

Les choix des talents sont clairs : l'employabilité apparaît comme la priorité absolue



La dernière enquête Workmonitor Pulse de Randstad, réalisée auprès de plus de 5 000 travailleurs dans le monde entier, montre que les talents naviguent sur le marché du travail en portant beaucoup d'attention à certains critères. De l'employabilité à la réduction du stress en passant par l'autonomie et la flexibilité, les talents, toutes générations et tous types d'emploi confondus, font des choix bien tranchés. Pour les employeurs, la compréhension de ces arbitrages offre une opportunité claire d'aligner les objectifs de l'entreprise avec les priorités évolutives de la main-d'œuvre et de stimuler la performance, même dans des conditions économiques changeantes.

Choix n° 1 : l'employabilité est prioritaire.

L'employabilité, c'est-à-dire la capacité à rester pertinent, compétent et en sécurité sur un marché du travail en constante évolution, est devenue une attente fondamentale sur le marché du travail d'aujourd'hui. Deux tiers (67 %) des travailleurs déclarent qu'ils choisiraient l'employabilité plutôt que la possibilité de travailler à distance, et 59 % disent qu'ils la choisiraient plutôt qu'un rôle plus inspirant ou plus passionnant. Même parmi les travailleurs entièrement à distance, une majorité (51

%) priviliege l'employabilité à la flexibilité du travail à distance. Ce chiffre atteint 63 % chez les travailleurs hybrides et 71 % chez ceux qui travaillent entièrement depuis leur entreprise.

Choix n° 2 : réduction du stress plutôt d'un salaire supérieur.

L'étude montre que le bien-être est devenu un élément non négociable pour de nombreux travailleurs. La majorité (60 %) des talents préféreraient être moins stressés au travail plutôt que de gagner un salaire plus élevé. Il ne s'agit pas d'une simple hypothèse : 40 % ont déjà accepté des postes moins bien rémunérés pour réduire le stress, et 43 % ont accepté un poste offrant des possibilités de progression limitées, mais un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Choix n°3 : la flexibilité horaire plus importante que flexibilité du lieu de travail.

La possibilité de déterminer ses horaires de travail est la forme de flexibilité la plus demandée (davantage que celle du lieu de travail). 59 % des travailleurs préfèrent l'autonomie en matière d'horaires de travail à un salaire plus élevé, tandis que plus de la moitié (56 %) déclarent qu'ils préfèrent avoir le contrôle de leurs horaires de travail plutôt que de leur lieu de travail.

Les jeunes générations sont à l'origine de ce changement. 61 % des Millennials et 60 % des membres de la génération Z préfèrent l'autonomie en termes de temps à la rémunération, contre 57 % des membres de la génération X et 54 % des baby-boomers. Ils agissent également en conséquence. Près de la moitié (49 %) des membres de la génération Z et 43 % des milléniaux ont déjà accepté une baisse de salaire en échange d'une plus grande flexibilité horaire. Ce chiffre tombe à 33 % pour la génération X et à 27 % pour les babyboomers, ce qui met en évidence un net changement générationnel dans la manière dont la flexibilité est définie et appréciée.

Choix n°4 : lorsque le travail à distance n'est pas possible, les attentes augmentent.

Les demandes de retour sur site restent un point de tension, mais les données montrent que de nombreux travailleurs sont ouverts au travail en présentiel s'ils ont une compensation en retour. Lorsqu'on leur demande de revenir, la majorité d'entre eux attendent un geste en échange : 65 % souhaitent une plus grande flexibilité horaire, 64 % attendent un salaire plus élevé et 61 % veulent davantage de congés annuels.

Si beaucoup sont prêts à faire des compromis, la flexibilité reste une priorité : 73 % des travailleurs à distance renonceraient à un salaire plus élevé pour préserver leur flexibilité, et 70 % renonceraient à des promotions.

Quelles sont les mesures à prendre pour fidéliser les employés sur le long terme ?

L'étude montre que la fidélisation est motivée par trois facteurs essentiels : un salaire correspondant à l'inflation (74 %), un soutien solide de la part du manager (68 %) et l'alignement sur les valeurs de l'entreprise (67 %). En outre, 67 % des travailleurs affirment que le fait de connaître et de comprendre leur équipe de direction les aiderait à rester plus longtemps.

Au-delà de la rémunération et du leadership, l'accès à des congés prolongés est important. 58 % apprécient les congés sabbatiques et 42 % citent l'importance d'un soutien pour s'occuper de membres de la famille souffrant de troubles de la santé mentale ou de handicaps.

Sander van 't Noordende, PDG de Randstad, a commenté : « Dans le contexte d'une pénurie persistante de talents et d'un environnement économique changeant, les talents prennent des décisions réfléchies sur ce qu'ils apprécient le plus – comme l'employabilité, le bien-être et la flexibilité du temps de travail. Pour les employeurs, ceci est l'occasion de consolider la confiance et de renforcer l'engagement d'une manière qui soutienne à la fois les objectifs des talents et ceux de l'entreprise. Les dirigeants qui font preuve de flexibilité, d'équité et de vision à long terme seront les mieux placés pour attirer et retenir les talents, car les compromis doivent être équitables pour les deux parties pour être couronné de succès. »