



Télétravail, quête de sens et d'autonomie, envies d'ailleurs...

## Comment la crise sanitaire a-t-elle transformé le rapport au travail des cadres ?

### Baromètre IFOP-freelance.com sur les aspirations des cadres\*

- **46%** des cadres considèrent que « leur motivation s'est dégradée », même si 87% continuent à être satisfait de leur carrière professionnelle.
- à l'avenir, **61%** des cadres veulent télétravailler au moins deux jours par semaine, mais seuls 7% à temps plein.
- **68%** des cadres ont l'intention de « changer de poste, de métier, d'entreprise, de quitter le statut de salarié et/ou de réaliser une mobilité géographique dans les 2 ans à venir » (86% des moins de 35 ans).
- **81%** estiment que « le freelancing est totalement adapté aux attentes actuelles des actifs ».
- la moitié des cadres (**48%**) serait intéressée par une formule consistant à « conserver son emploi actuel à mi-temps et être freelance l'autre moitié du temps ».

*\* La 3<sup>ème</sup> édition du baromètre IFOP-freelance.com sur « les cadres, leurs aspirations, et les nouvelles formes de travail » a été menée entre le 21 et le 28 décembre 2020, sur un échantillon de 1004 personnes, représentatif de la population cadre du privé âgée de 18 ans et plus. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne.*

Paris, le 23 mars 2021

**Motivation, équilibre vie perso - vie pro, rapport à l'entreprise, télétravail, quête de sens, désir d'autonomie, envies de changements radicaux...** Cette étude fournit des données chiffrées sur les aspirations des cadres du privé après 9 mois de crise sanitaire qui ont profondément transformé leurs conditions de travail et leur rapport à l'entreprise.

### Epanouissement, motivation, envies d'ailleurs

« Avoir un bon **équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle** » (**36%**) et « avoir le sentiment de faire un **travail utile** » (**23%**) demeurent les critères permettant de s'épanouir professionnellement les plus cités. Cependant, la crise a un impact sur différents aspects de la vie professionnelle :

- Si **27%** des cadres estiment que « leur équilibre vie privée - vie pro s'est détérioré », **33%** pensent qu'il « s'est amélioré », et 44% qu'il ne s'est « ni amélioré, ni détérioré ».
- **34%** des cadres considèrent que « leur sentiment d'utilité au travail s'est détérioré », contre 22% « amélioré » et 44% « ni amélioré, ni détérioré ».
- **46%** des cadres considèrent que « leur motivation s'est dégradée », contre 13% « amélioré » et 41% « ni amélioré, ni détérioré ».

La **crise sanitaire** et les situations de confinement ont « contribué à **faire évoluer les aspirations professionnelles** » de 50% de cadres, et en particulier sur les points suivants : « l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle » (cité en premier par 28% des répondants concernés) « le sens et le sentiment d'utilité au travail » (22%), « l'autonomie » (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 » (5%) et « les possibilités d'évolution hiérarchique » (5%).

Les cadres manifestent également des envies de changement :

- **68%** d'entre eux ont l'intention de réaliser au moins une des situations de mobilité suivantes au cours des deux prochaines années : **changer de poste (dans la même entreprise ou dans une autre entreprise), de métier, de statut (quitter le statut de salarié), ou réaliser une mobilité géographique**
- **40%** affirment « avoir eu **envie de démissionner** ces derniers mois », que ce soit pour un autre emploi dans le même secteur d'activité ou dans un autre secteur toujours en tant que salarié ou bien pour exercer une activité avec un autre statut que celui de salarié.
- **30%** ont déjà « songé à démissionner de leur emploi pour **se lancer en freelance** ».

## Télétravail : oui, à mi-temps

Aujourd'hui, en application des recommandations relatives à la situation sanitaire, **74%** des interviewés pratiquent actuellement le **télétravail un ou plusieurs jours par semaine**, dont **34%** « **tout le temps** », tandis que 26% déclarent télétravailler « jamais ou occasionnellement ».

Le télétravail à temps plein concerne davantage certains profils : **les femmes** (39%, +5 points vs la moyenne), **les 50 ans et plus** (40%, +6 points), le **secteur des Services** (44%, +10 points) et notamment les cadres qui évoluent dans le domaine **Information et communication** (57%, +23 points), et la majorité de **ceux qui télétravaillaient au moins un jour par semaine avant la crise sanitaire** (53%, +19 points).

On observe également des disparités en fonction de :

- la taille de l'entreprise : **plus l'entreprise est grande, plus les cadres ont tendance à télétravailler 5 jours sur 5** (42% des cadres d'entreprises de 250 salariés et plus contre 20% des cadres d'entreprises de moins de 250 salariés).
- le lieu d'habitation : **44% des cadres d'Île de France télétravaillent à temps plein contre 28% des cadres de province.**
- le fait d'exercer des fonctions d'encadrement : seuls 23% sont en télétravail tout le temps, contre **48% des "non-encadrants"**.

