

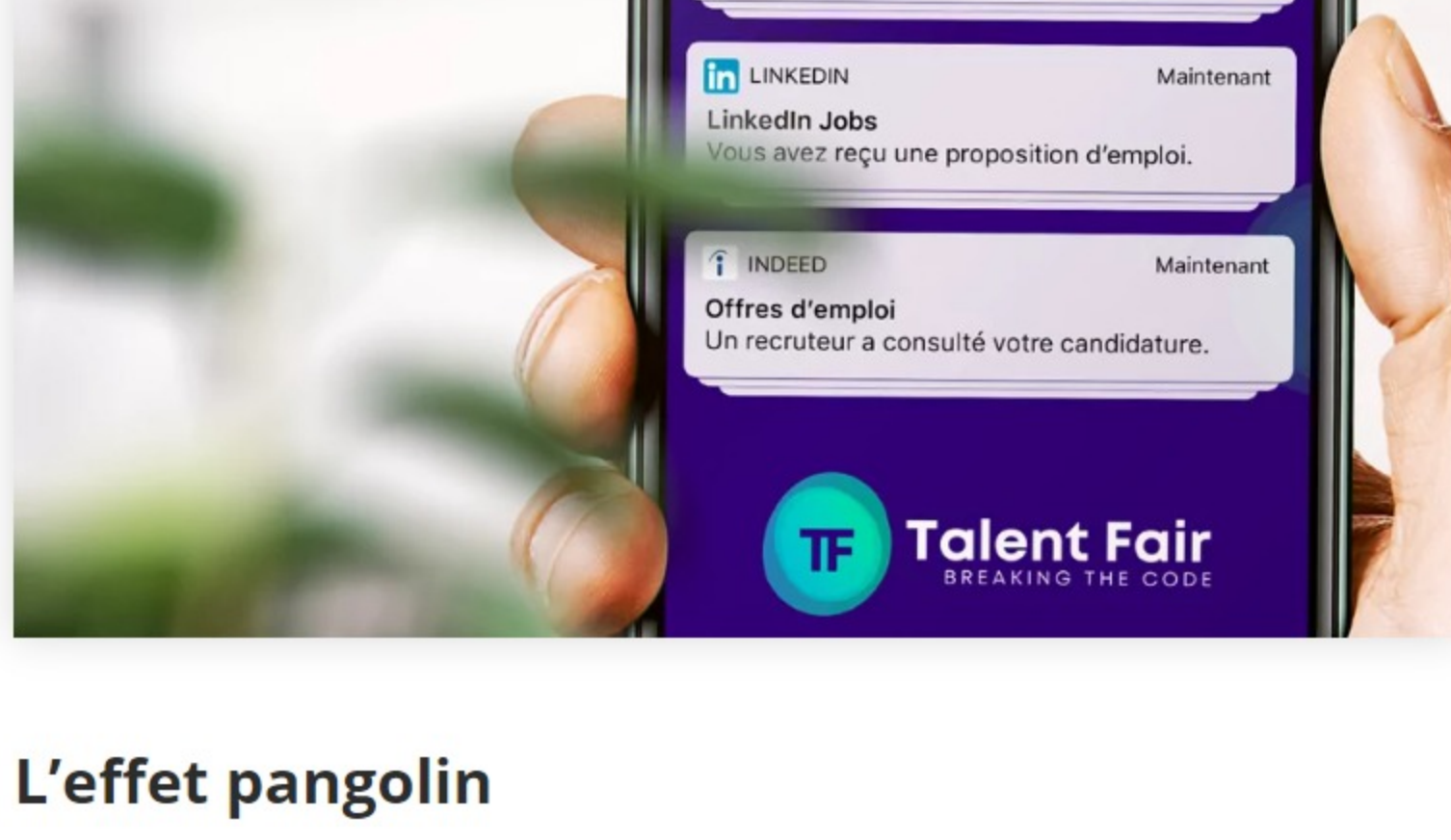
Les derniers articles

PLACE AU MONDE (DU TRAVAIL) D'APRÈS !

