

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 16 mai 2022

Cadromètre Randstad Search-Ipsos, 1re édition

Plus d'un cadre sur trois envisage de changer d'entreprise en 2022

- Si 86 % des cadres se disent satisfaits de leur situation professionnelle, ils ne s'en contentent pas.
- Un tiers des cadres a ainsi réalisé une démarche de mobilité en 2021 :
 - 32 % ont postulé à une offre d'emploi
 - 34 % ont passé un entretien
 - 31 % ont reçu une proposition d'embauche
- Et pour les six mois à venir ? 35 % des cadres projettent de changer d'entreprise.
- Le Top 3 des critères de nature à les faire changer d'entreprise :
 1. Un niveau de rémunération plus avantageux (91 %)
 2. L'intérêt des missions (91 %)
 3. Le sens et l'utilité du poste (90 %)
- 78 % des cadres estiment que le télétravail est un moteur de satisfaction pour eux.
- 34 % des cadres n'ont pas accès au télétravail. Parmi eux, les deux tiers souhaitent que leur entreprise le mette en place.

“C'est le paradoxe français : alors que les cadres affirment bien se sentir dans leur vie professionnelle, ils sont très proactifs face aux opportunités de changement. Cela tient en partie au rebond spectaculaire des publications d'offres d'emploi qui s'offrent à eux. Mais ils ne veulent pas changer à tout prix. Ils ont des exigences : en termes de revenu, bien sûr, mais aussi - c'est un facteur déterminant depuis la crise sanitaire -, en termes d'équilibre vie personnelle-vie professionnelle. De ce point de vue, l'accès au télétravail est aujourd'hui un critère important de fidélisation”, analyse Matthieu de la Thébaudière, directeur opérationnel de Randstad.

9 cadres sur 10 sont satisfaits de leur vie professionnelle

Alors que l'emploi renoue avec sa dynamique d'avant-crise, les cadres sont dans un état d'esprit positif. 86 % sont satisfaits de leur situation actuelle, surtout les jeunes : 47 % des 18-34 ans sont *“très satisfaits”*. 4 cadres sur 5 éprouvent de l'attachement pour leur entreprise. Pour autant, ils sont nombreux à se remettre en question, à vouloir se former ou évoluer (près de la moitié d'entre eux).

Le Top 3 des critères qui satisfont les cadres dans leur entreprise

1. L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle (79 %)
2. La rémunération (79 %)
3. Le niveau d'autonomie (76 %)

Deux thèmes restent néanmoins à satisfaire : les perspectives d'évolution et la rémunération variable, qui ne contentent qu'une moitié des cadres.

Conscients du dynamisme du marché du travail, un cadre sur trois envisage de changer d'entreprise en 2022.

Quel changement envisagez-vous dans les six prochains mois ?

1. Changer d'entreprise (35 %)
2. Demander une mobilité interne (33 %)
3. Changer de ville, de région (28 %)
4. Se reconverter dans un autre métier ou secteur (27 %)

Des cadres en quête de nouvelles perspectives

35 % des cadres envisagent de changer d'entreprise dans les six prochains mois. Non seulement les cadres sont en veille mais ils sont très proactifs. En 2021, un tiers d'entre eux a réalisé une démarche en ce sens, allant jusqu'à la proposition d'embauche pour 31 % d'entre eux. La proactivité diminue à mesure que l'on avance en âge et que le niveau de revenu baisse. Parmi les cadres qui gagnent entre 75 k€ et 90 k€, ils sont ainsi plus de la moitié à avoir passé un entretien.

La rémunération au coeur des attentes mais pas que

La moitié des cadres ayant reçu une proposition d'emploi l'ont refusée... pour une raison pragmatique : le salaire ! Même si les conditions de travail et l'adéquation à la culture de l'entreprise ont également pesé dans leur décision.

Le Top 3 des critères de nature à faire changer les cadres d'entreprise

1. Un niveau de rémunération plus avantageux (91 %)
2. L'intérêt des missions (91 %)
3. Le sens et l'utilité du poste (90 %)

Mobilité, RSE et flexibilité, trois outils de fidélisation et d'attractivité pour les entreprises

Mobilité interne

La mobilité interne fait partie des solutions dont disposent les entreprises pour faire face à la pénurie de talents. Un aspect à mettre en avant dans la marque employeur. À noter : les moins de 35 ans sont les plus nombreux à avoir demandé plusieurs fois une mobilité interne en 2021.

Responsabilité sociale et environnementale (RSE)

L'attention portée à la RSE, aussi, est centrale. Les cadres sont en quête de sens : ils ont besoin de se sentir utiles, d'être engagés dans un projet commun. À l'entreprise de valoriser ses engagements pour créer un sentiment d'appartenance. À noter : 92 % des moins de 35 ans jugent la RSE importante, et même essentielle pour 29 % d'entre eux. Lorsque l'entreprise s'emploie à mettre en place des actions sur le sujet, la RSE apparaît comme un véritable levier de fidélisation.

