

Baromètre Cadremploi

Etat d'esprit des cadres

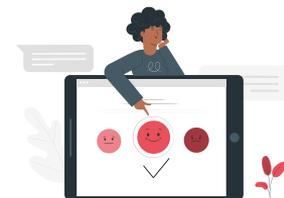




La méthodologie



Etude réalisée par l'ifop pour Cadremploi



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1002 personnes**, représentatif de la population cadre du secteur privé.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas sur les critères de sexe, d'âge, et de secteur d'activité.

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 6 au 15 mars 2023.



Une satisfaction quant à sa situation professionnelle en légère baisse mais qui est portée par 80% des cadres dans l'ensemble, les insatisfaits pointant leur rémunération et leur management.

Une satisfaction des cadres face à leur emploi toujours majoritaire mais en légère baisse, écornée par des préoccupations liées au management, à la rémunération et à la recherche de sens

Si les cadres restent majoritairement satisfaits de leur situation professionnelle actuelle (80%), ils sont moins nombreux que l'année dernière à le déclarer (-6 pts). Effectivement, si 22% restent très satisfaits de leur travail, soit un chiffre stable par rapport à l'année dernière, les individus qui se déclaraient plutôt satisfaits se sont pour certains reportés sur l'insatisfaction (58% contre 65% l'année dernière).

Le mécontentement des 20% de cadres s'estimant insatisfaits de leur situation professionnelle s'explique principalement par deux aspects : le management (27%), qui se traduit notamment par le déficit de reconnaissance au travail qui caractérise la culture managériale française (13%) **et la rémunération (25%).** Néanmoins, il est important de noter qu'un peu plus d'un cadre insatisfait sur dix se déclare frustré par le manque de sens à son travail (14%), et le manque d'intérêt des missions réalisées (11%). Ces chiffres confirment une tendance en marche : même si la rémunération reste la première préoccupation des Français - encore plus dans le contexte économique actuel de forte inflation -, les cadres sont aujourd'hui nombreux à chercher un épanouissement personnel dans leur travail.

Il est également intéressant de noter que les salariés très satisfaits sont ceux qui travaillent le moins (49% des personnes travaillant moins de 35h contre 11% chez les 50h et plus), et les personnes qui considèrent leur travail comme n'étant pas du tout pénible (36% de très satisfaits contre 10% chez ceux qui le considèrent au moins assez pénible).

Des cadres qui considèrent majoritairement exercer un métier non-pénible, malgré une difficulté ressentie qui progresse avec le niveau de responsabilité (encadrement, temps travaillé)

La pénibilité du travail est un sujet aujourd'hui au cœur de l'actualité, notamment avec la réforme des retraites et des critères de pénibilité en cours, ce qui questionne plus largement sur la définition de la pénibilité. Chez les cadres, 20% des interrogés considèrent exercer un métier pénible, dont seulement 2% le déclarent comme très pénible.

Ces individus sont surtout des personnes exerçant des fonctions d'encadrement (26%), la pénibilité ressentie augmentant avec le nombre de personnes à charge (35% pour plus de 20 personnes). Elle augmente également avec le temps travaillé, ceux dont l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle pâti le plus : le ressenti de pénibilité le plus intense se retrouve chez les cadres travaillant 50 heures ou plus (45%, soit près de 2 fois plus que chez les personnes déclarant travailler moins de 35h).

Les cadres interrogés déclarent que la pénibilité de leur travail est due avant tout à une forte charge de travail (28%), et au stress (24%). La pression exercée par les pairs également évoquée (15%), tout comme la forte amplitude horaire (8%).



Les cadres apparaissent plus ouverts aux opportunités cette année, et le phénomène des salariés boomerang apparaît comme une nouvelle forme de mobilité qui peut séduire

On observe un rééquilibrage des aspirations des cadres : du fait des difficultés économiques et d'un léger recul de la satisfaction, il y a désormais autant de cadres qui se disent ouverts aux opportunités (44%, + 6pts vs. juillet 2022), que de cadres qui souhaitent rester dans leur entreprise (45%, - 6pts). Le niveau de cadres ouverts aux opportunités n'avait pas été aussi élevé depuis janvier 2018, signe que la frilosité de la période Covid n'est plus de mise, et que l'inflation, qui pourtant pourrait engager à la prudence, motive à s'ouvrir à d'autres possibilités potentiellement plus rémunératrices. Les plus attentifs aux opportunités sont les cadres insatisfaits de leur situation professionnelle actuelle (58%), mais également ceux dont les perspectives peuvent être plus importantes : les managers et les catégories aisées. A l'inverse, les cadres plus âgés sont davantage attachés à rester dans leur entreprises (57%).

Incidentement, ils sont donc plus nombreux à consulter des offres d'emploi, 47% contre 42% l'an dernier, et leurs recherches se concentrent sur leur région. L'estimation du temps la de recherche retrouve son niveau d'avant crise sanitaire. Les moins de 35 ans sont les plus optimistes quant à la durée de leurs recherches (4,8 mois), alors que les plus de 50 ans se montrent plus pessimistes (7,8 mois), ce qui explique aussi leur volonté de rester à leur entreprise actuelle, face aux difficultés ressenties à trouver ailleurs. On voit également que ceux qui consultent déjà sont plus optimiste, là où les autres s'inquiètent davantage (5,9 mois contre 6,6 mois).

