

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 23 janvier 2025

Le travail ne se résume plus à un simple salaire : les talents sont prêts à gagner moins s'ils se sentent intégrés et utiles

**Les talents imposent leurs conditions dans l'environnement de travail,
les entreprises doivent s'adapter pour rester performantes**

*22^{ème} édition de l'étude Workmonitor menée par Randstad
auprès de 27 000 travailleurs de 35 pays du monde entier*

- Les talents recherchent désormais des environnements de travail en adéquation avec leurs valeurs personnelles, leurs aspirations et leur situation individuelle.
- Les travailleurs français placent l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle (84%) ainsi que le soutien à la santé mentale (81%) au premier plan de leurs priorités, devant la rémunération (80%).
- Les talents aspirent à trouver du sens et du lien social dans leur vie professionnelle. Le collectif devient clé.
- Les salariés considèrent également l'évolution de leurs compétences comme un critère essentiel dans leurs choix professionnels : 37% démissionneraient si des opportunités de formation ne leur étaient pas offertes.
- En cas d'insatisfaction, les talents passent à l'action : 25% des Français interrogés ont déjà quitté leur emploi parce qu'ils ne pouvaient pas faire confiance à leur direction (31% au niveau mondial).
- Face à un marché de l'emploi en tension, les entreprises doivent prendre en compte ces nouvelles exigences afin d'attirer les meilleurs talents et maintenir leur niveau de performance.

La 22^{ème} édition de l'étude Workmonitor de Randstad a été menée auprès de 27 000 travailleurs dans 35 marchés en Europe, en Asie-Pacifique, en Amérique du Nord et en Amérique latine. Les résultats de l'enquête indiquent que les attentes des talents continuent d'évoluer, influencées par l'incertitude économique, les avancées technologiques et les transformations sociétales. L'étude révèle l'émergence de nouveaux standards au travail.

Pour la première fois dans l'histoire du Workmonitor, les résultats obtenus au niveau mondial indiquent que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est le principal facteur de motivation au travail des répondants (84% en France, 83% au niveau mondial), devant la rémunération (80% en France, 82% au niveau mondial). En France, les salariés font également passer le soutien à la santé mentale avant le salaire (81% contre 72% au niveau monde)

Les résultats de l'étude montrent que les travailleurs donnent désormais la priorité à la satisfaction de leurs besoins et à l'amélioration de leur bien-être au travail, à la qualité des relations qu'ils tissent avec leurs collègues et à l'acquisition de compétences clés pour leur évolution professionnelle. Et si leurs attentes ne sont pas satisfaites : les talents passent à l'action ! En France, 35% des répondants déclarent avoir milité en vue d'obtenir de meilleures conditions de travail (45% au niveau mondial) et

ils sont 36% à avoir quitté un emploi pour fuir un environnement toxique, soit une augmentation de 8 points en un an (44% au niveau mondial, +10 points).

Le partage d'une vision commune

Les talents souhaitent que leur entreprise partage leurs valeurs et leurs centres d'intérêt : près de la moitié des personnes interrogées (48% en France et au niveau mondial) déclarent qu'elles n'accepteraient pas un emploi dans une entreprise dont les valeurs sociales ou environnementales ne correspondent pas aux leurs (+11 points en France et +10 points au niveau mondial en un an). De même, 25% des répondants français ont quitté leur poste en raison de désaccords avec les opinions exprimées par les dirigeants de l'entreprise (29% au niveau mondial).

La flexibilité au travail, une condition non négociable

Les talents souhaitent un environnement de travail qui réponde à leur besoin accru de flexibilité. La proportion de talents affirmant que leur emploi offre de la flexibilité a considérablement augmenté, tant en termes d'horaires (61% en France, +11 points ; 65% au niveau monde, + 8 points), que de lieu de travail (52% en France, + 8 points ; 60% au niveau mondial, +9 points).

Malgré tout, l'étude montre qu'un écart persiste entre les attentes des travailleurs qui aspirent à être au bureau trois jours par semaine en moyenne (29% en France, 26% au niveau mondial) et une partie des employeurs qui prônent le retour au présentiel à 100% (24% en France, 31% au niveau mondial).

Ne pas offrir cette flexibilité aux talents, c'est prendre un risque : près d'un quart des répondants ont déjà quitté un poste qui ne leur permettait pas de bénéficier de suffisamment de liberté (22% en France, 31% au niveau mondial).

L'importance du collectif en entreprise

Le sentiment d'appartenance est aujourd'hui plus important que jamais et une grande majorité des travailleurs souhaitent faire partie d'un collectif soudé au sein duquel ils peuvent se sentir à leur place, s'épanouir et donner le meilleur d'eux-mêmes (73% en France, 83% au niveau mondial). Près de la moitié d'entre eux sont prêts à démissionner s'ils ne se sentent pas à leur place (40% en France, 55% au niveau mondial), ce qui représente une augmentation de 18 points en un an.

Certains talents sont même prêts à privilégier la solidité des liens qui les unissent à leurs collègues : près d'un quart des répondants ne verraient pas d'inconvénient à gagner moins, à condition de se sentir pleinement intégrés au sein d'une équipe (22% en France, 36% au niveau mondial).

Par ailleurs, la qualité des relations au travail n'est pas la seule priorité des répondants : plus d'un tiers déclarent qu'ils ne verraient pas d'inconvénient à gagner moins si le travail enrichissait leur vie sociale (31% en France, 37% au niveau mondial), ou s'il contribuait positivement à la société (35% en France, 39% au niveau mondial).

