

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 5 juin 2023

Des cadres prêts à saisir des opportunités mais des processus de recrutement trop longs

Deuxième édition de l'étude Cadromètre menée par Randstad Search et Ipsos auprès de 1 200 cadres

- Près de 9 cadres sur 10 sont satisfaits de leur situation professionnelle
- Les cadres accordent autant d'importance à leur niveau de rémunération qu'à leur équilibre vie personnelle/ vie professionnelle
- 1 cadre sur 3 affirme qu'il ne s'investira pas plus que nécessaire dans son travail cette année
- Les trois quarts des cadres jugent les process de recrutement trop longs
- Seulement 2 jeunes cadres sur 5 souhaitent devenir managers
- La semaine de 4 jours est désormais plébiscitée par 1 cadre sur 5

Sollicités, chassés, désirés, les cadres sont en position de force sur le marché du travail et ils le savent ! Rien ne semble perturber leur état d'esprit ni leurs intentions de mobilité : ils sont prêts à changer d'entreprise, de poste, de région, voire même de métier. Leur niveau de rémunération reste une priorité, tout comme l'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Les cadres sont également très attentifs aux avantages dont ils peuvent disposer et aspirent à toujours plus de flexibilité dans l'exercice de leur métier. Dans un marché de l'emploi en grande tension, pour attirer et retenir les meilleurs profils, les entreprises doivent faire la preuve de leur engagement sociétal, construire avec les candidats une relation de confiance et surtout être réactives : près de 8 candidats sur 10 trouvent que le processus de recrutement est trop long.

Des cadres épanouis mais qui tirent sur la corde

La majorité des cadres interrogés (86%) se disent épanouis dans leur travail, ils sont également 4 sur 5 à se déclarer attachés à leur entreprise. On décèle néanmoins chez eux une volonté croissante de « lever le pied ».

Avec le développement du travail hybride, la frontière entre le travail et la vie de famille s'est estompée. Le travail prend plus de place et la difficulté à déconnecter s'est accrue. L'équilibre vie personnelle / vie professionnelle se dégrade pour 78 % des cadres interrogés (- 5 points en un an).

Sur-sollicités, les cadres n'échappent pas au phénomène du *quiet quitting*. Plus d'un tiers d'entre eux (36%) indiquent ne pas vouloir s'investir plus que nécessaire dans les missions qui sont les leurs et 7% affirment même envisager de moins s'impliquer dans leur travail cette année.

L'attractivité du rôle managérial ne fait plus recette : seulement 2 jeunes cadres sur 5 aspirent à devenir manager, les autres étant notamment rebutés par le stress inhérent à cette responsabilité.

De nouvelles formes de travail pour davantage de flexibilité

Aujourd'hui, le travail à distance est devenu la norme pour les cadres, les trois-quarts des entreprises (72%) ayant mis en place un accord dédié (+6 points en un an). Mais les cadres sont en demande de davantage de flexibilité et d'indépendance.

Tentés par de nouvelles formes de travail, 3 cadres sur 5 envisagent le mode nomade. Près d'un quart le pratique d'ailleurs déjà, majoritairement des jeunes (18-34 ans) et des cadres gagnant plus de 90 k€.

Le travail en temps partagé entre différents employeurs intéresse aussi un cadre sur deux (48%) et a déjà été testé par 14 % d'entre eux. Enfin, les plus enclins à se lancer dans l'intraprenariat sont les cadres de moins de 44 ans et les hauts salaires (plus de 90 k€).

Combinant les avantages de l'indépendance et du salariat, le portage salarial a également le vent en poupe chez les cadres. Plus courant dans certains secteurs d'activité comme l'IT ou le BTP, il concerne davantage les jeunes et les hauts salaires. Deux cadres sur cinq interrogés (38%) envisagent d'y avoir recours et 12 % l'ont déjà pratiqué.

Enfin, la fameuse semaine de 4 jours payée 5 commence à faire son chemin : plébiscitée par 1 cadre sur 5 (21%) qui souhaiterait l'expérimenter dès à présent, elle séduit jusqu'à 25% des cadres séniors (55-65 ans).

Des processus de recrutement trop longs qui conduisent au ghosting

En quête d'évolution, les cadres interrogés se disent prêts, dans les 6 prochains mois, à demander une augmentation (67%), à changer de poste (32%), à changer d'entreprise (31%), à changer de ville ou de région (26%) ou bien à se reconvertir (24%).

Un cadre sur trois a postulé à une offre d'emploi (31%) ou a passé un entretien d'embauche (28%) au cours des 12 derniers mois et près d'un tiers de ceux qui ont reçu une proposition d'embauche l'ont acceptée. Lorsqu'ils ne donnent pas suite, les cadres motivent leur refus par l'inadéquation entre leurs attentes et le niveau de salaire (31%), les missions (28%) et/ou les conditions de travail (24%) proposés.

La majorité des cadres interrogés (72%) déplorent la durée du processus de recrutement. Avec en moyenne plus de 2 personnes rencontrées au cours de leur entretien d'embauche, les cadres jugent que les entreprises mettent trop de temps à répondre ... quand elles répondent ! Si un tiers des entreprises ne donnent plus de nouvelles aux candidats rencontrés, de leur côté, la moitié des cadres avoue qu'il leur est déjà arrivé de "ghoster" leur interlocuteur après un entretien.

Pour ne pas perdre de candidat dans cette phase délicate de recrutement, les entreprises doivent faire preuve de spontanéité et de transparence dans les échanges avec leurs futurs collaborateurs, réduire au maximum le nombre d'étapes et ne plus hésiter à faire preuve de créativité pour sortir du lot en proposant par exemple le recrutement en une journée ou la suppression de la période d'essai. La chance sourit aux audacieux !



*“Dans un marché de l’emploi tendu, les entreprises ne doivent pas hésiter à se démarquer pour recruter et fidéliser leurs cadres. Une politique salariale attrayante est un prérequis mais ne suffit plus. Offrir aux cadres plus de flexibilité et d’indépendance dans l’exercice de leurs fonctions, donner du sens à leurs missions notamment à travers une politique concrète de RSE, veiller à leur équilibre et à leur santé mentale, mais également simplifier les processus de recrutement, sont des engagements forts qui permettent aux entreprises d’attirer à coup sûr les meilleurs talents. Toutes les entreprises ont quelque chose de différent, d’unique à offrir. C’est ce petit supplément d’âme qu’elles doivent mettre en valeur pour faire la différence”, indique **Matthieu de la Thébaudière, Directeur opérationnel de Randstad Search.***

Méthodologie

L’enquête 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 de 100 cadres par région.

Sondage réalisé en ligne entre le 1er et le 21 février 2023.

A propos de Randstad Search

Randstad Search est le cabinet de recrutement et d’évaluation du groupe Randstad France dédié aux cadres, experts et dirigeants. Implanté dans 35 villes en France, Randstad Search accompagne ses clients et ses talents grâce à une expertise pointue et une connaissance fine des bassins d’emploi.

A propos du Groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d’Amsterdam, le Groupe Randstad est n°1 mondial sur le secteur des ressources humaines. Le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec 15 000 collaborateurs (dont 3 500 au titre d’AUSY et 7 000 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 700 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. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2022, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d’affaires de 3,9 milliards d’euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr



Contacts presse

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Chloé Bencivengo : chloe.bencivengo@wellcom.fr

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr