webinaire expectra

rémunération, management, flexibilité…
à quoi aspirent les cadres en 2021 ?

expectra
par randstad.

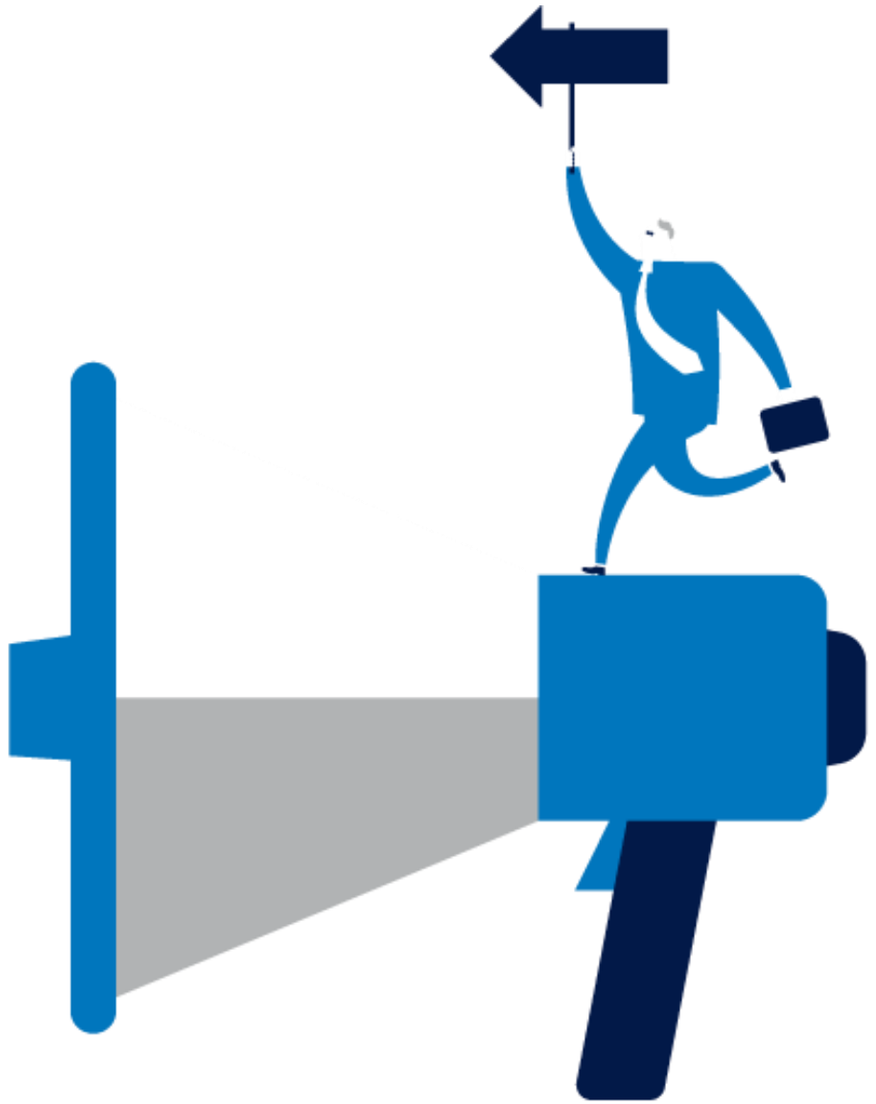
ifop

les intervenants.

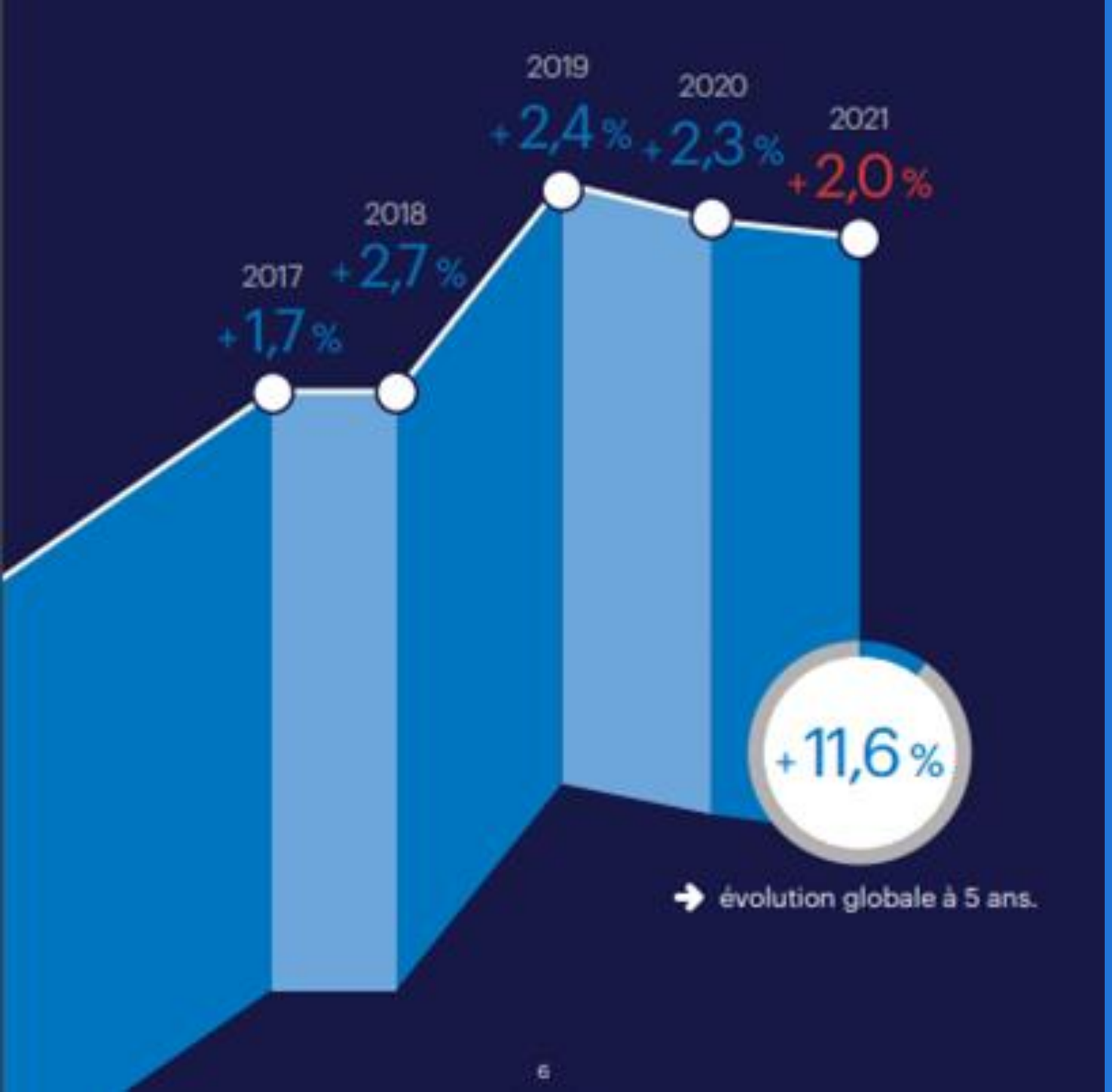
Flora Baumlin
Directrice d'études
Ifop

Marie Fevrat
Chargée d'études
Ifop

Khaled Aboulaich
Directeur Général
Expectra



ifop | expectra par randstad.



les salaires cadres en 2021, c'est…

+2%
d'augmentation moyenne

la logistique et les RH
à l'honneur des plus belles progressions

expectra
par randstad.

sommaire.

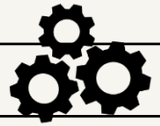
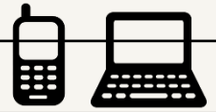
1 méthodologie.

2 résultats d'étude.