L'étude montre qu'un collectif fort stimule la productivité tout en améliorant le bien-être au travail. Les employeurs ont donc l'opportunité de renforcer la motivation de leurs salariés en favorisant une

culture collaborative basée sur la confiance. Pour cela, une communication ouverte et transparente, offrant à tous les talents la possibilité de s'exprimer librement, est essentielle.

Face aux défis croissants liés à la pénurie de talents, les employeurs doivent agir dès maintenant pour favoriser un environnement de travail sain et des équipes soudées afin d'attirer et de retenir les collaborateurs.

En 2025, la formation est devenue un levier stratégique incontournable

Dans un environnement qui change à une vitesse sans précédent, les compétences peuvent rapidement devenir obsolètes à mesure que les fonctions traditionnelles évoluent et que de nouvelles apparaissent. Les talents sont pleinement conscients de la nécessité d'accompagner ces mutations pour assurer leur avenir professionnel. Se former est une priorité pour 68% des Français interrogés (72% au niveau mondial).

Quatre personnes interrogées sur dix refuseraient un emploi ne permettant pas d'acquérir de nouvelles compétences (41% en France, +4 points ; 44% au niveau mondial, +8 points). Les Français interrogés sont 37% à déclarer qu'ils iraient jusqu'à démissionner si leur employeur ne leur offrait pas d'opportunités de formation leur permettant d'évoluer, soit une hausse de 8 points en un an (41% au niveau mondial, +12 points).

Passant de la 3^{ème} position à la 1^{ère} en un an, les formations en intelligence artificielle figurent en tête des opportunités d'apprentissage et de développement les plus recherchées par les répondants français (34%), suivies par les formations liées au bien-être (24%) et à la maîtrise de l'informatique et des technologies (24%).

Plus des deux tiers des talents interrogés dans le cadre de l'étude Workmonitor 2025 considèrent que la formation relève de la responsabilité de leur employeur. Pourtant, les salariés se questionnent sur la capacité des entreprises à les accompagner : plus d'un tiers déclarent ne pas bénéficier d'opportunités de montée en compétences (38% en France, 36% au niveau mondial).

Les employeurs doivent s'efforcer d'offrir à tous les talents un accès à la montée en compétences afin de leur donner les moyens de s'adapter à l'évolution rapide de leurs fonctions et ainsi contribuer à la formation de professionnels qualifiés, prêts à relever les défis futurs.

Les liens entre les talents et les managers se délitent

Pour favoriser une culture d'entreprise positive et un collectif solide, les organisations doivent obtenir la confiance de leurs salariés. Selon l'étude, elles tirent plutôt bien leur épingle du jeu : 71% des talents français se sentent valorisés (80% au niveau mondial) et 80% sentent qu'on leur fait confiance (83% au niveau mondial). Les talents français sont également 71% à faire confiance à leur direction (77% au niveau mondial) et 78% à leurs collègues (80% au niveau mondial). La part des salariés qui déclarent se sentir suffisamment à l'aise au sein de leur environnement de travail pour partager leurs points de vue et leurs prises de position, sans craindre le jugement ou la discrimination, est passée, en France, de 68% l'an dernier à 73% cette année (respectivement 74% et 76% au niveau mondial).

Pourtant, le Workmonitor révèle que le climat entre les talents et leur manager n'est pas toujours au beau fixe : près d'un tiers des travailleurs (31% en France, 30% au niveau mondial) estiment qu'ils ne peuvent pas faire confiance à leurs managers pour défendre leurs intérêts. Ils sont tout autant (34% en France, 33% au niveau mondial) à douter de la capacité de leurs managers à les aider dans leur évolution de carrière.

Ces données soulignent l'importance qu'accordent les talents aux relations de confiance qu'ils établissent, non seulement avec leurs pairs, mais aussi avec leurs dirigeants. Il est impératif pour les employeurs de renforcer les relations entre les talents et leurs managers pour rester attractifs face à des salariés de plus en plus enclins à agir en cas d'insatisfaction.

"Les conditions économiques difficiles de 2024 pouvaient laisser penser que les talents modéreraient leurs aspirations. Mais l'inverse s'est produit : leur quête d'un environnement de travail adapté à leurs attentes reste un puissant moteur de motivation. La 22^{ème} édition de l'étude Workmonitor de Randstad incite les entreprises à faire de la transformation de leur environnement de travail une priorité stratégique. Les employeurs qui sauront personnaliser les avantages - notamment la flexibilité - à destination des talents, favoriser une culture collaborative basée sur la confiance et offrir un accès équitable à la formation, seront les mieux placés pour attirer et fidéliser les meilleurs profils, facteurs clés d'une croissance durable" déclare **Benoit Labrousse, Président du groupe Randstad France.**

A propos de l'enquête Workmonitor 2025 de Randstad

La 22e édition de l'étude Workmonitor de Randstad recueille et étudie les points de vue des travailleurs dans 35 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. de 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 2025 a été réalisée entre le 7 octobre et le 6 novembre 2024 auprès de 27 000 travailleurs dans les pays suivants : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Danemark, Espagne, États-Unis, 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 Uruguay.

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 un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de gestion de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 15 000 collaborateurs (dont 7 500 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 900 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 81 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 24 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2023, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,8 milliards d'euros.

En savoir plus : grouperandstad.fr

Contacts presse :**Groupe Randstad France**

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 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

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr