

ENTRE SATISFACTION ET PRESSION : 1 CADRE SUR 3 SOUHAITE CHANGER DE POSTE OU D'ENTREPRISE EN 2017

- 16^{ème} BAROMETRE CADREMPLOI / IFOP -

Cadremploi, 1^{er} site emploi pour les cadres et dirigeants, dévoile les résultats de son 16^{ème} baromètre mené avec l'Ifop. Si les cadres sont globalement satisfaits de leur poste, près de la moitié se dit cependant ouvert aux opportunités professionnelles. Contraints de s'adapter constamment à de nouvelles méthodes de travail, notamment sous l'impact des nouvelles technologies, les cadres aspirent à davantage de mobilité, inquiets du devenir de leur métier à plus long terme.

Décryptage vidéo ci-dessous :



Baromètre Cadremploi / Ifop – Les tendances clés :

- **86 %** des cadres satisfaits de leur carrière ; **85 %** de leur poste
- **80 %** évoquent une pression due à une charge de travail importante
- **60 %** gèrent leur stress en se déconnectant soirs et weekends
- **36 %** ont entamé une démarche de mobilité au cours des six derniers mois ; **10 %** auraient changé de poste
- **55 %** ont confiance en leur marché et restent attentifs aux opportunités ou en recherche active
- **39 %** des moins de 50 ans pensent qu'ils devront changer de métier

Des cadres optimistes et satisfaits de leur parcours professionnel...

On observe une **nette remontée de la proportion des cadres se déclarant optimistes pour le marché de l'emploi en général (32 %, +11 points par rapport à 2016) et pour le contexte économique et social (31 %, +8 points) ; des niveaux qui**

n'ont plus été observés depuis 2010. Relativement préservés du chômage, ils ont eu en moyenne moins d'une période sans emploi (0,9) depuis qu'ils ont commencé à travailler. Le regard des cadres sur leur parcours professionnel est donc logiquement très positif : **86% s'en déclarent en effet satisfaits**, dont 16% « très satisfaits ».

S'ils évaluent positivement l'ensemble des éléments constitutifs de leur carrière, **les dimensions liées au contenu du poste émergent au premier plan quel que soit leur âge.** Ils sont ainsi 88% à se dire satisfaits des compétences acquises, 83% de la diversité et de l'intérêt des missions réalisées ou des postes occupés et 82% de l'autonomie et de la liberté d'initiative dont ils ont bénéficié.

Plus des trois quarts des personnes interrogées mettent en exergue à la fois **les responsabilités occupées (79%) et la possibilité de réaliser un travail de qualité (76%).** Au même niveau, 77% valorisent **l'ambiance de travail dans le ou les poste(s) occupé(s).** Légèrement en-deçà, 71 % des cadres ont le sentiment d'avoir pu bénéficier d'un bon **équilibre entre vie professionnelle et vie privée** depuis qu'ils ont commencé à travailler.

Malgré des appréciations positives majoritaires, **ils sont plus mitigés en ce qui concerne le niveau de rémunération atteint (59 %) et les promotions obtenues (58 %).**

...mais une charge de travail et une pression du résultat source de stress

Interrogés sur la présence de différents éléments pouvant favoriser **leur bien-être au travail, 81 % soulignent particulièrement la liberté qui leur est laissée dans leur organisation quotidienne.** Environ deux tiers d'entre eux s'appuient également sur la construction d'une véritable **culture d'entraide** au sein de leur équipe (70%), la **possibilité de proposer et de mettre en œuvre des idées nouvelles (69%),** la **bienveillance de la part du management (66%),** et la reconnaissance par leur employeur du **droit à l'erreur (65%).**

Les perceptions sont plus contrastées quant à l'existence **d'un retour juste du management sur leurs erreurs et leurs réussites,** 53% exprimant leur satisfaction dans ce domaine, contre 47% ne percevant pas ce retour. **Enfin, 32% seulement ont observé au sein de leur entreprise la mise en place d'actions ou de mesures visant à prévenir le stress.**

La prise en compte des risques psychosociaux, si elle apparaît minoritaire, constitue pourtant un enjeu déterminant pour les postes cadres. En effet, **80% d'entre eux pointent du doigt une pression importante en termes de charge de travail et 73% en ce qui concerne les objectifs à atteindre.** Une majorité déclare également faire face à un contrôle individuel de son travail trop élevé (55%).

