



GRANDE DÉMISSION EN FRANCE
LES CADRES FRANÇAIS SUIVENT-ILS LA TENDANCE INTERNATIONALE ?

Introduction

A en croire les réseaux sociaux et les médias, la Grande Démission se fait ressentir tout autour du globe, après avoir fait son apparition sur Tiktok, aux Etats-Unis. Face à ce phénomène, les entreprises sont de plus en plus inquiètes. Mais qu'en est-il réellement en France ?

Les confinements successifs ont agi comme une réelle prise de conscience auprès des cadres, désormais nombreux à rechercher un sens à leurs missions. De plus en plus attentifs aux engagements et valeurs de leur entreprise, les cadres sont-ils réellement prêts à démissionner si elle ne s'investit pas suffisamment ?

Dans ce contexte de crise économique et de forte inflation, les cadres font-ils toujours de la rémunération leur priorité n°1 ? Quelle place attribuent-ils désormais à leur emploi ?

Ce rapport revient sur ces différentes tendances qui chamboulent le marché du travail en France et vous donne les clés pour les comprendre et y faire face.

Méthodologie :

Le cabinet Robert Walters a interrogé près de 1900 cadres en France au cours du 3^{ème} trimestre 2022.

Sommaire

- 1 | Les cadres français, grands démissionnaires
- 2 | Quels leviers de rétention pour les entreprises ?
- 3 | Quand démission rime avec évolution
- 4 | Quelle place pour le travail dans la vie des cadres ?
- 5 | L'avenir du marché de l'emploi

Les cadres français, grands démissionnaires ?

87% des cadres

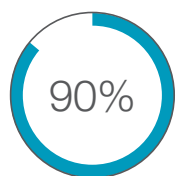
ont songé à démissionner au cours des 12 derniers mois

Au cours de l'année écoulée, près de **9 cadres sur 10 ont pensé à quitter leur emploi**, quel que soit leur âge. Ce phénomène **diffère selon les tranches d'âge** puisque les cadres âgés de 30 à 39 ans sont les plus nombreux à envisager quitter leur entreprise (91%).

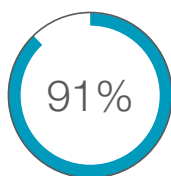
Si la confiance semble de mise pour ces cadres, 63% d'entre eux déclarent tout de même ne pas se sentir à l'aise, voire absolument pas, à l'idée de quitter leur emploi actuel sans en avoir un autre en vue.

Partir, oui, mais pas sans opportunité derrière.

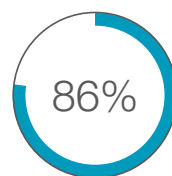
Cadres songeant à démissionner, par tranche d'âge :



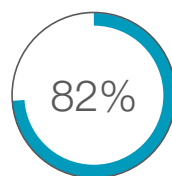
Moins de 30 ans



30 - 39 ans



40 - 49 ans



50 - 59 ans

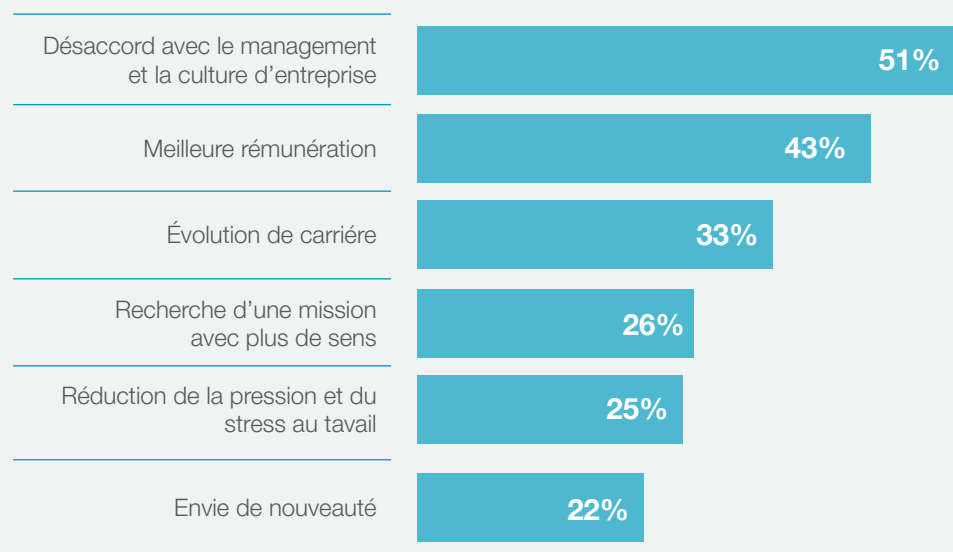
Mais quelles sont les raisons qui poussent les cadres à la démission ?