15 septembre 2022



Depuis près de 3 ans, le monde du travail évolue et de nouvelles tendances se dessinent. Lassés par l'éreintant « métro-boulot-dodo », les salariés sont de plus en plus exigeants vis-à-vis de leur employeur. Quelles sont leurs attentes ? Comment les attirer et les retenir ? Comment les motiver ? Décryptage de cette inédite inversion du rapport de force entre employeurs et employés.



L'effet pangolin

« On dit que le battement d'ailes d'un papillon peut engendrer un typhon à l'autre bout du monde » : cette réplique du film « L'effet papillon » a pris tout son sens ces dernières années. Qui aurait pu croire une seconde qu'une sombre histoire de pangolin, chauve-souris ou autre animal sauvage sur un marché de Wuhan allait impact durablement nos vies ? Qui aurait pu croire qu'une pandémie dont l'épicentre se situe à 9 000 km d'ici allait affecter notre monde du travail ? Une nouvelle vie qui a contraint le monde du travail à s'adapter dans l'urgence : les métiers essentiels d'un côté et ses « première ligne », puis « deuxième ligne », ont fait tourner la France des semaines durant. Et les autres, dont la profession a été reléguée au rang de « non-essentielle ». Une catégorisation manichéenne de notre « utilité » professionnelle, suffisante pour commencer à se poser des questions sur le sens de son travail. Parmi ceux dont le job est « non-essentiel », certains sont au chômage partiel, d'autres télétravaillent. Le télétravail, parlons-en ! Une découverte pour beaucoup, mais surtout un défi pour les entreprises, pas forcément équipées. L'utilisation des Microsoft Teams, Zoom, Google Meet, WebEx et consorts explose : la visio devient provisoirement la règle pour échanger entre collègues. On improvise et on apprend peu à peu à travailler de manière collaborative sur des drives. Le premier confinement n'a duré que deux mois, c'est pourtant depuis cet épisode que le grand chambardement du monde du travail a commencé. Un changement du rapport au travail accentué par les autres confinements et couvre-feux qui s'en sont suivis.

Quête de sens et nouvelles attentes

Avec la crise covid, les gens se sont recentrés sur l'essentiel : se sentir bien, être davantage en famille, avoir du temps pour soi, consacrer plus de temps aux loisirs... L'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle a pris de l'importance aux yeux de tous.



Les confinés d'hier ont pris goût au télétravail et souhaitent avoir la possibilité de travailler de chez eux : selon l'ADP Research Institute, 64% des travailleurs seraient tentés de démissionner s'ils devaient revenir à 100% en présentiel.

Tout comme le télétravail, d'autres tendances émergent. Que ça soit pour monter en compétences ou se reconverter, la volonté de se former prend de l'ampleur (Bonjour, vos droits CPF expirent ce soir à 23h59 ! Réclamez-les vite !). Selon une étude BVA commandée par Volpius Academy, 6 actifs sur 10 affirment que la crise covid a eu une influence sur leurs projets de formation. Du côté de la Dares, on estime que le nombre de formations suivies dans le cadre du dispositif « compte personnel de formation » (CPF) a doublé entre 2019 et 2020, et ce malgré une année fortement perturbée par les restrictions sanitaires. Une tendance qui devrait sans aucun doute se confirmer pour l'année 2021 (les chiffres ne sont pas encore publiés). La crise covid a d'ailleurs poussé les organismes de formation à s'adapter et à ajouter à leurs catalogues davantage de formations hybrides ou en distanciel.

La reconnaissance est également une attente importante du côté des employés. Un travail valorisé à la hauteur des efforts fournis, une rémunération à la hauteur de son profil et ses compétences, pouvoir évoluer au sein de son entreprise, travailler dans un cadre agréable, un management plus horizontal : les employés aspirent à se sentir bien au travail (on n'est pas venus ici pour souffrir, OKAY ?). Un désir de bien-être qui s'inscrit dans une prise de conscience post-covid de l'importance de la santé mentale.