1. des cadres satisfaits de leur situation professionnelle actuelle mais…
2. la rémunération des cadres : un levier de satisfaction au travail
3. l'impact de la crise sanitaire sur les attentes des cadres

Méthodologie

Etude réalisée par l'Ifop pour Expectra

Echantillon	*Méthodologie*	*Mode de recueil*
		
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1003** personnes, **représentatif de la population cadre du privé** âgée de 18 ans et plus.	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.	Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 20 au 26 mai 2021.

Résultats d’étude

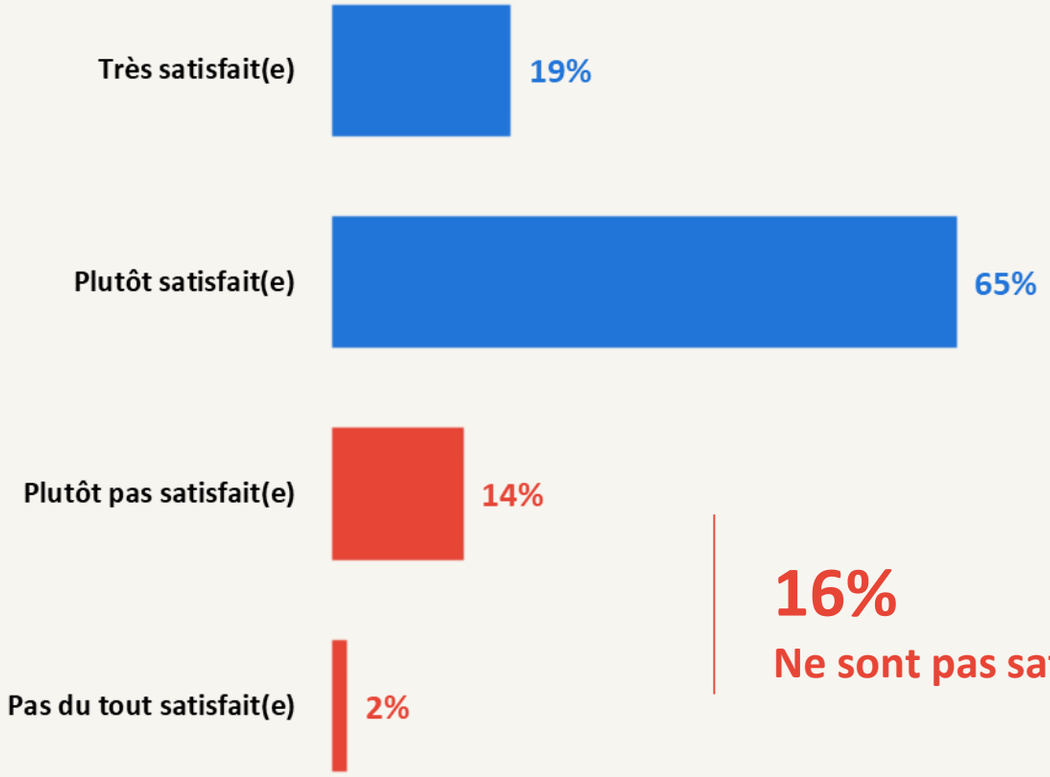
expectra par randstad. | ifop

1.

Des cadres satisfaits de leur situation professionnelle actuelle mais…

expectra par randstad. ifop

Plus de 8 cadres sur 10 sont satisfaits de leur situation professionnelle



84%

Sont satisfaits de leur situation professionnelle

Moins de 2 ans d'ancienneté: 89%
Salariés français (norme Ifop 2020) : 76%

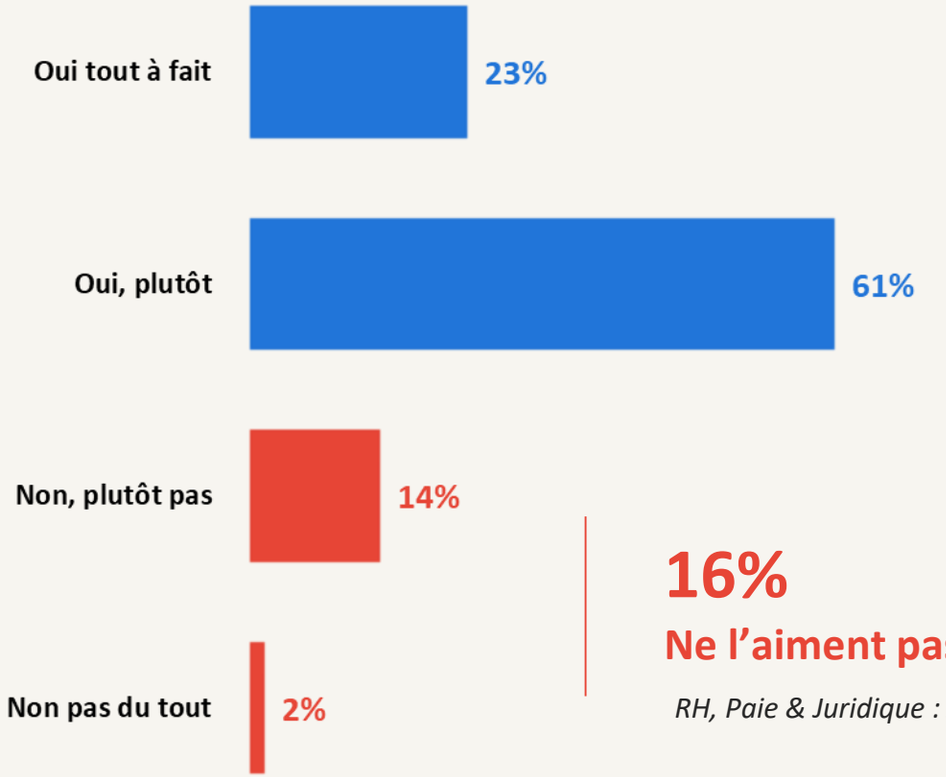
16%

Ne sont pas satisfaits

QUESTION : Pour commencer, globalement, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?

ifop | expectra par randstad.

Plus de 8 cadres sur 10 déclarent aimer leur entreprise



84%

Aiment leur entreprise

Moins de 20 salariés : 89%
20 à 49 salariés : 90%
BTP & Construction : 88%
Marketing & Commerce : 89%

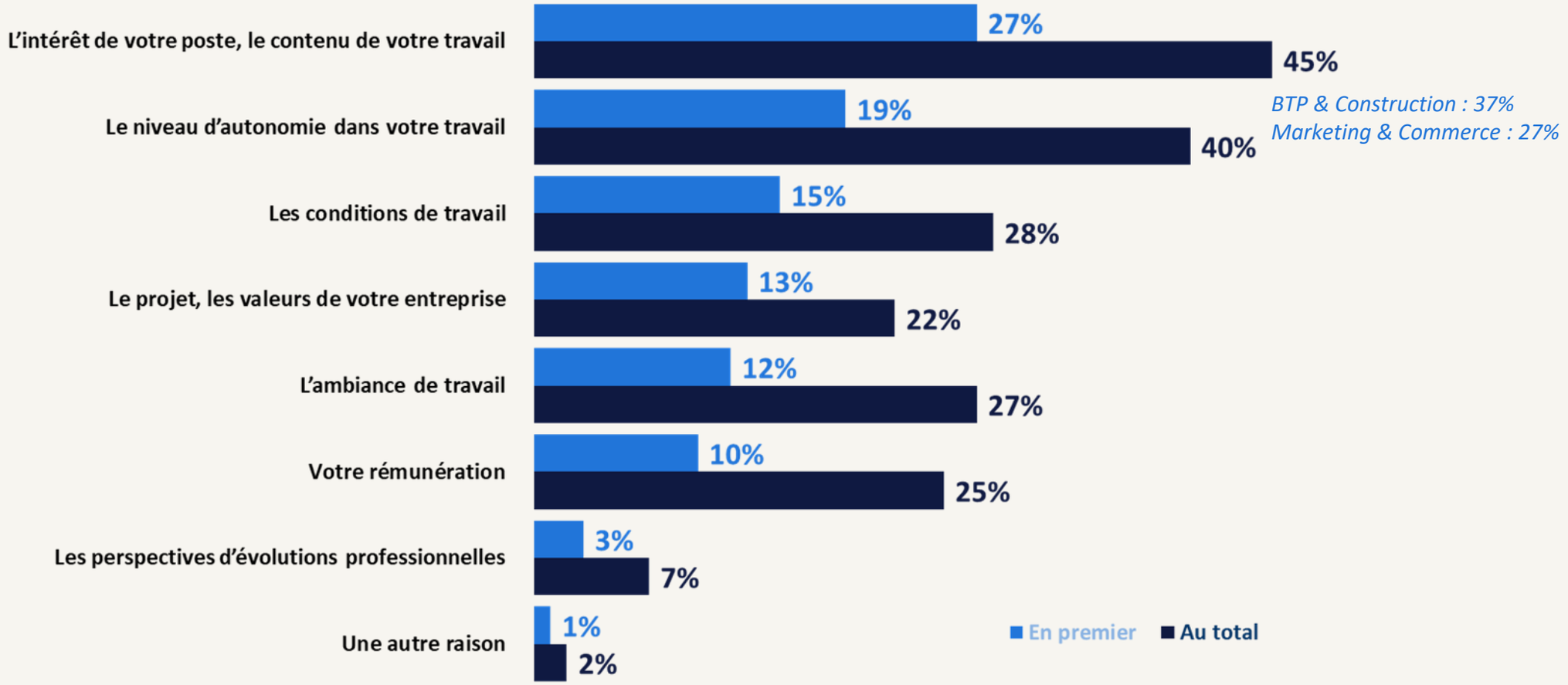
16%

Ne l'aiment pas

RH, Paie & Juridique : 23%

<u>QUESTION</u> : Au fond, aimez-vous votre entreprise ?

Un amour de l'entreprise conditionné avant tout à l'intérêt du poste et au niveau d'autonomie ; la rémunération en mineur

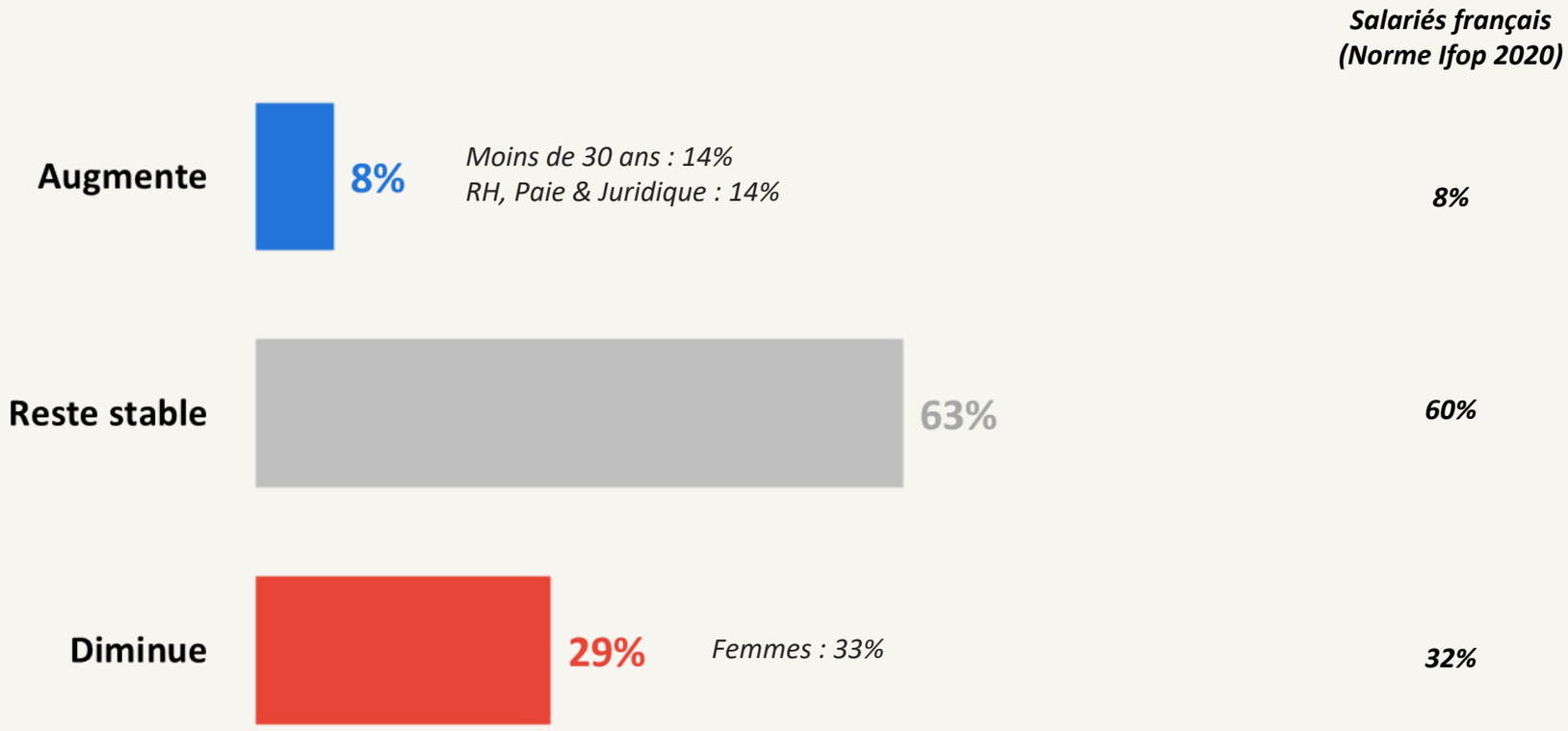


BTP & Construction : 37%
Marketing & Commerce : 27%

<u>QUESTION</u> : Et quelles sont les raisons principales pour lesquelles vous aimez votre entreprise ? En premier ? Et en second ?

Base : A ceux qui déclarent aimer leur entreprise, soit 84% de l'échantillon

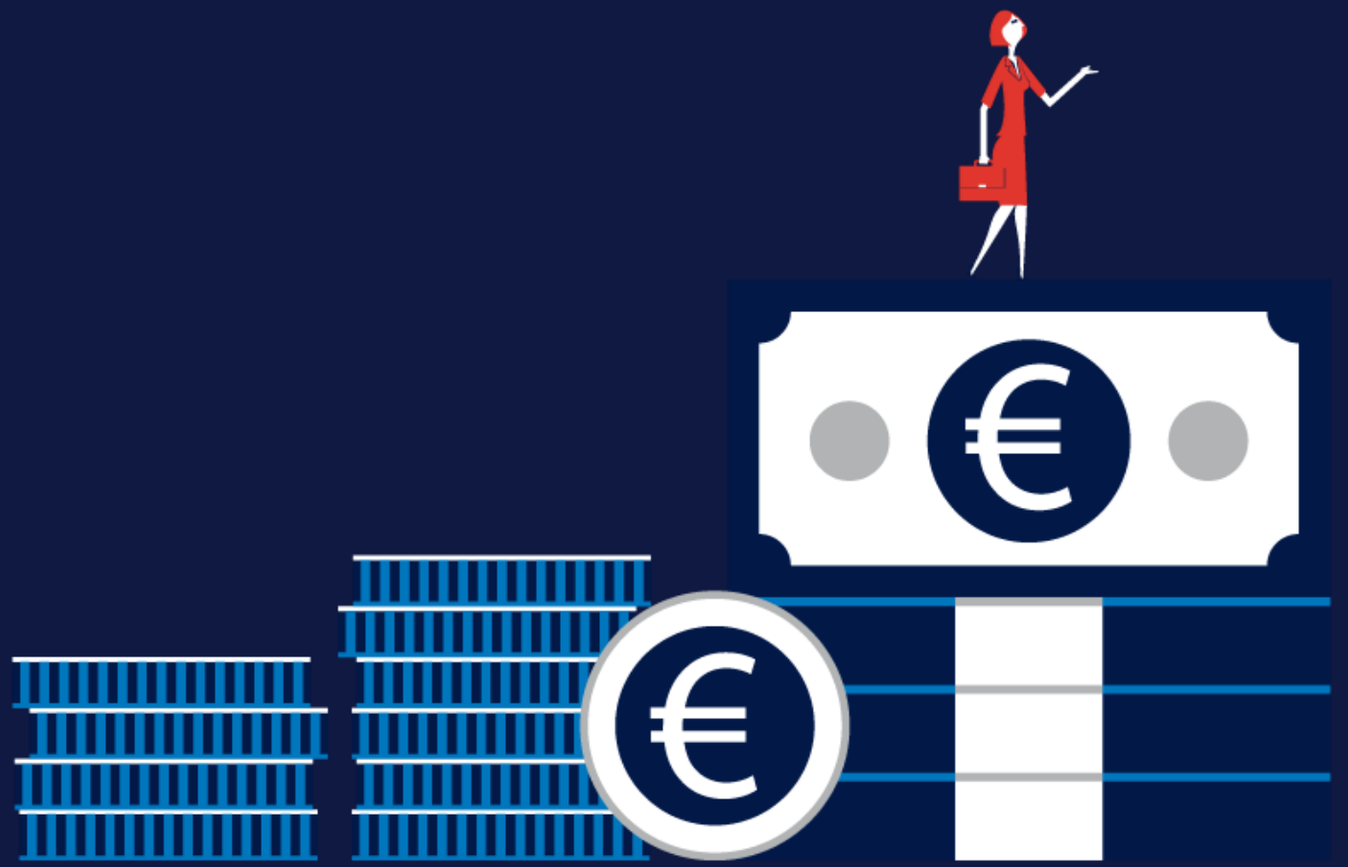
Toutefois une motivation qui s'érode pour plus d'un cadre sur 4



