

## Baromètre Cadremploi/Ifop : des cadres attachés à leur entreprise... mais prêts à bouger

8 cadres sur 10 déclarent un attachement à leur entreprise mais 1 sur 2 garde l'œil ouvert sur des opportunités professionnelles. Un vrai défi de recrutement pour les entreprises.

Le 24<sup>ème</sup> Baromètre Cadremploi/Ifop sur le moral des cadres, en partenariat avec Syntec Conseil, affiche une apparente contradiction au sein de la population cadres mais révèle une fluidité relative pour les profils cadres. En effet, alors que 87 % des cadres se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle (une hausse de 7 points depuis l'année dernière), la plus haute mesure depuis 2019, plus de la moitié (53 %) demeurent à l'écoute des opportunités.

### Les motifs de satisfaction et d'insatisfaction

Les cadres témoignent d'un attachement certain à leur entreprise (78 %). Les éléments qui impactent positivement leur envie de rester dans une entreprise ou de la rejoindre : 93 % citent une vision remettant au centre l'humain, 83 % la semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail sans perte de salaire (+ 6 pts) et 83 % l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité femmes-hommes (+ 4 pts).

Concernant les motifs d'insatisfaction, bien que la rémunération soit toujours en tête (citée par 45 % des cadres mécontents de leur situation professionnelle), ce motif est en baisse de 6 points, laissant davantage apparaître des facteurs relatifs à la qualité du vécu au travail. Ainsi, 43 % citent le stress et la charge de travail trop importante, 34 % l'ambiance toxique au travail (+ 9 pts) et 23 % le manque de sens dans le travail (cité en premier par 10 % des cadres).

### Des envies de mobilité professionnelle réelles

Si une majorité de cadres (53 %) se déclare ouvert aux opportunités (+ 9 pts), 35 % « seulement » souhaitent rester dans leur entreprise actuelle (- 10 pts). On retrouve une dynamique pré-Covid avec des cadres

### Le télétravail, clef de voûte de la satisfaction professionnelle et de la fidélisation

La pratique du télétravail demeure et se pérennise comme facteur important de satisfaction au travail. En effet, ceux déclarant ne jamais télétravailler sont significativement moins nombreux à être satisfaits de leur situation professionnelle actuelle (81%, soit 6 points de moins que la moyenne). Parallèlement, l'absence de télétravail est citée par 12 % des cadres mécontents comme motif de leur insatisfaction, soit 4 points de plus que l'année dernière. Enfin, la possibilité de télétravailler est un critère d'importance pour 85 % des cadres lorsqu'il s'agit de rester dans une entreprise ou en rejoindre une (+3 pts).

prioritairement ouverts aux opportunités, qui se traduit notamment par une hausse de la consultation des offres d'emploi (61 %, + 14 pts) et peut s'expliquer par une confiance accrue des cadres dans leur capacité à trouver un nouvel emploi à court terme : 73 % pensent être capables de trouver et débiter un nouvel emploi en moins de 6 mois. Pour autant, cette confiance ne semble pas s'accompagner d'un sentiment d'urgence puisque les répondants déclarent en moyenne envisager de rester près de 4 ans dans leur entreprise. Parallèlement, on note également une attitude plus proactive des cadres insatisfaits de leur situation professionnelle : ces derniers ne tendent plus tant à se désengager de leur travail (27 %, - 9 pts) mais optent

*« Les entreprises ont aujourd'hui une véritable opportunité pour entrer en contact avec des cadres moins attentistes et mobiles, mais également clairs sur leurs attentes. La qualité de l'offre d'emploi est plus que jamais déterminante et il est crucial de redonner à cette dernière toute sa valeur et d'en faire un médium de confiance, plutôt qu'un vecteur de rejet et d'insatisfaction. La pénurie des talents restant également une réalité, il est primordial pour les entreprises de se différencier, via une communication très concrète et structurée sur les bons médias. »*

davantage pour des options moins attentistes. Près d'un sur deux (48 %) pense à démissionner et 12 % à demander une mobilité en interne (+ 2 pts chacun). Ils sont également 13 % à souhaiter faire évoluer les choses en interne avec l'aide des ressources humaines et/ou de leur manager, soit 5 points de plus que l'an passé.

