



Baromètre Les cadres du privé et les nouvelles formes de travail - Vague 6

Enquête Ifop pour Freelance.com

Février 2024

Contacts Ifop :
Flora Baumlin/ Chloé Tegny
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
01 45 84 14 44
prenom.nom@ifop.com

SOMMAIRE

1. La méthodologie

2. Les résultats de l'étude

- A. Préambule sur les grandes transformations globales à l'œuvre dans la société
- B. Les aspirations professionnelles prioritaires des cadres dans les années à venir
- C. Focus sur la reconnaissance de son travail et la rémunération
- D. L'image et les représentations associées aux travailleurs indépendants (freelance ou salarié porté)
- E. Focus sur la notoriété et l'image du portage salarial
- F. Focus sur l'emploi des seniors et la fin de carrière des cadres
- G. Focus sur l'actualité



01

MÉTHODOLOGIE



MÉTHODOLOGIE

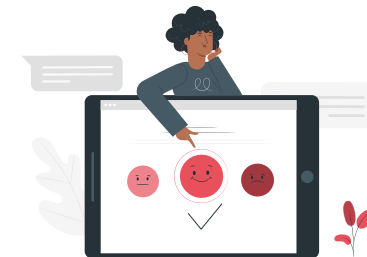
Etude réalisée par l'Ifop pour Freelance.com



L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **1 006 personnes**, représentatif de la population cadre du privé âgée de 18 ans et plus.



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge, profession de la personne interrogée, secteur d'activité) après stratification par région.



Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 5 au 13 février 2024.

Rappel de la méthodologie des vagues précédentes



Novembre 2018 : Enquête menée auprès d'un échantillon de **1 502** personnes, représentatif de la population française active occupée âgée de 18 ans et plus, selon la méthode des quotas. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 25 octobre au 5 novembre 2018.

Novembre 2019 : Enquête menée auprès d'un échantillon de **1 001** personnes, représentatif de la population cadre du privé âgée de 18 ans et plus, selon la méthode des quotas. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 25 au 29 novembre 2019.

Décembre 2020 : Enquête menée auprès d'un échantillon de **1 004** personnes, représentatif de la population cadre du privé âgée de 18 ans et plu, selon la méthode des quotas. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 21 au 28 décembre 2020.

Novembre 2021 : Enquête menée auprès d'un échantillon de **1 000** personnes, représentatif de la population cadre du privé âgée de 18 ans et plus, selon la méthode des quotas. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 18 au 26 novembre 2021.

Décembre 2022 : Enquête menée auprès d'un échantillon de **1 022** personnes, représentatif de la population cadre du privé âgée de 18 ans et plus, selon la méthode des quotas. Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne du 1^{er} au 14 décembre 2022.

Les évolutions significatives seront indiquées ainsi :  

NB : pour faciliter la lecture des résultats, l'ordre de présentation des questions est légèrement différent de celui dans lequel le questionnaire a été administré aux interviewés.



02

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE



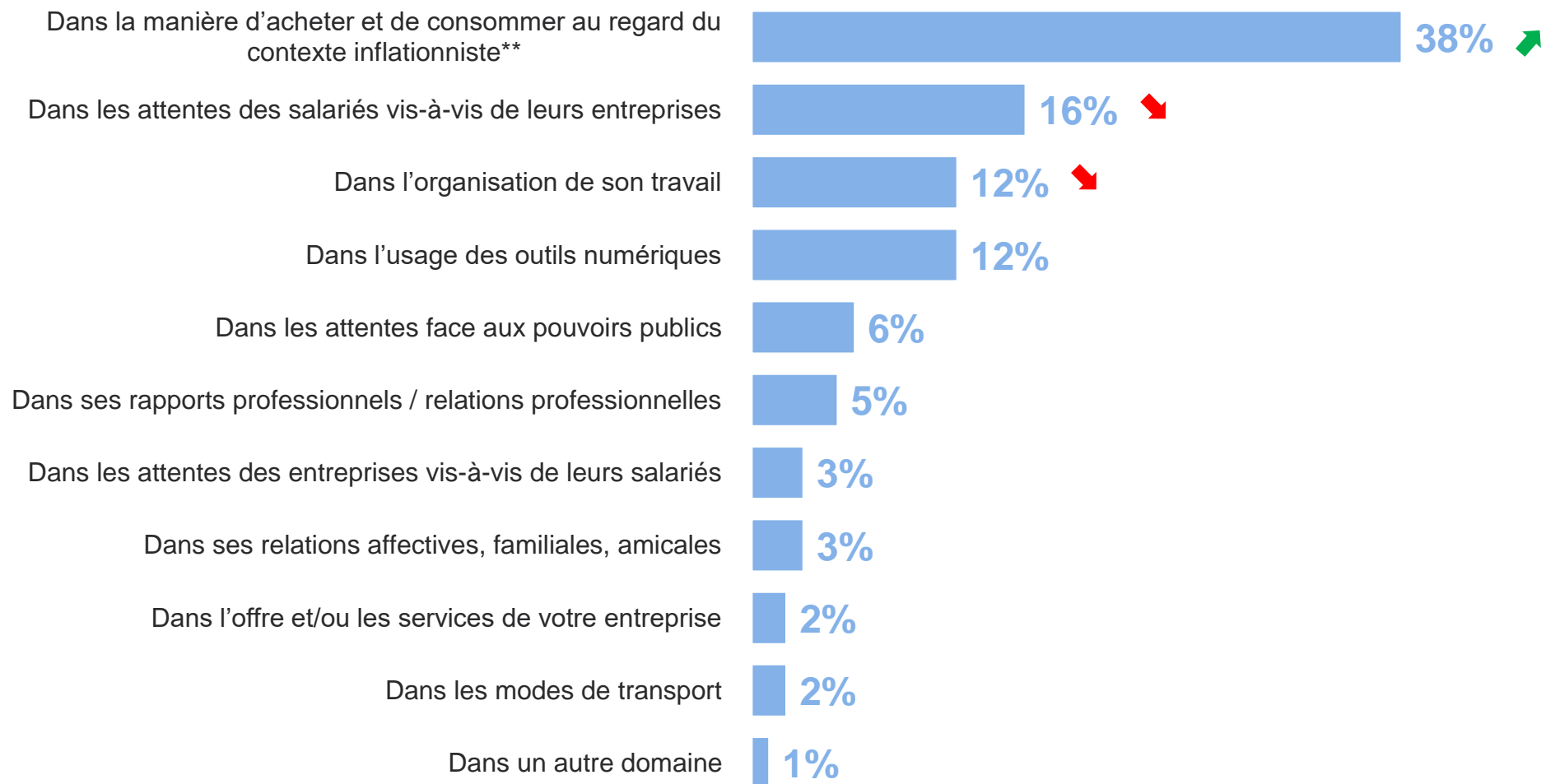
A

Préambule sur les grandes transformations globales à l'œuvre dans la société



Le domaine ayant connu le plus de changements depuis un an

QUESTION : Depuis un an, dans lequel des domaines suivants y a-t-il eu le plus de changements selon vous ?*



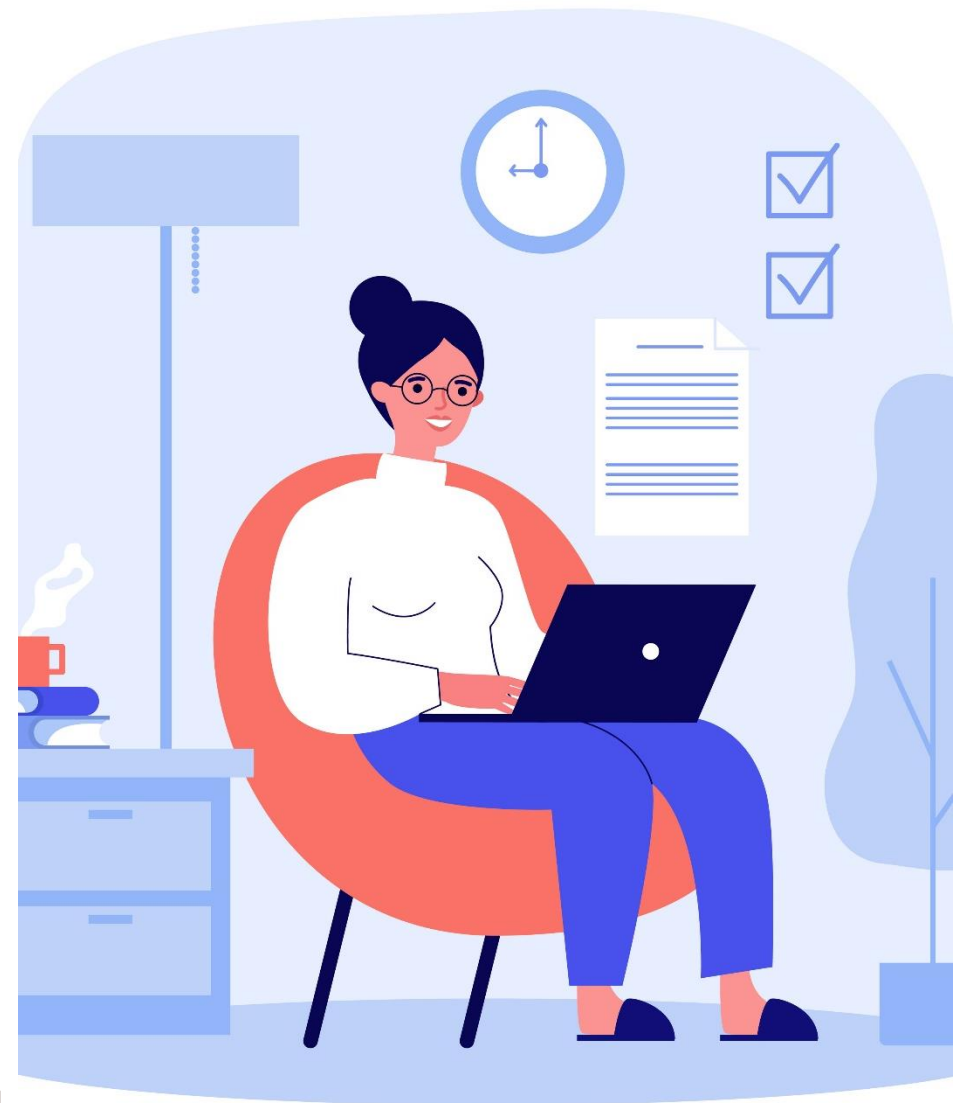
	Rappel 2021	Rappel 2022
Dans la manière d'acheter et de consommer au regard du contexte inflationniste**	14%	28%
Dans les attentes des salariés vis-à-vis de leurs entreprises	10%	22%
Dans l'organisation de son travail	28%	17%
Dans l'usage des outils numériques	21%	10%
Dans les attentes face aux pouvoirs publics	4%	4%
Dans ses rapports professionnels / relations professionnelles	Non posé	Non posé
Dans les attentes des entreprises vis-à-vis de leurs salariés	4%	4%
Dans ses relations affectives, familiales, amicales	12%	5%
Dans l'offre et/ou les services de votre entreprise	1%	3%
Dans les modes de transport	5%	4%
Dans un autre domaine	1%	3%

* En novembre 2021, l'intitulé de la question était : « Depuis le début de la crise sanitaire, dans lequel des domaines suivants y a-t-il eu le plus de changements selon vous ? »

** Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « Dans la manière d'acheter et de consommer en général »

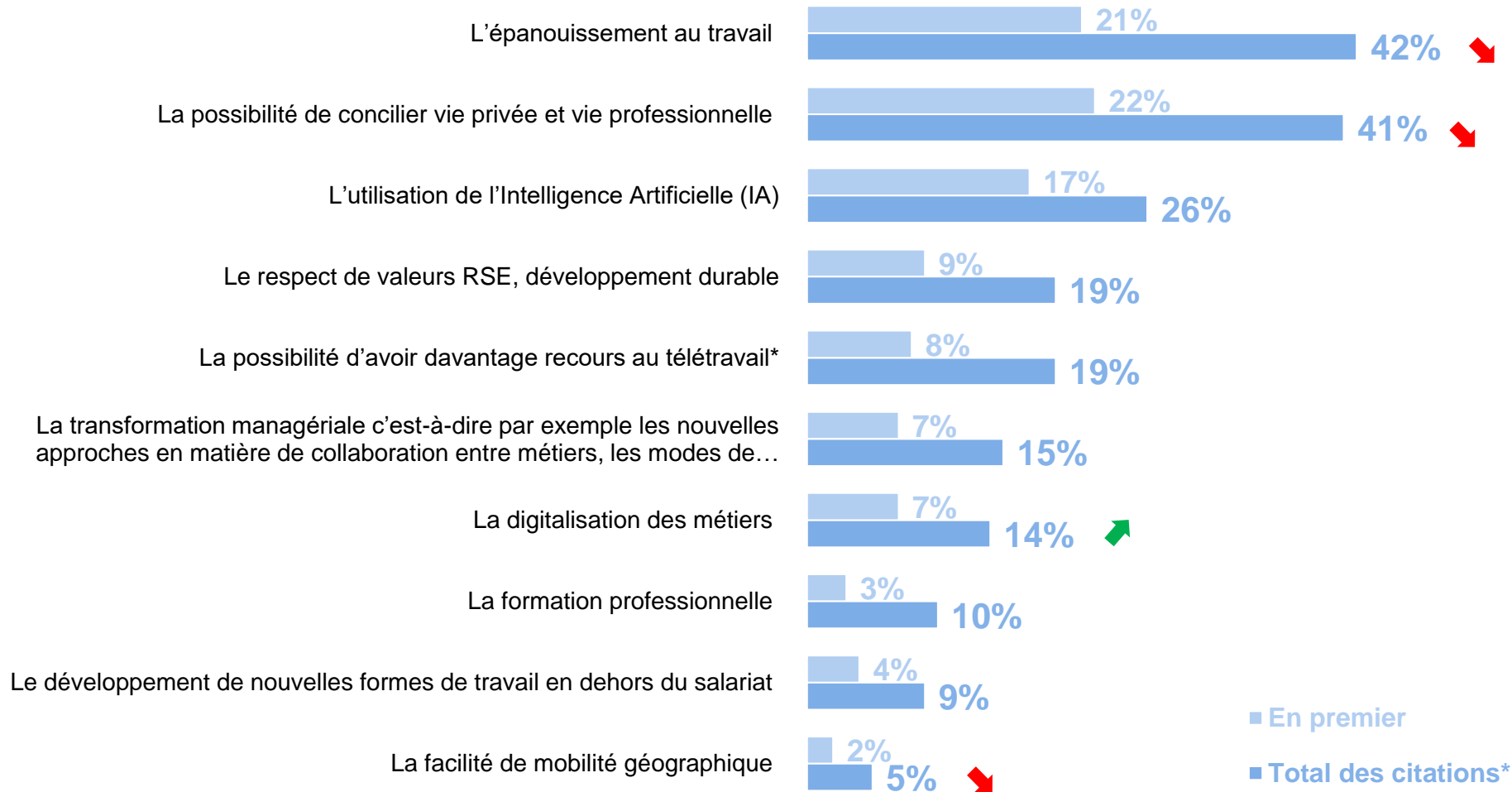
B

Les aspirations professionnelles prioritaires
des cadres dans les années à venir



Les enjeux professionnels les plus importants dans un horizon de 5 ans

QUESTION : Parmi les enjeux professionnels suivants, quel est le plus important pour vous dans un horizon de 5 ans ? En premier ? En second ?



« Total des citations »

	Rappel 2020	Rappel 2021	Rappel 2022
L'épanouissement au travail	53%	46%	54%
La possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle	54%	53%	55%
L'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA)	Non posé	Non posé	Non posé
Le respect de valeurs RSE, développement durable	12%	14%	20%
La possibilité d'avoir davantage recours au télétravail*	30%	27%	20%
La transformation managériale c'est-à-dire par exemple les nouvelles approches en matière de collaboration entre métiers, les modes de...	17%	19%	17%
La digitalisation des métiers	12%	12%	9%
La formation professionnelle	8%	12%	8%
Le développement de nouvelles formes de travail en dehors du salariat	6%	10%	9%
La facilité de mobilité géographique	8%	7%	9%

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

* Avant décembre 2022, l'intitulé de l'item était : « La possibilité d'avoir davantage recours au télétravail (en dehors de périodes exceptionnelles comme la crise sanitaire actuelle) »

Le critère le plus susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel

QUESTION : Parmi les critères suivants, lequel est le plus susceptible de permettre de vous épanouir professionnellement ?