Pour prévenir les conséquences négatives potentielles de cette pression, les cadres adoptent des comportements avant tout axés sur la séparation des sphères professionnelle et personnelle. Ainsi, 60% d'entre eux déclarent prendre soin de se déconnecter le soir et le week-end, et 44% s'aménager un temps de détente à la fin de leur journée de travail.

La mobilité des cadres atteint son plus haut niveau historique

Près de la moitié des cadres se dit actuellement ouverts aux opportunités professionnelles (46%, au même niveau qu'en janvier 2016) : 9% se disent en recherche active d'emploi, 6% envisagent de créer leur entreprise et 5% souhaitent suivre une formation pour changer d'activité. Ils sont par ailleurs, 34% à vouloir rester dans leur entreprise ; ils étaient 38% à le souhaiter en janvier 2016. **Quant à leurs souhaits de mobilité, ils sont en hausse par rapport à la dernière mesure** : au cours de l'année à venir, 35% des cadres souhaitent changer de poste (+2 points), 27% d'entreprise (+1 point) et 26% de secteur (+3 points).

Plus du tiers des répondants (36 %) a ainsi entrepris au moins une démarche active pour quitter leur entreprise au cours des six derniers mois (+2 points), soit en postulant pour un ou plusieurs emplois (32%, +1 point), soit en passant des entretiens (25%, +1 point également). **Les cadres de moins de 35 ans ont été plus nombreux à mettre en œuvre ces démarches de mobilité (43%).**

Les facteurs déterminant le plus le choix d'un nouvel emploi concernent la rémunération (69%), la localisation de l'entreprise (67%), l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle (66%), et la qualité des contacts avec le futur manager lors de l'entretien (62%). Une majorité accorde également un caractère primordial à l'autonomie laissée dans l'organisation du temps de travail (55%) et la moitié à l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences (49%), ainsi qu'aux possibilités d'évolution liées au poste (48%).

Une projection professionnelle source de questionnement, surtout chez les jeunes générations

Invités à s'exprimer sur leurs souhaits pour les années à venir en matière d'environnement de travail, 65% des répondants âgés de plus de 50 ans déclarent vouloir rester dans leur entreprise actuelle.

Lorsqu'ils s'imaginent à 50 ans, 39% de ceux ayant entre 35 et 49 ans s'imaginent garder le même employeur, cette proportion n'étant que de 16% parmi ceux ayant moins de 35 ans. **A contrario, 22 % de ces derniers se voient créer leur propre entreprise ou exercer en indépendant contre 14% des cadres de 35 à 49 ans et 5% de ceux de plus de 50 ans.** Les jeunes cadres sont également sans surprise plus nombreux à se voir changer d'entreprise, qu'ils rejoignent une organisation du même secteur ou non (39% contre 27% parmi les 35-49 ans et 15% des plus de 50 ans).

De la même manière, **plus des deux tiers des répondants âgés de plus de 50 ans estiment qu'ils exerceront le même métier dans les années à venir (69%),** là, où, se projetant à 50 ans, 44% de ceux ayant entre 35 à 49 ans et 25% de ceux ayant moins de 35 ans considèrent qu'ils occuperont le même type de poste. **Les jeunes de moins de 35 ans pronostiquent en majorité qu'ils changeront de métier d'ici leurs 50 ans (59%).** Tous âges confondus, plus d'un cadre sur dix estime qu'il devra effectuer plusieurs métiers en parallèle, confirmant la tendance émergente des *slashers*.

Également questionnés sur la pérennité de leur poste, une majorité des cadres de moins de 50 ans (61%) pense pouvoir exercer le même métier à un niveau d'expertise ou de responsabilité plus élevé (61%). Néanmoins, 39% estiment qu'ils devront changer d'orientation, soit parce que leur poste n'offre pas de

perspectives pour les actifs de plus de 50 ans (26%), soit parce qu'il n'existera plus sous sa forme actuelle du fait des changements économiques et technologiques en cours ou à venir (13%).

**Etude complète disponible pour la presse
sur demande auprès de l'agence [Wellcom](#)**

** Méthodologie :*

Etude réalisée par l'IFOP pour Cadremploi auprès d'un échantillon de 1500 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, région) 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 23 janvier 2017.

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 12 000 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, 2016

** Source QJD, 2016

Site : 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

elise.plat@wellcom.fr

sonia.perret@wellcom.fr

CADREMPLOI

www.cadremploi.fr

www.cadremploi.fr/mobile/

www.twitter.com/cadremploi

www.facebook.com/cadremploi