Le phénomène récemment mis en lumière des salariés « boomerang » - qui quittent leur entreprise pour la réintégrer peu de temps après - est observé par un cadre sur deux (51%), même s'il reste minoritaire dans les pratiques (9%). Cependant, 52% des cadres qui ont déjà vu un de leur collègue faire seraient tentés, et seulement 38% de ceux qui ne l'ont pas fait et ne l'ont jamais observé.

Les évocations liées à ce phénomène sont globalement positives, même si des réserves subsistent :

- Au niveau de l'entreprise, les avantages sont nombreux : elle peut ainsi bénéficier de la montée en compétence de son élément (79%), et cela facilite également l'embauche et l'insertion du collaborateur (80%).
- Du côté du collaborateur « boomerang » : cette décision stratégique permet notamment d'améliorer sa situation financière selon 61% des répondants, un assentiment qui monte à 82% chez ceux qui l'ont fait. Enfin, pour 58% ce retour dénote de l'attachement du collaborateur à son entreprise, et 76% chez le cœur de cible.

Cependant, ce phénomène n'est pas exempt de critiques : 72% estiment qu'une précédente démission fragilise la fidélité de ce collaborateur, et 54% estiment qu'il s'agit également d'un marqueur d'un manque d'ambition.



Les leviers de rétention et d'attractivité des entreprises reposent d'abord sur des modes d'organisation du travail plus flexibles, comme le télétravail

Les différents leviers de rétention et d'attractivité sont jugés favorablement par plus des trois quarts des cadres, une opinion stable depuis l'année dernière. Mais dans le détail des « Oui, tout à fait », le télétravail demeure l'élément le plus solidement ancré dans les leviers d'attractivité et de rétention des cadres : 48% estiment que c'est un élément déterminant dans l'envie de rejoindre ou rester dans une entreprise.

D'autres éléments, qui ont trait à l'organisation du travail et sa flexibilité séduisent également les cadres. 45% valorisent tout à fait une vision remettant au centre l'humain, avec une certaine horizontalité dans les décisions, et 43% estiment que la semaine de 4 jours sans perte de salaire est un atout majeur. L'accompagnement dans le projet professionnel séduit moins largement (33%).

Dans un second temps, des considérations plus sociétales continuent de parler aux cadres: Les actions en matière d'égalité femme-homme séduisent fortement un tiers des cadres, et les considérations environnementales apparaissent centrales pour 25% des cadres.

Cet engouement pour le télétravail - démocratisé parfois à marche forcée lors de la crise sanitaire – s'accompagne d'une évolution dans les pratiques de télétravail, témoignant d'une maturité plus grande des entreprises sur le sujet

Ainsi, une majorité considère que les moments collectifs ont pu être repensés : 73% estiment que leur équipe ont su réinventer la communication, et 72% que la convivialité entre collègues a été recréée, même si 44% accusent un certain isolement et 35% déplore une perte de cohésion au sein de l'équipe.

Pour 59% des cadres, leur entreprise et sa culture a su s'approprier ce nouveau mode de travail, un taux d'adhésion plus modeste qui laisse paraître une adaptation plus complexe lorsque la structure est plus imposante (l'entreprise vs. une équipe)

Enfin, les réserves que soulèvent le télétravail sont bien plus minoritaire, et 37% des répondants estiment que l'information circule moins bien.