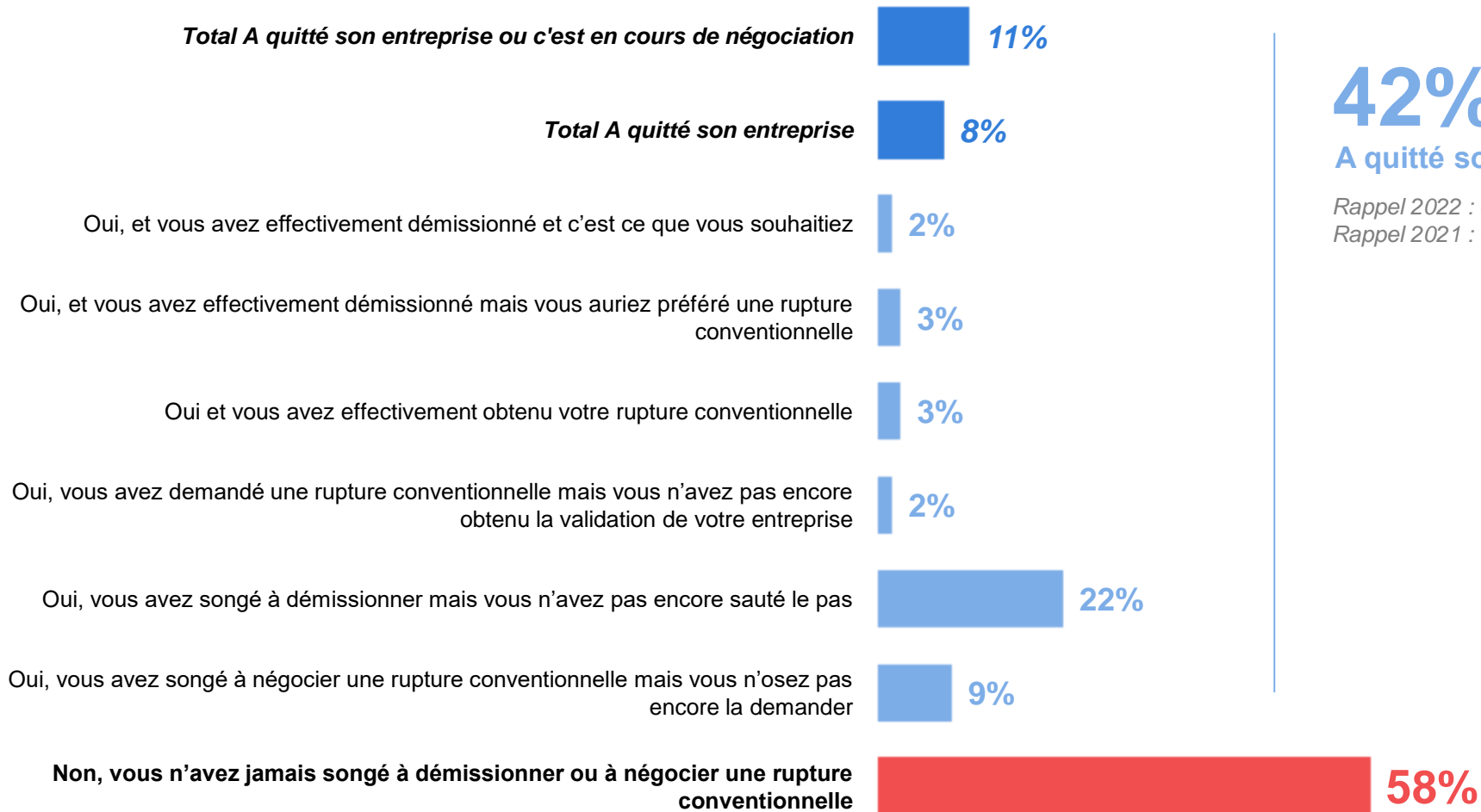


	Rappel 2019	Rappel 2020	Rappel 2021	Rappel 2022
Avoir un bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle	33%	36%	38%	29%
Avoir le sentiment de faire un travail utile et qui a du sens*	21%	23%	22%	23%
Avoir le sentiment que votre travail est reconnu et valorisé par vos managers	NP	NP	NP	15%
Exercer un travail dans lequel l'acquisition de connaissances est régulière	15%	16%	14%	9%
Pouvoir évoluer dans la hiérarchie	13%	9%	9%	8%
Être le plus indépendant possible	7%	9%	8%	8%
Pouvoir changer de métier ou d'activité durant votre carrière	8%	6%	7%	6%
Un autre critère	2%	1%	1%	1%
Aucun de ces critères	1%	-	1%	1%

* Avant décembre 2022, l'intitulé de l'item était : « Avoir le sentiment de faire un travail utile »

L'envie de quitter son entreprise au cours des derniers mois

QUESTION : Ces derniers mois, avez-vous songé à quitter votre entreprise ?



42%

A quitté son entreprise ou l'envisage

Rappel 2022 : 51%
Rappel 2021 : 41%

L'envie de quitter son entreprise au cours des derniers mois (2/2)

QUESTION : Ces derniers mois, avez-vous songé à démissionner... ?

TOTAL OUI : 42%

Sexe



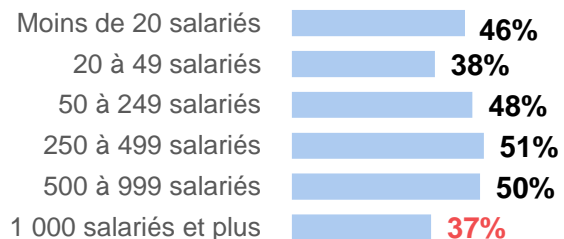
Âge



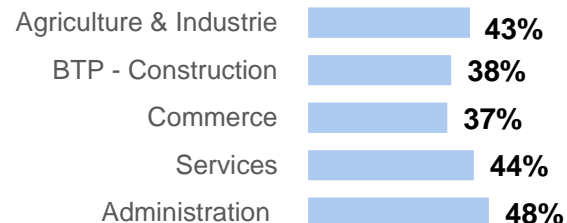
Région



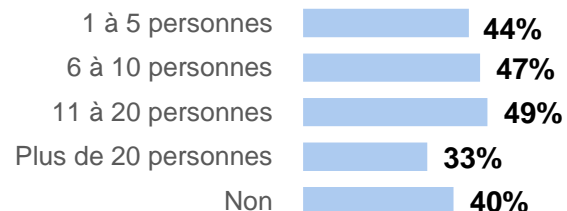
Taille d'entreprise



Secteur



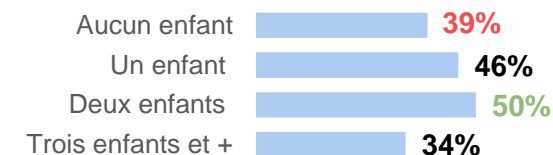
Fonctions d'encadrement



Pratique du télétravail



Enfant(s) de moins de 14 ans



Travail reconnu à sa juste valeur



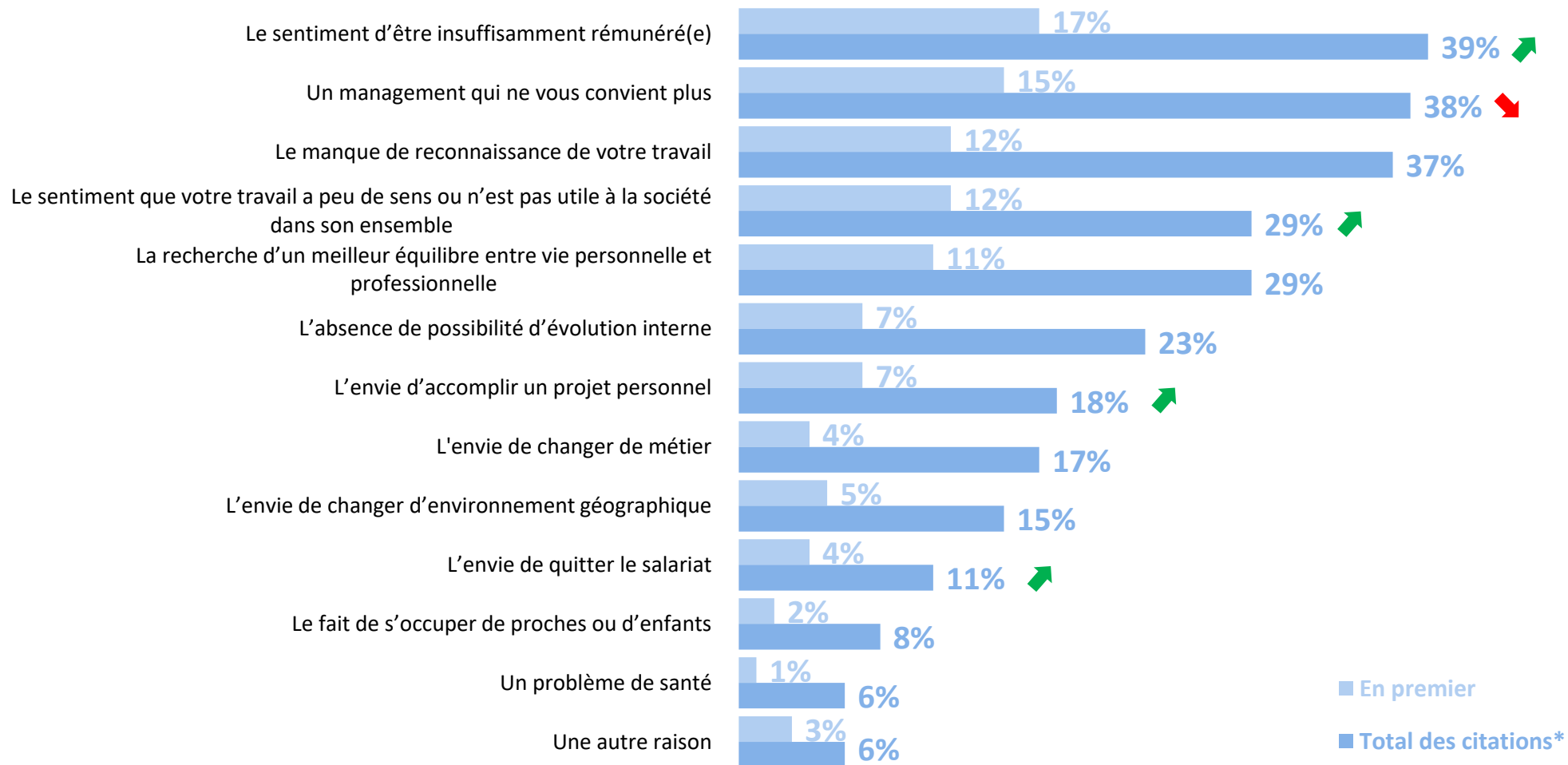
Expérience de travailleur indépendant



Les raisons motivant cette envie de quitter son entreprise

QUESTION : Parmi les raisons suivantes, lesquelles expliquent le mieux votre envie de quitter votre entreprise ? En premier ? En second ?*

Base : A ceux qui ont songé à quitter leur entreprise ces derniers mois ou ont prévu de le faire, soit 42% de l'échantillon



« Total des citations »

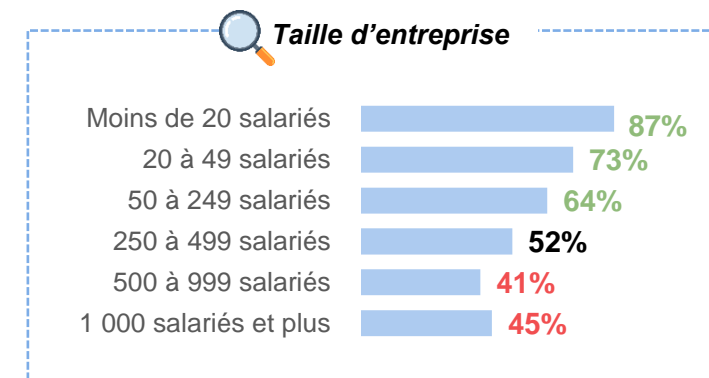
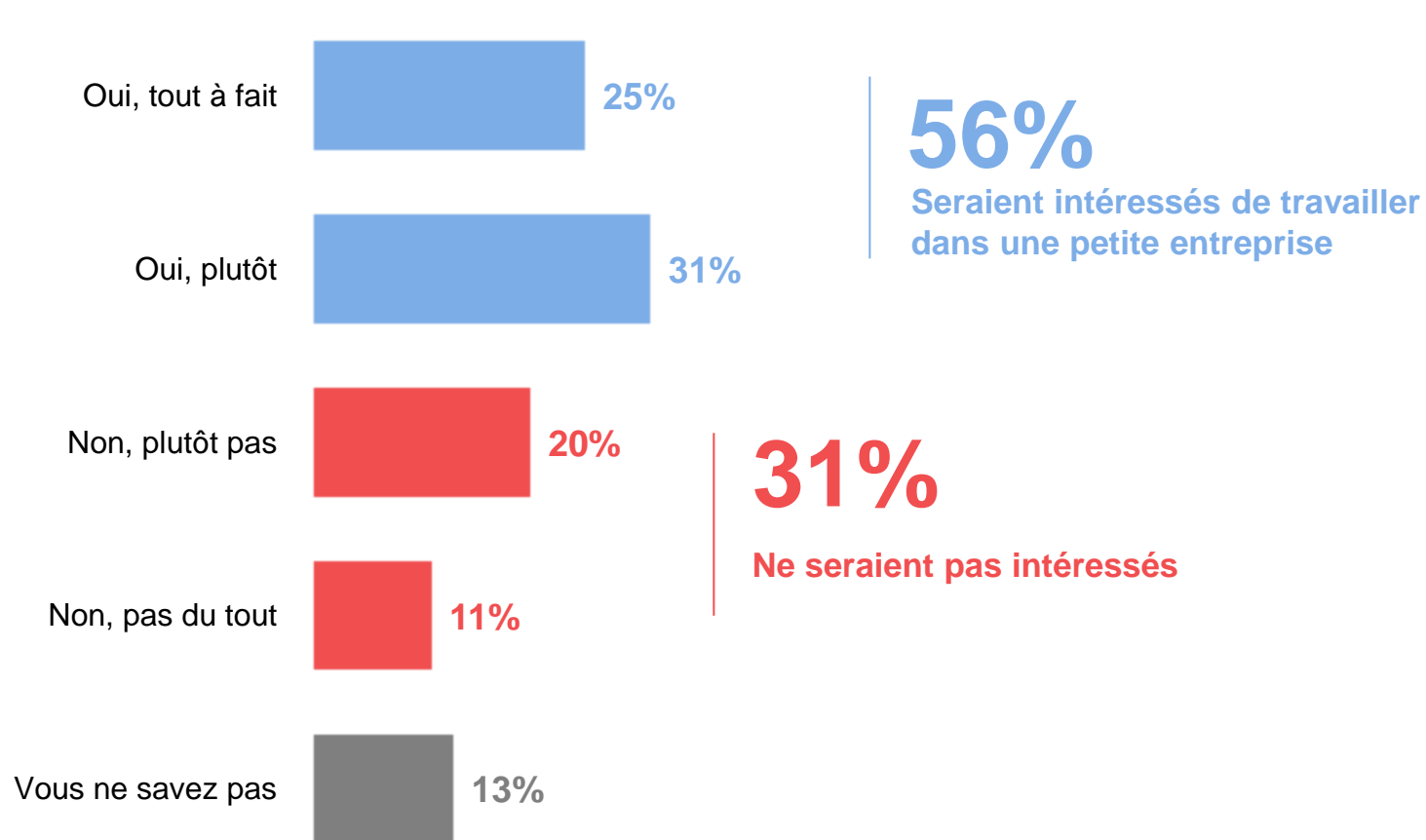
	Rappel 2021	Rappel 2022
	35%	35%
	39%	42%
	40%	39%
	26%	24%
	30%	30%
	35%	22%
	18%	13%
	17%	17%
	12%	13%
	8%	6%
	9%	6%
	4%	5%
	6%	5%

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Parmi les raisons suivantes, lesquelles expliquent le mieux votre envie de démissionner ? En premier ? En second ? »

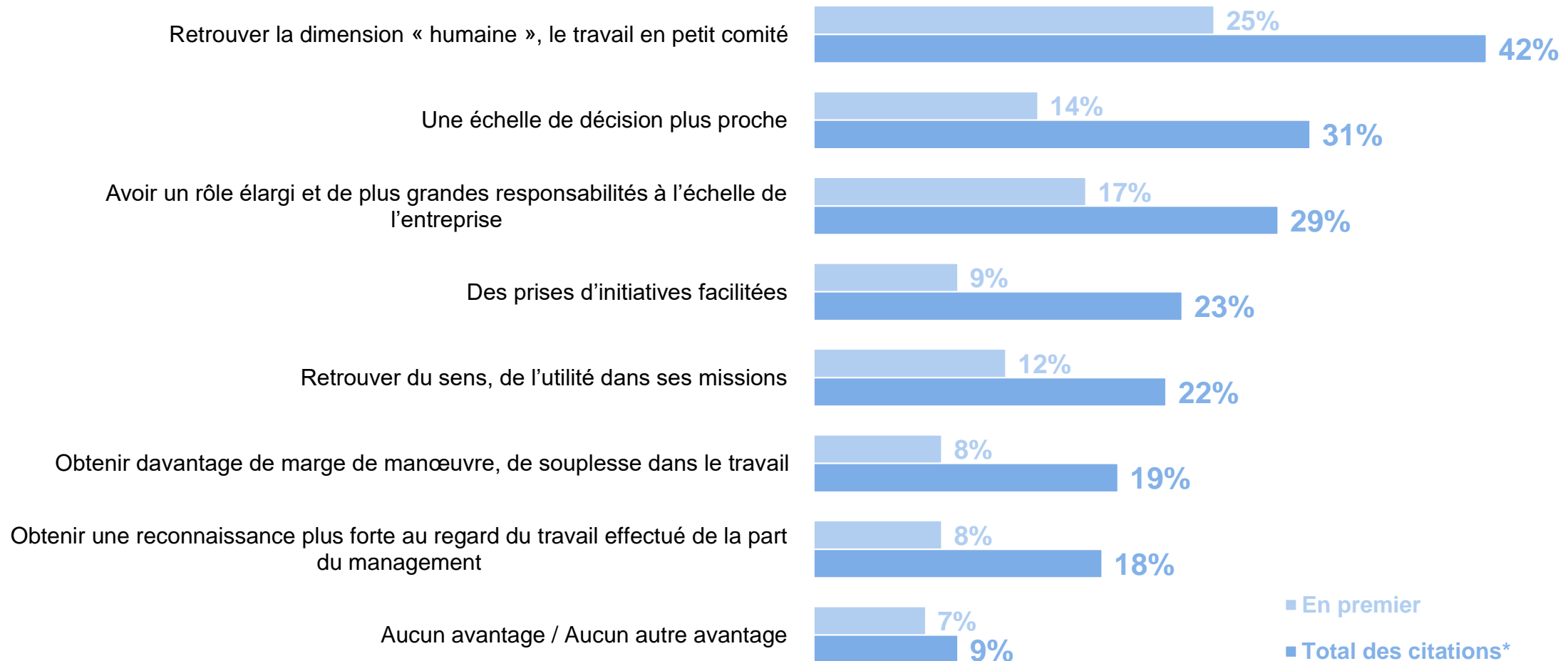
L'intérêt pour travailler dans une TPE à l'avenir

QUESTION : Personnellement, seriez-vous intéressé à l'avenir pour travailler dans une petite entreprise (moins de 20 salariés) ?