Dans le top trois apparaît la question du salaire : **43% des cadres démissionneraient pour obtenir une meilleure rémunération**. Cependant, il ne s'agit pas de la première raison.

Le management et la culture d'entreprise semblent avoir eu un rôle important à jouer dans la rétention. Ainsi, 51% des cadres ont songé à démissionner car ils ne se sentaient pas en accord avec. Enfin, la troisième raison ayant poussé les cadres à envisager de démissionner est le manque d'évolution de carrière (33%).

La quête de sens des cadres se confirme puisqu'elle constitue le 4^{ème} motif de démission des cadres (26%).

Raisons pour lesquelles les cadres souhaitent démissionner :



Quels leviers de rétention pour les entreprises ?

Si la moitié (51%) des potentiels démissionnaires pointent du doigt le **management et la culture d'entreprise**, un changement de manager et d'équipe ne constitue pas le levier principal évoqué par les cadres pour les empêcher de démissionner.

Dans ce contexte inflationniste, plus de la moitié d'entre eux (53%) **renonceraient à quitter leur entreprise s'ils percevaient une augmentation de salaire**, une promotion. La prise en compte du **bien-être au travail** est également essentielle pour les entreprises souhaitant conserver leurs talents, tout comme le fait de leur présenter un plan d'évolution clair.

Raisons pour lesquelles les cadres renonceraient à démissionner :



53%

Augmentation de salaire, promotion



32%

Meilleure prise en compte du bien-être au travail



32%

Plan d'évolution de carrière clair



23%

Davantage de formations



22%

Réduction du temps de travail

Les 3 leviers sur lesquels les entreprises doivent se concentrer :

- Le salaire
- Le bien-être au travail
- La proposition d'un plan de carrière



« Pour conserver leurs talents, les entreprises devront apporter une attention particulière à leurs processus d'onboarding, mais également d'offboarding. En effet, la tendance du salarié boomerang, qui revient dans son entreprise après une démission, est de plus en plus visible sur le marché »



Coralie Rachet, Managing Director des cabinets Robert Walters et Walters People



La communication avec les collaborateurs sera clé, au même titre que les efforts portés sur la marque employeur.

Quels leviers de rétention pour les entreprises ?



46% des cadres

souhaitant démissionner envisagent de changer de secteur

Parmi les cadres souhaitant démissionner, beaucoup n'attendent pas seulement trouver un nouvel emploi dans une autre entreprise. En effet, 21% d'entre eux souhaitent changer de métier et 46% déclarent même vouloir changer de secteur.

Ce phénomène de changement de secteur, davantage porté par les 50-59 ans (84%), s'explique par plusieurs raisons : les cadres souhaitent quitter un secteur en crise, d'autres aimeraient se tourner vers un secteur proposant une meilleure rémunération, d'autres encores recherchet davantage de sens dans leurs missions.

Raisons poussant les cadres à changer de secteur :



Quitter un secteur en crise



Obtenir une meilleure rémunération



Acquérir de nouvelles compétences



Quête de sens



Recherche de nouveauté, de challenge



Profiter du marché dynamique



Quelle place pour le travail dans la vie des cadres ?



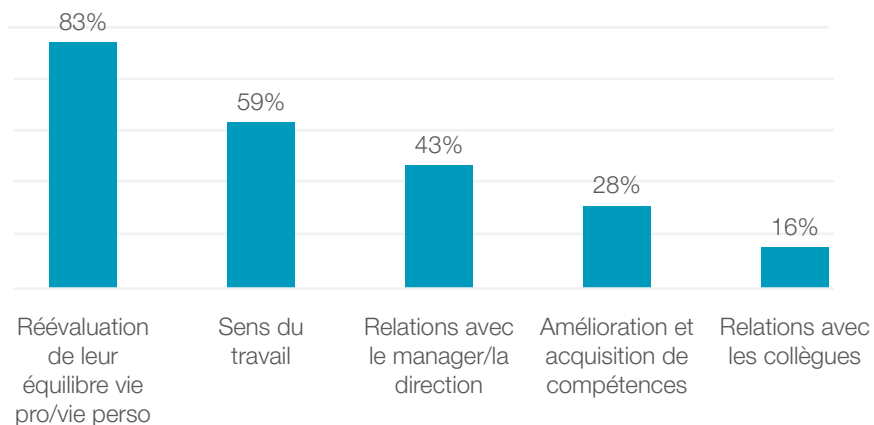
8 cadres sur 10

ont repensé leur relation au travail au cours de l'année écoulée

Au cours de l'année 2022, **84% des cadres ont repensé leur relation au travail**. Que ce soit au sujet de leur équilibre vie personnelle et vie professionnelle (83%), du sens de leur travail (59%) ou encore dans leur relation avec leur manager (43%), les cadres se montrent **de plus en plus exigeants envers les entreprises** et continuent de bouleverser les codes du marché de l'emploi.