QUESTION : *Et actuellement, diriez-vous que votre motivation au travail augmente, reste stable ou diminue ?*

2.

La rémunération des cadres : un levier de satisfaction au travail

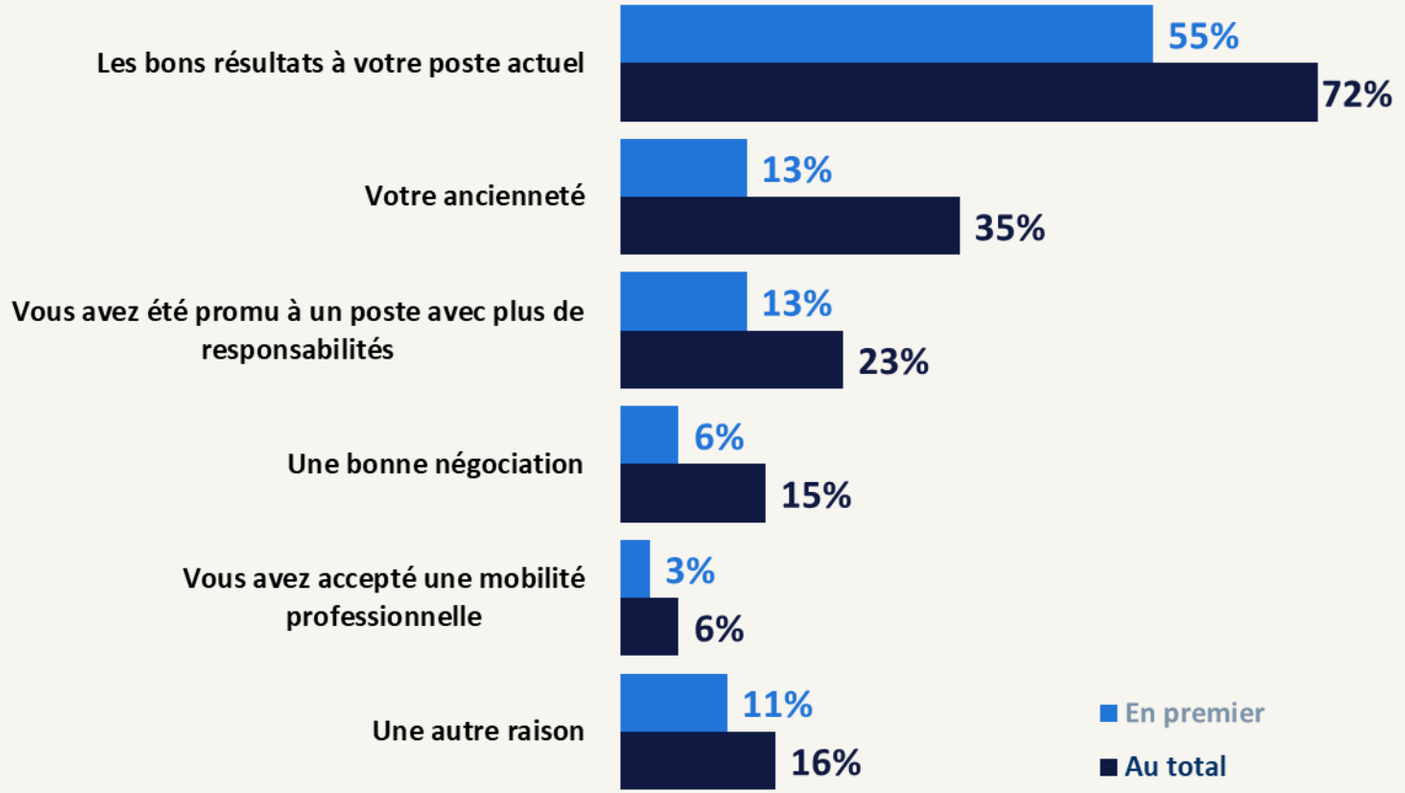


expectra par randstad. ifop

Des rémunérations dynamiques et indexées sur la performance

42%

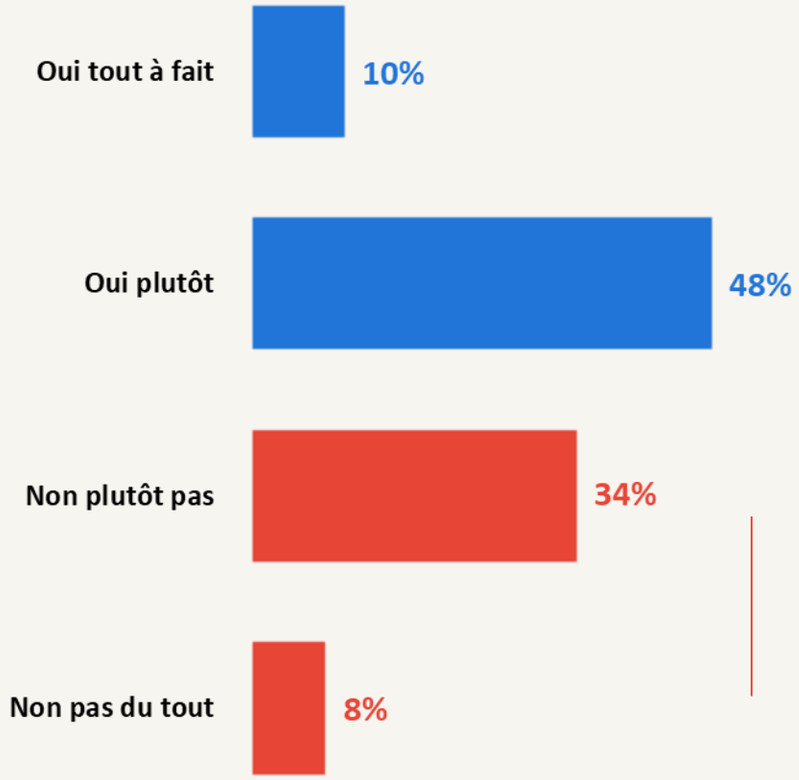
Ont obtenu une augmentation au cours des 12 derniers mois



QUESTION : Votre entreprise vous a-t-elle accordé une augmentation au cours des 12 derniers mois ?
QUESTION : Quelles sont selon vous les principaux motifs qui expliquent l'augmentation qui vous a été accordée ? En premier ? En second ?
Base : A ceux qui ont bénéficié d'une augmentation récemment, soit 42% de l'échantillon

ifop | expectra par randstad.

