95?% des employeurs anticipent une croissance, mais seulement 50?% des talents y croient

La dernière étude Workmonitor de Randstad révèle un fossé de confiance flagrant sur le marché du travail mondial : alors que 95 % des employeurs prévoient une croissance de leur activité cette année, seuls 51 % des talents partagent cet optimisme, signalant une main-d'œuvre sous une pression immense dans un contexte de volatilité mondiale.
Le Luxembourg se distingue par une plus grande sérénité : 65 % des talents luxembourgeois sont optimistes quant aux perspectives de leur organisation.

Menée auprès de plus de 27 000 travailleurs, 1 225 employeurs dans 35 pays et basée sur l'analyse de 3 millions d'offres d'emploi, l'étude montre qu'une grande adaptation de la main-d'œuvre est en cours. L'IA booste l'efficacité des tâches plutôt
que de remplacer les emplois, les « carrières portfolios » (ce modèle, axé sur la flexibilité consiste à diversifier ses expériences professionnelles — freelancing, temps partiel, entrepreneuriat — plutôt que de suivre une voie unique) deviennent une tendance forte, et les managers s'imposent comme la clé de la stabilité.

Le fossé entre perception et réalité de l’IA

L’intelligence artificielle est au cœur de cette adaptation, mais un décalage critique persiste. Tandis que les employeurs se préparent à un déploiement massif de l’IA, un travailleur sur cinq (21 %) estime que ses tâches ne sont pas concernées par les gains d’efficacité de l’IA, et près de la moitié (47 %) craint que l’IA ne profite davantage à l’entreprise qu’à eux-mêmes. Ce sentiment est légèrement plus marqué au Luxembourg (52%).

Ces points de vue contrastent fortement avec les plans des employeurs : en 2025, les offres d’emploi exigeant des compétences d’« agent IA » ont explosé de 1 587 % et la demande de « formateurs IA » a bondi de 247 %, confirmant un avenir où l’humain enseigne à la machine. Le prompt engineering devient universel : la demande pour cette compétence clé a grimpé de 403 % dans toutes les fonctions.

L’impact de l’IA s’oriente vers la modification des tâches — générant une efficacité accrue pour un poste spécifique — plutôt que vers le remplacement pur et simple de ce poste. Les talents réagissent déjà : 65 % reconnaissent la nécessité de monter en compétence et 52 % cherchent activement à se former de manière autonome.

De la carrière linéaire à la carrière portfolio

Les talents repensent la définition du succès, certains rejetant l’échelle de carrière traditionnelle. Ils s’adaptent et diversifient leurs risques en façonnant des « carrières portfolios » ou en renonçant à la progression hiérarchique.
Face au coût de la vie, 44 % des talents au Luxembourg ont pris ou cherchent un second emploi, dépassant la moyenne mondiale de 40 %.

Seuls 41 % des talents souhaitent encore suivre un parcours traditionnel. Les employeurs partagent cet avis : 72 % estiment que l’évolution de carrière linéaire est dépassée. Les travailleurs adaptent également leur volume de travail : 40 % ont pris
un second emploi et 36 % prévoient d’augmenter leurs heures actuelles face au coût de la vie. 38 % souhaitent exercer différents types de métiers au cours de leur carrière.

Les priorités évoluent : si le salaire reste le premier facteur d’attraction (81 %), l’équilibre vie professionnelle-vie privée est ce qui retient les talents (46 % le citent comme facteur de rétention clé, contre 23 % pour le salaire).
Au Luxembourg, l’équilibre vie professionnelle-vie privée reste le pilier de la rétention ; c’est le facteur clé pour rester en poste (47 %), devant le salaire (24 %) et la sécurité de l’emploi (22 %). Les talents luxembourgeois sont également intraitables sur la flexibilité puisque 61 % refuseraient

un emploi sans flexibilité de lieu et 57 % sans flexibilité d’horaires (contre 43 % mondialement).

Les managers, clés de la stabilité

La confiance envers la direction a chuté de 77 % à 72 % (tombant à 67 % chez la Gen Z). Les talents se tournent vers leurs interlocuteurs de proximité : 60 % comptent sur leur manager pour être rassurés face à l’incertitude. Les relations
manager-employé se sont renforcées : 72 % affirment avoir une relation solide avec leur supérieur, contre 64 % en 2024.

Au Luxembourg, le lien social en entreprise est nettement plus robuste qu’ailleurs. 83 % des talents affirment avoir une relation solide avec leur manager, et 83 % estiment que leur manager a leurs intérêts à cœur (71 % au niveau mondial).
De même, la confiance entre collègues atteint 88 % au Luxembourg, contre 76 % globalement.

La collaboration intergénérationnelle est également un atout majeur : 78 % des talents disent apprendre des compétences relationnelles (soft skills) de leurs collègues plus âgés, tandis que 72 % apprennent les compétences technologiques et
l’IA auprès de la Gen Z et des Millennials.

Sander van ‘t Noordende, CEO de Randstad, commente : *« Les marchés du travail sont sous une pression immense. L’IA doit être vue comme un outil pour augmenter les tâches et souligner l’importance des rôles que seuls les humains peuvent remplir. Les objectifs de carrière changent […] Cependant, la connexion humaine reste centrale, les managers jouant un rôle de plus en plus crucial pour maintenir la stabilité durant cette grande adaptation. »*