

## A QUOI RESSEMBLE LE CADRE FRANÇAIS EN 2016 ?

- BAROMETRE CADREMPLOI / IFOP -

**35 heures, transformation numérique, équilibre vie pro/perso, statut cadre, forfait jour... le travail est au cœur d'une réforme gouvernementale d'envergure. Les cadres sont-ils à l'image de ces mutations qui s'annoncent ? Comment les appréhendent-ils ? Ce sont notamment les questions auxquelles a répondu [Cadremploi](#), 1<sup>er</sup> site emploi pour les cadres et dirigeants, dans son nouveau baromètre réalisé avec l'Ifop<sup>1</sup>. Coup de projecteur sur le portrait-robot du cadre en 2016.**

### Un expert qui a besoin de reconnaissance et attaché à son statut

Loin est le temps où il fallait gravir les échelons et gagner en expérience pour devenir « cadre ».

**Aujourd'hui, ils sont 48 % à débiter leur parcours professionnel directement avec ce statut.** Cette nouvelle tendance s'accompagne également de changement en termes de compétences : **si l'importance des responsabilités managériales est presque unanimement reconnue par les sondés (plus de 90 %), elles sont actuellement exercées par seulement un cadre sur deux (51 %).**

Le management n'est ainsi plus une fonction majeure : il recouvre 54 % du périmètre du poste des cadres interrogés, loin derrière leur expertise (74 %) et la gestion de projet (62 %).

Se considérant davantage experts (61 %) que managers (49 %), **les cadres restent très attachés à leur statut, qui reste plébiscité par 94 % des répondants, bien qu'il fasse régulièrement débat.** Pour 75 % d'entre eux, ce souhait est motivé par leur besoin de reconnaissance de leurs compétences et de leurs responsabilités.

### Une fonction synonyme d'heures supplémentaires ?

Actuellement, **un cadre sur deux en poste a signé un contrat en forfait horaires de plus de 35 heures avec des jours de RTT**, tandis que 35% travaillent en forfait jours et 15% en forfait horaire à 35 heures, sans jours de RTT.

S'ils pouvaient choisir leur contrat de travail, **60% des répondants opteraient davantage pour un forfait horaires de plus de 35 heures avec des jours de RTT**, 28% pour un forfait jours, et 12% pour un forfait horaire de 35 heures.

Dans les faits, le volume horaires effectif hebdomadaire des cadres dépasse la durée légale et/ou contractuelle. **En moyenne, il s'établit à 42,5 heures avec des différences selon le type de contrat** : il est de 40 heures pour les cadres ayant un forfait de 35 heures, de 42,2 heures pour ceux ayant un forfait de plus de 35 heures avec des jours de RTT et de 44,2 heures pour ceux en forfait jours.

### Prêt à travailler plus pour gagner plus...mais soucieux de son équilibre

Invités à se prononcer sur **le temps actuel des 35 heures hebdomadaires**, seulement 31% des répondants souhaitent son maintien contre **69% qui veulent une augmentation de cette durée moyenne.**

Engagés et prêts à s'investir davantage dans leur travail, leur posture face à l'allongement du temps de travail s'accompagne toutefois de modalités disparates : **40% attendent en contrepartie une hausse généralisée des salaires, 23% l'octroi d'un nombre plus**

**important de jours de RTT en contrepartie et 6% une garantie de ne pas dépasser le volume négocié.**

Pour beaucoup d'entre eux, la conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie privée reste en effet une véritable préoccupation. Ils sont ainsi une courte majorité à déclarer **que l'équilibre est difficile à trouver, notamment concernant le temps passé avec leurs enfants pour ceux qui en ont (51%) ou encore leurs activités de loisirs (52%).**

Très investis dans leur fonction, les cadres d'aujourd'hui rencontrent des difficultés à renoncer à leurs perspectives professionnelles pour favoriser cet équilibre. **Interrogés sur leur disposition à renoncer à différents avantages pour avoir plus de temps pour leur vie privée, les cadres se montrent très partagés** : ainsi, 46% déclarent qu'ils seraient prêts à refuser des responsabilités supplémentaires assorties d'une augmentation salariale contre 49% qui jugent ce sacrifice difficile. Au même niveau, 47% pourraient refuser facilement une promotion à l'échelon supérieur contre 48% qui y renonceraient difficilement.