Les avantages à évoluer dans les petites entreprises plutôt que dans les grandes structures

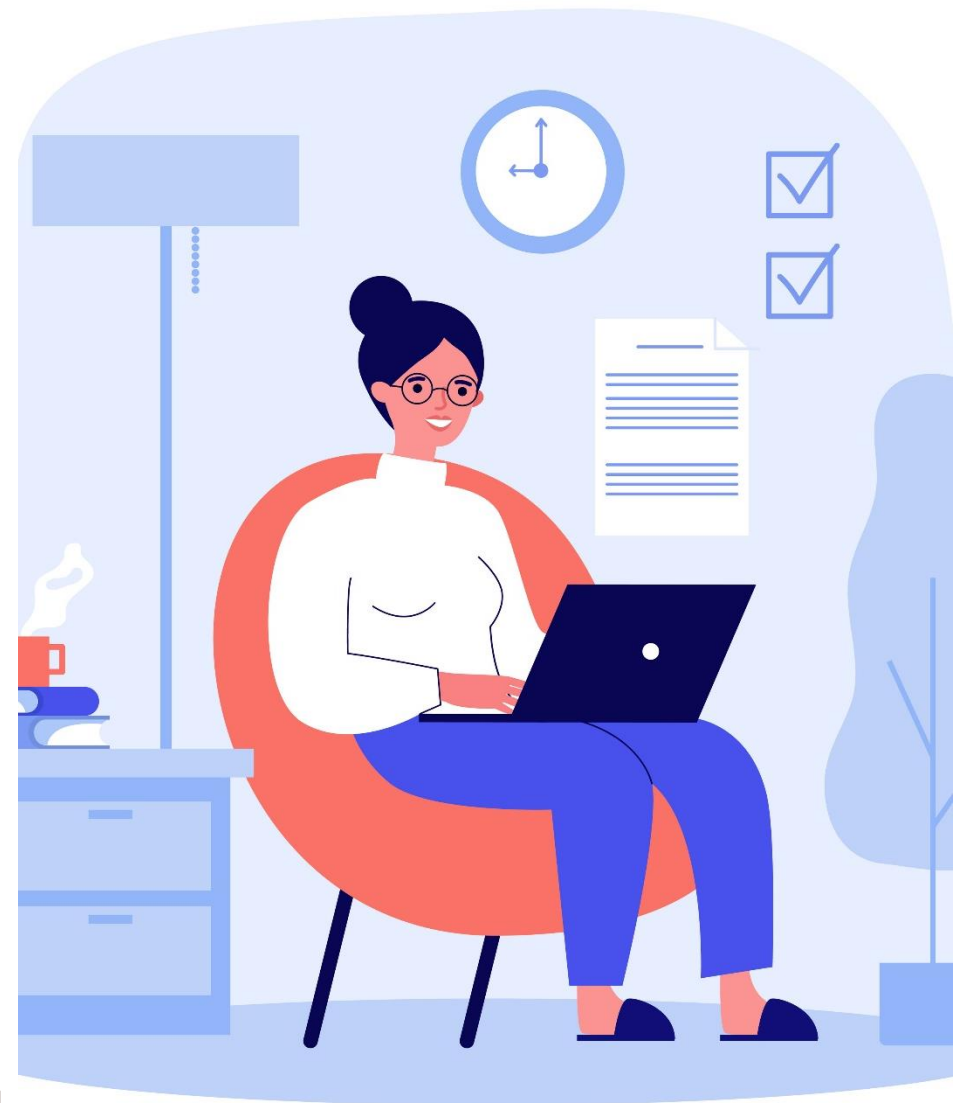
QUESTION : D'après vous, quels seraient les avantages à évoluer dans les petites entreprises plutôt que dans les grandes structures ? En premier ? En second ?



(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

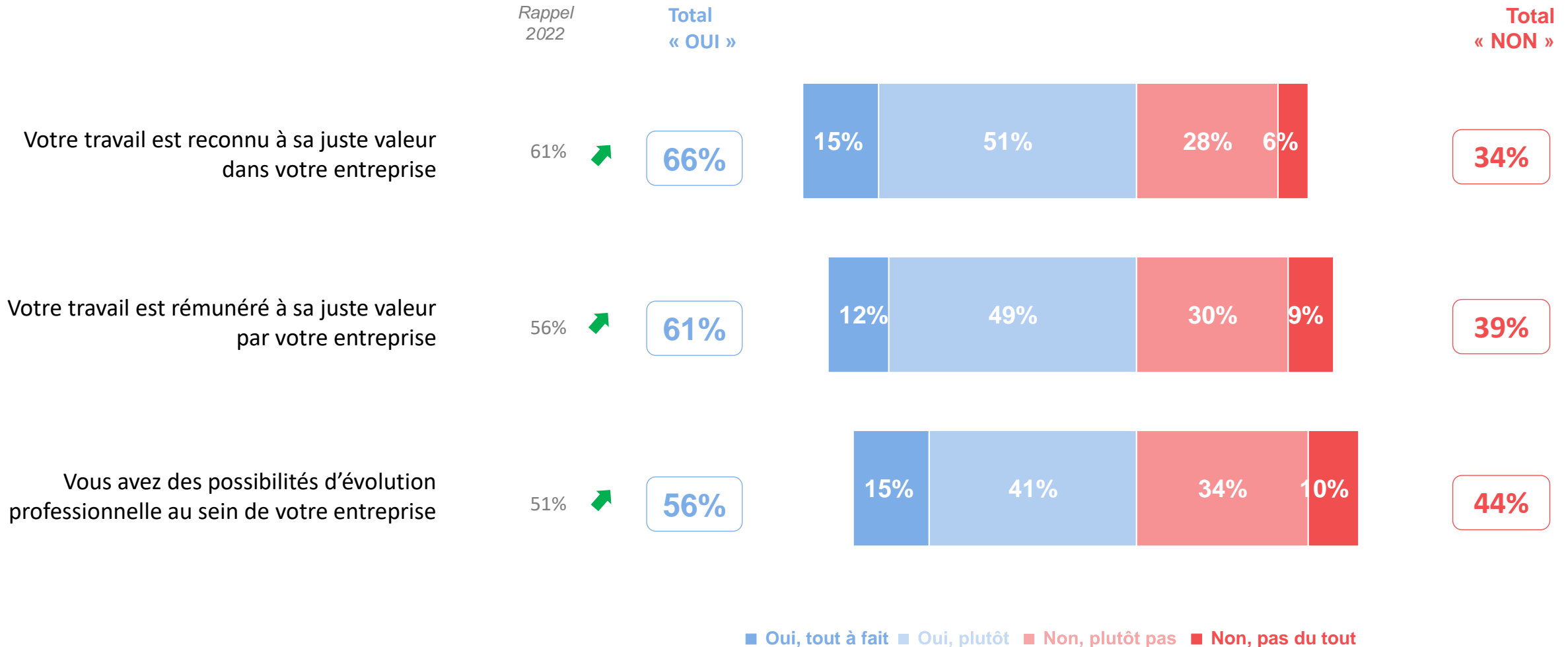
C

Focus sur la reconnaissance de son travail
et la rémunération



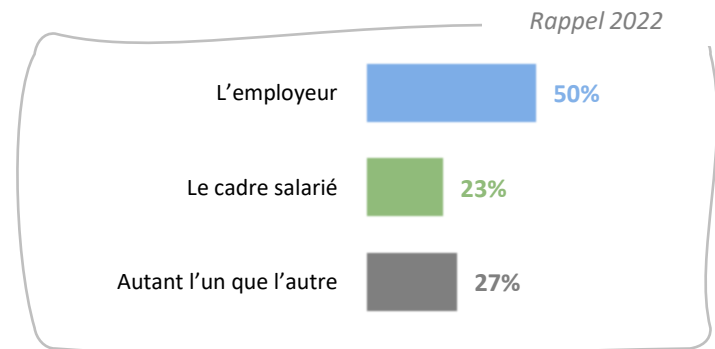
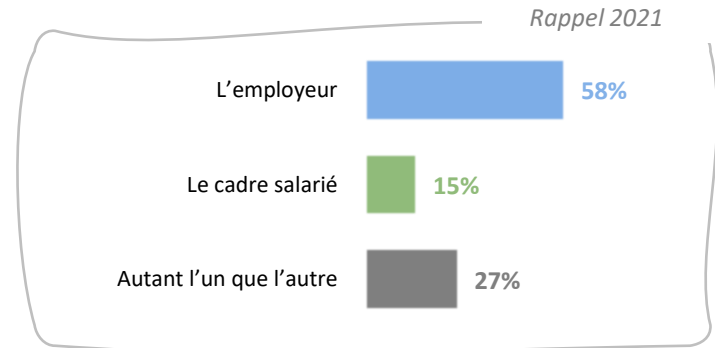
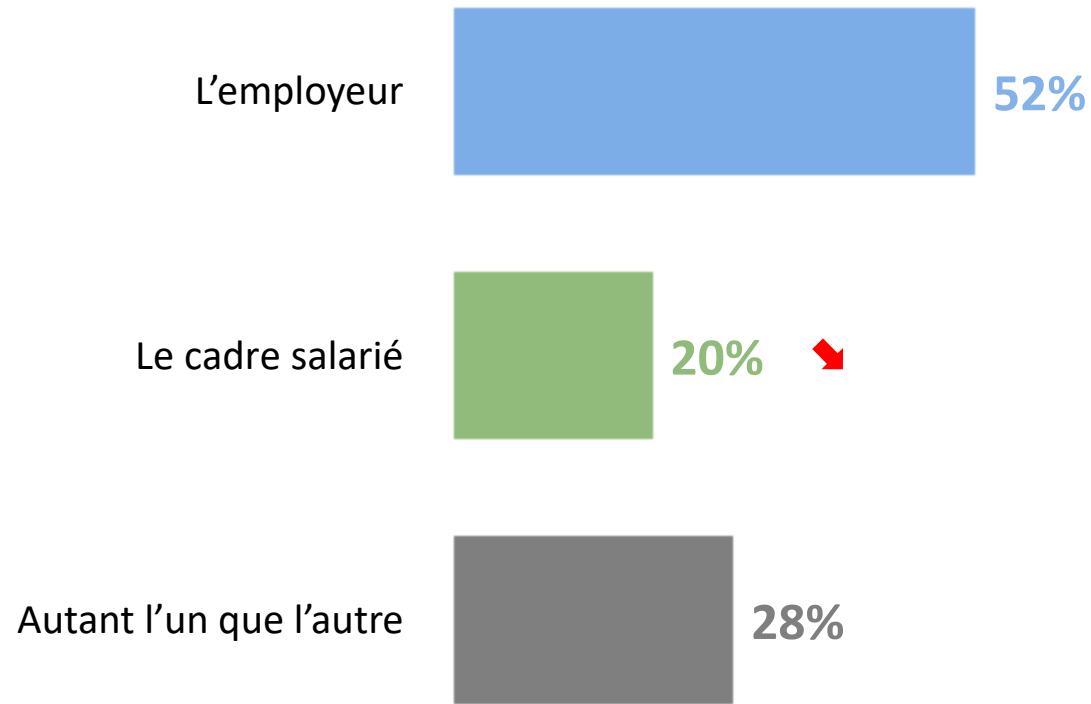
L'adhésion à différentes affirmations relatives à son vécu professionnel

QUESTION : Diriez-vous que ... ?



L'acteur en position de force dans le cadre d'une négociation de rémunération actuellement

QUESTION : Dans le cadre d'une négociation de rémunération entre un employeur et un cadre salarié, lequel des deux est actuellement le plus en position de force selon vous?



La propension à démissionner en cas d'augmentation jugée insuffisante en 2024

QUESTION : Dans le contexte de tensions sur les rémunérations et de difficultés de recrutement que rencontrent actuellement les entreprises françaises, diriez-vous que...

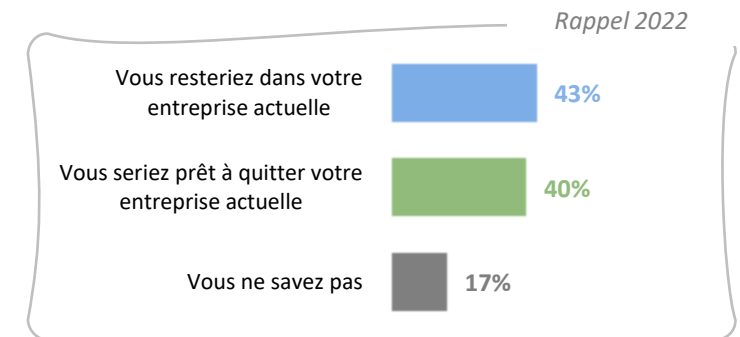
Vous resteriez dans votre entreprise actuelle même si votre rémunération n'augmentait pas suffisamment selon vous en 2024*



Vous seriez prêt à quitter votre entreprise actuelle si votre rémunération n'augmentait pas suffisamment selon vous en 2024**



Vous ne savez pas

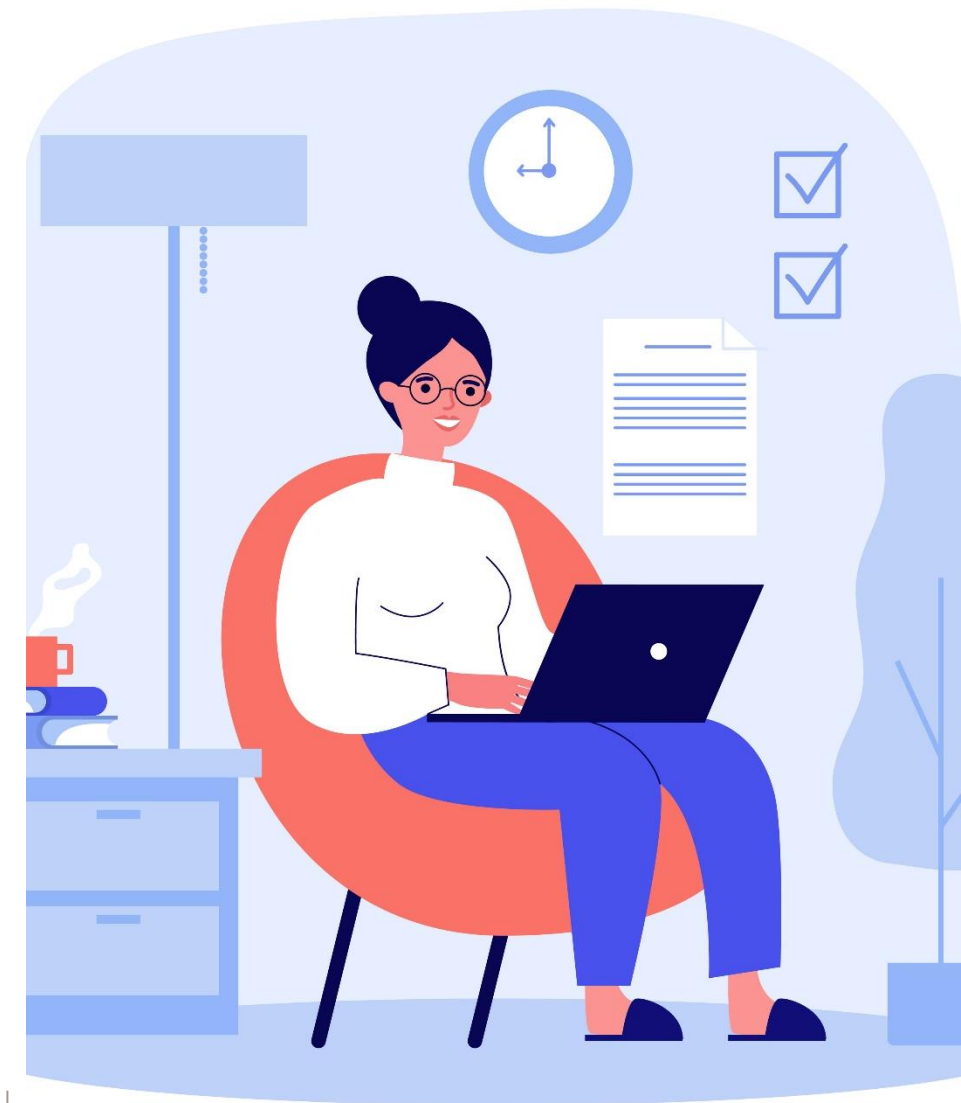


* En 2022, l'intitulé de l'item était : « Vous resteriez dans votre entreprise actuelle même si votre rémunération n'augmentait pas suffisamment selon vous en 2023 »

** En 2022, l'intitulé de l'item était : « Vous seriez prêt à quitter votre entreprise actuelle si votre rémunération n'augmentait pas suffisamment selon vous en 2023 »

D

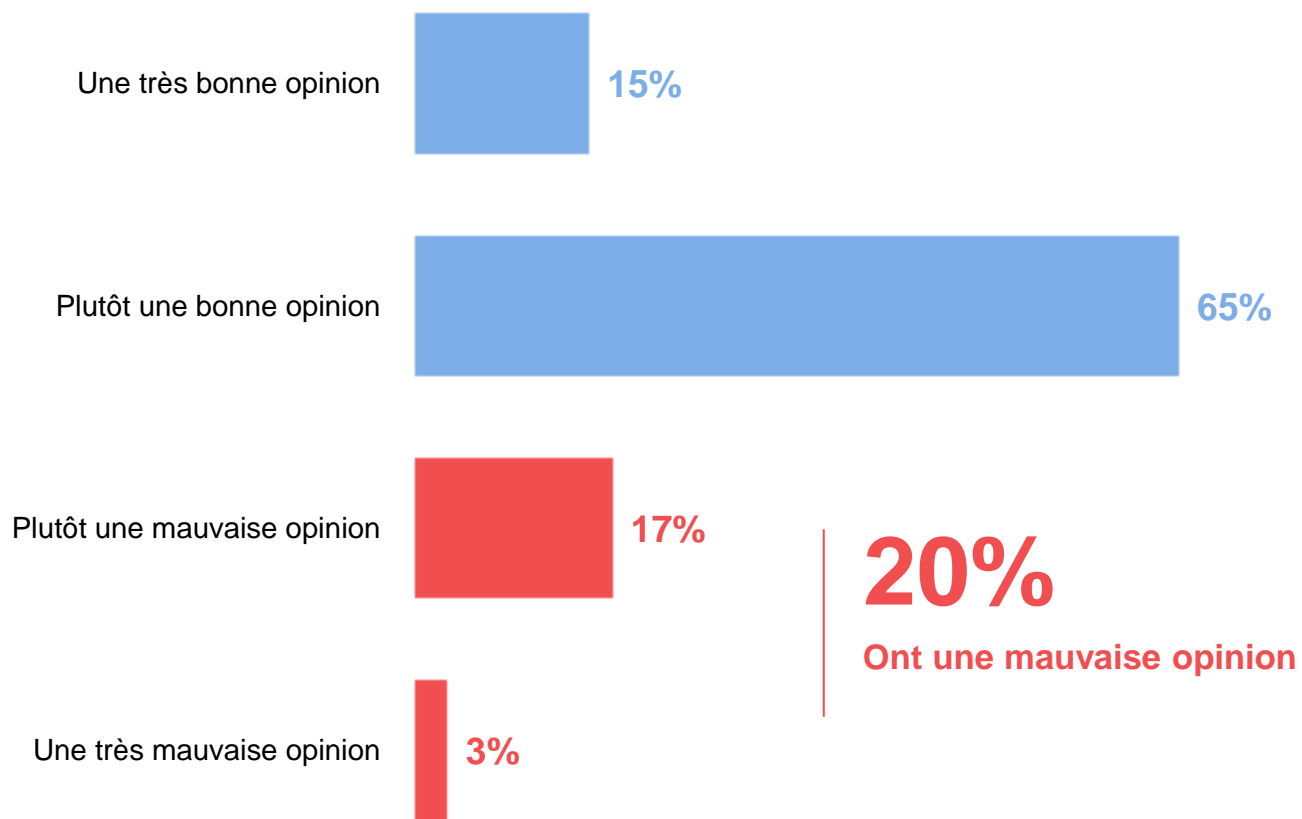
L'image et les représentations associées
aux travailleurs indépendants (freelance ou
salarié porté)