Mais une courte majorité des cadres s'estime suffisamment rémunérée par son entreprise



58%

S'estiment suffisamment rémunérés

Managers : 64%
Ingénierie & Industrie : 64%
RH, Paie & Juridique : 68%
Augmentation 12DM : 67%

52% des salariés français sont satisfaits de leur rémunération (Norme Ifop 2020)

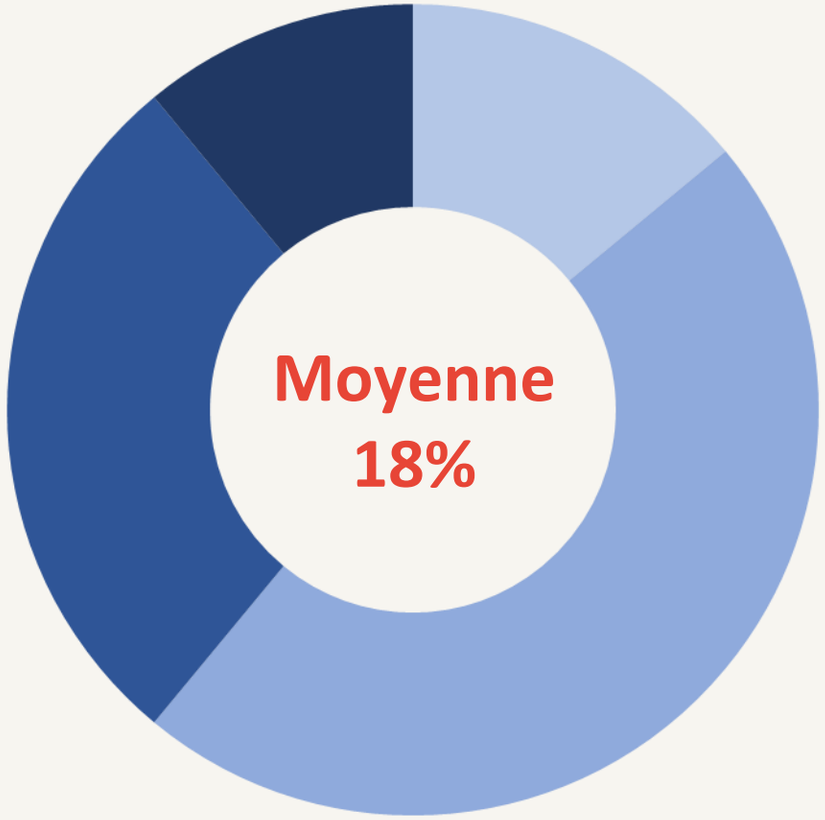
42%

Ne s'estiment pas suffisamment rémunérés

Femmes : 48%
IDF : 47%
Marketing & Commerce : 47%
Pas d'augmentation 12DM : 49%

QUESTION : Avez-vous le sentiment d'être suffisamment rémunéré par votre entreprise ?

Les cadres mal rémunérés attendent une augmentation moyenne de 18%



QUESTION : *Vous dites avoir le sentiment de ne pas être suffisamment rémunéré par votre entreprise, quel serait le pourcentage d'augmentation de votre rémunération actuelle qui vous semblerait juste au regard de votre travail et de votre engagement ?*

Base : A ceux qui ne s'estiment pas suffisamment rémunérés, soit 42% de l'échantillon

La rémunération : un effet de levier sur la satisfaction et un moyen d'enrayer la baisse de motivation

« Très satisfaits » au travail

28% de ceux qui ONT EU une augmentation 12DM

13% de ceux qui N'ONT PAS EU d'augmentation 12DM

15 points d'écart

La motivation au travail diminue

Pour **35%** de ceux qui N'ONT PAS EU d'augmentation 12DM

Pour **20%** de ceux qui ONT EU une augmentation 12DM

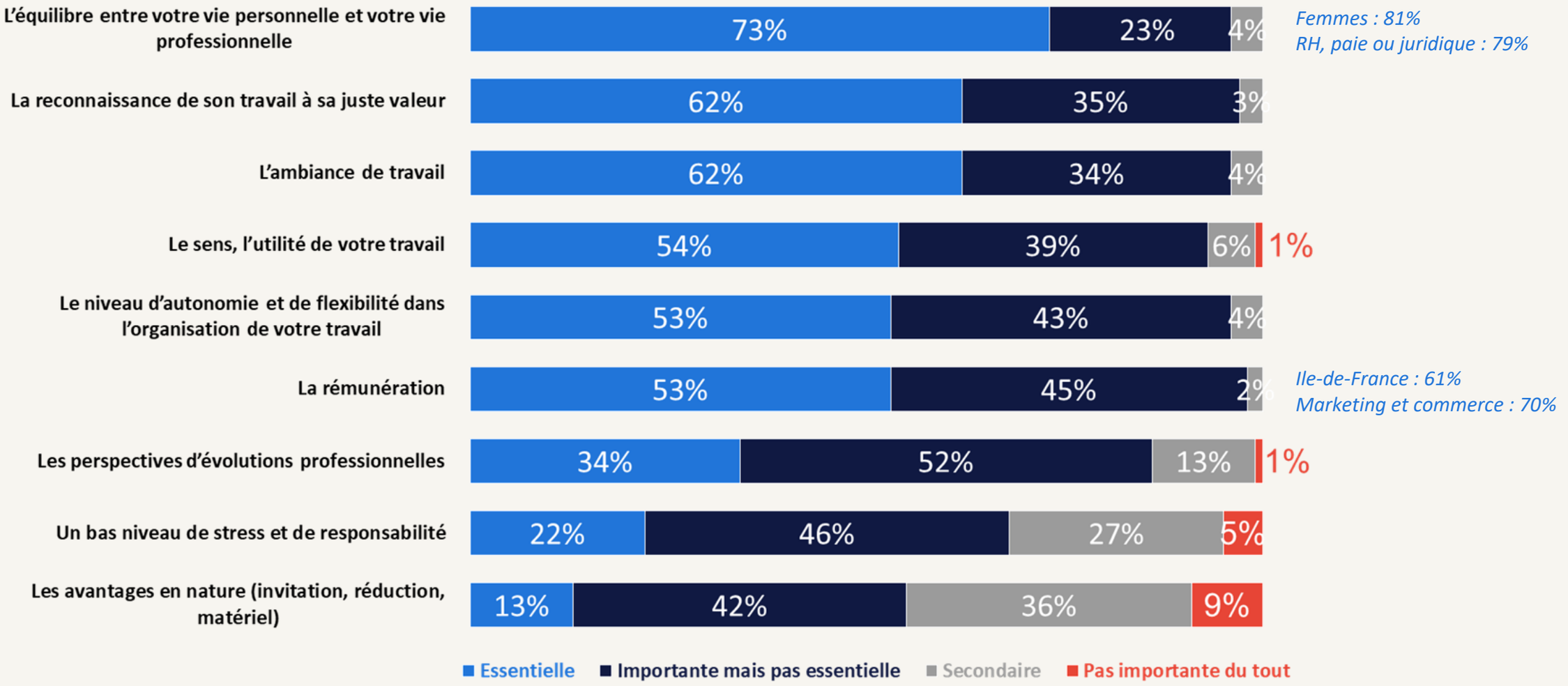
15 points d'écart

3.