La quête de sens est également un critère majeur lorsque l'on recherche un job. Dans une étude publiée par Audencia et Jobs that make sense, 57% des interrogés souhaitent, à travers leur travail, contribuer aux enjeux de la transition écologique et/ou sociale et 53% souhaitent se sentir utiles. La société actuelle bouge et porte des valeurs fortes telles que la diversité, l'équité, l'inclusion ou le sentiment d'appartenance. Des valeurs incontournables au sein d'une entreprise.

Sophie d'Armagnac, chercheuse et professeure en Management de ressources humaines confiait récemment à Madyness que la crise « a agi surtout comme un accélérateur sur des tendances que nous observions avant 2019 ». Cette dernière est un véritable catalyseur en faveur d'un monde du travail plus vertueux. Conjugués à cette pandémie, la guerre en Ukraine et l'urgence climatique ainsi que les conséquences sur l'économie n'ont fait qu'accroître ce phénomène. Des crises diverses, certes, mais vectrices d'opportunités pour se réinventer.

Des leviers multiples pour des salariés plus épanouis au travail

Vous l'aurez compris, le monde de l'emploi est en pleine effervescence : selon le baromètre Elabe pour LinkedIn, 88% des actifs ont un projet de changement de vie professionnelle (formation, changement de métier, de secteur d'activité ou d'employeur). Le temps où les collaborateurs sont liés à leur employeur à vie, pour le meilleur et pour le pire, est bien révolu. D'après les chiffres de la Dares, 523 107 personnes ont démissionné au premier trimestre de 2022 : un record ! Il faut remonter à 2008, lorsque la crise financière battait son plein pour retrouver une telle tendance. Bien que les chiffres de l'Hexagone soient encore loin de la « Grande Démission » américaine, force est de constater que « claquer sa démission » ne fait plus peur. Les Français ont de nouvelles attentes et agissent en conséquence. Des démissions en cascade, directement liées aux difficultés actuelles en matière de recrutement et qui soulignent l'importance de la compréhension des attentes des employés. Les entreprises font face à des défis multiples : attirer des talents, les retenir, leur proposer des conditions de travail qui correspondent à leurs attentes... Formation, télétravail, flexibilité ou encore culture d'entreprise : mille et une solutions s'offrent aux employeurs.



Selon le baromètre de la formation et de l'emploi Centre Inffo, les formations en informatique et en langues étrangères sont les plus demandées. Les Français veulent se former, et c'est une bonne nouvelle, notamment pour les startups du secteur de la tech ! Ce secteur recrute et maîtrise plusieurs langues est indispensable pour se développer à l'international.

Le télétravail est bénéfique à plus d'un titre. Il permet de gagner en confort dans sa vie personnelle avec - entre autres - davantage de sommeil et moins de temps de trajet. Bien loin des sollicitations et interactions du bureau, le TI (pour les intimes), favorise la concentration et l'efficacité. Le rapport du Conseil national de la productivité estime même que le home office engendrerait à long terme un gain de productivité de 5 à 9%. Du gagnant-gagnant, donc. Et ça n'est pas tout ! Réduire les mouvements pendulaires contribue à réduire les émissions de CO2. Le remote est de plus en plus accessible, puisque la crise covid a accéléré la digitalisation des entreprises qui pour la plupart, sont équipées en matériel, drives, outils de visio-conférences...

D'autres leviers comme des horaires flexibles, un strict respect du droit à la déconnexion et la fin du présentéisme « à la française » peuvent améliorer l'équilibre entre vie pro et vie perso. Selon l'ADP Research Institute, 52% des personnes interrogées seraient même prêts à réduire leur salaire pour plus de flexibilité. Quelques entreprises comme LDLC se sont même essayées à la semaine de 4 jours et les résultats sont positifs. L'entreprise de vente de matériel high-tech est passée aux 32h par semaine, sans diminution des salaires. Quelques mois après avoir mis en place cette mesure novatrice, Laurent de la Clergerie, patron du groupe, partageait à l'Obs un bilan prometteur : une application et une productivité en hausse ainsi que des salariés heureux et plus reposés. Bien que l'application de cette mesure soit complexe à mettre en place selon son secteur d'activité ou la taille de sa société, ce type d'innovation managériale a le mérite de faire réfléchir. Si le bien-être régit en entreprise, tout le monde y gagne : d'après une étude de Harvard Business Review, un collaborateur heureux au travail est 31% plus productif, 55% plus créatif, deux fois moins malade et six fois moins absent. Le sujet de la santé mentale s'impose d'ailleurs de plus en plus dans le monde de l'entreprise. Certains employeurs proposent de la sophrologie, du yoga ou encore de la méditation à leurs équipes. Des startups basées à Euratechnologies comme Moha ou My Kenko proposent même des solutions de bien-être au travail.

Dans leur quête de sens, les collaborateurs d'aujourd'hui veulent se sentir utiles pour leur entreprise, pour les autres et pour la planète. Ainsi, une entreprise et l'environnement important peu. Les entreprises à impact ont le vent en poupe car elles combinent une activité et une culture d'entreprise en parfaite adéquation. D'après BCG et Impact France, 87% des fondateurs d'entreprises à impact estiment que leur activité rend leur entreprise attractive aux yeux des talents. Une culture d'entreprise forte et la co-construction stratégique permet aussi d'impliquer davantage les salariés tout en développant leur sentiment d'appartenance et leur utilité. Les salariés souhaitent aussi avoir des perspectives d'évolution.

Des startups armées pour répondre aux défis de l'emploi

Alors que le contexte économique est incertain et le marché de l'emploi perturbé, les startups françaises gardent le cap. Selon les chiffres de NGP Capital, le nombre de postes ouverts dans les startups françaises privées et financées par des VC a baissé de 9% entre février et juin 2022, contre 38% au Royaume-Uni, 53% aux Pays-Bas et 60% en Allemagne et en Suède. Le recul est contenu en France et c'est une bonne nouvelle, car les talents sont la clé de voûte de la croissance d'une entreprise.

Les startups ont l'avantage d'être agiles dans leur fonctionnement, un atout indéniable sur le marché du travail actuel. Elles ont fait preuve de résilience dès le début de la crise covid et s'adaptent constamment. De plus, elles bénéficient d'un écosystème français propice à leur développement. Le baromètre de la performance économique et sociale des start-ups du numérique en France 2021 de l'EVF le constate d'ailleurs année après année : « Les mesures d'incentives fiscales françaises se sont avérées être largement utilisées par les start-ups numériques françaises depuis plusieurs éditions du baromètre. Cette proportion augmente chaque année ».

Bien que les jeunes startups n'aient pas toutes l'assise financière d'entreprises présentes depuis longtemps sur le marché du travail, de multiples leviers permettent de se démarquer, d'attirer et de conserver les talents. Dans le (nouveau) monde du travail, les startups ont une carte à jouer et beaucoup d'avantages dans leur besace ! La flexibilité attendue par les employés correspond à l'état d'esprit « start-up ». La démocratisation du télétravail est une opportunité d'étendre son radar à talent au-delà des frontières. Le fort désir de formation dans le domaine de la tech est une aubaine pour nos startups et constitue un vivier de talents. Rejoindre une startup rapidement après sa création permet de vivre une aventure entrepreneuriale et pourquoi pas devenir associé. C'est aussi potentiellement l'occasion de progresser et d'évoluer au fur et à mesure que l'entreprise grandit.