L'opinion relative au statut de travailleur indépendant

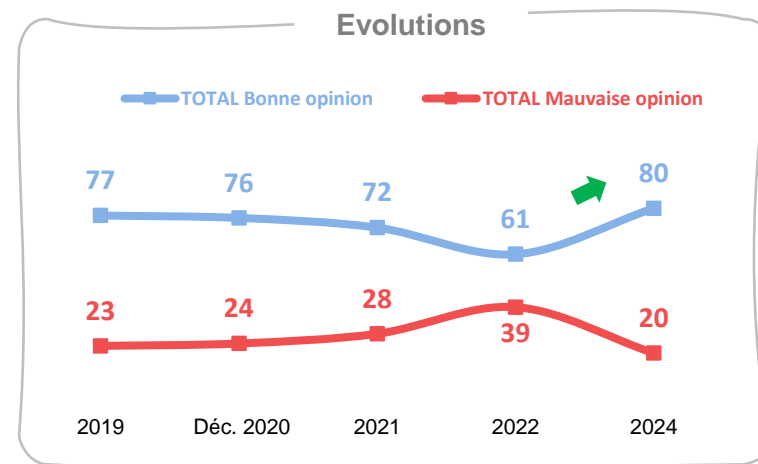
REMISE A NIVEAU : Un travailleur indépendant se caractérise par le fait qu'il est son propre patron. Il peut choisir son statut juridique (EURL, Micro-entreprise, portage salarial), peut proposer son expertise à différents clients et organise seul son temps de travail.

QUESTION : En fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quelle opinion avez-vous du travailleur indépendant ?*



80%
Ont une bonne opinion

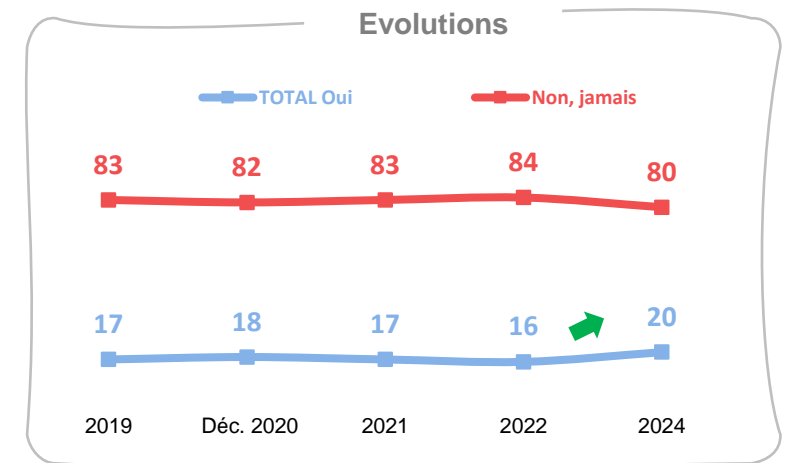
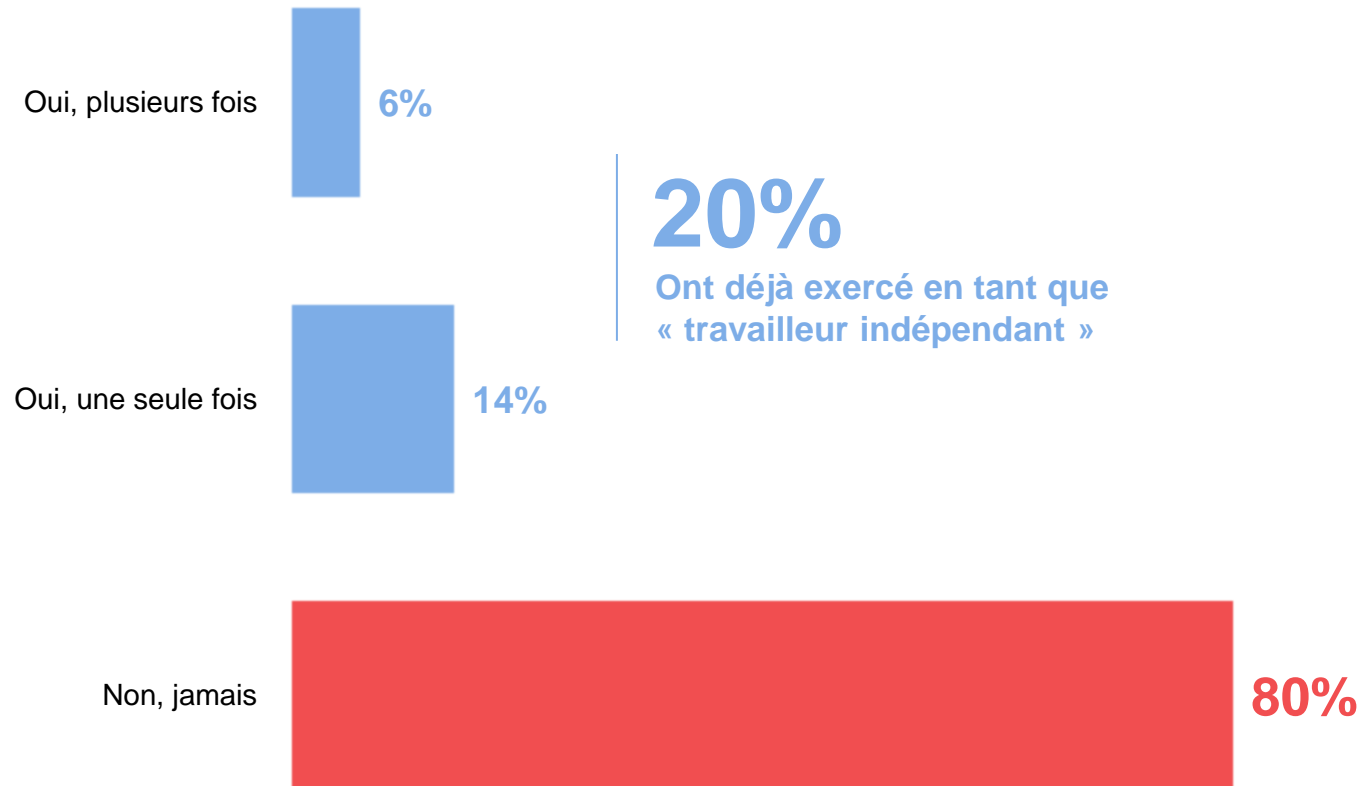
20%
Ont une mauvaise opinion



* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « En fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, quelle opinion avez-vous du statut de « Freelance » ? »

L'expérimentation d'une activité professionnelle en tant que travailleur indépendant (1/2)

QUESTION : Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle en tant que travailleur indépendant ?*

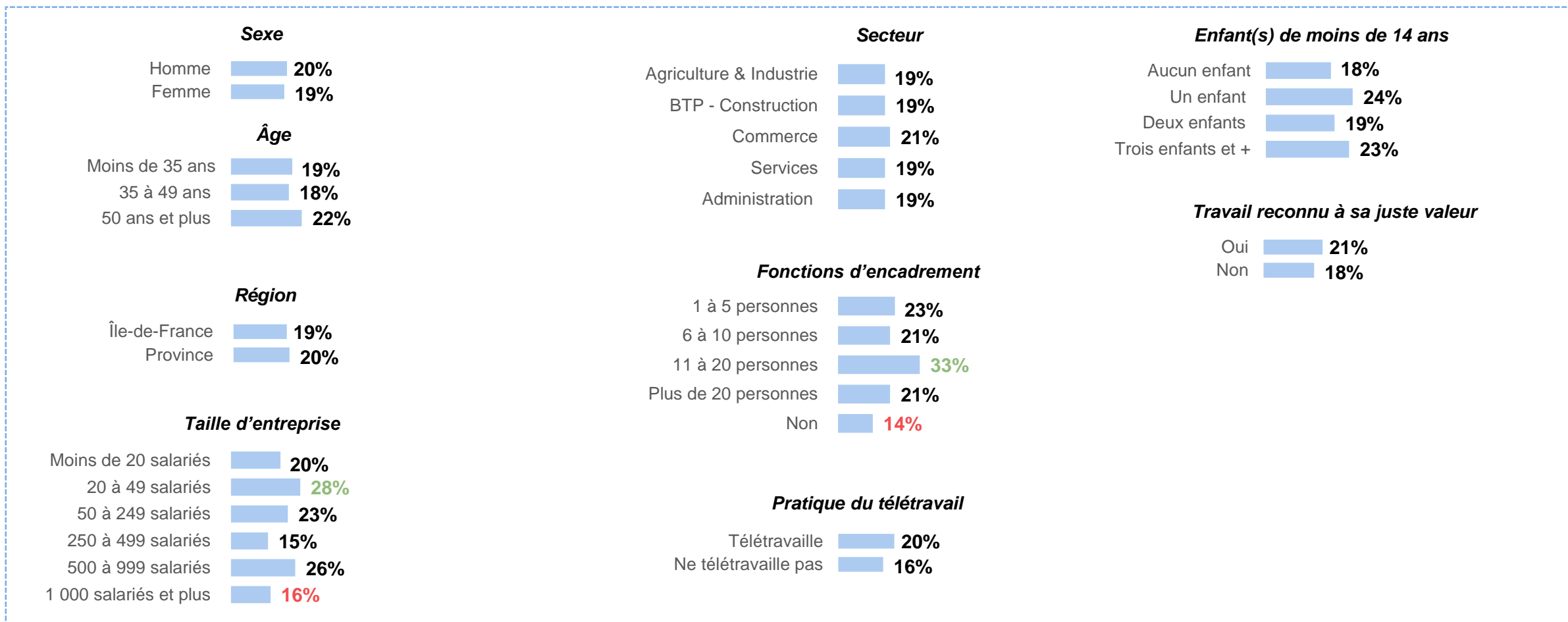


* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle en tant que « Freelance »? »

L'expérimentation d'une activité professionnelle en tant que travailleur indépendant (2/2)

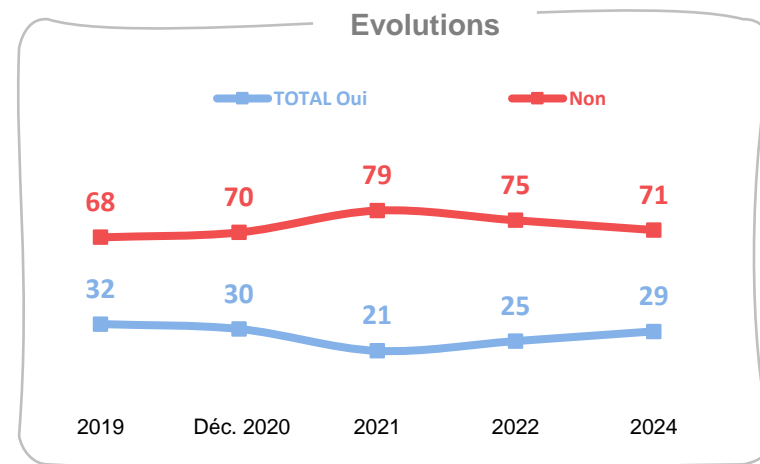
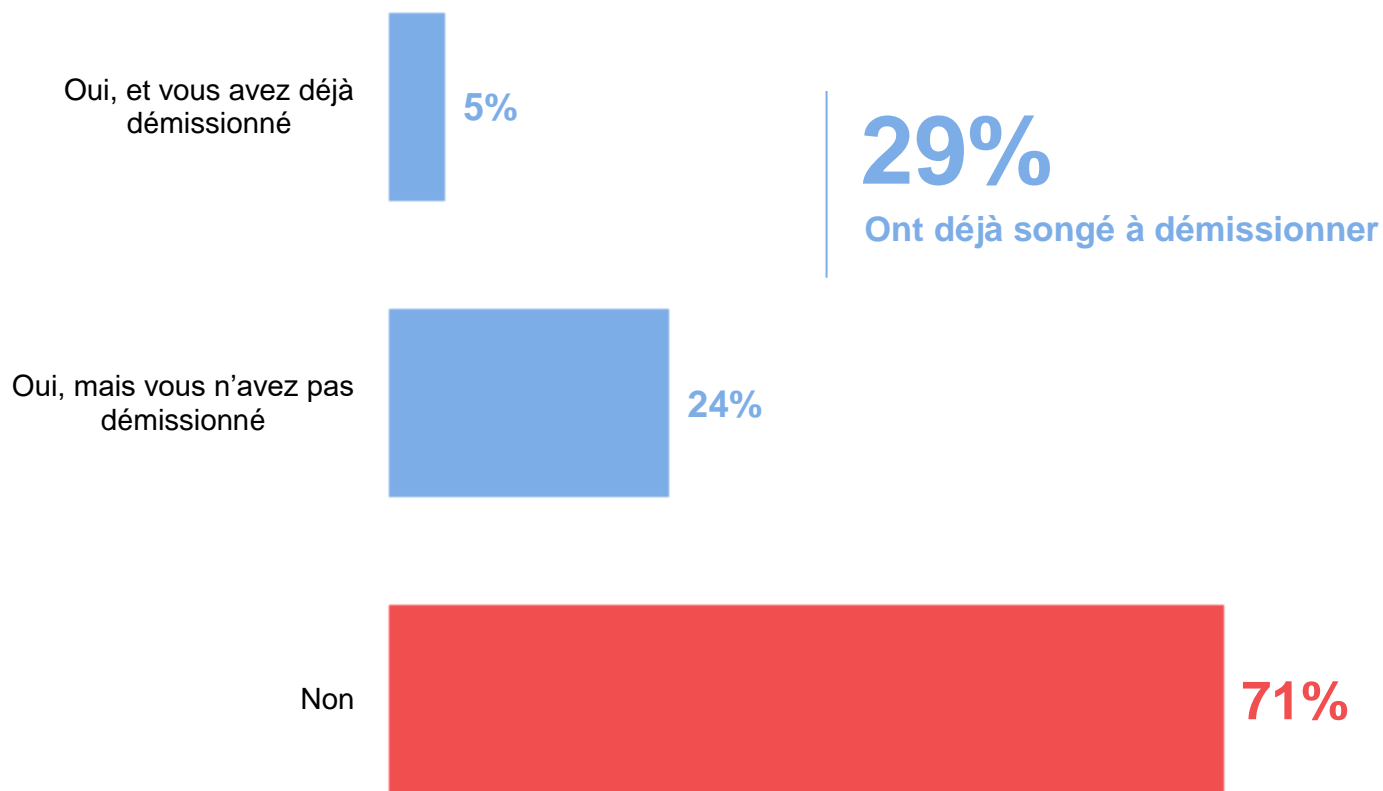
QUESTION : Avez-vous déjà exercé une activité professionnelle en tant que travailleur indépendant ?

