pu être un accélérateur de la volonté d'expérimenter le travail en freelance ou le portage salarial dans la mesure où 74% des cadres intéressés par le travail en freelance à l'avenir et 71% de ceux ayant l'intention d'expérimenter le portage salarial dans un horizon de 5 ans estiment que la crise sanitaire a influé sur leurs envies professionnelles futures (contre 50% en moyenne).

Du reste, interrogés plus spécifiquement sur les domaines dans lesquels leurs aspirations professionnelles ont varié suite à l'épidémie de Covid 19, les cadres du privé concernés évoquent en priorité deux enjeux : d'abord, l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, cité en premier par 28% des répondants, puis le « sens », le sentiment d'utilité dans leur travail (22%). Ces deux éléments englobants et qualitatifs sont aussi ceux qui ressortent nettement parmi les critères susceptibles de favoriser l'épanouissement professionnel.

Dans une moindre mesure sont mentionnés « en premier » des éléments plus pratiques et concrets : l'autonomie dans le travail (12%), la reconversion dans un autre métier (11%), la recherche de sécurité de l'emploi (9%), la rémunération (6%), mais aussi l'acquisition de nouvelles connaissances et les possibilités d'évolution hiérarchique, toutes deux à 5%.

40% des répondants ont eu envie de démissionner au cours des derniers mois dans au moins un des trois scénarios testés, un score qui prend d'autant plus d'ampleur dans le contexte sanitaire et économique actuel et ses conséquences potentielles sur la précarité des emplois. Plus précisément, 29% ont songé à quitter leur poste actuel « pour un autre emploi dans le même secteur d'activité, toujours en tant que salarié » tandis que 27% ont envisagé un changement plus radical consistant à « travailler dans un autre secteur d'activité, toujours en tant que salarié ».

16% des répondants ont dernièrement eu envie de démissionner de leur emploi « pour exercer une activité (similaire ou différente) avec un autre statut que celui de salarié », soit la même proportion que ceux qui ont l'intention au cours des 2 prochaines années de vivre une mobilité externe pour exercer la même activité avec un statut autre que celui de salarié. **Ce résultat est encourageant car il démontre un véritable élan qui perdure malgré la crise et va au-delà de la simple projection dans les deux prochaines années.** Parmi les plus avides de cette envie figurent des populations relativement disparates : les encadrants de plus de 10 personnes (27%, +11 points vs la moyenne), les cadres de l'Administration et des TPE (20%, +4 points), les parents de trois enfants et plus (24%, +8 points) et les cadres dont les revenus mensuels sont inférieurs à 2000 euros par mois (27%, +11 points).

Néanmoins, parmi ceux qui ont eu l'envie de démissionner dans au moins une de ces situations, peu ont franchi le pas : seuls 11% ont effectivement démissionné dont 8% une seule fois 3% plusieurs fois. Certains profils ont cependant plus quitté leur emploi que la moyenne : les cadres des TPE (15%), des ETI (17%), des entreprises comprenant 500 à 999 salariés (22%). C'est également le cas dans de plus fortes proportions des cadres gagnant moins de 2000 euros par mois (43%) et des répondants ayant déjà exercé plusieurs activités en tant que freelance (33%).