### La transparence salariale perçue d'un bon œil

D'ici 2026, il sera obligatoire pour les recruteurs de communiquer une fourchette de salaire avant le premier entretien, notamment par le biais de l'offre d'emploi. Plus de 9 cadres sur 10 (93 %) déclarent qu'il s'agit d'une bonne chose. 85 % affirment que cette loi les incitera à postuler de manière plus qualitative qu'auparavant et 74 % que cela les incitera simplement à davantage postuler. De plus, 80 % des cadres s'accordent à dire que cette dernière devrait contribuer à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Cependant, 2 cadres sur 3 évoquent des craintes, notamment que cette directive puisse réduire les possibilités de négociations à l'embauche (67 %), mais aussi que les entreprises ne jouent pas le jeu et ne respectent pas cette législation (66 %).

### De nouveaux défis pour le recrutement

La mobilité potentielle des profils cadres est une bonne nouvelle pour l'entreprise mais aussi un défi lorsqu'on sait qu'elles peuvent peiner à attirer les profils stratégiques et combler les postes vacants. Malgré un marché en mouvement, les entreprises peinent à capter l'attention des cadres. Entre manque de transparence (poste et salaire), lenteur des processus de recrutement et

*« En cet automne 2024, les cadres affichent un niveau de satisfaction professionnelle record (87 %), tout en restant particulièrement réceptifs aux opportunités externes (53 %). Cette tendance est encore plus prononcée chez les jeunes générations, qui expriment un attachement moindre à leur entreprise et une exigence accrue en matière de flexibilité organisationnelle. »*

**Frédéric DABI,**  
Directeur général de l'Ifop

### L'IA, une opportunité plus qu'une menace

Trois cadres sur quatre (76 %) déclarent utiliser l'intelligence artificielle au moins de temps en temps, avec des taux d'usage similaires entre les pratiques personnelles (68 %) et professionnelles (69 %). Ces derniers considèrent l'IA d'abord comme un vecteur de gain de temps dans leur travail (77 %) plutôt que comme un risque pour leur emploi (40 %). Ils sont également très majoritairement convaincus que l'intervention humaine sur l'IA reste nécessaire (83 %).

offres parfois mal ciblées, les approches utilisées pour séduire ces profils peuvent encore manquer d'impact sur les stratégies de recrutement des entreprises.

Alors qu'une écrasante majorité des cadres a déjà été sollicitée au moins une fois en ligne (84 %), ces derniers identifient différents axes d'amélioration possible côté recruteurs. La transparence sur le poste à pourvoir est évoquée par plus d'un quart (27 %) d'entre eux, suivie à 17 % de la capacité de ces derniers à cibler les offres les plus intéressantes par rapport au profil du candidat. Sur un plan davantage organisationnel, l'importance de faire un retour a posteriori est évoquée par 16 % des cadres. La réactivité et le temps de réponse (15 %) sont également mentionnés.

*« La relation de confiance avec les futurs collaborateurs se nourrit tout au long du processus de recrutement et se construit grâce à la capacité des entreprises à offrir de la transparence, respecter une déontologie rigoureuse, être claires sur la vision et la projection. Les cabinets de conseil en recrutement sont des facilitateurs de transitions professionnelles et accompagnent ainsi la carrière des talents et le développement des entreprises. »*

**Coralie RACHET,**  
Présidente de la Commission  
Recrutement de Syntec Conseil

#### À propos de Cadremploi

Édité par le Groupe Figaro, Cadremploi est le premier site emploi privé pour les cadres en France. Cadremploi propose aujourd'hui des milliers d'offres d'emploi, le dépôt de CV auprès de 15 000 recruteurs, la création d'alertes email, la recommandation d'offres en fonction de ses recherches et l'accès à des contenus de qualité pour mieux vivre sa carrière professionnelle (actualité de l'emploi, enquêtes, décryptages, conseils, podcasts, modèles de lettres...).