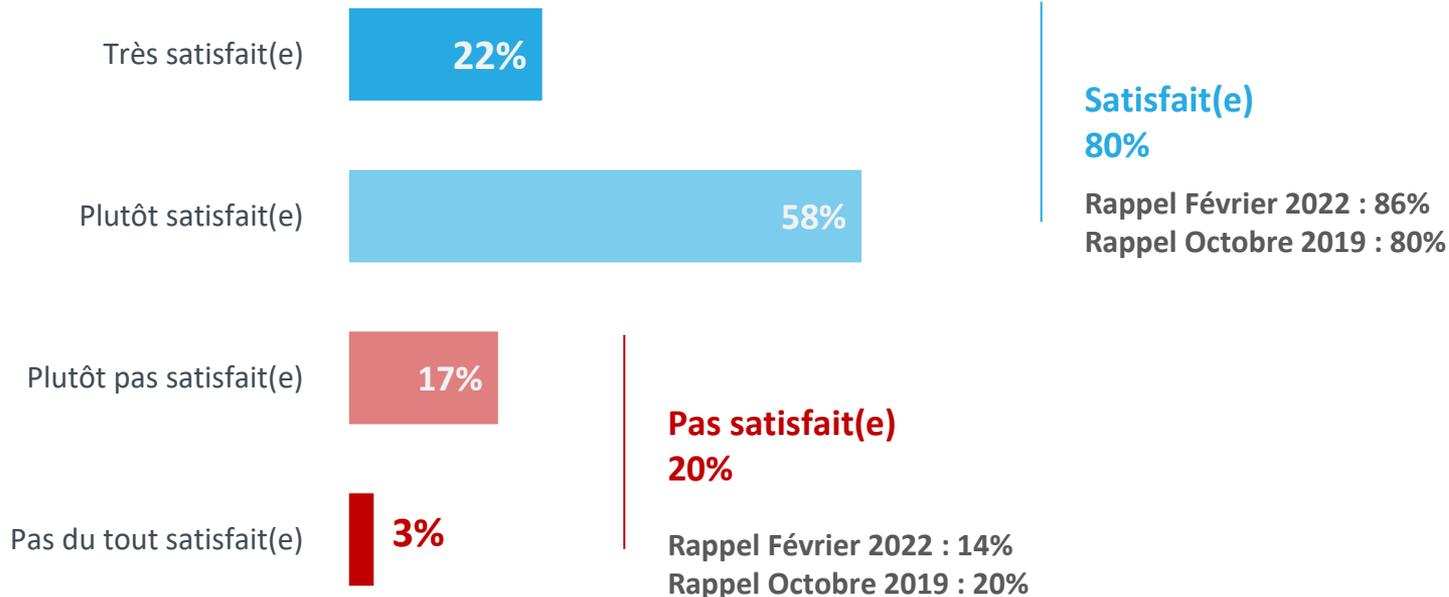
#1 | Satisfaction au travail



La satisfaction quant à sa situation professionnelle actuelle



Globalement, diriez-vous que vous êtes satisfait(e) ou pas satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?



Les raisons de l'insatisfaction à l'égard de sa situation professionnelle

Vous avez dit ne pas être satisfait(e) de votre travail. Pour quelles raisons ? En premier ? Et ensuite* ?

Base : A ceux qui ne sont pas satisfaits de leur situation professionnelle actuelle, soit 20% de l'échantillon.



*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

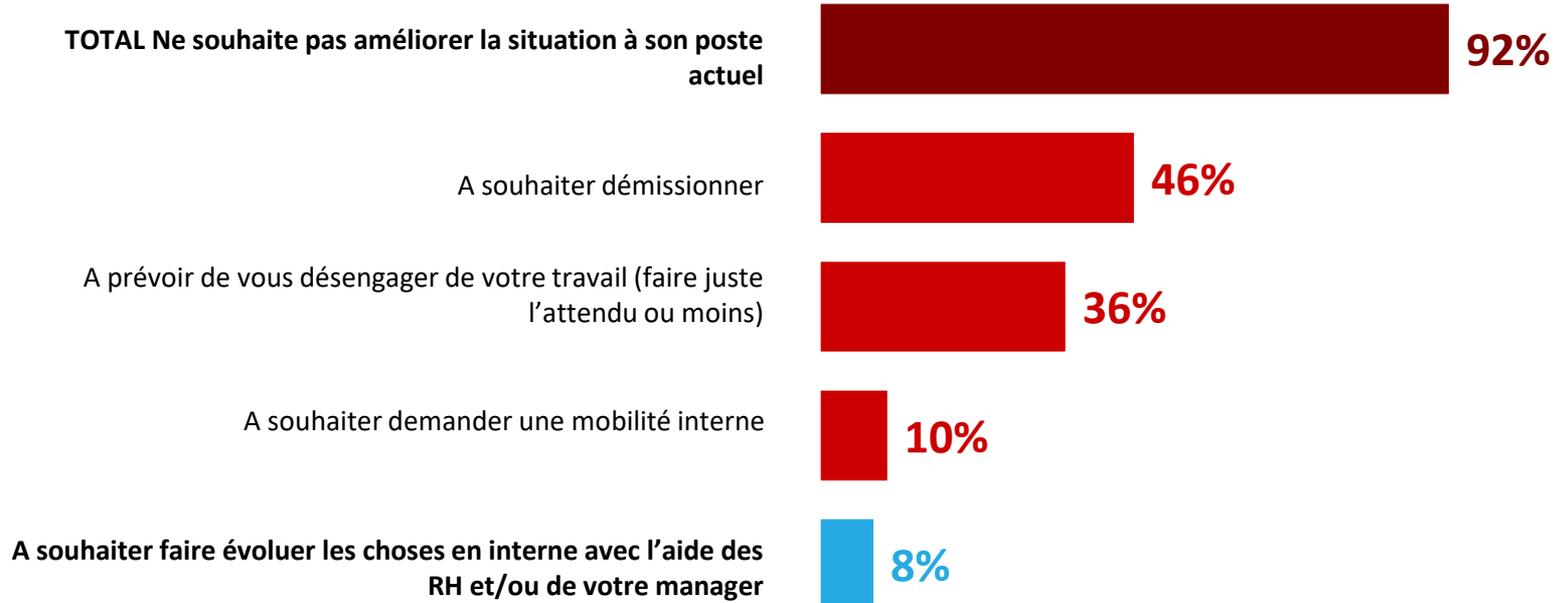


Les conséquences de l'insatisfaction au travail



Cette insatisfaction au travail vous incite-t-elle plutôt ... ?

