

Les cadres témoignent d'un besoin de reconnaissance et d'une envie d'ailleurs

Un nouveau baromètre mené par l'Ifop et Cadremploi a sondé l'état d'esprit des cadres au sortir de la crise sanitaire, et à un mois de l'élection présidentielle. Le besoin de reconnaissance est réel.

Temps de lecture : minute

15 mars 2022

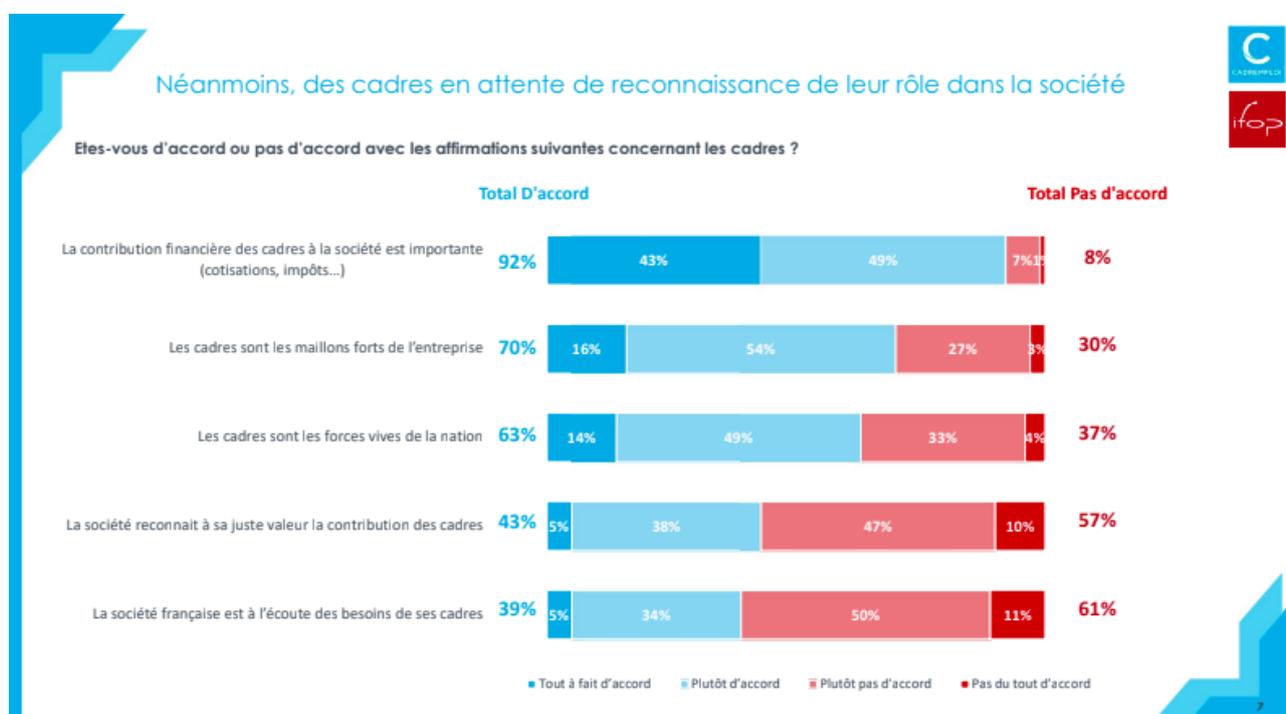
Si la crise de Covid-19 a touché tous les salariés, plusieurs études semblent montrer que les cadres ont été particulièrement éprouvés pendant cette période. Une enquête de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) révélait en mai dernier que cette population enregistrait le plus d'effets négatifs, et notamment une dégradation des conditions et une intensification du rythme de travail.