L’impact de la crise sanitaire sur les attentes des cadres

expectra par randstad. ifop

L’équilibre vie professionnelle / vie privée, la reconnaissance ainsi que l’ambiance de travail sont les dimensions les plus essentielles pour les cadres

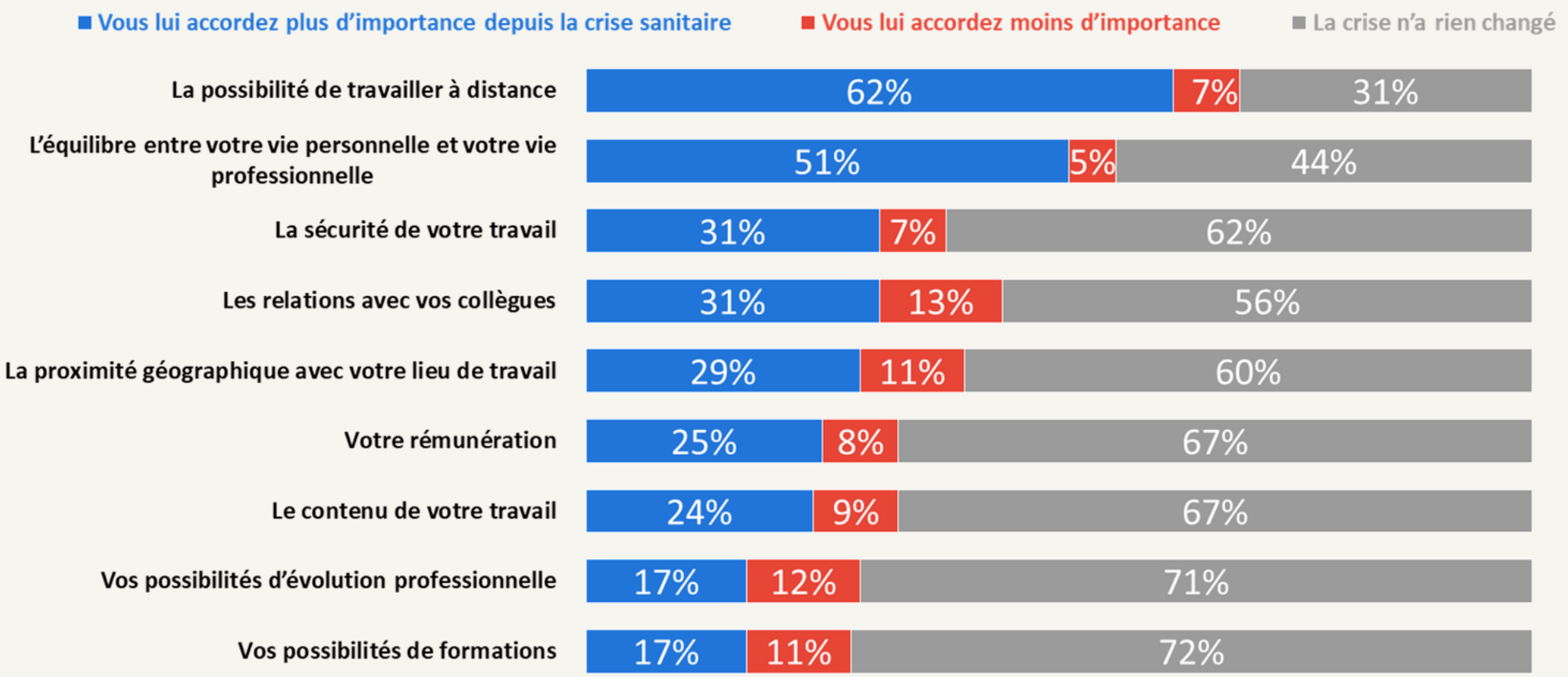


Femmes : 81%
RH, paie ou juridique : 79%

Ile-de-France : 61%
Marketing et commerce : 70%

QUESTION : Diriez-vous que chacune des dimensions suivantes concernant votre vie professionnelle sont pour vous essentielles, importantes mais pas essentielles, secondaires ou pas importantes du tout ?

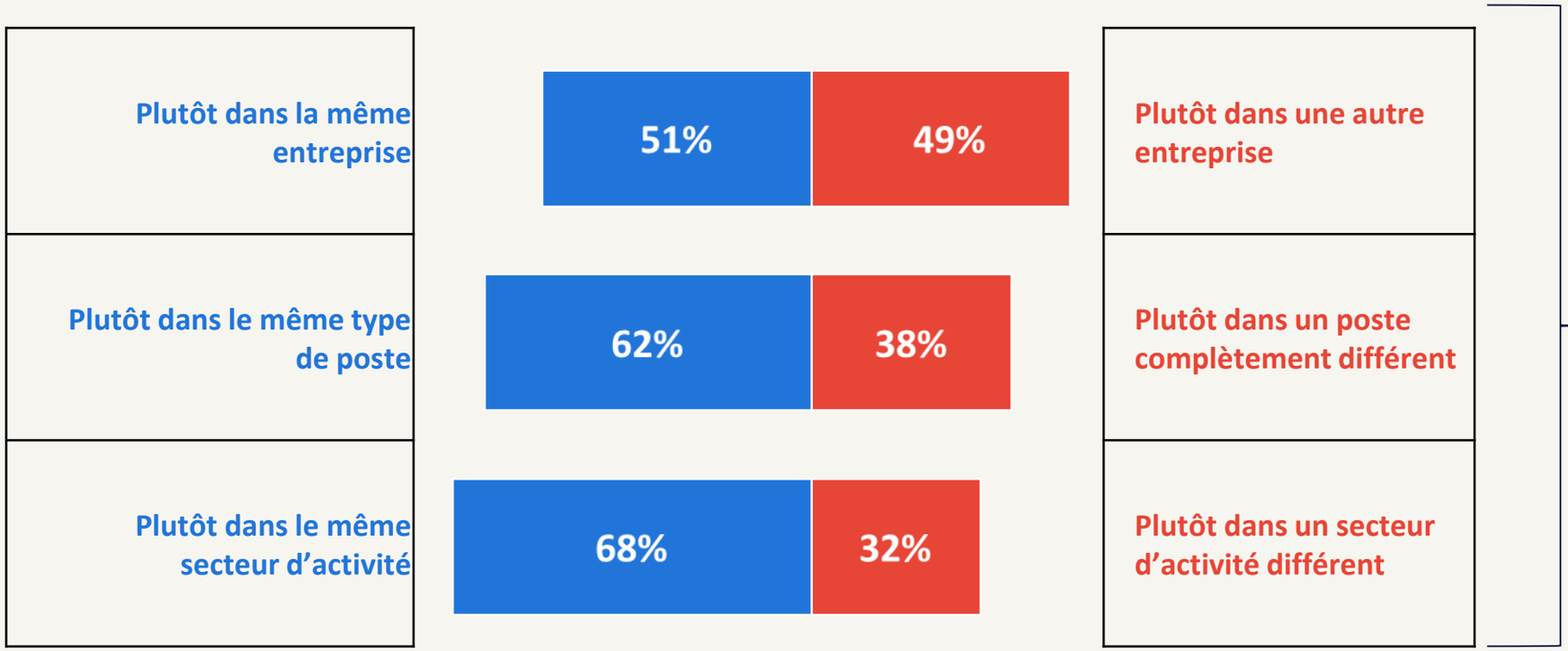
La majorité des cadres accordent plus d'importance depuis le Covid 19 à la possibilité de télétravailler et à l'équilibre vie professionnelle / vie privée



Plus d'importance – moins d'importance
+55 pts
+46 pts
+24 pts
+18 pts
+18 pts
+17 pts
+15 pts
+5 pts
+6 pts

QUESTION : Pour chacune des dimensions suivantes concernant votre vie professionnelle diriez-vous que la crise sanitaire a augmenté, diminué ou n'a rien changé à l'importance que vous leur accordez ?

