

**Communiqué de presse**

Saint-Denis, le 5 juin 2024

*3<sup>ème</sup> édition de l'étude Cadromètre menée par Randstad Search et Ipsos auprès de 1 200 cadres*

## **Pour les cadres français, la fidélité dure moins de 10 ans !**

**Pour autant, un cadre sur cinq est déjà retourné dans une entreprise qu'il avait quittée :  
le phénomène des "salariés boomerang"**

- Les cadres se projettent moins longtemps au sein d'une même entreprise : leur fidélité est passée de 14,1 ans en 2023 à 9,7 ans en 2024
- Près de 7 cadres sur 10 se disent à l'écoute du marché, même s'ils se sentent bien dans leur entreprise
- Deux tiers des cadres interrogés sont prêts à revenir dans une ancienne entreprise
- La rémunération, l'équilibre des temps de vie et l'ambiance au travail restent les critères clés pour les cadres dans le choix d'une entreprise
- 74% des cadres se disent sur-sollicités et ressentent une surcharge cognitive au travail
- Les cadres ont de fortes attentes en termes de formation, de flexibilité au travail et d'expérience collaborateur

En 2024, le salaire est toujours la préoccupation n°1 des cadres et le premier motif pour changer d'entreprise. Pourtant, l'écart entre les attentes salariales et le budget des entreprises ne cesse de se creuser. Ces dernières doivent donc rivaliser d'ingéniosité et miser sur d'autres leviers pour être attractives. Offrir plus de flexibilité, accompagner les ambitions des cadres avec de la formation, préserver leur santé mentale ou encore soigner leur expérience au travail..., autant de pistes pour retenir des collaborateurs qui se projettent moins longtemps dans l'entreprise. Pour la troisième année consécutive, le Cadromètre livre ses grands enseignements sur les attentes des cadres de tous âges et de tous horizons.

### **Huit cadres sur dix sont satisfaits de leur vie professionnelle**

En 2024, interrogés par Ipsos et Randstad Search, 8 cadres sur 10 affirment être satisfaits de leur vie professionnelle (82% contre 86% en 2023). Parmi eux, 26% se déclarent "très satisfaits" contre 35% en 2023, confirmant ainsi le léger recul observé au global.

Pour justifier ce bon état d'esprit, les cadres évoquent plusieurs critères : la relation avec leurs collègues, des conditions matérielles favorables, des missions intéressantes, une bonne ambiance au travail ainsi qu'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle satisfaisant.

### Les cadres sont attachés à leur entreprise mais sont prêts à partir pour mieux

80% des cadres déclarent être attachés à leur entreprise. Les moins de 45 ans et les hauts revenus (plus de 90 k€ bruts) sont les plus fusionnels. Cependant, se sachant désirés sur le marché de l'emploi, les cadres se projettent de moins en moins longtemps dans leur entreprise.

Les cadres interrogés en 2024 envisagent de rester moins de 10 ans en moyenne chez le même employeur, contre 14 ans en 2023. Les 18-34 ans, quant à eux, ne comptent pas franchir le cap des 7 ans dans la même entreprise.

En quête de mobilité, les cadres se disent prêts à changer d'employeur pour améliorer leur situation professionnelle et financière. Ils sont 7 sur 10 (69%) à déclarer être à l'écoute de nouvelles opportunités (une proportion qui atteint 75% chez les jeunes) et près d'un tiers à vouloir changer d'entreprise dans les 6 mois.

La rémunération, l'intérêt des missions et l'équilibre des temps de vie sont les principaux motifs évoqués par les interviewés pour quitter leur entreprise.

Au-delà de ces critères, les employeurs disposent d'autres leviers de rétention parmi lesquels la mobilité interne qui séduit 1 cadre sur 4.

### Un cadre qui quitte son entreprise en bons termes est susceptible d'y revenir

Parmi ceux qui ont changé au moins deux fois d'employeur, un cadre sur cinq est déjà retourné dans une entreprise qu'il avait quittée. Le phénomène des "salariés boomerang" est en pleine expansion.

Un cadre qui a vécu une bonne expérience dans son entreprise et qui est resté en bons termes avec son employeur est susceptible de revenir.