Dans cette période d'accalmie de la crise sanitaire, et à un mois du premier tour de l'élection présidentielle, l'Ifop et Cadremploi publient les résultats de leur baromètre sur l'état d'esprit des cadres. Réalisé sur un échantillon de 1001 cadres représentatif de cette population en France, il révèle globalement un niveau de satisfaction très élevé, pour 86% des répondants, contre 80% d'entre eux en 2019, avant la pandémie, et contre 69% de l'ensemble du salariat français.

Reconnaître la contribution des cadres

" Si ces indicateurs sont au vert, les entreprises doivent rester vigilantes,

*puisque se pose plus que jamais la question du besoin de reconnaissance pour cette population salariée ", nuance Frédéric Dabi, le directeur général " Opinion " de l'Ifop, venu commenter les résultats du baromètre à l'occasion d'une conférence de presse dédiée. En effet, si 92% des répondants estiment que la contribution financière des cadres à la société est importante, ils sont 57% à considérer que la société ne reconnaît pas cette contribution à sa juste valeur. Plus de 60% d'entre eux pense que la société française n'est d'ailleurs pas à l'écoute de ses cadres. " *Au sortir de la crise sanitaire, les cadres peuvent se sentir comme les bons petits soldats qui n'ont pas été récompensés de leurs efforts* ", commente le dirigeant de l'Ifop.*



Mais, justement, de quels besoins témoignent ces travailleurs ? Déjà une forte demande sur la possibilité de télétravailler se fait sentir. Les entreprises doivent rester vigilantes sur ce point car il existe un décalage entre cadres et dirigeants : si 90% des premiers espèrent continuer à pratiquer le travail à distance – en moyenne 2 jours par semaine – seulement 50% des décideurs RH déclarent avoir mis en place une

politique de télétravail.

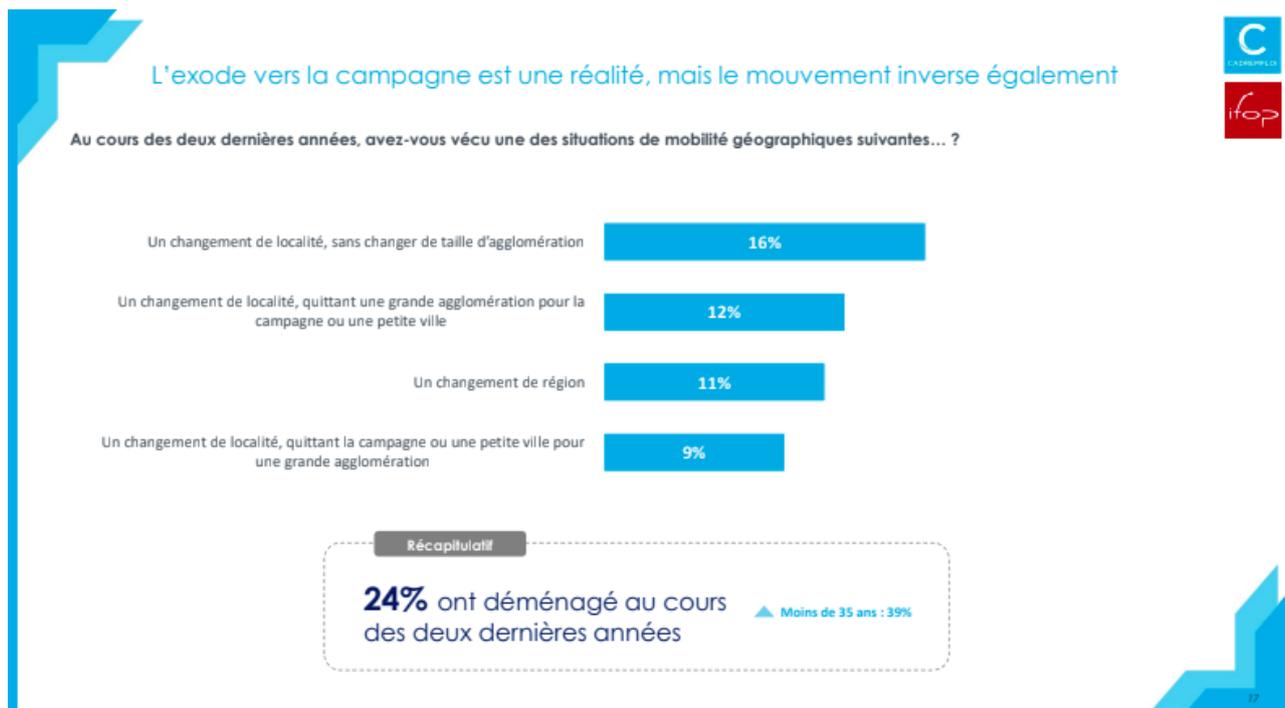
Sur la question des salaires, le décalage est similaire. 94% des cadres espèrent une augmentation (de 4% en moyenne, soit à peine plus que le niveau de l'inflation), alors que seulement 61% des dirigeants et DRH prévoient de le faire, et à un niveau bien plus réduit de 1,4% en moyenne. *" Cette question est aussi liée à celle de la reconnaissance puisque les cadres attendent une vraie reconnaissance financière de leur contribution et de leur travail "*, analyse Frédéric Dabi.