Les 30 derniers mois ont bouleversé le monde du travail et de nouvelles clés sont à imaginer pour casser les codes du marché. Euratechnologies vous donne rendez-vous à son événement Talent Fair le 3 octobre prochain à Lille, pour une journée consacrée à l'emploi et la formation dans la tech et le numérique. Une journée de conférences, d'ateliers et d'échanges pour se démarquer, que l'on soit un chasseur de talent ou un talent chassé !

JE M'INSCRIS

Programme du jour #talentfair2022

CONFÉRENCES

<p>9:30-10:10</p> <p>Vous recrutez un cofondateur ou un membre du CA ? Il y a des éléments à prendre en considération avant de vous lancer</p> <p>↓ SALLE DE CONFÉRENCE</p>	<p>14:00-14:40</p> <p>L'exit, et après ? Comment garder vos meilleurs employés après un exit ?</p> <p>↓ SALLE DE CONFÉRENCE</p>
<p>10:20-11:00</p> <p>Recruter local ou à l'international ? Quelle est la meilleure option pour mon entreprise ?</p> <p>↓ SALLE DE CONFÉRENCE</p>	<p>14:50-15:30</p> <p>Dois-je recruter un docteur pour mon équipe technique ? Comment mettre en relation des porteurs de projets et des start-ups ?</p> <p>↓ SALLE DE CONFÉRENCE</p>
<p>11:10-11:50</p> <p>Un processus de recrutement impartial est-il possible ?</p> <p>↓ SALLE DE CONFÉRENCE</p>	<p>15:40-16:20</p> <p>Recruteurs : quelques tips pour faire passer un entretien d'embauche</p> <p>↓ SALLE DE CONFÉRENCE</p>
<p>12:00-12:40</p> <p>Je suis une start-up et je suis prête pour une scale-up ? Quelles est la marche à suivre ?</p> <p>↓ SALLE DE CONFÉRENCE</p>	<p>Pause déjeuner</p> <p>Vous trouverez des food-trucks et des restaurants autour d'Eurattech</p>

ATELIERS

<p>9:30-10:10</p> <p>Présentation : l'état des lieux du marché du travail en France et dans les Hauts-de-France en 2022.</p> <p>↓ SALLE DE RÉUNION 1</p>	<p>12:00-15:00</p> <p>Intégration professionnelle : Votre photo passe-t-elle un photographe professionnel ?</p> <p>↓ SALLE DE RÉUNION 4</p>
<p>10:30-11:30</p> <p>Entretiens : vous à passer un entretien d'embauche en Anglais. Ready ?</p> <p>↓ SALLE DE RÉUNION 1</p>	<p>14:00-15:00</p> <p>Compétences clés : Travaillez votre profil pour une reconversion professionnelle</p> <p>↓ SALLE DE RÉUNION 1</p>
<p>11:40-12:10</p> <p>Recrutement : Comment construire son CV quand on a un profil tech ?</p> <p>↓ SALLE DE RÉUNION 1</p>	<p>15:10-16:00</p> <p>Personal branding : comment vous démarquer professionnellement ?</p> <p>↓ SALLE DE RÉUNION 1</p>
<p>12:00-14:00</p> <p>Simulations d'entretiens</p> <p>↓ SALLE DE RÉUNION 2</p>	<p>Pitch Perfect</p> <p>16:45-18:00</p> <p>Une compétition de pitchs de startups façon « SharkTanks » devant des investisseurs</p>

LES DERNIERS ARTICLES

PLUS D'ARTICLES >



Tech For Future 2023 - Appel à candidatures



FIC 2023 : Le Forum International de la Cybersécurité se tiendra du 5 au 7 avril à Lille



« 3 Jours pour Entreprendre » fait son grand retour en décembre !



EuratTech
À l'équipe
Postuler à Euratechnologies

Newsletter
Recevoir notre newsletter

Email

Contact
Annuaire des entreprises
Presse
Kits communication

Inscriptions sur mesure par critères
This site is powered by localTMS and the Google Privacy Policy and Terms of Service apply.

Je m'inscris >

Suivez-nous !