TOTAL OUI : 20%



Le fait d'avoir déjà songé à démissionner pour travailler en tant que travailleur indépendant

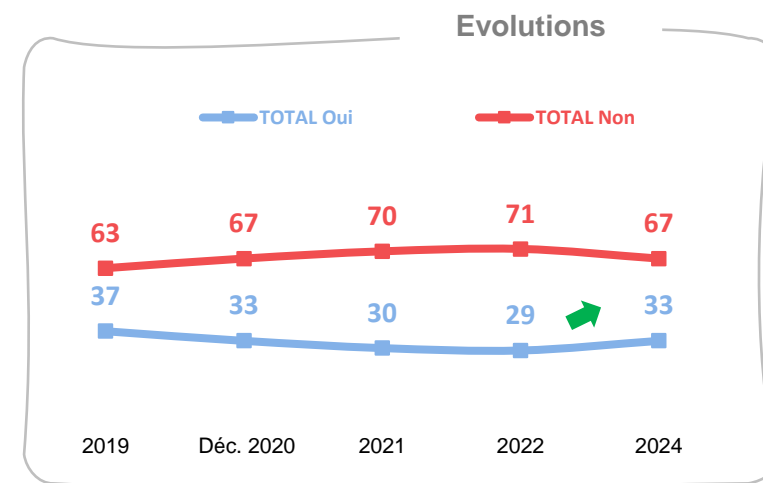
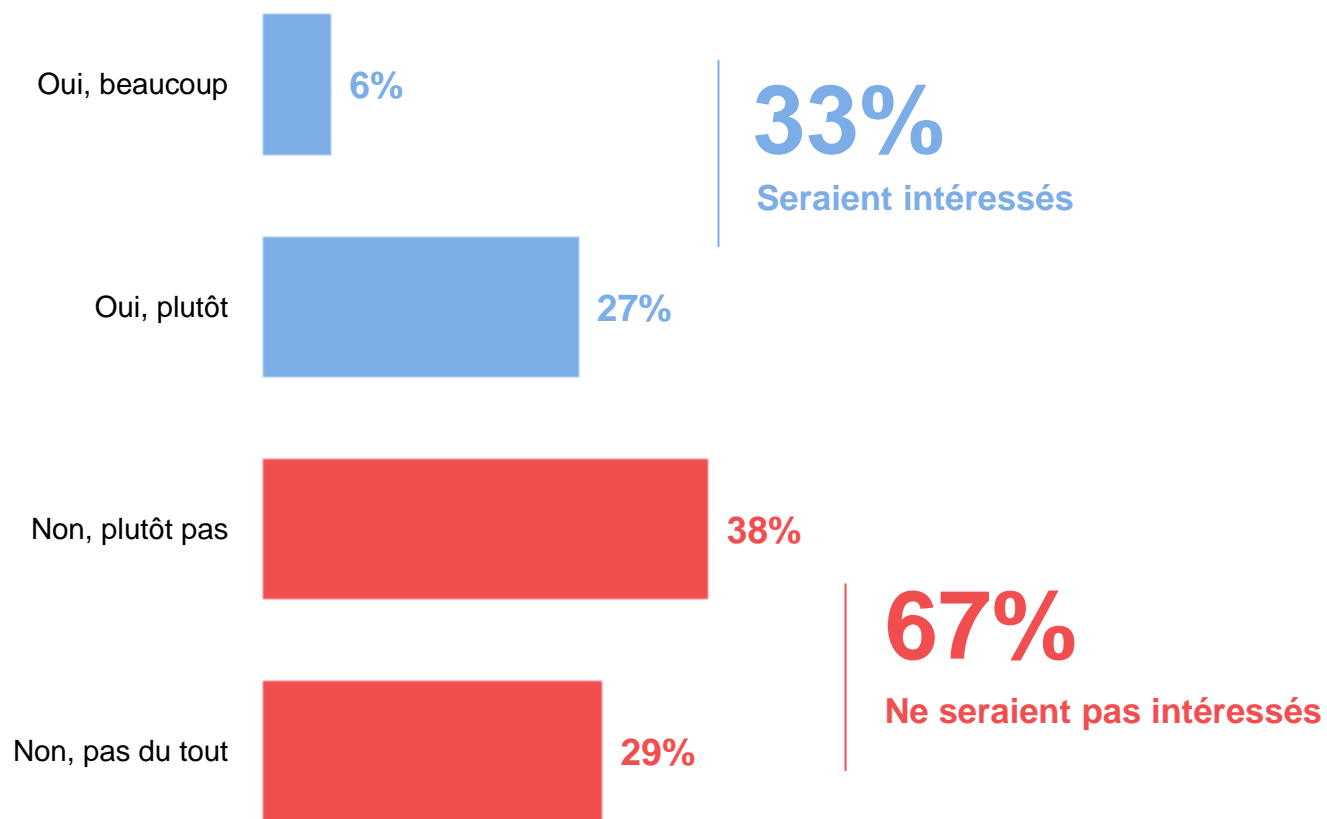
QUESTION : Et avez-vous déjà songé à démissionner de votre emploi actuel ou d'un emploi précédent pour travailler en tant que travailleur indépendant ?



* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Et avez-vous déjà songé à démissionner de votre emploi actuel ou d'un emploi précédent pour travailler en freelance ? »

L'intérêt pour le travail en tant que travailleur indépendant à l'avenir

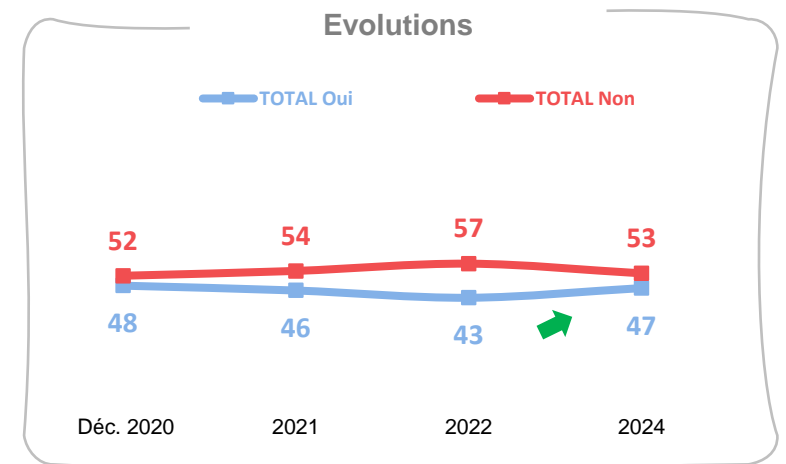
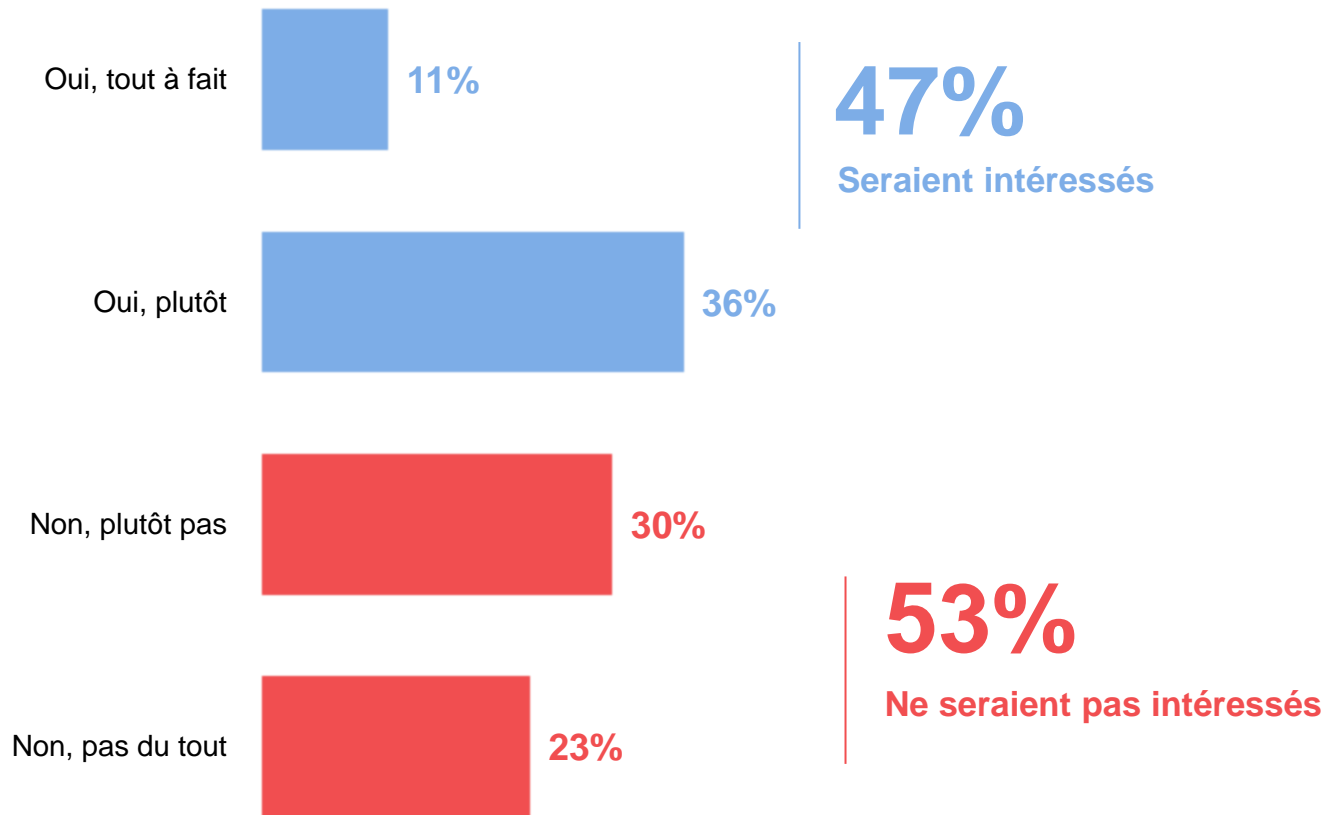
QUESTION : Seriez-vous intéressé à l'avenir pour travailler en tant que travailleur indépendant ?*



* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Seriez-vous intéressé à l'avenir pour travailler en freelance ? »

L'intérêt pour la possibilité de conserver son emploi actuel à mi-temps et de pouvoir en même temps être travailleur indépendant à mi-temps

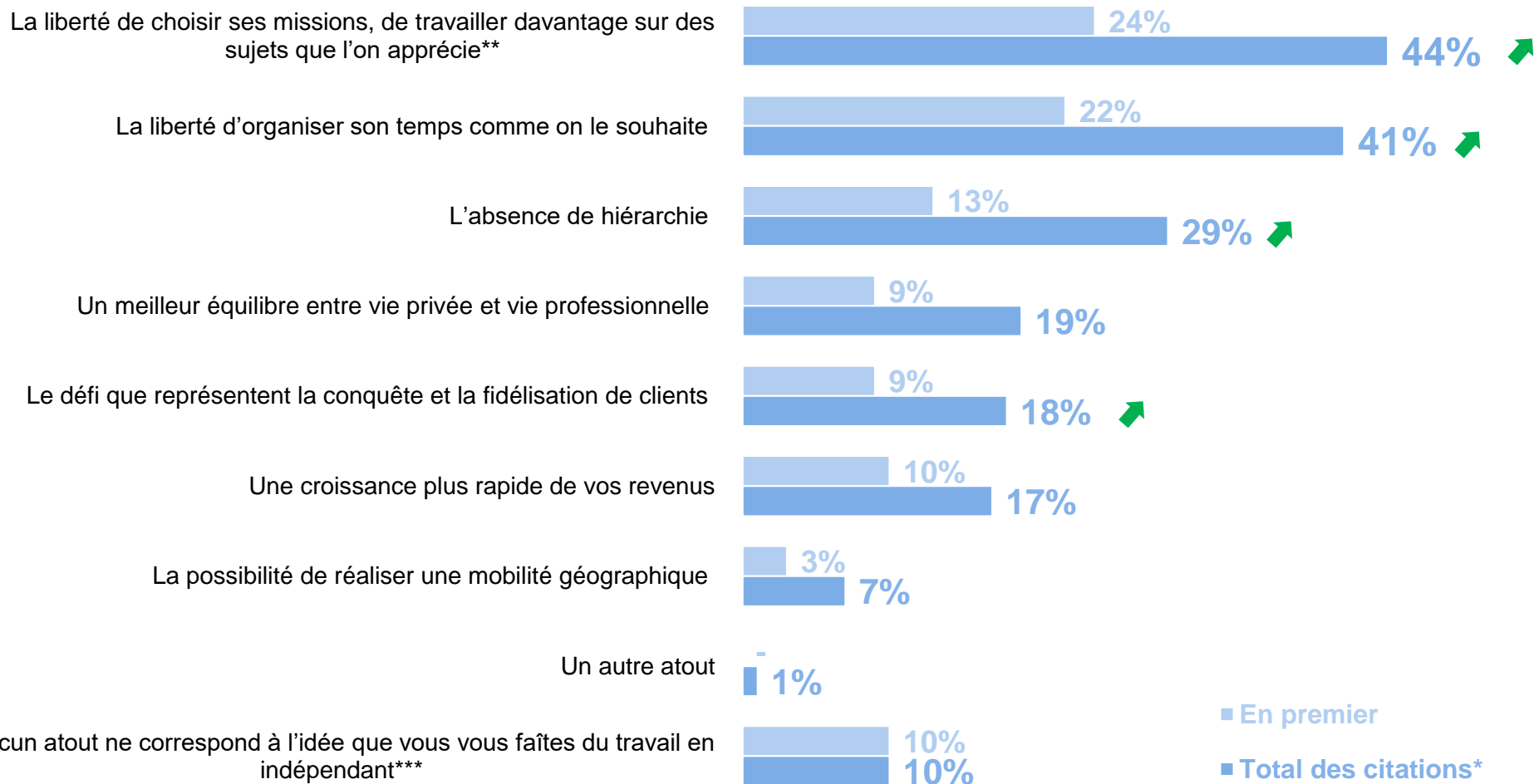
QUESTION : Si vous aviez la possibilité de conserver votre emploi actuel à mi-temps et de pouvoir être en même temps travailleur indépendant à mi-temps, seriez-vous intéressé par cette organisation de travail ?*



* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Si vous aviez la possibilité de conserver votre emploi actuel à mi-temps et de pouvoir être en même temps freelance à mi-temps, seriez-vous intéressé par cette organisation de travail ? »

Les atouts associés au travail en tant que travailleur indépendant

QUESTION : Parmi les atouts suivants, lequel correspond le mieux à l'idée que vous vous faites du travail en tant que travailleur indépendant ? En premier ? En second ?*



« Total des citations »

	Rappel 2019	Rappel Déc. 2020	Rappel 2021	Rappel 2022
La liberté de choisir ses missions, de travailler davantage sur des sujets que l'on apprécie**	37%	39%	38%	37%
La liberté d'organiser son temps comme on le souhaite	44%	39%	39%	38%
L'absence de hiérarchie	23%	25%	28%	26%
Un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle	16%	15%	14%	19%
Le défi que représentent la conquête et la fidélisation de clients	13%	17%	15%	13%
Une croissance plus rapide de vos revenus	16%	16%	15%	18%
La possibilité de réaliser une mobilité géographique	6%	5%	7%	7%
Un autre atout	1%	1%	1%	-
Aucun atout ne correspond à l'idée que vous vous faites d'un travail en freelance	11%	8%	10%	9%

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Parmi les atouts suivants, lequel correspond le mieux à l'idée que vous vous faites du travail en Freelance ? En premier ? En second ? »

** Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « La liberté de choisir ses missions »

*** Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « Aucun atout ne correspond à l'idée que vous vous faites d'un travail en freelance »

Les freins associés au travail en tant que travailleur indépendant

QUESTION : Et parmi les freins suivants, lequel correspond le mieux à l'idée que vous vous faites du travail en tant que travailleur indépendant ? En premier ? En second ?*



« Total des citations »

Rappel 2019	Rappel Déc. 2020	Rappel 2021	Rappel 2022
57%	59%	55%	56%
28%	26%	29%	30%
18%	17%	16%	20%
23%	26%	28%	21%
22%	19%	21%	22%
13%	11%	13%	12%
16%	15%	14%	13%
13%	15%	13%	15%
5%	5%	5%	6%
-	1%	1%	-
2%	2%	3%	2%

(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner deux réponses

* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Et parmi les freins suivants, lequel correspond le mieux à l'idée que vous vous faites du travail en Freelance ? En premier ? En second ? »

** Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « Les difficultés d'organisation »

*** Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « Aucun frein ne correspond à l'idée que vous vous faites d'un travail en freelance »

La perception de l'activité de travailleur indépendant

QUESTION : Et diriez-vous que l'activité de travailleur indépendant... ?*

Est plutôt dépassée



Est plutôt adaptée aux attentes actuelles des actifs

Est plutôt une activité qui génère beaucoup de contraintes



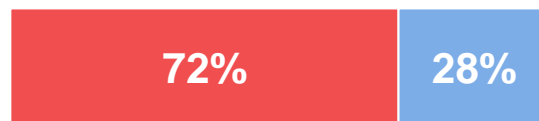
Est plutôt une activité qui octroie beaucoup de liberté

Est plutôt une activité stressante

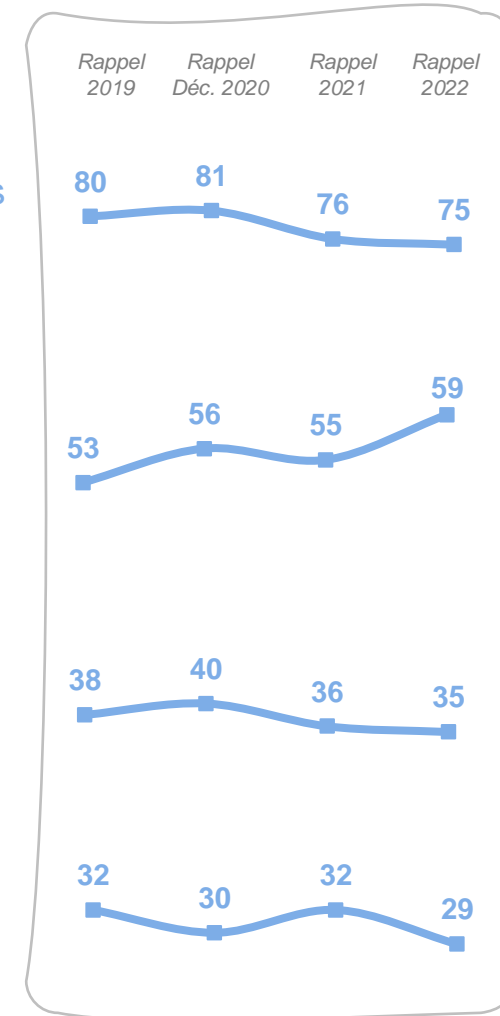


Est plutôt une activité épanouissante

Représente plutôt un risque



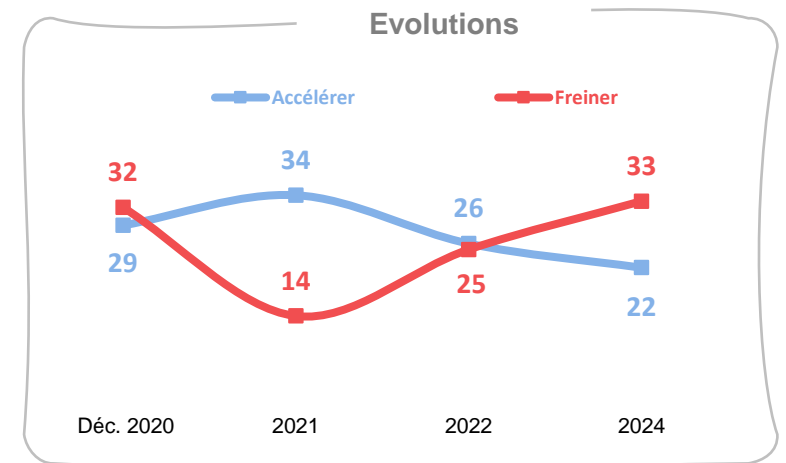
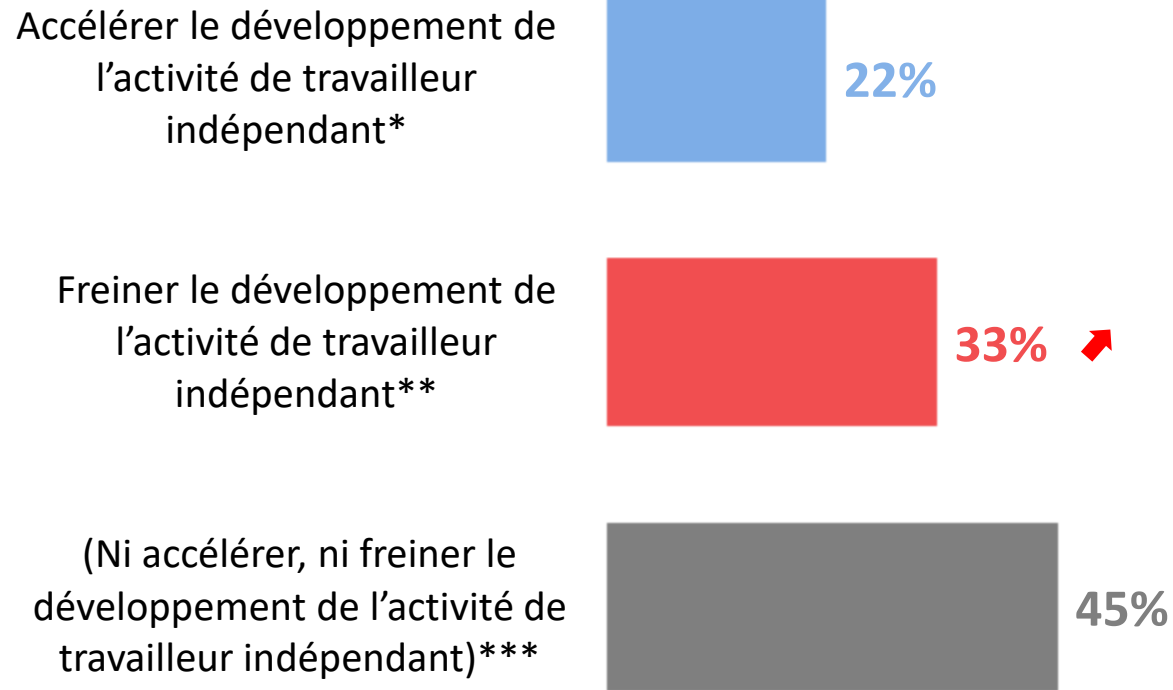
Représente plutôt une opportunité



* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Et diriez-vous que l'activité de Freelance ? »

L'impact du contexte économique et social des prochains mois sur l'activité de travailleur indépendant

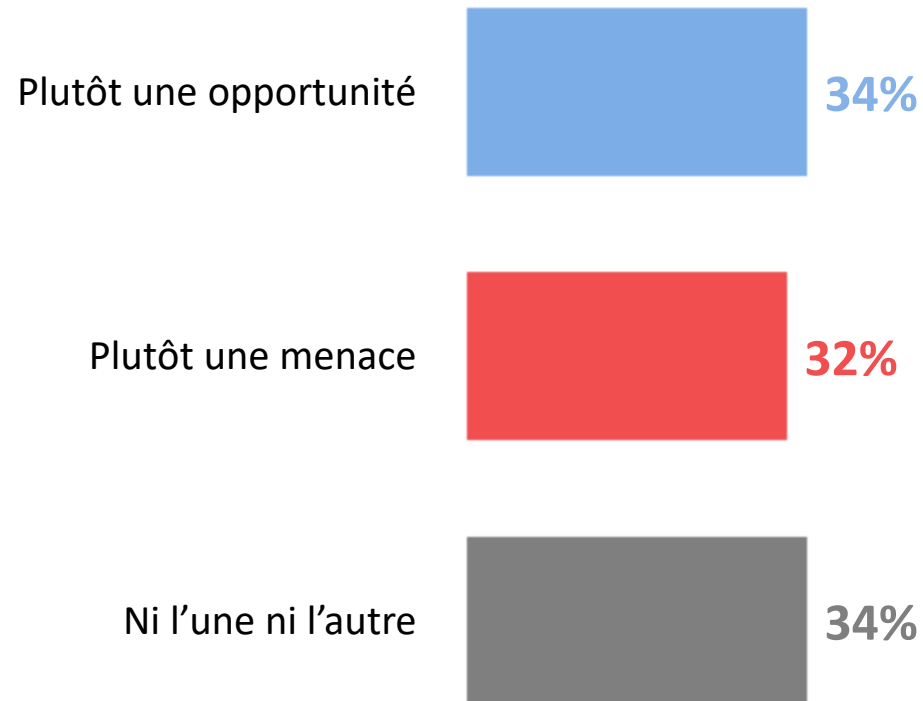
QUESTION : Selon vous, le contexte économique et social des prochains mois va-t-il plutôt... ?



* Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « Accélérer le développement de l'activité de Freelance »
 ** Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « Freiner le développement de l'activité de Freelance »
 *** Avant Février 2024, l'intitulé de l'item était : « (Ni accélérer, ni freiner le développement de l'activité de Freelance) »

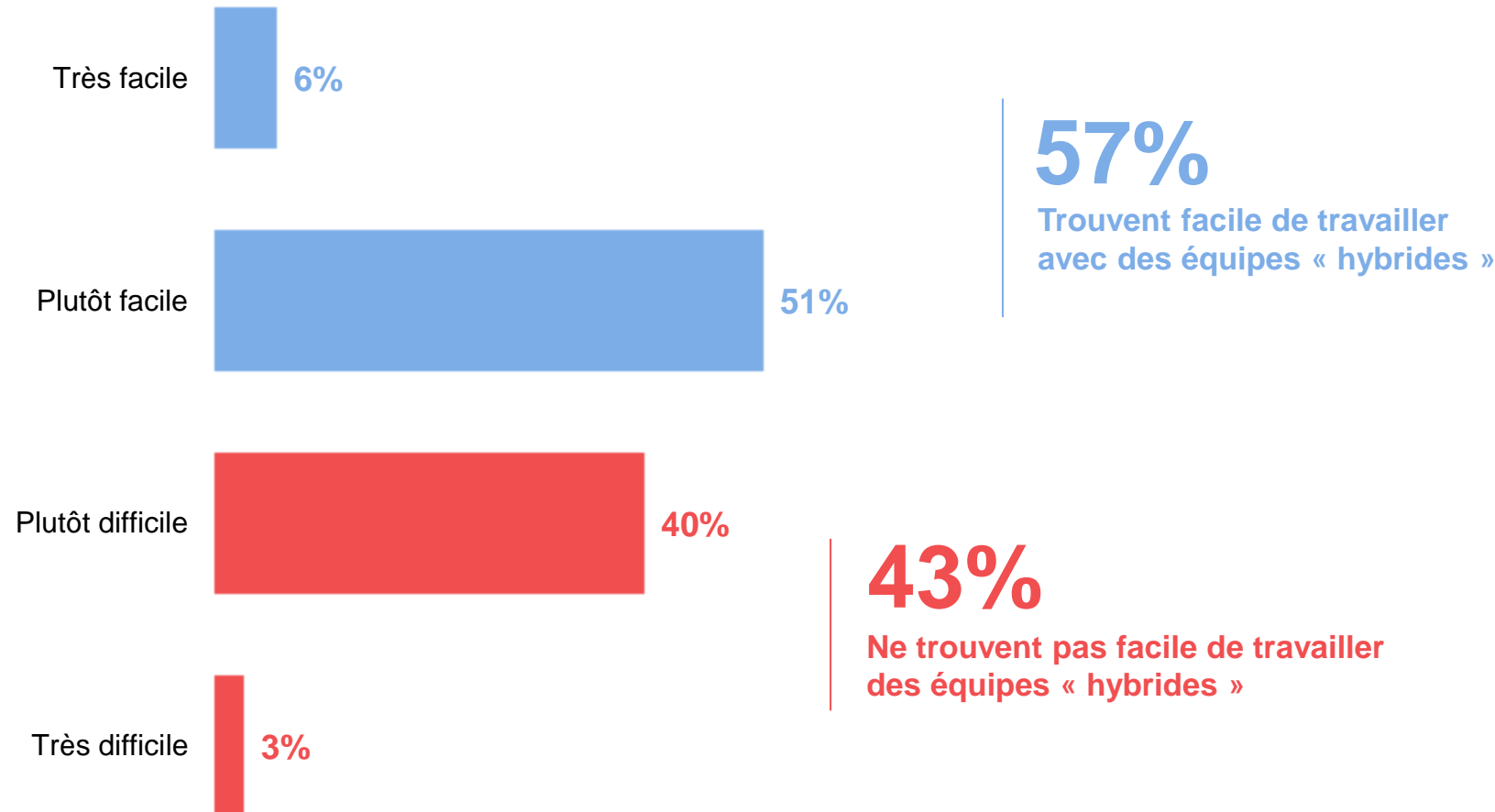
La perception du développement des intelligences artificielles comme opportunité ou menace pour l'activité de travailleur indépendant

QUESTION : D'après vous, le développement des IA (intelligences artificielles) constitue-t-il plutôt une opportunité ou plutôt une menace pour l'activité de travailleur indépendant ?



La facilité à travailler en équipe hybride

QUESTION : Selon votre expérience ou l'idée que vous vous en faites, est-il plutôt facile ou plutôt difficile de travailler avec des équipes « hybrides », c'est-à-dire des équipes de travail mélangeant à la fois des salariés de l'entreprise et des travailleurs indépendants ?



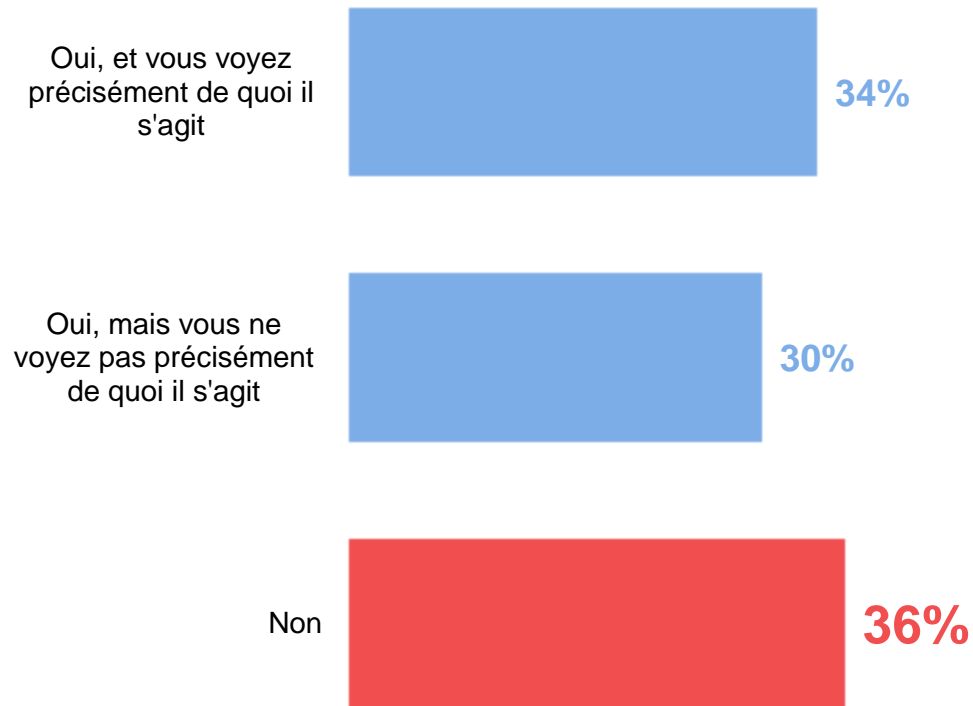
E

Focus sur la notoriété et l'image du portage salarial

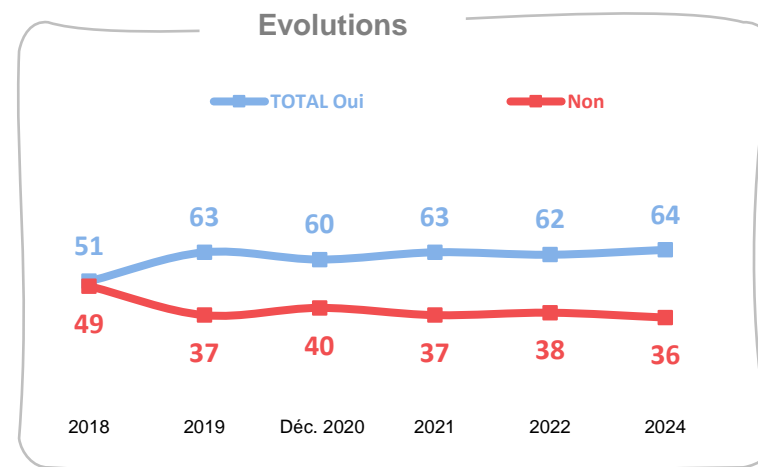


La notoriété du portage salarial

QUESTION : Avez-vous déjà entendu parler avant cette enquête du portage salarial ?



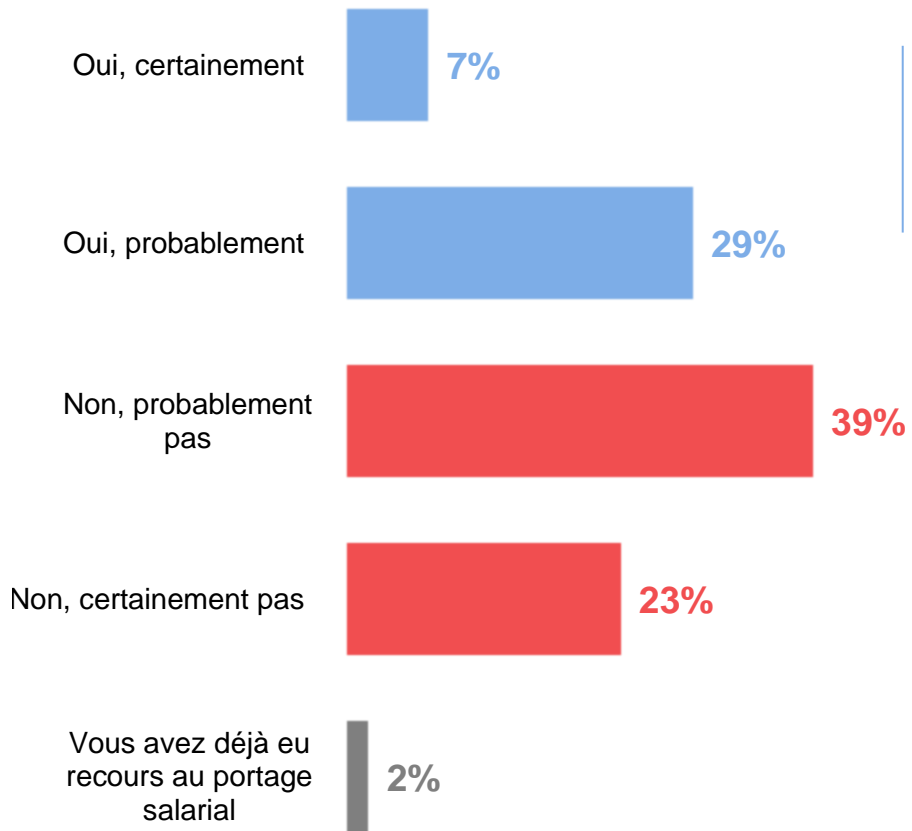
64%
Ont déjà entendu parler



L'intention d'expérimenter le portage salarial dans un horizon de cinq ans

QUESTION : Pourriez-vous expérimenter le portage salarial dans un horizon de 5 ans ?

Remise en niveau (pour tous) : Le portage salarial permet à un travailleur indépendant d'exercer une activité indépendante (sous forme de missions, avec le choix du client, la définition de sa mission, de son taux journalier, du temps et du lieu de travail), ou encore de tester un projet entrepreneurial, tout en bénéficiant du statut de salarié avec les avantages associés et notamment les protections sociales, chômage, retraite, maladie. De l'autre côté, le portage salarial permet aux entreprises de recourir à un réseau d'indépendants et ainsi d'adapter facilement leurs effectifs à leurs besoins.