Bien-être au travail

Le baromètre souligne de nouvelles attentes accentuées cette année. 9 cadres sur 10 souhaitent que leur bien-être soit mis au cœur de la logique de l'entreprise, et être accompagnés en termes de formation et d'orientation (respectivement 92% et 90%). *" Les collaborateurs veulent une entreprise centrée sur eux, qui les prennent en compte de ses décisions, lui permettent de mieux équilibrer leur vie personnelle et professionnelle, explique le directeur adjoint de l'Ifop. À ces attentes s'ajoutent celle de l'engagement sociétal et environnemental des entreprises, qui constituent des souhaits assez nouveaux "*. En effet, 78% des personnes sondées estiment qu'un engagement environnemental par exemple peut motiver leur décision de rester ou de rejoindre une entreprise, et 77% des répondants pour un engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un élément non-négligeable dans un contexte de guerre des talents qui se joue actuellement entre les entreprises sur certains profils en forte tension.

Au-delà des besoins témoignés par les cadres, l'autre grand focus de l'étude se porte sur leurs envies de mobilité. En matière de mobilité professionnelle, les résultats restent stables par rapport à ceux de 2020, 47% des cadres veulent rester dans leur entreprise, 43% sont ouverts à de nouvelles opportunités, et une minorité de cadres, surtout ceux en-

dessous de 35 ans, consultent des offres d'emploi.



Les résultats les plus saillants concernent la mobilité géographique, une expérience vécue par 24% des cadres sur les deux années qui viennent de s'écouler. Parmi eux, 11% ont changé de région, mais cette mobilité géographique semble déconnectée d'un changement de poste dans la plupart des cas. 64% des personnes concernées ont conservé leur travail dans leur région d'origine.

Si certains ont pu bénéficier d'un télétravail total, plus de la moitié a dû se plier à des trajets interrégionaux. Cependant, ce déménagement, avec ou sans changement de région, est source de satisfaction pour 78% des personnes concernées. " Ces chiffres nous montrent que la crise Covid a rendu plus naturelle la tendance à la mobilité, qui est aussi liée au phénomène de démétropolisation auquel on assiste en ce moment ", confirme Frédéric Dabi.

L'étude se conclut avec un sondage sur l'avis que portent les cadres des différents candidats à l'élection présidentielle. Sans surprise, Emmanuel

Macron est en tête des bonnes opinions, suivi de Valérie Pécresse et de Yannick Jadot. Carton rouge en revanche pour Jean-Luc Mélenchon, Marine Le Pen et Eric Zemmour, dont les programmes ne semblent pas séduire la population des cadres.



À lire aussi

Fatigue, solitude, stress... Ces cadres qui ne veulent plus manager

Article écrit par Heloïse Pons