## **Le numérique : un allié dans l'évolution de son poste mais une menace pour son relationnel**

Le regard des cadres sur la transformation numérique est très largement **positif, tant en termes d'apports à la croissance économique (80%) que pour la pérennité des emplois de cadres (72%).**

**Cette transformation numérique est déjà bien intégrée au sein de leur entreprise.** Parmi les répondants en poste, 86% perçoivent des effets très importants des changements qu'elle apporte sur les équipements et les outils de travail, 82% sur l'organisation et 79% sur l'offre elle-même, à savoir les produits et services de leur entreprise.

**Plus des trois quarts des cadres relèvent aussi des conséquences fortes de la transformation numérique sur leur poste (76%). Ces effets sont perçus comme bénéfiques quant à leur efficacité au travail (75%) et l'organisation de leurs différentes tâches (73%).** Près des deux tiers des répondants déclarent que la transformation numérique a enrichi leur travail contre 17% qui estiment qu'elle l'a appauvri et 18% ne relevant aucun changement.

Le regard est en revanche plus nuancé quand il s'agit des rapports humains et du bien-être personnel.

**Si 53% ont gagné en sérénité grâce au numérique, ils sont 32% à l'avoir perdu** et 15% n'ayant pas vécu de changement. A des niveaux comparables, 49% relèvent une amélioration de leurs relations avec les autres salariés contre 30% qui voient une évolution négative et 21% aucune conséquence. Enfin, 45% des cadres interrogés estiment que cette transformation numérique a amélioré leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 36% qu'elle l'a détériorée et 19% qu'elle n'y a rien changé.

## **Et des cadres toujours ouverts aux opportunités**

Au cours des 6 derniers mois, les cadres sont restés attentifs aux opportunités en consultant notamment des offres d'emploi (60%), en postulant (31%) ou en passant des entretiens (24%). Cette démarche devrait perdurer sur les mois à venir puisque **54% d'entre eux se déclarent actuellement attentifs aux opportunités ou en recherche active d'emploi.** Notons que les cadres de moins de 35 ans ont été plus nombreux à mettre en œuvre ces démarches de mobilité (43%), tout comme ceux travaillant pour des entreprises de 250 à 500 salariés (51%) et ceux ayant une rémunération inférieure à 35 000 euros (43%).

*[Rapport détaillé disponible sur demande](#)*

\*\*\*\*\*

### **<sup>1</sup>Méthodologie :**

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1003 personnes, représentatif de la population cadre sous contrat de droit privé. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, niveau de diplôme, secteur d'activité) après stratification par taille d'entreprise, région et catégorie d'agglomération.

Les interviews ont été réalisées en ligne (Computer Assisted Web Interviewing) du 11 au 20 janvier 2016.

### **À propos de CADREMPLOI :**

Cadremploi est le 1er site emploi privé pour les cadres et les dirigeants en France. Véritable média de recrutement, Cadremploi met tous les moyens en œuvre pour répondre aux attentes des cadres en leur offrant les services clés d'une recherche d'emploi réussie : consultation d'[offres d'emploi](#), dépôt de CV, alertes email, actualités et conseils (newsletter hebdomadaire, conseils carrières sur les CV, [lettre de motivation](#), [entretiens d'embauche](#), droit du travail ...). Cadremploi, c'est 10 000 offres d'emploi actualisées en permanence, 4,8 millions de visites et 14 millions de pages vues par mois\*. Avec un site développé à 100% en « Responsive Web Design » et ses applications Iphone, Ipad, Iwatch, Android, blackberry, Nokia et WindowsPhone, Cadremploi est n°1 de l'emploi privé sur le mobile\*\*.

\* Source Xiti, 2015

\*\* Source OJD, 2015

Site : [www.cadremploi.fr](http://www.cadremploi.fr)

Twitter : <http://twitter.com/cadremploi>

Facebook : <http://www.facebook.com/Cadremploi>

## RELATIONS PRESSE

Agence Wellcom  
Elise Plat / Sonia Perret  
01 46 34 60 60  
[ep@wellcom.fr](mailto:ep@wellcom.fr) / [spe@wellcom.fr](mailto:spe@wellcom.fr)

## CADREMPLOI

[www.cadremploi.fr](http://www.cadremploi.fr)  
[www.cadremploi.fr/mobile/](http://www.cadremploi.fr/mobile/)  
[www.twitter.com/cadremploi](http://www.twitter.com/cadremploi)  
[www.facebook.com/cadremploi](http://www.facebook.com/cadremploi)