

Communiqué de presse

La mobilité d'emploi à un niveau historiquement bas

La satisfaction vis-à-vis de l'emploi n'a jamais été aussi haute – les employés sont dans la zone de confort

Les valeurs des employeurs, plus importantes que jamais

Résultats du baromètre des préférences et du comportement des employés sur le marché du travail

MALINES, 28 juin 2011 – En ces temps d'après crise, les employés se montrent particulièrement casaniers. Le degré d'intention de changer d'emploi à court terme est à un niveau historiquement bas et largement inférieur à celui observé en temps de crise économique. La raison ? Un taux de satisfaction particulièrement haut par rapport au poste actuel. Vu la croissance en flèche du nombre de postes vacants ces derniers mois, une nouvelle « war for talent » se présente à notre porte et les entreprises doivent y réagir de manière adéquate. Car l'employé belge est particulièrement critique et son niveau d'exigence vis-à-vis de son employeur est assez élevé.

C'est ce qui ressort de la troisième édition du baromètre portant sur la mobilité des employés sur le marché du travail réalisé par Insilencio, spécialiste en employer marketing stratégique et en communication RH. Le baromètre analyse la mobilité des employés sur le marché du travail en Belgique et est le résultat d'un sondage mené auprès d'un échantillon représentatif de 2 224 personnes émanant de la population active. Tous les sondés ont fait des études supérieures (et obtenu au minimum le diplôme de bachelier) et sont âgés de 20 à 45 ans. L'étude a été réalisée en avril 2011 par la Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB).

Seuls 8% de tous les sondés indiquent vouloir changer de boulot dans l'année. Mi-2009, ce chiffre se montait encore à 23%. La mobilité d'emploi a donc chuté à un niveau identique à celui de fin 2007, lorsque nous traversons une période de haute conjoncture et que 7% des employés avaient l'intention de changer d'emploi à court terme. Les raisons expliquant cette faible mobilité sont en grande partie imputables à la satisfaction des employés vis-à-vis de leur poste actuel. Près de 83% des employés se disent satisfaits de leur emploi actuel. C'est beaucoup plus qu'en 2009 (58%) et même plus que durant les temps de haute conjoncture de 2007 (79%).

Au fur et à mesure que s'estompe le spectre de la crise, on observe que le climat économique a un effet considérable et immédiat sur le marché du travail : « En 2009, la crise économique avait un effet négatif sur la satisfaction vis-à-vis de l'emploi. Les promesses initiales ne pouvaient plus être tenues en raison de la crise. À cause de cela, les employés étaient d'autant plus prêts à sortir de leur zone de confort pour se mettre en quête d'un nouvel emploi. Maintenant que la crise se fait peu à peu oublier, les employés semblent de nouveau très satisfaits de leur emploi et se montrent beaucoup moins disposés à sortir de leur zone de confort. En effet, des budgets, que les employeurs peuvent une fois de plus investir dans leur personnel, sont de nouveau disponibles. Le résultat ? Une satisfaction accrue vis-à-vis du poste occupé. Il est assez frappant de constater que les employés de 2011 sont davantage satisfaits qu'ils ne l'étaient lors d'une précédente période de haute conjoncture (2007). Vraisemblablement, les employés de 2011 (après crise) ont davantage conscience de ce qu'ils ont maintenant, après avoir dû temporairement, durant la crise, se serrer la ceinture et après avoir vu tomber à l'eau un certain nombre de conditions salariales et de travail évidentes », nous explique Wim Demessemaekers, managing partner chez Insilencio.

Interrogés sur les principales raisons de ne pas changer d'emploi, 48% des employés ont répondu douter qu'un autre job aille réellement de pair avec une amélioration. La crise étant encore bien présente dans les esprits, le risque de licenciement joue encore un rôle important aujourd'hui : 35% des interrogés craignent de perdre plus rapidement leur emploi après un changement d'employeur et ils sont 31% à admettre que nouveau job rime avec nécessité de s'adapter à nouveau et d'évoluer dans un nouvel environnement. La crainte de devoir tout reprendre à « zéro » constitue donc un facteur important en la matière. Enfin, 23% des sondés estiment que postuler demande beaucoup (trop) de temps et d'énergie.