Base : A ceux qui ne sont pas satisfaits de leur situation professionnelle actuelle, soit 20% de l'échantillon





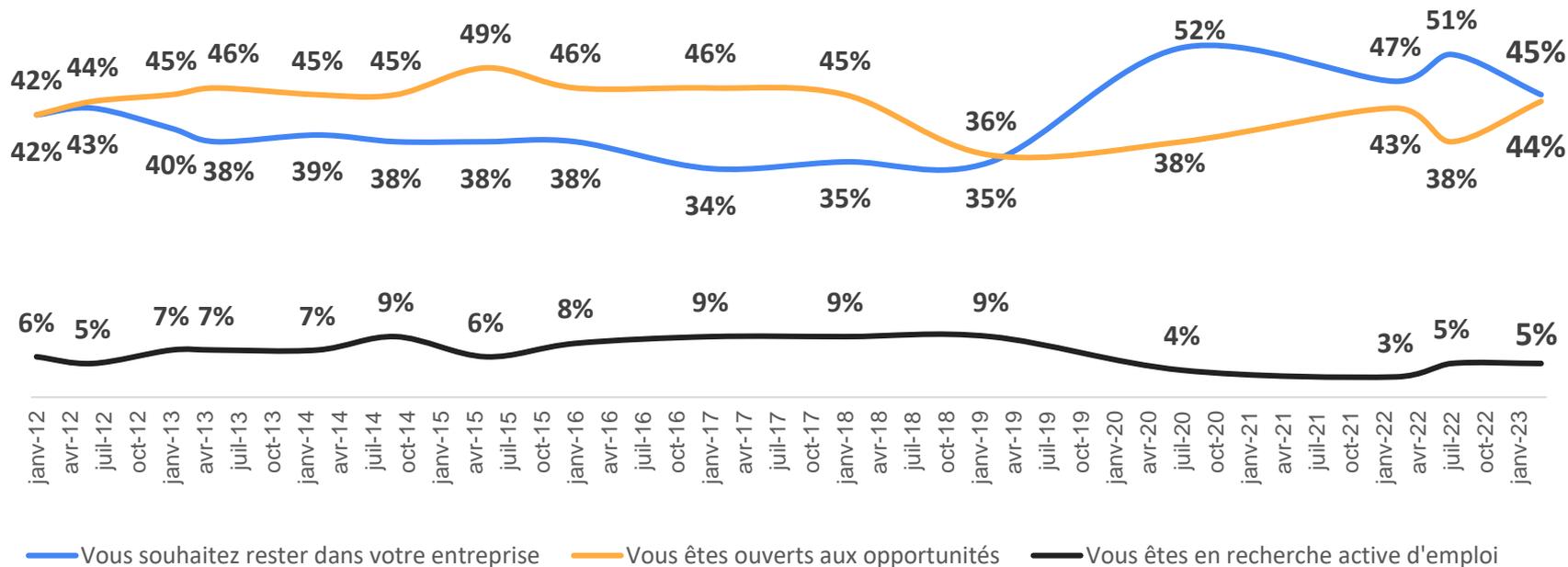
#2 | Mobilité professionnelle



Les intentions de mobilité professionnelle



D'une manière générale, quelle est la situation qui vous décrit le mieux actuellement ?

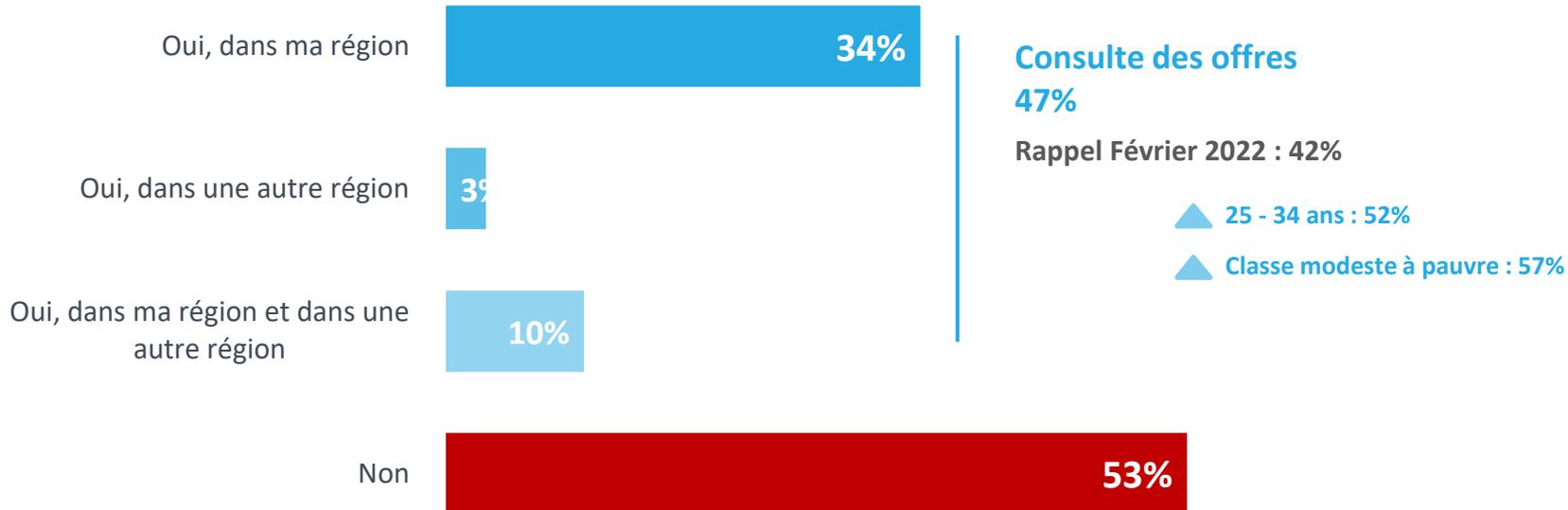




Le périmètre de consultation des offres d'emploi



Actuellement, consultez-vous des offres d'emploi ?