Près des deux tiers envisagent au moins un changement professionnel dans les 10 prochaines années…

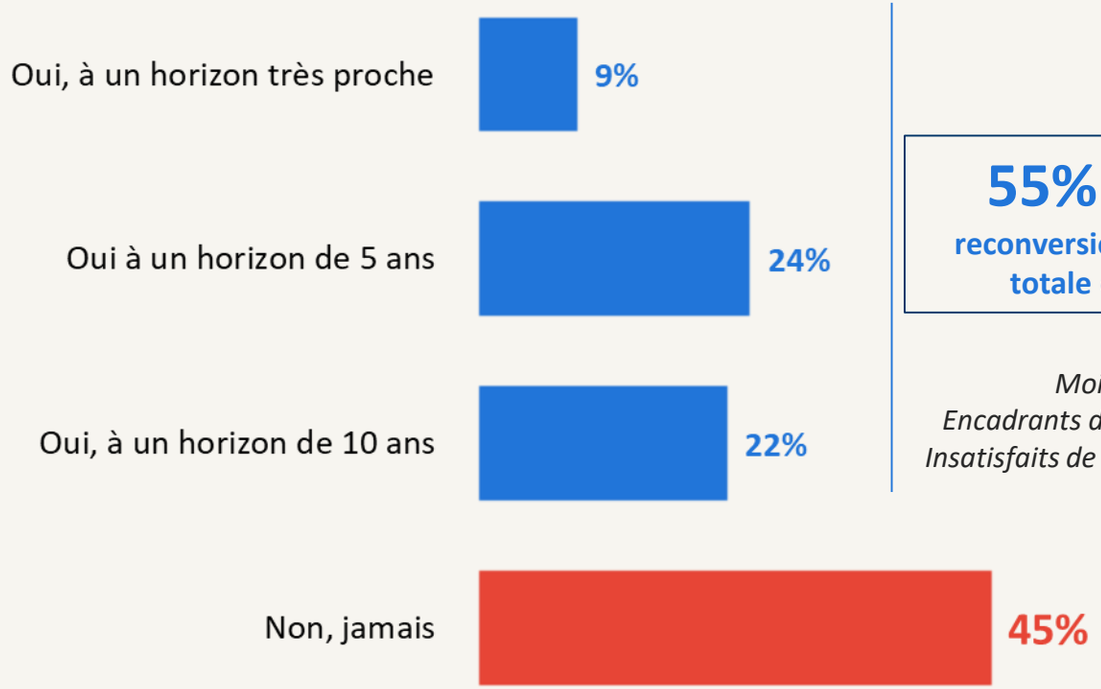


Récapitulatif

Moins de 40 ans : 80%
Femmes : 71%
Insatisfaits de leur rémunération : 72%

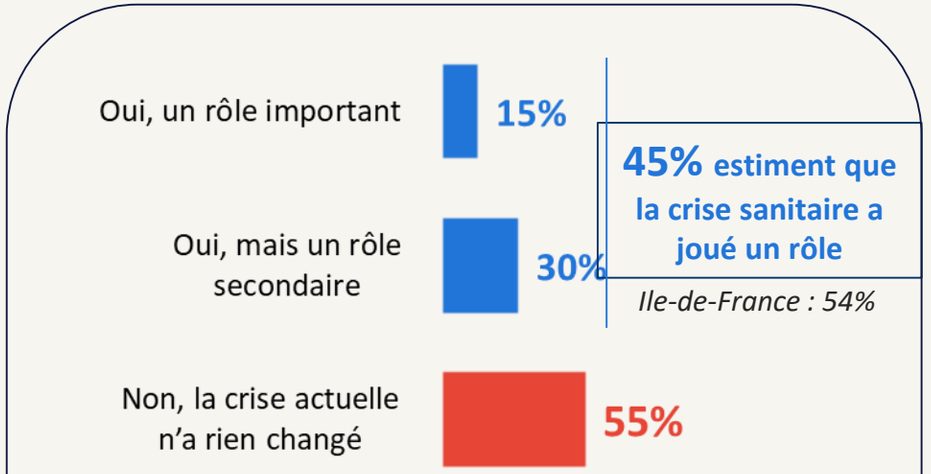
QUESTION : Selon-vous, dans 10 ans, vous travaillerez… ?

… et le Covid 19 a catalysé la détermination de ceux qui songent à une reconversion professionnelle totale



55% **envisagent une reconversion professionnelle totale et parmi eux…**

Femmes : 60%
Moins de 40 ans : 65%
Encadrants de plus de 5 personnes : 64%
Insatisfaits de leur situation professionnelle : 70%



45% **estiment que la crise sanitaire a joué un rôle**

Ile-de-France : 54%

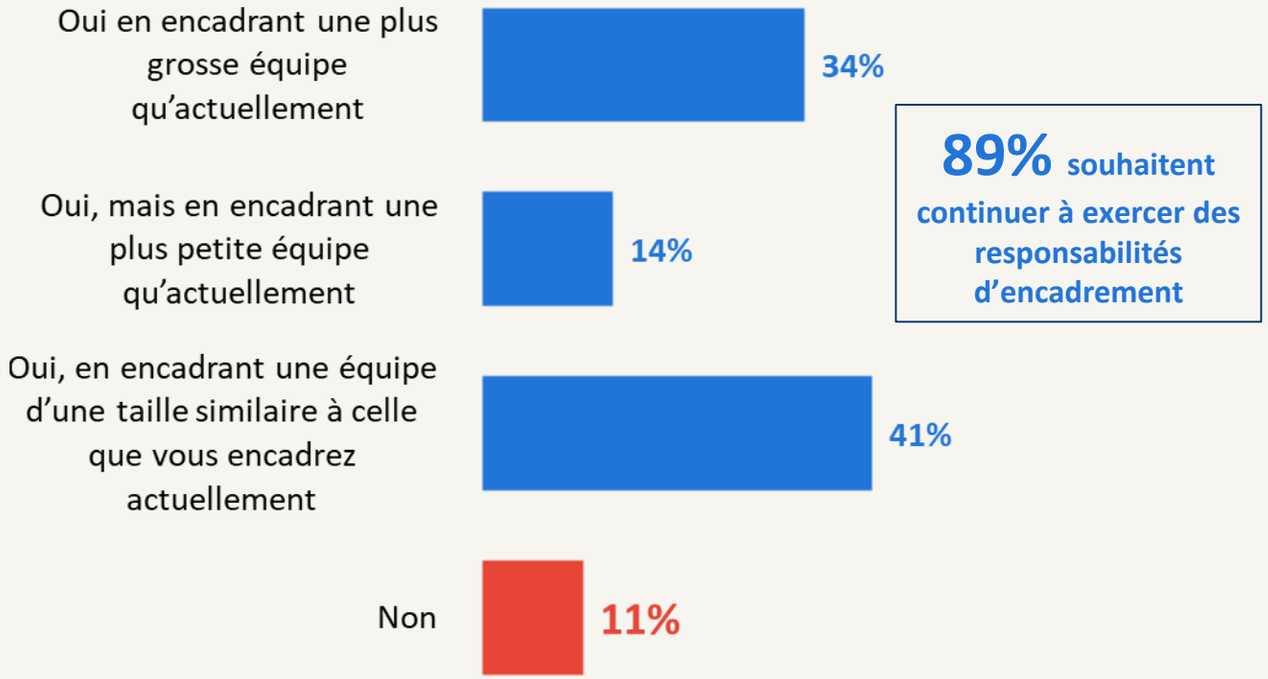
QUESTION : La crise sanitaire actuelle a-t-elle joué un rôle dans votre projet de reconversion professionnelle ?

Base : A ceux qui envisagent une reconversion professionnelle, soit 55% de l'échantillon

QUESTION : Et vous arrive-t-il d'envisager une reconversion professionnelle totale ?

