

Un cadre sur deux souhaite changer de job en 2023, le mercato est lancé

Après avoir joué la carte de la prudence lors de la crise sanitaire, les cadres français veulent faire bouger leur carrière. Pour comprendre leurs sources d'insatisfaction et décortiquer leurs aspirations professionnelles, focus sur la récente enquête réalisée par Cadremploi, en partenariat avec l'Ifop.

Temps de lecture : minute

24 avril 2023

La gronde monte chez les cadres en 2023 : d'après l'enquête, 20% des cadres se déclarent " insatisfaits " de leur situation professionnelle (soit + 6 points par rapport à 2022). Quelles sont les sources de mécontentement les plus marquées ? 59% d'entre eux mettent en cause leur management, 38% l'absence de reconnaissance et 51 % leur rémunération. D'autres facteurs ressortent tels que la perte de sens au travail et le manque d'intérêt pour leurs missions. 20% du panel global considèrent également avoir un travail " pénible " : 28% dénoncent en premier lieu la charge de travail et 24% le stress.

La réponse des cadres : aller voir ailleurs... pour mieux revenir ?

" En dépit du contexte inflationniste qui pourrait inciter à la prudence, les cadres restent dans une dynamique de mobilité professionnelle et se disent ouverts aux opportunités dans des proportions qui n'avaient plus été observées depuis 2018 ", commente Frédéric Dabi, Directeur général

de l'Ifop. En effet, 44% des cadres sont ouverts aux opportunités (+ 6 points par rapport à 2022). Ce désir de mobilité est porté par un nouveau phénomène : les " salariés boomerang ", ces collaborateurs qui, peu de temps après avoir quitté leur entreprise, la réintègrent. Une expérience qui a déjà été vécue par 1 cadre sur 10. Cette dynamique n'est pas sans risque puisque 52% de ceux qui ont assisté au retour d'un de leur collègue seraient tentés de le faire à leur tour.

Défi n°1 : retenir les cadres grâce à la flexibilité sous toutes ses formes

Le télétravail caracole en tête des leviers de rétention ou d'attractivité des cadres : 48% estiment qu'il s'agit d'un facteur déterminant. D'autres éléments en lien avec la flexibilité du travail semblent cardinaux dans la rétention : 45% valorisent une vision remettant au centre l'humain (respect de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle...) et 43% estiment que la semaine de 4 jours sans perte de salaire est un atout majeur.



À lire aussi

Les seniors sont-ils le futur de la tech ?

Article écrit par Laure Girardot