Pour 78 % des cadres et 88 % des jeunes de moins de 35 ans, cette thématique est bien intégrée dans leur entreprise. Une perception alignée sur l'étude "Performances RSE des entreprises" (*ecovadis*), qui place les entreprises françaises à la 3^e place du podium mondial de la RSE.

Le lien social, dernier frein au télétravail

66 % des sondés ont accès au télétravail. 78 % d'entre eux sont satisfaits de cette pratique, également plébiscitée par ceux qui n'y ont pas accès.

34 % des cadres n'ont pas accès au télétravail. Au sein de cette catégorie, les deux tiers souhaiteraient pouvoir en bénéficier.

Un tiers des cadres émettent cependant une objection, la peur que le télétravail ne nuise à la convivialité : un argument à retenir pour les employeurs qui souhaiteraient signer un tel accord.

À la question “Quelle organisation aurait votre préférence ?”

- . 39 % penchent pour encore plus de flexibilité
- . 34 % pour une totale indépendance
- . 18 % pour la semaine de quatre jours
- . 9 % pour des horaires plus cadrés

Si une bonne partie des cadres aspire à plus de flexibilité au quotidien, l’autre aimerait bien s’organiser en totale indépendance. Parmi ceux qui veulent le plus de flexibilité : les 35-44 ans, ceux qui gagnent entre 75 k€ et 90 k€. La totale indépendance attire surtout les 18-34 ans et ceux qui gagnent entre 40 k€ et 45 k€.

Quand on leur demande quelle est leur vision du travail dans dix ans, la plupart des cadres se voient en télétravail à 100 %, en mode nomade. 10 % pensent même que le bureau aura disparu...

Aux entreprises, donc, de proposer sans attendre plus de flexibilité à leurs équipes, d’autonomie et de confiance. Cela passe par le télétravail, des horaires plus flexibles, la possibilité de choisir son lieu de travail. Mais aussi par le travail à temps partiel ou la semaine de quatre jours. Autant d’arguments à même d’attirer les cadres en recherche d’un meilleur équilibre de vie.

Mobilité géographique : cap à l’Ouest

Plus d’un quart des cadres envisage de changer de région dans les six prochains mois. Parmi les plus attractives : au-delà de l’Île-de-France, où travaillent deux cadres sur cinq, la Bretagne et la Provence-Alpes-Côte-d’Azur figurent en tête du classement alors que le Grand-Est et l’Auvergne-Rhône-Alpes ferment la marche.

Seul un cadre sur cinq envisage de s’installer à l’étranger dans les six prochains mois.

La méthodologie de l’étude

- L’étude a été menée par l’institut de sondage Ipsos auprès d’un échantillon de 1 200 cadres actifs du secteur privé, dont la rémunération annuelle fixe est de 35 k€ bruts minimum s’ils vivent en province et de 40 k€ bruts minimum s’ils vivent en région parisienne. La représentativité de l’échantillon est assurée par un quota raisonné par région : 100 cadres par grande région.
- D’une durée de quinze minutes, le sondage a été réalisé en ligne entre le 24 janvier et le 8 février 2022.

À propos de Randstad Search

Randstad Search est le cabinet de recrutement et d’évaluation du groupe Randstad France. Implanté dans les plus grandes métropoles françaises, Randstad Search est dédié à la recherche et l’évaluation des cadres et des profils middle management de l’entreprise. Randstad Search propose une offre complète de services liés à la recherche et l’évaluation de candidates et candidats s’adaptant aux besoins spécifiques de chaque entreprise :

- . recrutement par annonce ou approche directe
- . détection de potentiels
- . évaluation de candidats
- . audits de recrutement
- . gestion d’opérations de recrutement nationales

À propos du Groupe Randstad France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 38 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est le leader mondial des services en ressources humaines. Le Groupe Randstad France intervient à chaque étape de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec 15 000 collaborateurs (dont 3 500 employés par sa filiale Ausy et 7 000 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an. En 2021, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros.

Cinq des filiales du groupe Randstad France (Randstad, Randstad Inhouse, Expectra, Appel Médical et JBM) sont certifiées Top Employer.

Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Pour en savoir plus : grouperandstad.fr

Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Dorothée Duparc : 06 72 84 99 79

Miary Mahasoro : 06 99 64 67 77

Agence Wellcom

Tél. 01 46 34 60 60

Sonia El Ouardi : sonia.elouardi@wellcom.fr

Donna Clément : donna.clement@wellcom.fr