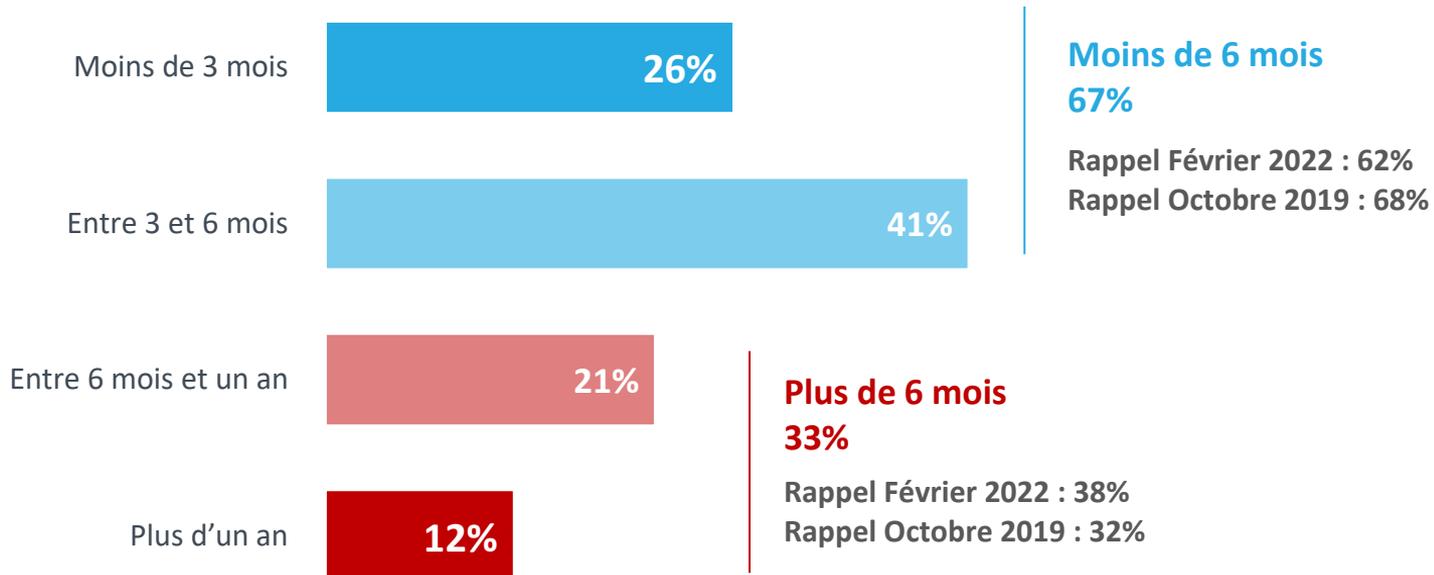




L'estimation de durée de recherche d'emploi



Si vous deviez actuellement chercher un emploi, combien de temps pensez-vous que cela prendrait ?



MOYENNE :
6,3 mois
(Rappel Février 2022 : 6,7 mois)
(Rappel Octobre 2019 : 6,3 mois)



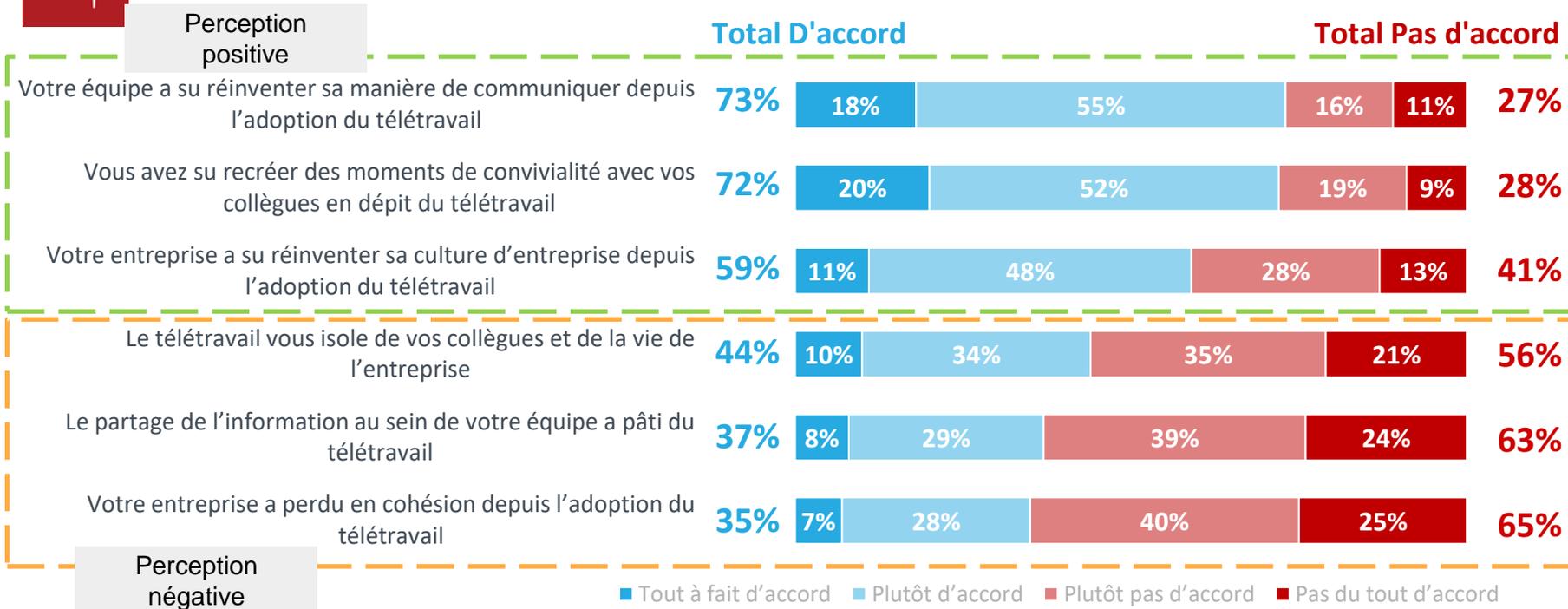
#3 | Télétravail



L'impact du télétravail sur votre entreprise



Et concernant la pratique du télétravail dans votre entreprise, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?





L'impact du télétravail sur votre entreprise - Récapitulatif



Et concernant la pratique du télétravail dans votre entreprise, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

Perceptions négatives

Au moins une
perception
négative



56%

Aucune
perception
négative



44%

Perceptions positives

Au moins une
perception
positive



85%

Aucune
perception
positive



15%



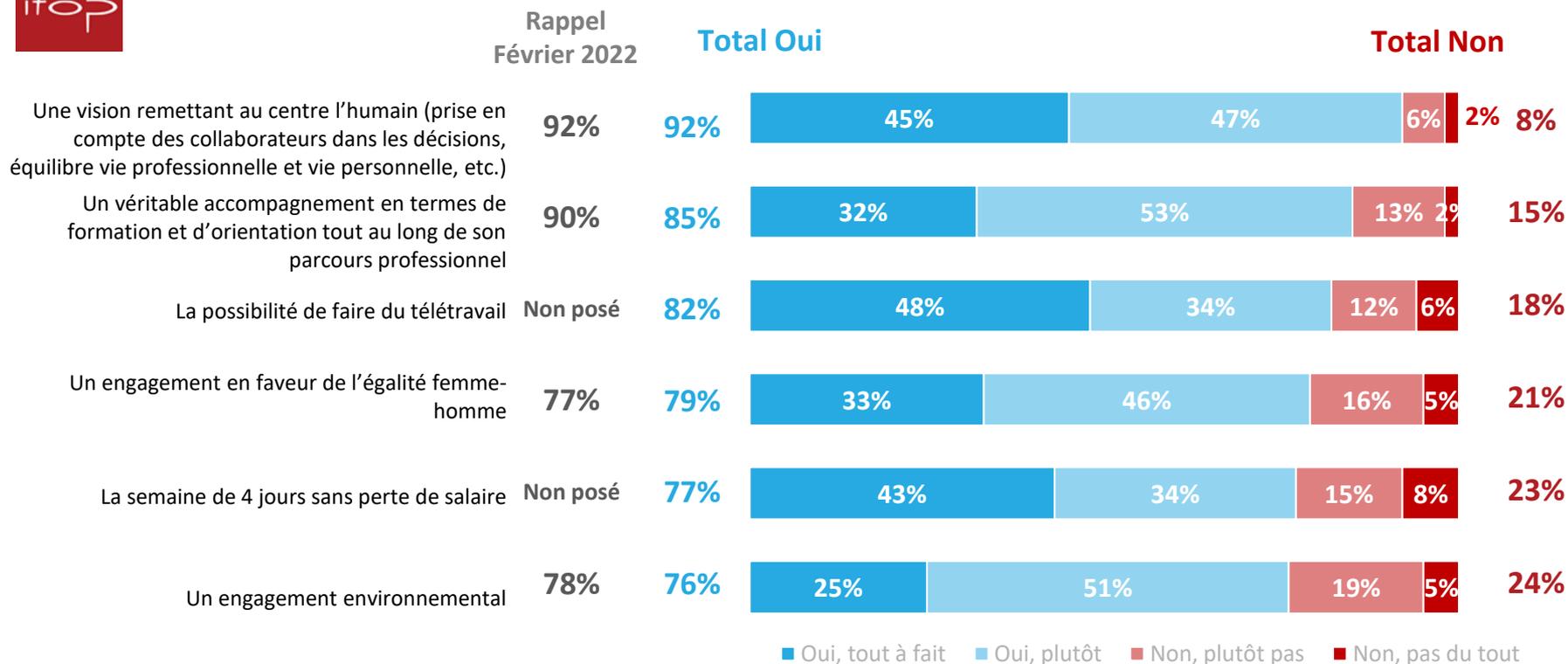
#3 | Attractivité / Rétention



L'impact de différents éléments dans le souhait de rester / rejoindre une entreprise



Le fait qu'une entreprise propose les éléments suivants a-t-il un impact sur votre envie d'y rester et/ou de la rejoindre ?





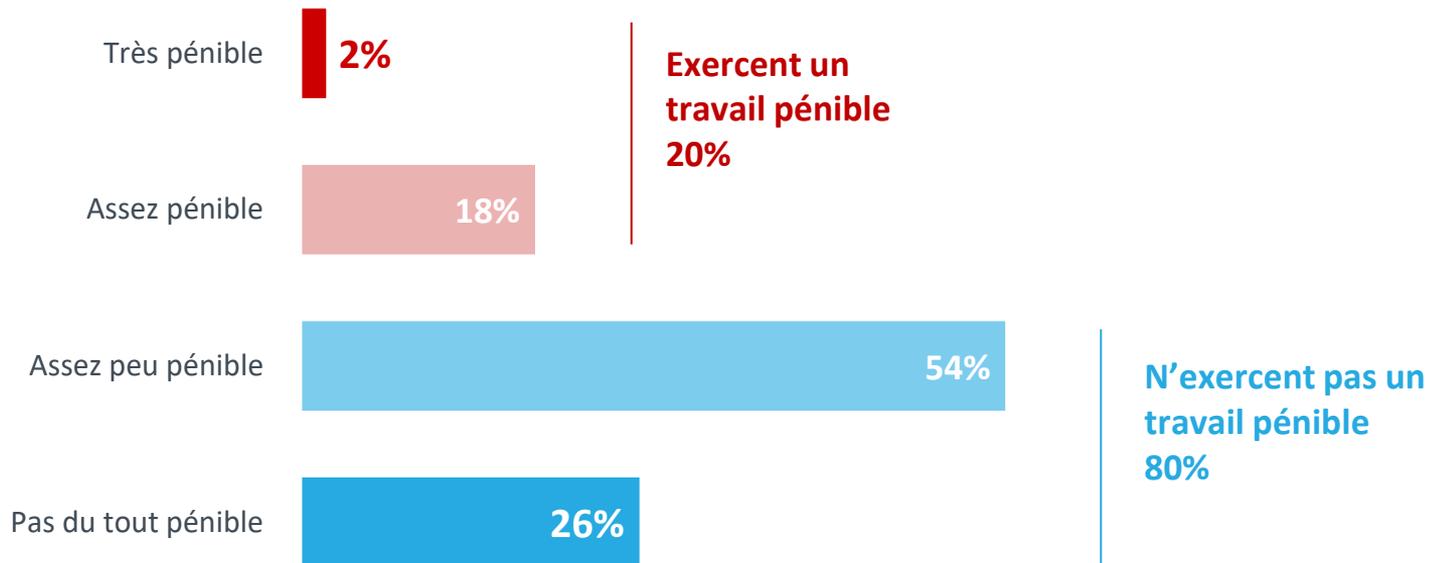
#4 | Pénibilité



La pénibilité du travail



Estimez-vous exercer un travail... ?