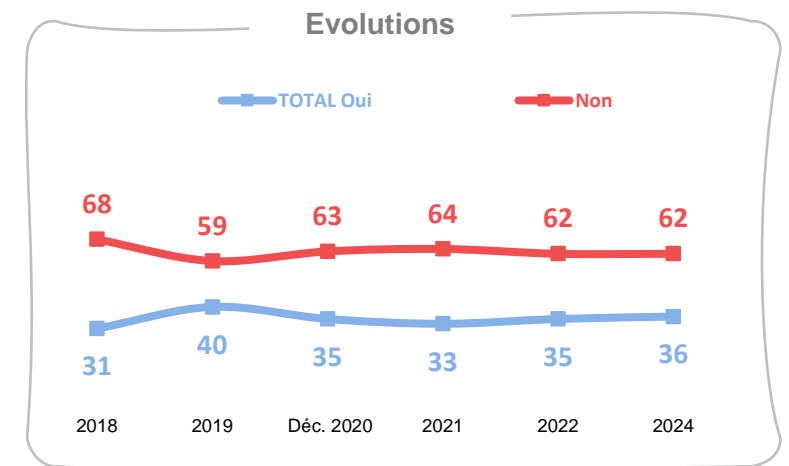
36%

Ont l'intention d'expérimenter le portage salarial

38% *Y ont déjà eu recours ou pourrait le faire*

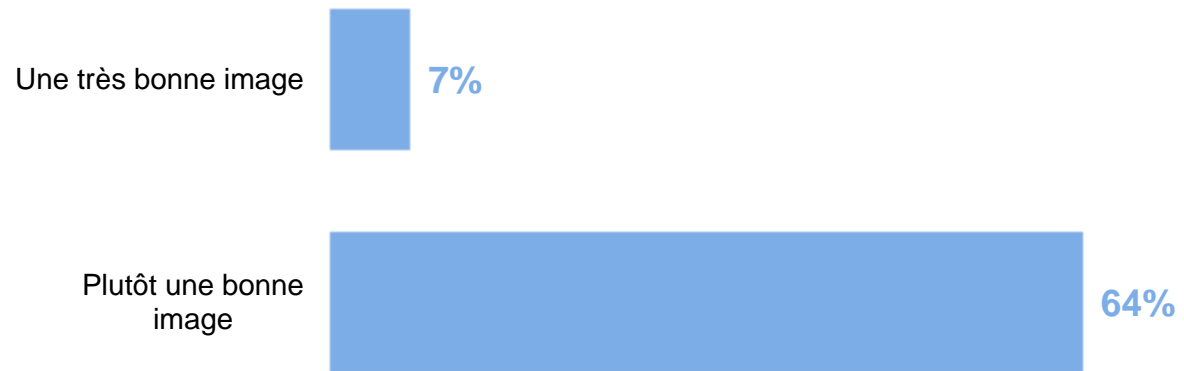
62%

N'ont pas l'intention d'expérimenter le portage salarial

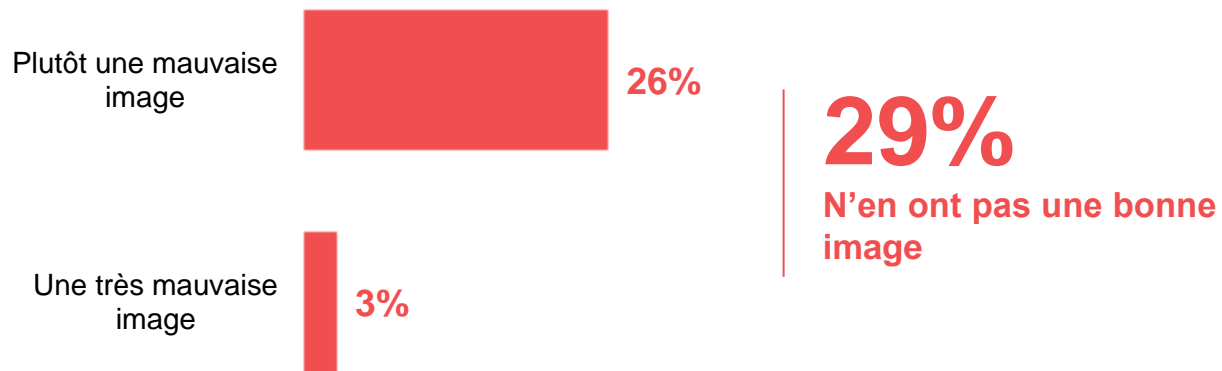


L'image du portage salarial

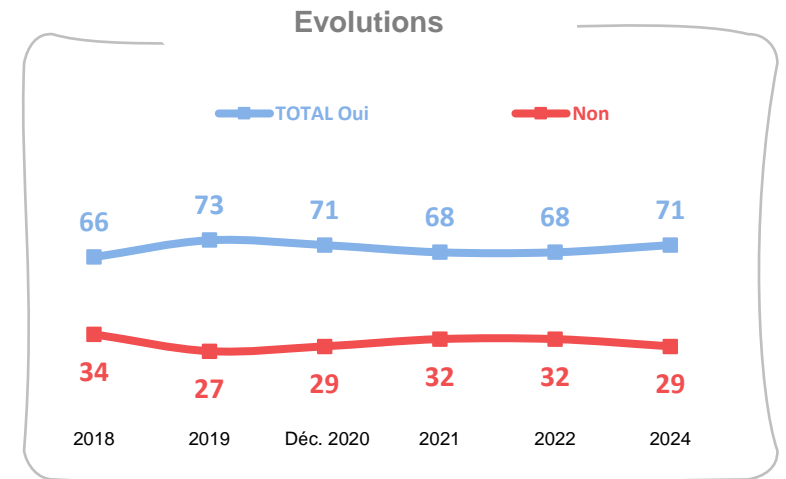
QUESTION : En fonction de votre expérience ou de l'idée que vous vous en faites, avez-vous une bonne ou une mauvaise image du portage salarial ?



71%
En ont une bonne image

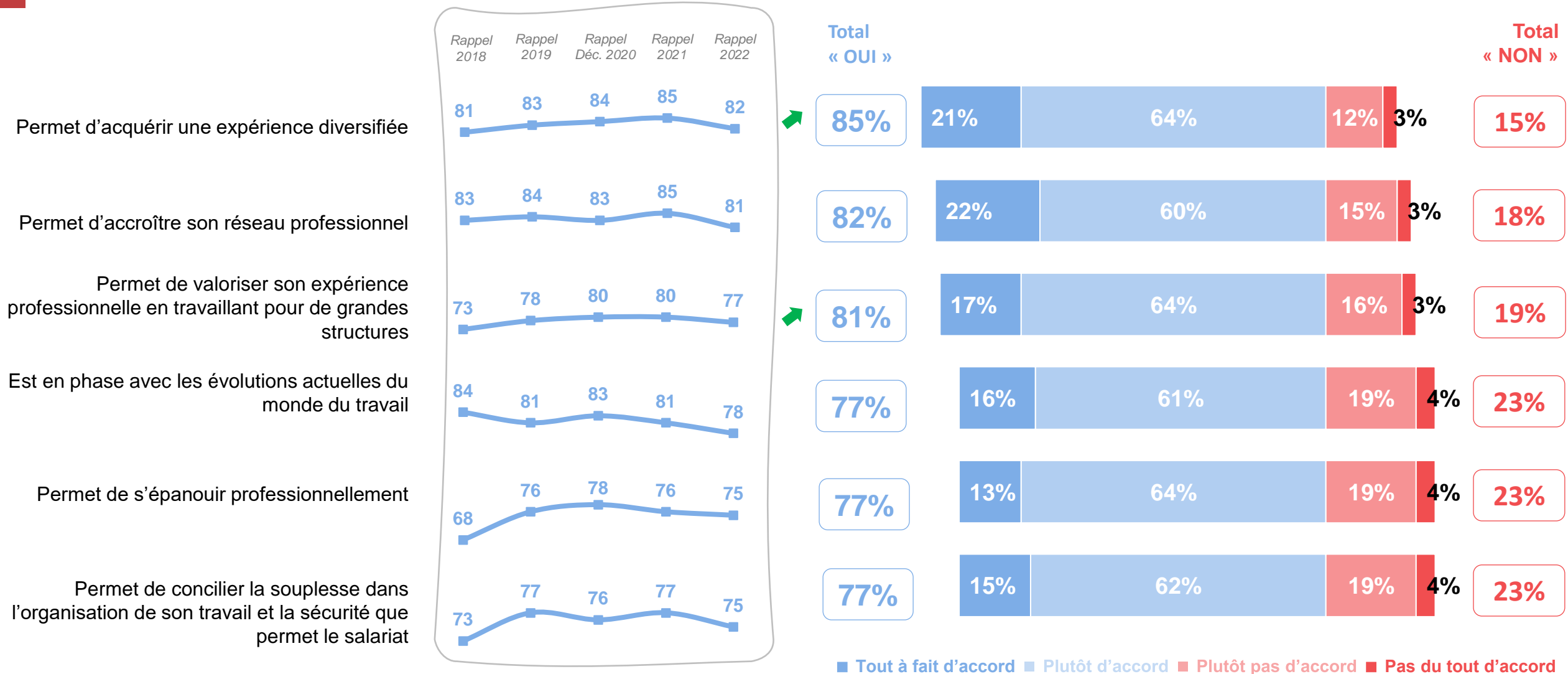


29%
N'en ont pas une bonne image



L'image détaillée du portage salarial

QUESTION : Etes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant le portage salarial ? Le portage salarial...



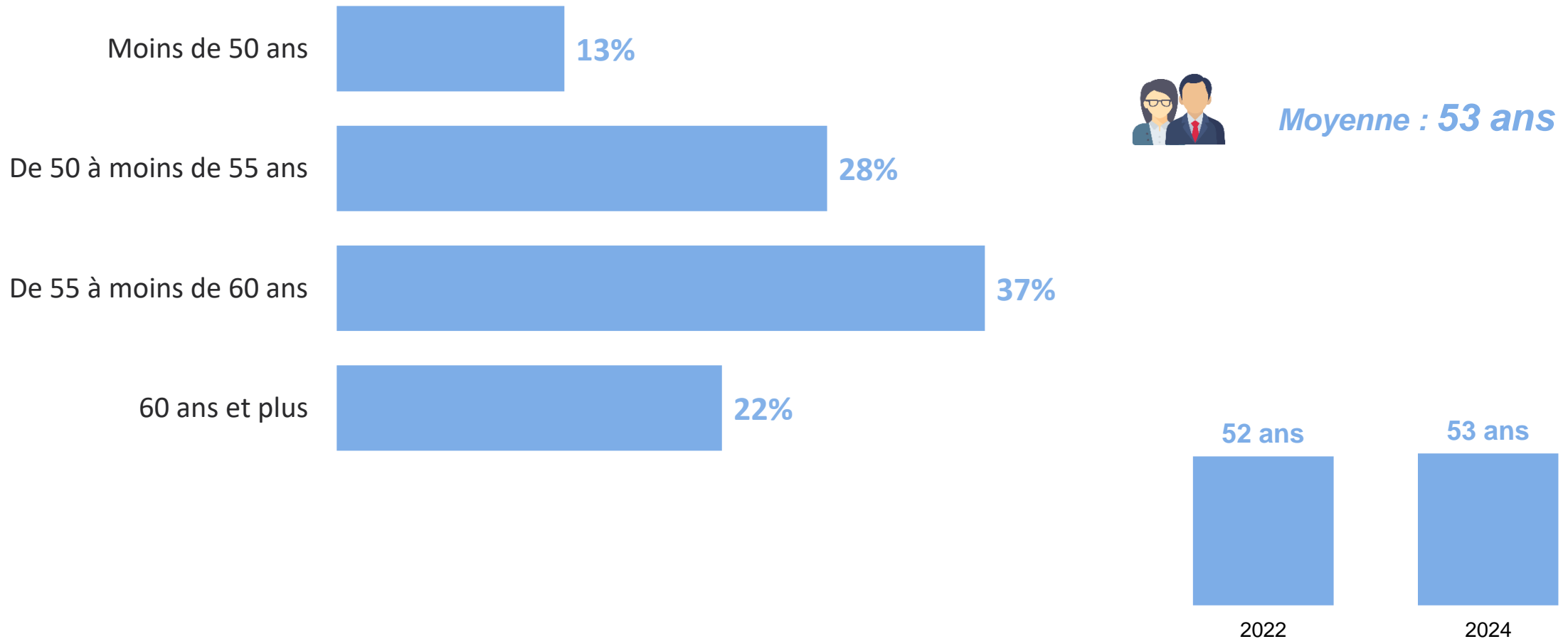
F

Focus sur l'emploi des seniors et la fin de carrière des cadres



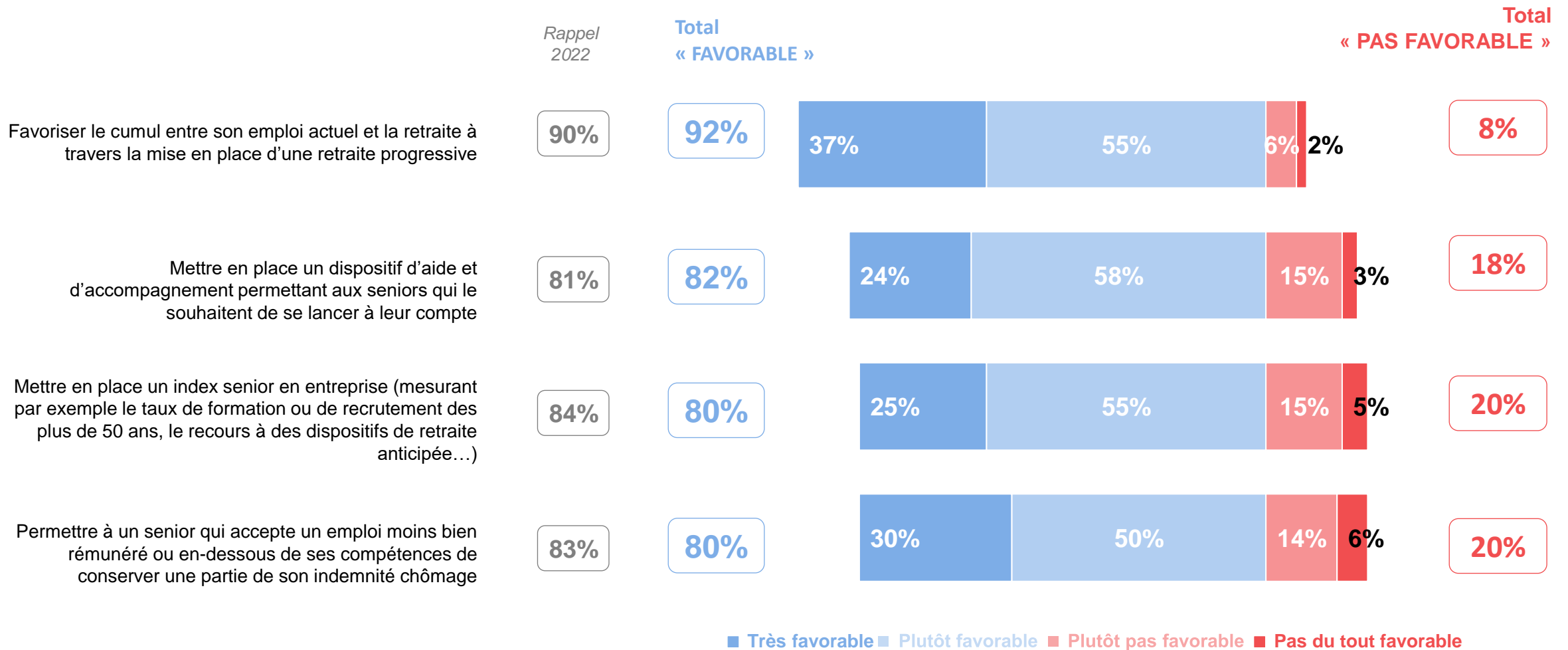
L'estimation de l'âge à partir duquel un travailleur est considéré comme senior

QUESTION : On a beaucoup parlé dans l'actualité de l'emploi des « seniors » en France. A partir de quel âge estimez-vous qu'un travailleur soit considéré comme « senior » en entreprise ?



Le fait d'être favorable à différentes mesures visant à favoriser l'emploi des seniors en France

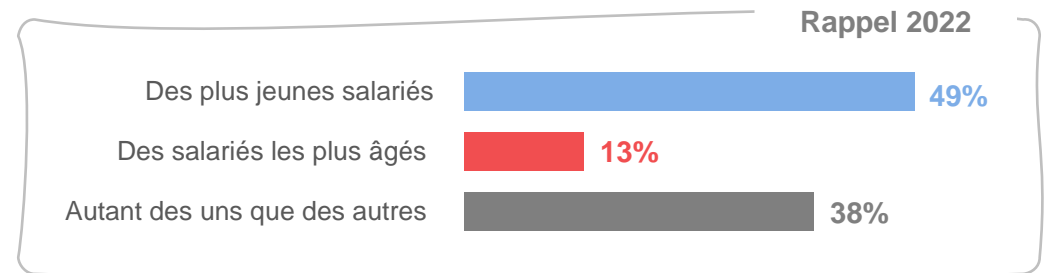
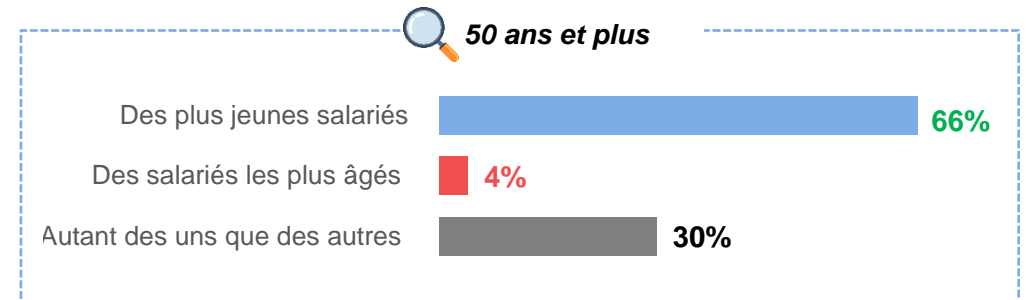
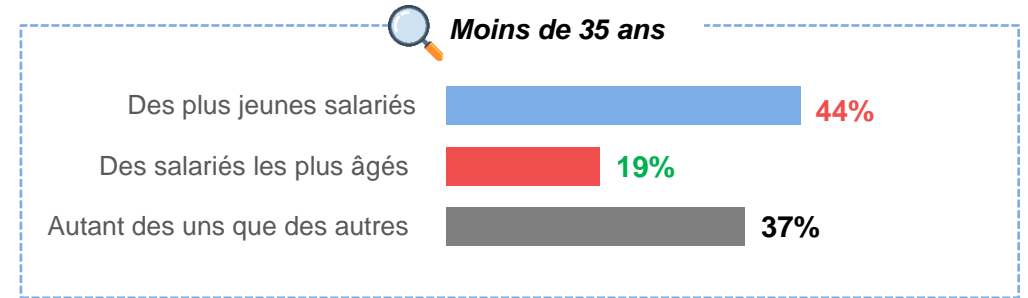
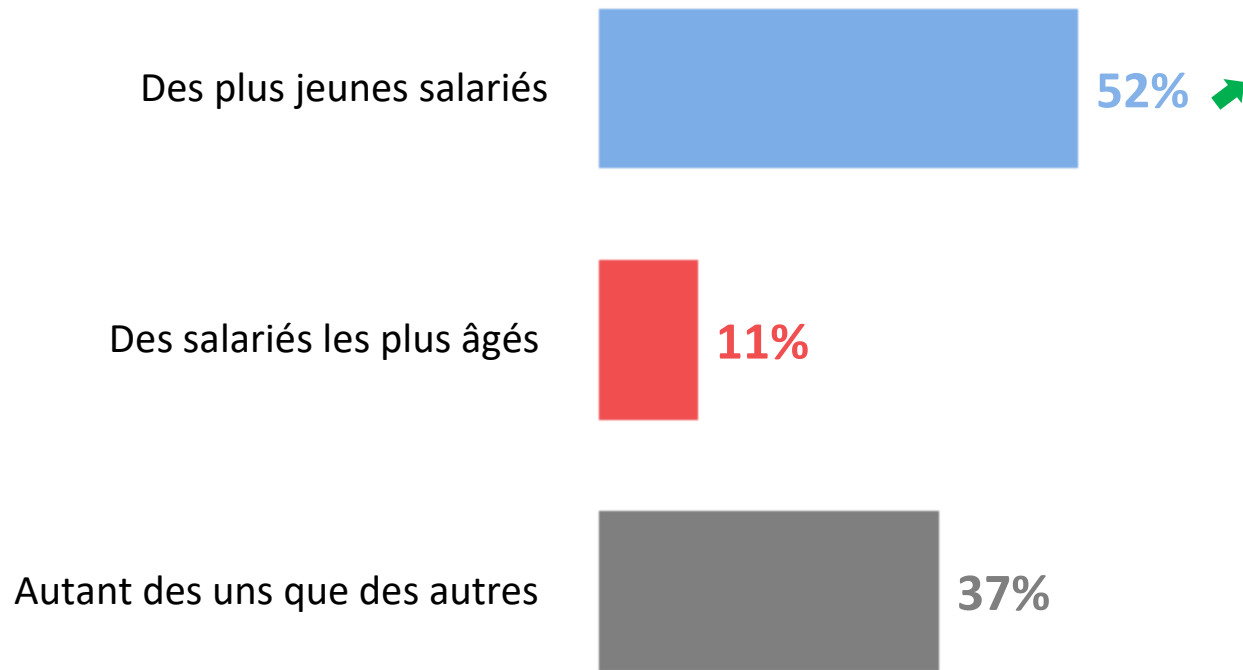
QUESTION : Seriez-vous favorable ou pas favorable aux propositions suivantes visant à augmenter l'emploi des « seniors » en France ?*



* Avant Février 2024, l'intitulé de la question était : « Dans son projet de réforme des retraites, le gouvernement français réfléchit actuellement à plusieurs pistes permettant de favoriser le travail des seniors (50 ans et plus), dont le taux d'emploi en 2021 était inférieur à la moyenne européenne. Seriez-vous favorable ou pas favorable aux propositions suivantes visant à augmenter l'emploi des « seniors » en France ? »

Le fait pour les entreprises de prioriser les attentes des jeunes salariés ou des seniors

QUESTION : Selon vous, les entreprises prennent-elles actuellement plus en compte les attentes des plus jeunes salariés, des salariés les plus âgés, ou autant des uns que des autres ?



