

Communiqué de presse
Saint-Denis, le 17 janvier 2024

Les travailleurs ont de nouvelles ambitions **L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la flexibilité, l'équité** **et l'acquisition de compétences sont prioritaires sur le parcours de carrière**

*21^{ème} édition de l'étude Workmonitor menée par Randstad
auprès de 27 000 travailleurs de 34 pays du monde entier*

- Si la majorité des travailleurs français (51%) se disent ambitieux, ils sont moins de un sur deux (47%) à se préoccuper de leur parcours de carrière.
- Plus d'un Français interrogé sur deux (57%) quitterait un emploi ne permettant pas un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Les répondants restent attachés à la flexibilité : un quart (24%) envisagerait de démissionner si on leur demandait de passer plus de temps au bureau (contre 37% à l'échelle mondiale).
- L'équité est un critère clé lors du choix d'une entreprise : 39% des répondants en France n'accepteraient pas un emploi s'ils ne partageaient pas les opinions exprimées par les dirigeants de l'entreprise.
- Près des trois quarts des personnes interrogées en France (71%) déclarent accorder de l'importance à la formation et à la montée en compétence, dans le cadre de leur fonction actuelle ou d'opportunités futures.

La 21^{ème} édition de l'étude Workmonitor de Randstad a été menée auprès de 27 000 travailleurs dans 34 pays en Europe, en Asie-Pacifique, en Amérique du Nord et en Amérique latine. Les résultats de l'enquête pour la France montrent que, si plus de la moitié des travailleurs se considèrent comme ambitieux (51% contre 56% à l'échelle mondiale) - ce chiffre atteignant même 69% pour la génération Z -, les aspirations professionnelles se sont diversifiées. Près de la moitié des travailleurs ne sont pas focalisés sur leur parcours de carrière (47%). Dans une même proportion, les répondants aspirent à rester dans un poste qu'ils apprécient (48% en France, 51% à l'échelle mondiale), même sans perspective d'évolution professionnelle. A souligner également : plus d'un travailleur sur trois ne souhaite pas assumer de fonctions d'encadrement (37% en France, 34% à l'échelle mondiale).

Dans leur très grande majorité, les répondants considèrent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (95% en France, 93% à l'échelle mondiale), la flexibilité des horaires de travail (83% en France, 81% à l'échelle mondiale) et l'attention portée à la santé mentale (92% en France, 83% à l'échelle mondiale) plus importants que l'évolution de carrière (53% en France, 70% à l'échelle mondiale).

Même s'ils n'envisagent pas forcément de progresser dans leur carrière, près de trois quarts des salariés souhaitent assurer leur avenir professionnel en acquérant et développant des compétences (71% en France, 72% à l'échelle mondiale). Près d'un répondant sur trois (29%) irait jusqu'à quitter un emploi qui ne lui offrirait pas de perspectives d'apprentissage ou de montées en compétence lui permettant d'assurer son avenir professionnel, notamment au regard du développement exponentiel de l'intelligence artificielle.

Les talents souhaitent des environnements de travail équitables

Les répondants souhaitent évoluer dans des lieux de travail plus équitables, dans lesquels ils se sentent à leur place. Ils attendent des employeurs qu'ils prennent des mesures en ce sens. Un travailleur sur deux (49% en France, 52% à l'échelle mondiale) pense en effet que c'est une responsabilité qui incombe à son employeur, plutôt qu'à lui-même (13% en France, 18% à l'échelle mondiale).

Les talents souhaitent également travailler pour des entreprises qui partagent leurs valeurs et leurs points de vue. Ils sont ainsi près de quatre sur dix à déclarer qu'ils n'accepteraient pas un emploi s'ils n'étaient pas en accord avec les opinions exprimées par les dirigeants de l'entreprise (39% en France, 38% à l'échelle mondiale).

Dans une même proportion, les personnes interrogées refuseraient de travailler pour des entreprises qui n'agiraient pas activement pour renforcer la diversité et l'équité en leur sein (39% en France, 37% à l'échelle mondiale). Et si leur employeur ne se mobilise pas sur un sujet important à leurs yeux, un cinquième des travailleurs quittera son emploi (19% en France, 21% à l'échelle mondiale), cette proportion étant plus importante chez les membres de la génération Z (24% en France, 30% à l'échelle mondiale).

Le retour au bureau divise les employeurs et les talents

L'étude indique que les tensions entre les employeurs et les travailleurs autour du sujet du retour au bureau devraient se poursuivre en 2024.