A l'avenir, **78%** aspirent à « **télétravailler au moins un jour par semaine** »

Cette proportion est d'autant plus importante chez les professionnels qui n'exercent pas de fonction d'encadrement (84%), les cadres du secteur des services (83%), ceux des entreprises de 250 salariés et plus (84%) et les franciliens (85%).

La **fréquence idéale serait de « 2 jours par semaine »** (pour **35%** des cadres du privé), contre « 3 à 4 jours par semaine » (pour 19%), « 1 jour par semaine » (pour 17%) et « tout le temps » (pour 7%) ; à l'inverse, 22% souhaitent recourir au télétravail « jamais ou occasionnellement ».

## **Le freelancing, plus que jamais "dans l'air du temps"**

Le statut de « freelance » continue de bénéficier d'une image positive : **76% des cadres ont « une bonne opinion du statut de freelance » (84% pour ceux l'ayant déjà expérimenté).**

Si **33%** se disent « **intéressés pour travailler en freelance à l'avenir** », c'est « **le risque que cela représente** » qui est invoqué pour justifier l'absence de passage à l'acte pour la moitié des répondants (53%), qui évoquent également des raisons financières (52%).

Plusieurs enseignements de l'étude attestent d'une volonté de **concilier quête d'autonomie et maintien d'un certain niveau de sécurité** :

- la moitié des cadres (**48%**) seraient intéressés par une formule consistant à « **conserver son emploi actuel à mi-temps et être freelance l'autre moitié du temps** ».
- le **portage salarial** (qui permet d'exercer en tant qu'indépendant tout en bénéficiant des avantages du statut de salarié) bénéficie d'une bonne image pour **71%** des cadres.
- 37% des cadres ont déjà recouru ou pourraient avoir recours au portage salarial dans un horizon de 5 ans.

Par ailleurs, les cadres associent au freelancing « **la liberté d'organiser son temps** » (cité en 1<sup>er</sup> atout par 21% des répondants), « de **choisir ses missions** » (20%), « **l'absence de hiérarchie** » (13%), « la possibilité de travailler davantage sur des **sujets qu'on apprécie** » (11%), « **le défi** que représente la conquête et la fidélisation de client » (9%), « une croissance plus rapide des **revenus** » (8%), ou encore « un meilleur **équilibre vie privée - vie pro** » (7%). **Les atouts identifiés du freelancing correspondent donc aux aspirations majoritaires chez les cadres** (Cf. 1<sup>ère</sup> partie « Epanouissement, motivation, envie d'ailleurs »).

Enfin, près de la moitié des cadres du privé (**47%**) estiment que « le déploiement de ces **nouvelles formes d'emploi devrait être une des priorités du gouvernement actuel** » et **81%** estiment que « **le freelancing est plutôt adapté aux attentes actuelles des actifs** ».

---

*« Les enseignements de cette étude mettent d'abord en lumière un fort désir de liberté chez les cadres du privé. Les valeurs liées au freelancing sont aujourd'hui des aspirations majoritaires, et la pratique massive du télétravail accélère ce changement de paradigme. En parallèle, on observe une certaine tension entre désir de protection et désir de liberté, d'autonomie, de meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle... Les cadres ne veulent plus payer leur sécurité au prix de leur autonomie, ils veulent désormais pouvoir concilier les deux. »*

Laurent Levy, CEO de Freelance.com

---

## À propos de Freelance.com

Positionné au cœur de la transformation du marché du travail, leader français de la relation entre les entreprises et leurs talents externes, Freelance.com s'appuie sur une communauté de 370 000 consultants et experts travaillant en freelance ou dans des PME hyperspécialisées.

Avec un CA proforma de 375,4 M€ en 2020\* et une présence en France et à l'international (Allemagne, Angleterre, Maroc, Singapour, Suisse), Freelance.com est aussi l'un des acteurs de référence du *Future of Work* avec une mission : libérer, simplifier, et sécuriser la relation entre les entreprises et leurs talents externes.

\* CA 2020 proforma suite au rapprochement avec INOP'S, officialisé le 18 juin dernier.

<b>FREELANCE.COM</b> Frank Chabert Directeur de la Communication Corporate Tel: 06 70 75 43 63 <a href="mailto:fchabert@freelance.com">fchabert@freelance.com</a>	<b>IFOP</b> Romain Bendavid Directeur de l'Expertise Corporate et Climat Social Tel: 01 45 84 14 44 <a href="mailto:Romain.bendavid@ifop.com">Romain.bendavid@ifop.com</a>	<b>GEN-G</b> Joseph de Beco Relations Presse Tel: +33 1 44 94 83 75 Mobile: +33 6 87 84 55 01 <a href="mailto:joseph.debeco@gen-g.com">joseph.debeco@gen-g.com</a>
--	---	---