L'écrasante majorité des encadrants souhaitent le rester, et 43% des non-encadrants aimeraient le devenir

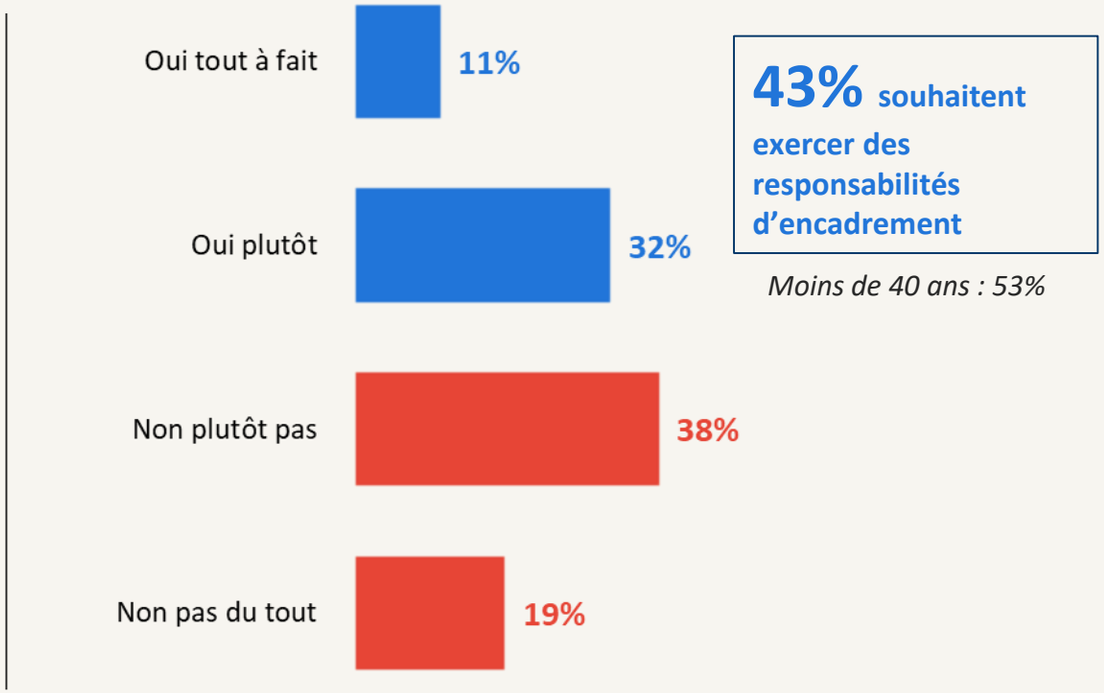
Encadrants



QUESTION : A l'avenir, souhaitez-vous continuer à exercer des responsabilités d'encadrement ?

Base : A ceux qui exercent des responsabilités d'encadrement, soit 51% de l'échantillon

Non-encadrants

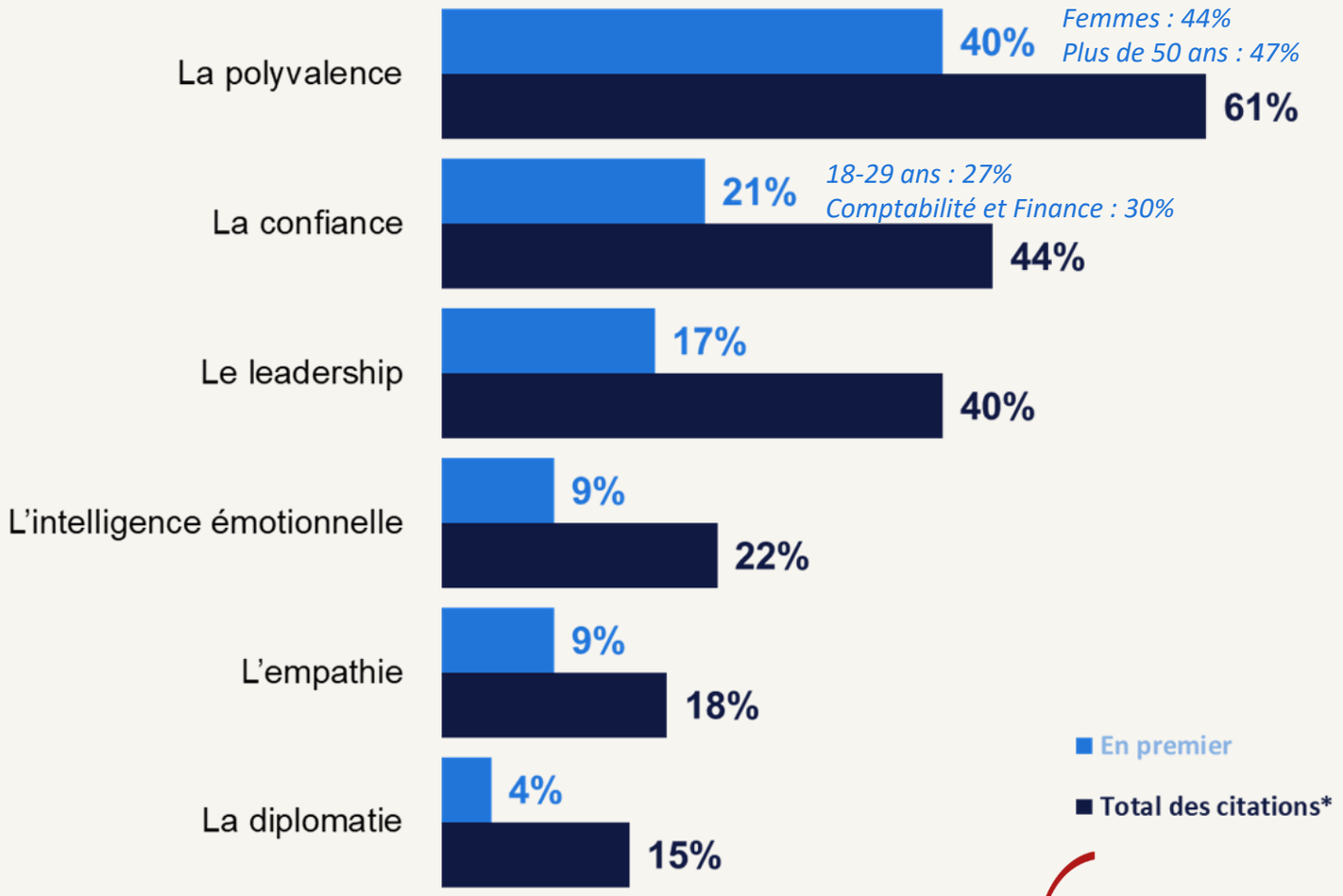


QUESTION : A l'avenir, souhaiteriez-vous exercer des responsabilités d'encadrement ?

Base : A ceux qui n'exercent pas de responsabilités, soit 49% de l'échantillon

ifop | expectra par randstad.

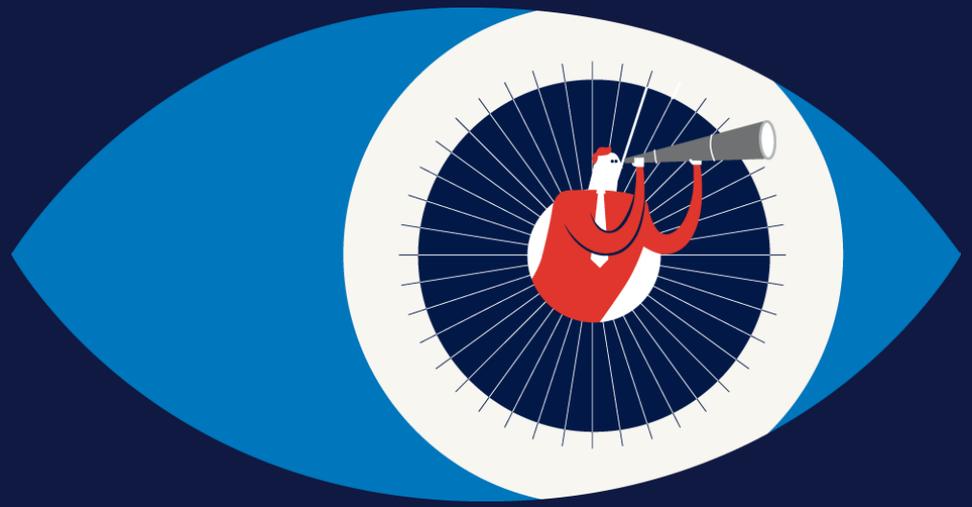
La polyvalence est de loin la qualité qui sera la plus valorisée à l'avenir aux yeux des cadres



QUESTION : Parmi les valeurs suivantes, quelles seront selon vous les plus valorisées à l'avenir dans le monde du travail ?

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

ces entreprises qui répondent déjà aux nouvelles attentes des cadres…



… autant de leviers inspirants pour attirer et fidéliser les cadres.

- parcours de carrière en interne et formations
- rituels, qualité de vie au travail
- fixation des salaires et transparence
- recrutement repensés et humains
- engagement associatif
- et plus encore.

ifop | expectra par randstad.

poursuivons la conversation.

rendez-vous sur

expectra.fr/barometre-des-salaires

expectra par randstad.

ifop