Une partie des travailleurs a en effet pris des dispositions - par exemple en déménageant ou en adoptant un animal de compagnie -, en partant du principe que le travail à domicile allait perdurer (18% en France, 37% à l'échelle mondiale).

Ils sont 24% en France et 37% dans le monde à envisager quitter leur emploi si leur employeur leur demandait de passer plus de temps au bureau. Et pour près de quatre travailleurs sur 10, le télétravail est tout simplement non négociable (37% en France, 39% à l'échelle mondiale) ! Malgré tout, au cours des six derniers mois, plus d'un tiers des travailleurs ont été priés de retourner plus fréquemment au bureau (32% en France, 35% à l'échelle mondiale).

Une solution pourrait réduire les frictions potentielles liées au retour au bureau : la mise en place d'horaires flexibles qui permettrait aux entreprises de donner à leurs salariés plus d'autonomie dans la gestion de leur temps de travail.

Des difficultés de compréhension entre l'entreprise et ses salariés

Près d'un tiers des travailleurs ont l'impression que leur génération n'est pas comprise par leur employeur (27% en France, 29% à l'échelle mondiale). Au sein de la génération Z, ce sentiment est partagé par une personne sur deux en France (49% contre 40% à l'échelle mondiale), ce qui montre que les employeurs doivent faire davantage d'efforts pour gagner la confiance de cette population.

En France toujours, près d'un tiers des répondants hésitent à exprimer leurs opinions en entreprise par crainte d'être jugés ou discriminés (32% contre 26% à l'échelle mondiale). Et plus de la moitié (55%) cachent d'ailleurs certains aspects de leur personnalité lorsqu'ils sont au travail.

Un contexte économique qui pèse sur la mobilité des talents

Si les travailleurs ont toujours un niveau d'exigence élevé concernant les responsabilités qui incombent à leur employeur, ils sont moins enclins que les années passées à quitter leur emploi si leurs attentes ne sont pas satisfaites. En 2023, plus de la moitié des talents ont déclaré qu'ils quitteraient leur emploi s'ils sentaient qu'ils n'y étaient pas à leur place (55% en France, 54% à l'échelle mondiale), mais cette proportion s'est fortement réduite cette année : seuls 22% des répondants français se sentent prêts à passer à l'acte, contre 37% à l'échelle mondiale. Cela peut s'expliquer par le fait que les talents sont plus inquiets de perdre leur emploi cette année (40%) qu'ils ne l'étaient en 2023 (24%). A l'échelle mondiale, cette inquiétude se retrouve chez 45% des répondants contre 37% en 2023.

"De nouvelles façons de gérer les talents sont en train de voir le jour et les employeurs qui souhaitent attirer et fidéliser les meilleurs collaborateurs doivent rapidement les adopter. Cela passe notamment par une connaissance fine des attentes des talents, un réel respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, une offre de flexibilité concernant le lieu ou les horaires de travail, la création d'environnements de travail équitables, ainsi qu'une politique de formation qui encourage le développement des compétences. Les organisations doivent faire l'effort de s'éloigner des stratégies de gestion des talents à grande échelle et personnaliser leurs approches afin de se positionner comme de véritables partenaires à l'écoute des motivations et des ambitions des talents", indique Frank Ribuot, Président du groupe Randstad France.

A propos de l'enquête Workmonitor de Randstad

La 21e édition de l'étude Workmonitor de Randstad recueille et étudie les points de vue des travailleurs dans 34 pays en Europe, en Asie-Pacifique, en Amérique du Nord et en Amérique latine. Elle fournit un éclairage sur leurs attitudes, leurs ambitions et leurs attentes, dans un monde du travail en pleine transformation. Cette enquête a été menée en ligne auprès de 27 000 personnes âgées de 18 à 67 ans qui travaillent au moins 24 heures par semaine (minimum 90 %), exercent une activité indépendante ou sont au chômage mais envisagent de chercher un emploi. La taille minimum de l'échantillon est de 500 entretiens par pays. Le panel Dynata est utilisé à des fins d'échantillonnage. Cette étude 2024 a été réalisée entre le 23 octobre et le 11 novembre 2023 dans les pays suivants : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Danemark, Espagne, France, Grèce, Hong Kong, Hongrie, Inde, Italie, Japon, Luxembourg, Malaisie, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Singapour, Suède, Suisse, Turquie, Royaume-Uni et États-Unis.

A propos du Groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est n°1 mondial sur le secteur des ressources humaines. Le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 000 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 85 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 27 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2022, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,9 milliards d'euros. Le Groupe Randstad France est Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

En savoir plus : www.grouperandstad.fr



Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Deka : 06 58 70 91 25

Delphine Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr