

DÉCRYPTAGE

Au bureau, les failles des quadras « passés du Minitel à Chat GPT » et pris en sandwich entre deux générations

Une étude récente s'intéresse aux cadres de 35 à 49 ans. Managés par les « boomers » et contraints de s'adapter aux nouvelles exigences des jeunes générations, ils ont parfois le sentiment de ne pas être considérés.



68 % des cadres de 35 à 49 ans sont managers. (iStock)

Par **Sarah Dumeau**

Publié le 7 avr. 2025 à 07:40 | Mis à jour le 7 avr. 2025 à 10:05

Au travail, on oppose souvent la nouvelle génération - composée des moins de 30 ans qui placent l'équilibre de vie en priorité absolue - aux « boomers » prêts à se sacrifier pour le boulot. Pris en étau entre les deux, les cadres quadragénaires sont rarement sous le feu



Tarifs douaniers : quelles conséquences ?

Je débloque les analyses

pour le cabinet de recrutement Arthur Hunt auprès de 1.039 cadres français âgés de 35 à

49 ans.

Entrés sur le marché du travail entre les années 2000 et 2010, « ils sont passés du Minitel à **Chat GPT** et ont assimilé un certain nombre de changements », relève l'auteure de l'étude. Les directions s'appuient généralement beaucoup sur eux, puisqu'ils sont surreprésentés parmi les managers de proximité - 68 % des quadras interrogés occupent des fonctions de management. Pourtant : « On les considère finalement assez peu. A 40 ans, ils ont l'impression que leur carrière est faite et ils ont moins de perspectives », observe Dominique Levy.

En effet, quand on leur demande de qualifier le « moment de vie qu'ils traversent actuellement » : le mot qui leur vient à l'esprit est « questionnement » pour 42 % d'entre eux. Interrogés sur leur état d'esprit au travail, **32 % répondent être « fatigués »**.

Femmes managers sous-représentées

Autre enseignement de cette étude publiée fin mars : « les écarts hommes/femmes restent majeurs », constate Dominique Levy. Les femmes quadras sont moins nombreuses à occuper des fonctions managériales (62 % contre 72 % des hommes) et encadrent en moyenne des équipes de 14,8 personnes contre 23,9 pour leurs homologues masculins.

Elles sont également moins nombreuses à occuper des fonctions de « top management » puisque seules 3 % d'entre elles dirigent une équipe d'au moins 50 personnes, contre 8 % des hommes. « Cette situation montre qu'il y a encore, **probablement, un plafond de verre** », analyse l'auteure de l'étude.

LIRE AUSSI :

- **EN CHIFFRES – Les écarts de salaires femmes-hommes diminuent en France mais restent élevés**



Tarifs douaniers : quelles conséquences ?

Je débloque les analyses

être en général » à 7 contre 6,4 pour les non-managers. Quand on leur demande leur état

d'esprit actuel au travail, près d'un tiers (27 %) des managers citent la performance, contre 14 % de leurs homologues non-managers. A l'inverse, l'ennui est évoqué par 18 % des non-managers, contre 8 % des répondants exerçant des fonctions d'encadrement.

« Dans beaucoup d'entreprises, il n'y a pas d'autres voies de progression que le management. Donc vous avez des cadres qui considèrent que si, à 40 ans, ils ne sont pas encore managers c'est qu'ils n'ont pas été reconnus d'où cette insatisfaction », décrypte la cofondatrice de Georges.

Pourtant, parmi les cadres quadras qui n'encadrent pas encore d'équipe, la majorité (58 %) n'envisage pas de prendre ces responsabilités à l'avenir. « Il peut y avoir du dépit, l'idée que s'ils ne l'ont pas déjà été ils ne le seront jamais. Il y a aussi l'idée que le management c'est presque un sacerdoce, il faut être un coach, mais aussi exemplaire, humain, s'adapter à chacun... », estime Dominique Levy. **Une fonction qui attire en effet moins qu'avant.**

« Il fut un temps où aller au bureau était un vrai plaisir »

Depuis leur entrée sur le marché du travail il y a une vingtaine d'années, les cadres quadras estiment globalement que plusieurs choses se sont améliorées à commencer par les outils de travail dont ils disposent (+59), la place faite aux femmes (+55), et les relations avec votre N + 1 (+31).

Pourtant, ils constatent globalement que « le monde du travail en général » s'est détérioré (-7). « Le sentiment global c'est que tout est un peu plus dur, un peu plus contrôlé », relate l'auteure de l'étude.

LIRE AUSSI :

- **ZOOM - Gen Z contre Gen X : le choc des générations face au télétravail**
- **CHRONIQUE - Attentes de la Gen Z : caprices ou pistes pour des organisations durables ?**

« Il fut un temps où aller au bureau était un vrai plaisir ! [...] Tout ça me semble bien loin (je suis de la Gen X) ! Aujourd'hui, je vois plutôt ça : des bureaux ultra-silencieux [...] On ne se parle plus, on s'envoie des mails (même au collègue d'en face) ! », relève un cadre sur un post LinkedIn repris dans l'étude.



Tarifs douaniers : quelles conséquences ?

Je débloque les analyses

« L'idée que c'était mieux avant n'est pas spécifique au monde du travail », tempère Dominique Levy. Alors que les quadragénaires estiment qu'en moyenne les jeunes sont « moins impliqués, moins travailleurs et plus attachés à l'équilibre vie pro-vie perso », elle rappelle qu'« on est toujours le jeune de quelqu'un ».

ABONNEZ-VOUS À LA NEWSLETTER « WORK IN PROGRESS »

Recevez tous les mardis un concentré d'inspiration pour avancer au travail et dans la vie, préparé avec soin par Chloé Marriault > [S'inscrire](#)

Sarah Dumeau

THÉMATIQUES ASSOCIÉES

Emploi & Salaires

Publicité



Tarifs douaniers : quelles conséquences ?

Je débloque les analyses