

GROUPE ARTHUR HUNT

LE PARADOXE DES “CADRAS”



La 1ère grande enquête en France sur les cadres de 35-50 ans : leur état d'esprit, leur rapport au travail, leur vision du management, leurs projections.

Réalisée par **George^s**

UN IMPENSÉ DES POLITIQUES RH DES ENTREPRISES ?



Alors que les cadres quadras sont au cœur du fonctionnement des entreprises et de leurs transformations, les politiques RH se consacrent prioritairement à la Gen Z et aux seniors.

Confrontés à l'étude, les DRH prennent conscience de la situation de ces cadres dans les entreprises :



- “ Une question que je ne me suis jamais posée ”**
- “ En fait, cette génération n'est même pas représentée ”**
- “ Et si on avait oublié combien ils comptent ”**
- “ Et si on ne réalisait pas vraiment que ce sont, finalement, qui font tourner l'entreprise ”**
- “ Et si on sous-estimait leur adaptabilité et leur marge de progression ”**
- “ Et si on ne les stimulait pas assez : c'est un moment de la carrière où il faut donner ”**

UN REGARD INÉDIT SUR LES CADRES DE LA QUARANTAINE



Commanditée par le Groupe Arthur Hunt, l'enquête du cabinet d'études Georges s'appuie sur un triple dispositif :



Enquête quantitative réalisée auprès de 1.517 cadres d'entreprises, représentatifs de la population des cadres des entreprises privées âgés de 25 ans et plus, dont 1.039 cadres de 35 à 50 ans (13 millions d'individus, 37% des actifs)



Entretiens individuels avec des DRH Français (« Grands témoins »)



Ethnographie digitale : écoute des réseaux et forums / recueil des propos spontanés de la cible sur son rapport au monde du travail

LES QUADRAS AVAIENT 20 ANS AVANT L'AVÈNEMENT D'UN MONDE INCONNU

Née au travail dans les années 2000, cette génération a vécu le début fantasmé des “nouvelles 30 Glorieuses”, avant l’explosion de la bulle Internet et de la chute des Tours Jumelles.



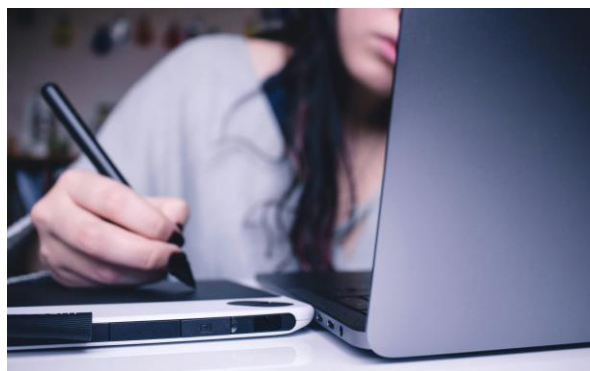
Depuis, les quadras ont traversé une succession ininterrompue de crises de mutation. Les entreprises ne leur ont plus parlé que de transformation (digitale, paritaire, inclusive, durable), de management de transition, de réorganisations du travail.

Non seulement ils se sont adaptés aux stratégies de transformations des entreprises, ils les ont fait advenir. **A leurs yeux, leur adaptabilité est devenue le point central de leur valeur dans l’entreprise, mais aussi de leur santé mentale.**

LA QUARANTAINE : L'ÂGE DES PICS ET DES CREUX

Des pics

De taux d'activité.
D'accession à la propriété
(crédit immobilier).
De la parentalité
Du taux de divorce.
De reconversions
professionnelles.



Des creux

Du bien-être et de la
satisfaction, dans la vie
et au travail.

Encore plus pour les
femmes, cadres, quadras
et mères de famille
(malgré les progrès de la
parité).

MOMENT DE LA VIE : PLUS DE QUESTIONS QUE DE PROGRESSION

Alors qu'ils se situent à mi-chemin de leur carrière, les cadres quadras semblent pris d'une introspection existentielle. Pour preuve, les sentiments qui correspondent le mieux au moment de vie qu'ils traversent.



	Ensemble cadres	Quadras 35-50 ans	Quadras Femmes
Questionnement	38%	42%	45%
Equilibre	37%	35%	34%
Transition	29%	27%	25%
Progression	27%	27%	21%
Epanouissement	24%	24%	25%
Tension	19%	20%	23%
Construction	18%	15%	16%
Renouveau	14%	16%	19%
Ralentissement	13%	13%	13%
Accélération	7%	7%	4%

ÉTAT D'ESPRIT : FATIGUÉS, MAIS (ENCORE) IMPLIQUÉS

Un fossé se creuse entre le coût consenti de la responsabilité et le gain compensatoire attendu. Si leur engagement n'est pas encore altéré, l'ambition ne domine plus parmi les cadres quadras. Surcroît de stress pour les femmes.



	Ensemble cadres	Quadras 35-50 ans	Quadras Femmes
Fatigue	32%	32%	35%
Implication	31%	29%	29%
Challenge	27%	27%	25%
Stress	27%	29%	34%
Performance	21%	23%	17%
Réussite	20%	22%	18%
Plaisir	17%	18%	19%
Inquiétude	17%	19%	21%
Ambition	16%	18%	13%
Ennui	13%	11%	12%

ÊTRE MANAGER : LA CONTRAINTE PLUTÔT QU'UN MARQUEUR STATUTAIRE

Pour ceux qui exercent une fonction d'encadrement, la représentation du management s'apparente à une forme de sacerdoce. Le temps semble moins être celui de la performance à tout crin que de la résilience à tout prix.



	Ensemble managers	Quadras 35-50 ans	Quadras Femmes
Une responsabilité	68%	67%	66%
Un challenge	44%	44%	43%
Une pression supplémentaire	27%	31%	32%
Une fierté	25%	24%	22%
Une étape dans une carrière	24%	23%	23%
Un stress	23%	24%	26%
Des contraintes	21%	23%	24%
Un plaisir	18%	17%	16%
Une nécessité pour progresser	17%	16%	15%
L'exercice d'un pouvoir	7%	7%	4%

LE RAPPORT AU TRAVAIL AU CENTRE DES CLIVAGES GÉNÉRATIONNELS



**Regard des quadras
sur leur génération**

**Sur les
Boomers**

**Sur les jeunes
de la Gen Z**



Attachés aux
valeurs du
travail



Préoccupés
de leur ambition
personnelle



Travailleurs
Attachés au statut



Soucieux des
sujets ESG



Soucieux de
l'équilibre
vie pro / privée



Impliqués
dans la vie de
l'entreprise
Travailleurs