Confrontés aux difficultés de recrutement sur un marché de l'emploi en tension, les employeurs ne se privent plus de cette ressource de profils rapidement opérationnels puisque déjà initiés aux pratiques de l'entreprise.

L'accompagnement du départ d'un collaborateur - le offboarding - devient, par conséquent, une étape clé dans la carrière d'un cadre et nécessite d'être particulièrement soignée par les employeurs. Sur les 83% des cadres qui déclarent avoir apprécié leur dernier offboarding, près des deux tiers (63%) émettent la possibilité de réintégrer un jour l'entreprise.

### Trois cadres sur quatre ressentent une surcharge cognitive qui affecte leur santé mentale

Les indicateurs sont unanimes, la santé mentale au travail se dégrade et le moral des cadres est particulièrement mis à mal.

22% des cadres interrogés avouent ressentir des symptômes réguliers d'épuisement professionnel, 67% ressentent un niveau de stress intense de façon récurrente ou occasionnelle, 64% ont du mal à se déconnecter, 59% éprouvent une perte de sens dans le travail et 74% se sentent sur-sollicités et font face à une surcharge cognitive. Les 35-44 ans sont les plus concernés par ce mal-être général : près des trois quarts d'entre eux éprouvent parfois un stress intense.

Conscientes que la santé mentale pèse sur l'engagement et la productivité des cadres, les entreprises prennent le sujet du droit à la déconnexion très au sérieux : régulation du flux des mails, réduction du nombre de réunions, sensibilisation aux bonnes pratiques, etc., sont parmi les solutions qui permettent aux salariés de retrouver de la quiétude.

### **Des cadres qui souhaitent s'épanouir au sein d'entreprises qui respectent leur besoin de liberté et leurs valeurs**

Les perspectives d'évolution, la flexibilité et l'engagement sociétal de l'entreprise sont des critères de plus en plus importants pour les cadres.

Près de 7 cadres sur dix (66%) ont décidé de se former cette année. Une intention particulièrement marquée chez les moins de 35 ans qui sont 79% dans ce cas. Bonne nouvelle : parmi les cadres formés l'année passée, deux tiers (67%) se disent satisfaits de l'accompagnement proposé par leur entreprise. Les cadres se forment avant tout pour acquérir de nouvelles compétences et méthodologies dont ils feront profiter leur entreprise.

Les cadres sont aussi à la recherche de plus de flexibilité. Si une partie d'entre eux aspire à plus de souplesse au quotidien (37%), les autres aimeraient s'organiser en totale indépendance (38%), en décidant notamment de leurs horaires.

Médiatisée et portée par la quête d'équilibre des temps de vie personnel et professionnel, la semaine de 4 jours n'est pas prisée pour le moment par les cadres : seuls 18% des répondants souhaitent l'adopter.

Autre préoccupation centrale, pour les plus jeunes notamment : les engagements sociétaux de l'entreprise. 83% des cadres y accordent une grande importance et 87% des moins de 35 ans y sont particulièrement sensibles, choisissant leur entreprise en fonction de leurs propres engagements.

Enfin, les cadres souhaitent vivre une expérience collaborateur de qualité. C'est pourquoi, l'arrivée au sein d'une entreprise, l'intégration et le départ sont des processus qu'il faut particulièrement soigner. L'accueil et l'intégration du collaborateur - le onboarding - sont une source de satisfaction pour une très large majorité des cadres (85%), ainsi qu'une phase très importante pour l'engagement des collaborateurs.

## 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 22 février 2024.

## 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 un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 500 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 81 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 24 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2023, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : [grouperandstad.fr](http://grouperandstad.fr)



## Groupe Randstad France

Direction de la Communication

**Stéphy Déka** : 06 58 70 91 25

**Delphine Elatri** : 06 69 03 14 87

**Agence Wellcom** - Tél. 01 46 34 60 60

**Louna Benicourt** : [louna.benicourt@wellcom.fr](mailto:louna.benicourt@wellcom.fr)

**Annabel Fuder** : [annabel.fuder@wellcom.fr](mailto:annabel.fuder@wellcom.fr)

**Bastien Depond** : [bastien.depond@wellcom.fr](mailto:bastien.depond@wellcom.fr)

**Anne Mauvieux** : [anne.mauvieux@wellcom.fr](mailto:anne.mauvieux@wellcom.fr)