L'adhésion à différentes affirmations relatives à la carrière des cadres

QUESTION : En pensant à la carrière des cadres, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les propositions suivantes ?

Rappel
1977

Aujourd'hui, passé un certain âge, un cadre ne peut plus avoir l'ambition de progresser, il peut même éprouver des difficultés à se maintenir

72% ↓



Un cadre risque d'être chassé de son entreprise vers 50 ans, avec la quasi-certitude d'être chômeur avec des indemnités réduites

59% ↓



Aujourd'hui, un cadre est à peu près sûr de progresser dans sa carrière et son salaire jusqu'à la retraite

38%



■ D'accord ■ Pas d'accord ■ Ne se prononcent pas

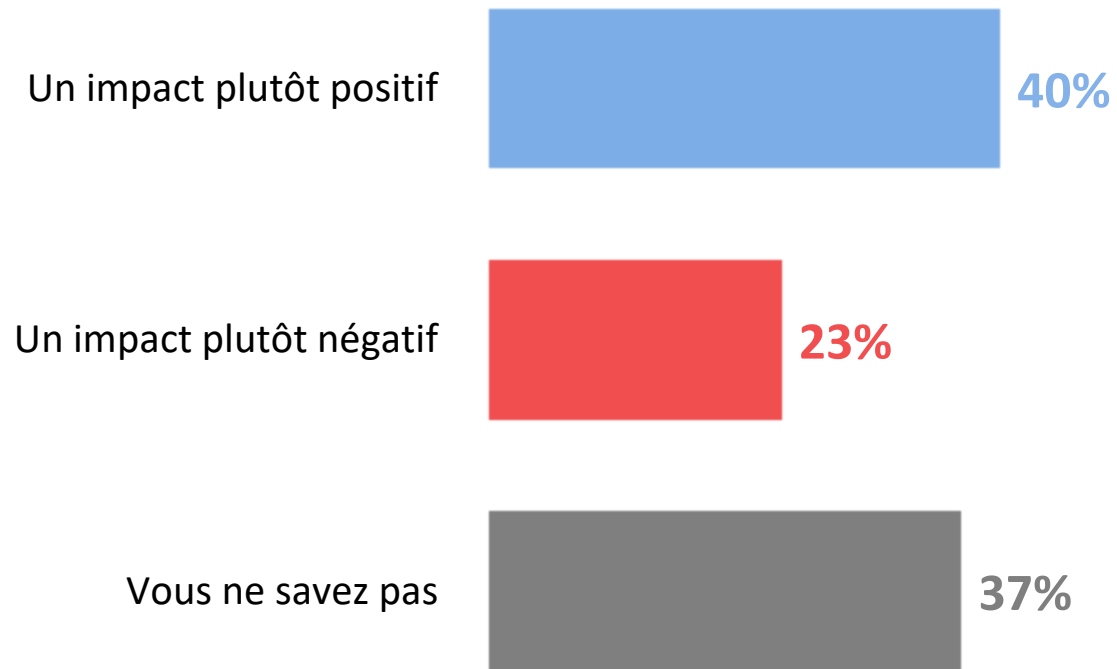
● G ●

Focus sur l'actualité



L'impact d'une potentielle poursuite de la réforme des ruptures conventionnelles par le nouveau gouvernement sur le Freelancing

QUESTION : Le nouveau gouvernement semble vouloir poursuivre la réforme des ruptures conventionnelles initiée par Elisabeth Borne pour rendre leur accès plus limité. Pensez-vous que cela pourrait avoir un impact positif ou négatif sur le Freelancing ?





03

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS



LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (1/4)

Changements identifiés, aspirations prioritaires et enjeux métier

NB : L'enquête Vague 6 a été réalisée en février 2024, tandis que les précédentes vagues étaient réalisées en fin d'année (novembre, décembre). La temporalité de l'enquête peut contribuer à la variation des résultats, notamment sur la partie concernant les négociations salariales, et la satisfaction à l'égard de la rémunération. Les ajouts d'items dans certaines questions barométriques ont pu faire jouer l'évolution à la baisse de certains items, notamment en début de questionnaire au sujet des aspirations prioritaires des cadres. A l'inverse, les changements de formulation concernant la partie sur le Freelancing devenu « Travailleur indépendant » a pu contribuer à faire évoluer les indicateurs à la hausse.

La thématique du **pouvoir d'achat**, à travers les changements dans la manière d'acheter de consommer au regard du contexte inflationniste, apparaît comme **le plus grand changement décelé par les cadres cette année** (38%, +10 points vs 2022 et +24 points vs 2021), loin devant les changements dans les attentes des salariés vis-à-vis des entreprises (16%) ou dans l'organisation du travail (12%) alors qu'ils constituaient les principaux changements identifiés en 2022.

L'équilibre vie professionnelle - vie personnelle reste le premier critère favorisant l'épanouissement professionnel pour les cadres (citée par 28%, stable vs 2022). S'il constitue toujours un enjeu professionnel majeur pour 41% d'entre eux au total des citations (-12 points vs 2022), devancé par l'épanouissement au travail (42% au total, -14 points), **l'utilisation des intelligences artificielles**, testé pour la première fois et dont l'essor est important dans le travail des cadres, **apparaît directement dans leur TOP 3** cette année (cité par 26% des cadres au total des citations).

A noter:

- Le télétravail (score stable vs 2022, et en baisse de -11 points vs 2020) ne constitue plus un enjeu désormais car bien intégré dans les logiques professionnelles et les modes de travail depuis sa généralisation en 2020.
- En revanche, la digitalisation des métiers constitue un enjeu prioritaire pour 14% des cadres au total, plus haut score depuis 2020 (+5 points vs 2022).
- Les critères favorisant l'épanouissement professionnel demeurent les mêmes que les années précédentes (équilibre pro-perso, sentiment d'effectuer un travail utile et qui a du sens) et dans des proportions tout à fait similaires.

Le vécu professionnel des cadres s'avère meilleur que l'an dernier.

La majorité des répondants estiment que leur travail est reconnu et rémunéré à leur juste valeur, et qu'ils ont des possibilités d'évolution – des scores en hausse de +4 points et +5 points sur les 3 dimensions présentées. Les augmentations du début d'année ainsi que les difficultés de recrutement des entreprises ont pu potentiellement contribuer à renforcer cette perception positive des cadres, avec une politique de fidélisation et de rétention des cadres plus importante ces 2 dernières années au regard d'un marché de l'emploi peu dynamique. En conséquence, une **plus forte propension de cadres souhaite rester dans leur entreprise actuelle malgré une augmentation 2024 jugée potentiellement insuffisante** – près d'1/2 contre 4 sur 10 en 2022 (48%, +5 points). Le cadre des négociations est toujours favorable à l'employeur pour 52% des salariés, un score assez stable versus 2022 (50%), tandis que 20% pensent que le cadre salarié est en position de force (-3 points).

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (2/4)

Envie de quitter son entreprise et nouvelles opportunités

4 cadres sur 10 (42%, - 9 points vs 2022) envisagent de quitter leur entreprise ou l'ont déjà quitté. Dans le détail, ils sont concrètement 8% à avoir effectivement quitté leur entreprise ces derniers mois. Parmi eux, les moins de 35 ans, ceux ayant déjà fait l'expérience de travailler en indépendant et ceux estimant que leur travail n'est pas reconnu à leur juste valeur sont surreprésentés (entre +14 points et +24 points). Parmi les **raisons** qui motivent cette envie de quitter l'entreprise : **la rémunération jugée insuffisante** (en hausse de +4 points vs 2022, citée par 39% au total), le **management qui ne convient plus** (38% de citations mais en baisse vs 2022, -4 points), et le **manque de reconnaissance du travail** (37% de citations, -2 points).

On observe de fait une **polarisation de l'opinion des cadres sur la démission liée à la rémunération** : une partie des cadres affirmant clairement pouvoir rester dans l'entreprise malgré une insatisfaction financière, une seconde partie pour qui l'insuffisance de la rémunération constitue un élément moteur dans l'envie de démissionner.

Au-delà du top 3, on note également une progression des motivations suivantes :

- **La perte de sens dans son travail, manque d'utilité pour la société** : 29%, +5 points
- **L'envie d'accomplir un projet personnel** : 18%, +5 points
- **L'envie de quitter le salariat** : 11%, +5 points également, et passe symboliquement la barre des 10%

L'intérêt pour le travail dans une TPE est majoritaire chez les cadres (56%), avec 25% d'entre eux qui seraient même « tout à fait intéressés ». **Et plus on travaille déjà dans une petite structure actuellement, plus on a envie d'y travailler** ; les cadres travaillant dans des entreprises de moins de 250 salariés étant plus enclins à vouloir travailler en TPE (72% VS 56% au global), contre 45% des cadres travaillant dans des entreprises de 250 salariés et plus. Ceux ayant déjà été travailleur indépendant sont aussi plus enclins à travailler dans une TPE (65%).

Les avantages perçus :

- Retrouver la dimension humaine (42% de citations au total)
- Une échelle de décision plus proche (31% de citations)
- Un rôle élargi et de plus grandes responsabilités dans l'entreprise (29% de citations)

Le portage salarial continue de bénéficier de façon stable d'une bonne notoriété (64%, dont 34% qui voient précisément de quoi il s'agit) **et d'une bonne image** (71%, dont 7% une très bonne image) auprès des cadres.

36% pourraient même expérimenter le portage salarial d'ici à 5 ans – là aussi une proportion stable.

Si les répondants reconnaissent de nombreux avantages au portage salarial, ils saluent particulièrement cette année le fait d'acquérir une expérience diversifiée, et le fait de valoriser son expérience professionnelle en travaillant pour de grandes structures.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (3/4)

Image du travailleur indépendant



NB : Les changements de formulation concernant cette partie sur le Freelancing devenu « Travailleur indépendant » – une notion plus large et plus positive – a pu contribuer à faire évoluer les indicateurs à la hausse.

L'image du travailleur indépendant progresse fortement cette année, malgré des contraintes administratives jugées de plus en plus prégnantes et un contexte économique peu propice au développement de l'activité.

- 80% déclarent avoir une bonne opinion du travailleur indépendant, dont 15% une très bonne opinion
- 20% déclarent avoir déjà travaillé en tant que travailleur indépendant
- 29% ont déjà songé à démissionner pour travailler en tant que travailleur indépendant, et 5% ont effectivement démissionné
- A l'avenir 1/3 des cadres serait intéressé pour travailler en indépendant, dont 6% « oui, beaucoup
- La possibilité de travailler à mi-temps en indépendant et à mi-temps en tant que salarié suscite l'intérêt de 47% des cadres, dont 11% qui seraient tout à fait intéressés
- 57% jugent qu'il est facile de travailler en équipe hybride, mais seulement 6% estiment que cela est "très facile". Si le score global est majoritaire, ceci est à mettre en regard avec le **manque d'expérience et de maturité sur le sujet côté cadres en entreprise par rapport à ceux qui ont déjà expérimenté le travail en indépendant**. Ceux ayant expérimenté plusieurs fois l'activité en indépendant sont ainsi 82% à estimer le travail hybride facile et 75% parmi ceux qui l'ont expérimenté une seule fois.

Les atouts identifiés du travailleur indépendant :

- **La liberté de choisir ses missions et ses sujets** : 44% de citations au total, dont 24% en premier
- **La liberté d'organisation** : 41% au total des citations, dont 22% en premier
- **L'absence de hiérarchie** 29% de citations au total, dont 13% en premier
- **Le défi de fidélisation des clients** est également cité par 18%)

Les freins identifiés du travailleur indépendant : **l'absence de revenus garantis** demeure majoritaire (55% de citations au total donc 36% en premier), suivi de la **crainte d'une baisse de revenus** (31% au total) des citations. **Les contraintes administratives** s'insèrent dans le Top 3, avec 25% de citations au total dont 12% en premier. Ces contraintes se retrouvent également dans la perception du travail en tant que travailleur indépendant puisqu'il est davantage synonyme de contraintes (+8 points) que de libertés.

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS (4/4)

Contexte économique et perception de la carrière des cadres

Le contexte économique est jugé peu propice à l'activité de travailleur indépendant, puisque 33% considèrent qu'il pourrait freiner le développement de l'activité de travailleur indépendant – un score en hausse de +8 points vs 2022. On revient à nouveau sur les scores observés en 2020 en pleine crise sanitaire, économique et social.

Au regard de ce contexte, les cadres ont une perception encore peu mature et donc mitigée du développement des intelligences artificielles (IA) pour l'activité de travailleur indépendant, avec 1/3 qui considère le développement des IA comme une opportunité, 1/3 qui y voit une menace et 1/3 qui n'y voit ni l'un ni l'autre. Ici, les cadres de la région parisienne, les jeunes et les *freelance* expérimentés – qui constituent « l'écosystème positif » pour toutes les nouvelles formes de travail – sont plus enclins à envisager les IA comme des opportunités pour leur activité.

La réforme des ruptures conventionnelles envisagée par le gouvernement, visant à limiter davantage l'accès, pourrait également constituer un facteur contraignant supplémentaire pour les travailleurs indépendants ou ceux qui souhaiteraient se lancer. Pour autant, la perception de cette réforme se fait en demi-teinte auprès des cadres, puisqu'ils sont 40% à penser que cette réforme pourrait avoir un impact positif sur l'activité de Freelance, alors qu'elle aurait paradoxalement pour effet de moins sécuriser le démarrage de l'activité. Seuls 23% pensent que cela pourrait avoir un impact négatif sur l'activité et 37% ne se prononcent pas. **A nouveau, on observe un certain manque de maturité vis-à-vis des contraintes associées à une restriction des droits des salariés sur l'activité de travailleur indépendant.**

L'image des séniors en entreprise demeure stable, avec un « âge d'entrée » dans cette catégorie qui se situe en moyenne d'après les cadres à 53 ans, contre 52 ans en 2022.

Les cadres demeurent également très favorables aux différentes mesures visant à favoriser l'emploi des séniors : entre 80% et 92% d'agrément. Les scores sont stables dans l'ensemble, bien que les cadres soient moins nombreux cette année à légitimer l'index senior (-4 points) et la compensation par l'assurance chômage en conservant un emploi moins bien rémunéré (-3 points).

En parallèle, **le sentiment d'une meilleure prise en compte des attentes des plus jeunes salariés en entreprise** passe symboliquement la barre des 50% (52%, +3 points vs 2022), tandis que seulement 11% des cadres pensent qu'on priorise les attentes des plus âgés. **L'âge des cadres interrogés renforce significativement les opinions à ce sujet**, puisque 66% des 50 ans et plus valorisent une meilleure prise en compte des attentes des jeunes (contre 52% en moyenne, soit +14 points), tandis qu'à l'inverse les plus jeunes sont 19% à penser qu'on prend davantage en compte les attentes des plus âgés (+8 points vs moyenne), bien que le score demeure minoritaire.

Enfin, si la perception de la carrière des cadres dans le temps long s'avère meilleure qu'en 1977, les perspectives de progression en fin de carrière sont encore jugées insuffisantes :

- **Une majorité de cadres (56%)** continue de penser que, passé un certain âge, **un cadre ne peut plus avoir l'ambition de progresser voire peut même éprouver des difficultés à se maintenir** – un score qui demeure majoritaire malgré un recul de 16 points constatée par rapport à 1977.
- Une minorité de 42% pensent qu'un cadre peut être chassé de son entreprise passé 50 ans, avec la quasi-certitude d'être chômeur avec des indemnités réduites. Ce score était majoritaire en 1977 (59%, soit une baisse de 17 points).
- Enfin, **seuls 36% jugent qu'un cadre est à peu près sûr de se maintenir dans sa carrière et son salaire jusqu'à la retraite**, une proportion stable par rapport à 1977 (-2 points seulement).