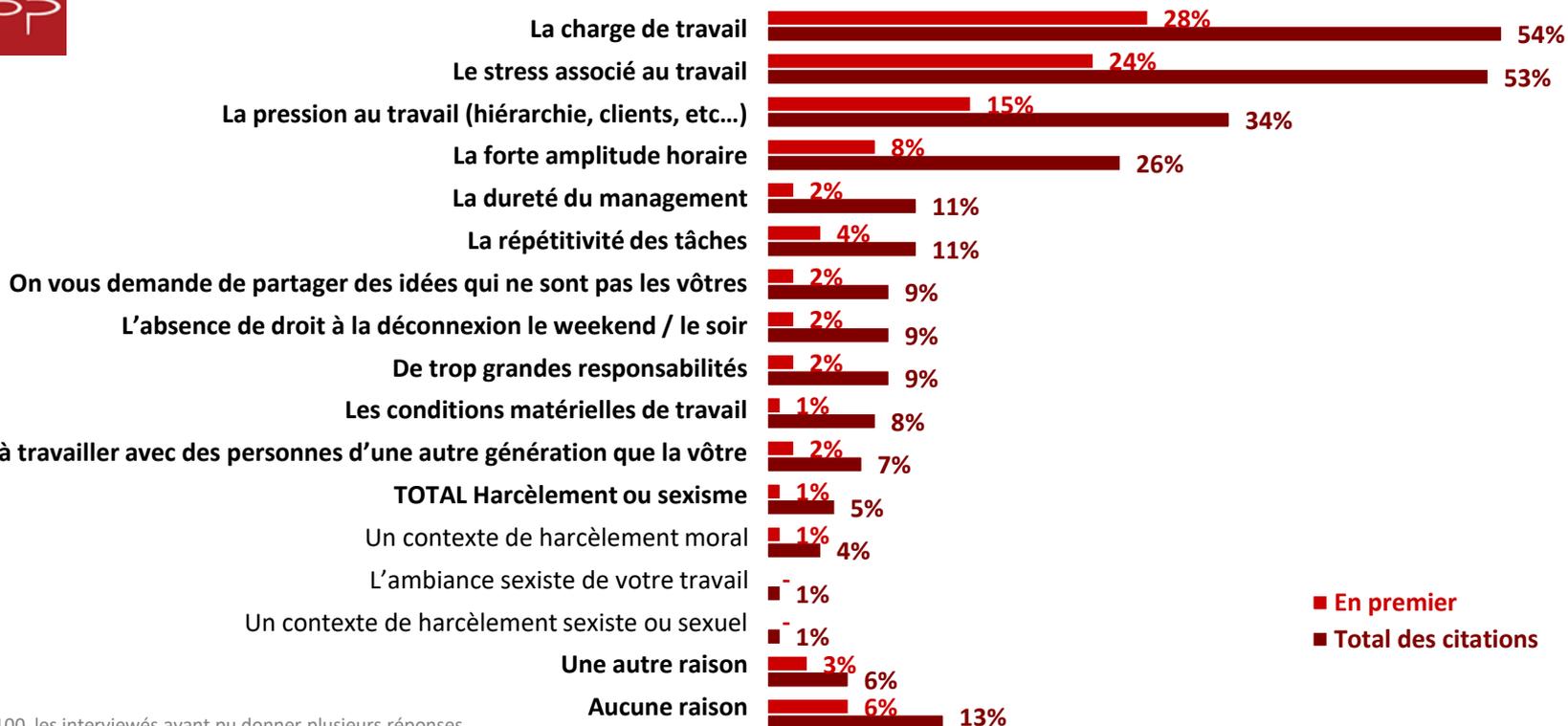


Les causes de la pénibilité du travail

Base : A ceux qui estiment exercer un métier pénible, soit 74% de l'échantillon



Pour quelles raisons estimez-vous exercer un travail pénible ? En premier ? Et ensuite* ?



*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

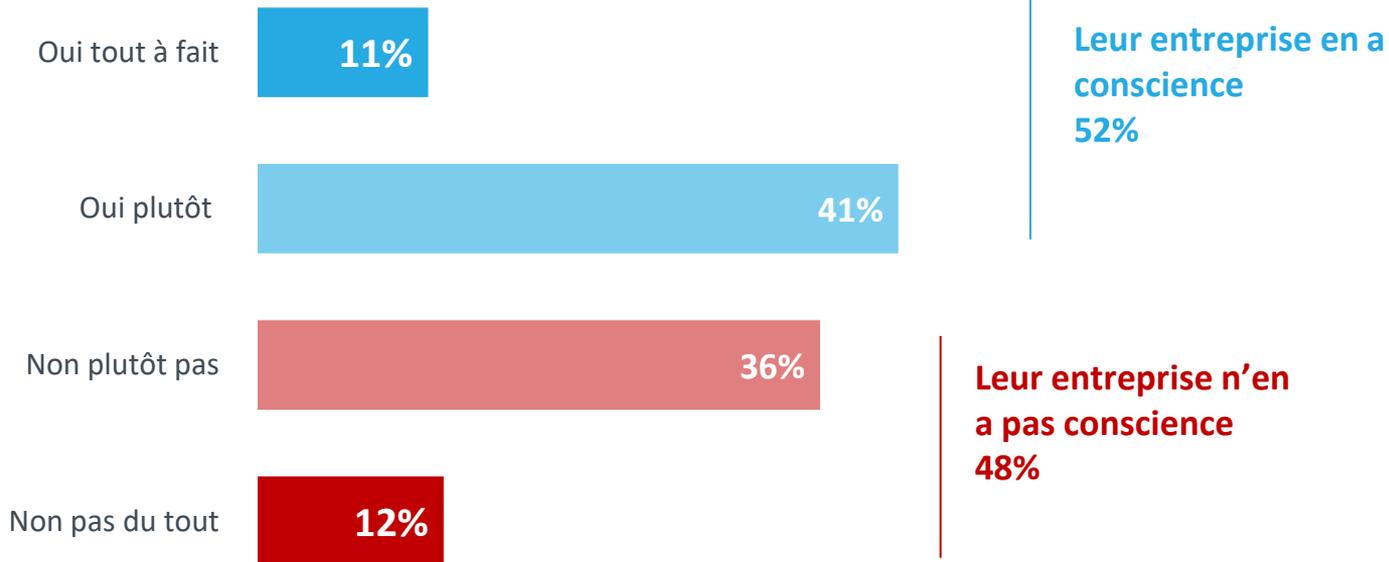


CADREMPLOI



La conscience de la pénibilité du travail de la part de l'entreprise

Pensez-vous que votre entreprise a conscience de la pénibilité de votre travail... ?





#5 | Salariés « boomerang »



L'image détaillée des "salariés boomerang"

Remise à niveau : Aujourd'hui, certains salariés quittent leur entreprise pour une autre expérience professionnelle puis y reviennent finalement quelques temps après. Ce phénomène a été baptisé le phénomène des salariés « boomerang ».

Concernant ce phénomène, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?



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



L'image détaillée des "salariés boomerang" - Récapitulatif



Concernant ce phénomène, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes ?

Perceptions négatives

Au moins une
perception
négative



81%

Aucune
perception
négative



19%

Perceptions positives

Au moins une
perception
positive



93%

Aucune
perception
positive



7%



La confrontation aux "salariés boomerang"



Personnellement, avez-vous déjà été confronté aux situations suivantes... ?

Vous avez vu un collègue quitter votre entreprise pour y revenir quelques temps après



Vous avez démissionné d'une entreprise et vous y avez été réembauché quelques temps après



Récapitulatif

Est un "salarié boomerang" ou en a côtoyé



N'est pas "salarié boomerang" et n'en a pas côtoyé



■ Oui ■ Non