Désormais, ce sont eux qui ont les cartes en mains et qui influencent les politiques des entreprises.

Aspects sur lesquels les cadres ont repensé leur relation au travail :



Quid du quiet quitting ?

Alors que ce terme a fait son apparition sur les réseaux sociaux, il s'est aujourd'hui répandu dans le monde entier et a pris de l'ampleur. S'il inquiète peu à peu les entreprises, qui craignent un désengagement de leurs collaborateurs, qu'en est-il réellement en France ?

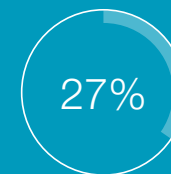
Parmi les cadres ayant réévalué leur équilibre vie pro/vie perso :



Respectent davantage leurs horaires de travail



Refusent de travailler sur des sujets en-dehors de leur périmètre



S'investissent moins dans leurs missions



« Lorsque l'on y regarde de plus près, on réalise que les cadres ont décidé de ne plus travailler au détriment de leur vie personnelle, si cela n'est pas valorisé, reconnu. Le fait de respecter davantage leurs horaires de travail ne signifie pas qu'ils travaillent moins, mais seulement qu'ils optimisent ce temps de travail, sans pour autant entacher leur productivité »



Coralie Rachet, Managing Director des cabinets Robert Walters et Walters People



L'avenir du marché de l'emploi







De plus en plus d'entreprises mettent en place de nouvelles initiatives afin d'attirer et retenir les talents : télétravail, vacances illimitées, congés supplémentaires, semaines de 4 jours... Que désirent vraiment les cadres ?

A cette question, ils sont unanimes : 41% d'entre eux privilégieraient une entreprise proposant la possibilité d'aménager soi-même son temps de travail. Vient ensuite la semaine de 4 jours, et pour compléter ce top trois, la possibilité de travailler partout dans le monde.

De cette enquête ressort ainsi un **fort besoin de flexibilité et d'adaptabilité** de la part des cadres. Depuis les différents événements qui ont rythmé ces dernières années, ces professionnels ont réalisé qu'il leur était possible de s'adapter aux situations et de continuer à réaliser leur missions sans qu'elles ne soient négativement impactées.

Classement des avantages privilégiés par les cadres :



-  Possibilité d'aménager soi-même son temps de travail
-  Semaine de 4 jours
-  Possibilité de travailler partout dans le monde
-  100% télétravail
-  Vacances illimitées
-  Congé parental étendu



« Le raz-de-marée quiet-quitting est-il si nouveau ? En France, le droit à la déconnexion a été érigé en principe fondamental dès 2017. Le sous-jacent de cette tendance du quiet quitting met en exergue le besoin de reconnaissance et de valorisation des professionnels qui s'investissent »



Constance Philippon, Directrice Associée au sein du cabinet Robert Walters



Flexibilité, attention portée au bien-être et autres avantages innovants permettront aux entreprises d'attirer les talents, mais également de conserver les collaborateurs déjà en poste.

Ce phénomène de grande démission, bien que source d'inquiétudes pour nombre d'entreprises, n'est pourtant pas une fatalité : **les entreprises ont encore leurs cartes à jouer** et de nouveaux leviers à activer pour faire face à ce nouveau phénomène.

AFRIQUE DU SUD
ALLEMAGNE
AUSTRALIE
BELGIQUE
BRÉSIL
CANADA
CHILI
CHINE
CORÉE DU SUD
ÉMIRATS ARABES UNIS
ESPAGNE
ÉTATS-UNIS
FRANCE
HONG KONG
INDONÉSIE
IRLANDE
ITALIE
JAPON
LUXEMBOURG
MALAISIE
MEXIQUE
NOUVELLE-ZÉLANDE
PAYS-BAS
PHILIPPINES
PORTUGAL
ROYAUME-UNI
SINGAPOUR
SUISSE
TAÏWAN
THAÏLANDE
VIETNAM