Le stress n'entre pas en ligne de compte

Interrogés sur les aspects les plus importants d'un (nouvel) emploi, 60% affirment que les défis que représente celui-ci sont une priorité, viennent ensuite les collègues et l'ambiance de travail (52%), un bon équilibre travail/vie privée (34%) ainsi qu'une distance domicile/lieu de travail acceptable (31%). Un

employé sur 2 affirme ainsi ne pas vouloir passer plus de 30 minutes sur la route pour se rendre au travail. Les femmes (62%) se montrent plus réticentes face aux longs temps de trajets que les hommes (44%).

75% des hommes comme des femmes accordent de l'importance à un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Toutefois, seuls 41% des hommes indiquent bénéficier réellement d'un bon équilibre travail/vie privée contre 51% des femmes. Pour ce qui concerne les collègues également, les points de vue masculins et féminins sont différents : 70% des femmes interrogées sont satisfaites de leurs collègues et entretiennent de bonnes relations contre seulement 56% des hommes. Chose assez frappante : 9 employés sur 10 disent occuper un poste stressant alors qu'ils sont 6 sur 10 à ne pas rechercher un emploi moins stressant. Il semble donc que l'employé belge peut vivre avec du stress pour autant que la fonction occupée propose suffisamment de défis, que l'ambiance soit bonne et que l'équilibre entre vie privée et travail soit satisfaisant.

Le salaire représente non seulement un facteur de satisfaction mais devient également plus important lors du choix d'un nouvel emploi : 7 employés sur 10 sont satisfaits de leur salaire actuel ; toutefois, ils sont 6 sur 10 à souhaiter un salaire plus important si cela est possible. Pour 50%, un salaire plus important est nécessaire pour changer d'emploi et seuls 7,4% sont prêts à changer d'emploi si cela entraîne une baisse de salaire.

Malgré l'important degré de satisfaction vis-à-vis de l'emploi, tant les femmes que les hommes manquent de perspectives d'évolution (37%) au niveau de leur poste actuel. Absents également : un emploi proche du domicile (35%) et l'atteinte du juste équilibre entre vie privée et travail (30%). Plus de 1 travailleur sur 4 (26%) n'a pas l'opportunité de faire du télétravail dans le cadre de son emploi actuel.

La renommée de l'employeur et les valeurs de l'entreprise restent cruciales en ces temps d'après crise

Les employés de 2011 sont devenus plus critiques lorsqu'il s'agit d'un nouvel emploi. La crise étant toujours présente dans les esprits, une tendance plus marquée à l'aversion du risque s'observe en ces temps d'après crise. Parallèlement, il n'y a jamais eu autant de postes vacants. Les entreprises doivent donc de nouveau investir considérablement pour attirer les talents adéquats. En effet, les employés sont de nouveau satisfaits de leur emploi et, par conséquent, plus difficiles à convaincre de changer d'emploi.

La renommée de la marque constitue un atout considérable pour les entreprises désireuses d'attirer de nouveaux talents, car moins de 1 employé sur 3 (30%) se dit prêt à travailler pour une organisation inconnue. Plus de la moitié des sondés (56%) pense qu'une marque renommée constitue un avantage pour l'employeur et ils sont 14% à ne vouloir postuler que dans des entreprises renommées et réputées. La renommée de l'entreprise pour laquelle on travaille est importante tant pour les hommes que pour les femmes, toutefois les hommes (74%) semblent y être davantage sensibles que les femmes (65%).

« Les valeurs appliquées par une entreprise sont particulièrement importantes pour convaincre les candidats de postuler ou non pour l'entreprise en question. Plus les valeurs du candidat correspondent à celles d'une entreprise, plus celui-ci aura de grandes chances de postuler. En d'autres mots, les entreprises ont intérêt à communiquer clairement leurs valeurs lors des campagnes de recrutement. Ce sont principalement les jeunes employés qui se montrent les plus sensibles aux valeurs d'une entreprise. Chez les moins de 30 ans, ils sont 62% à penser que l'herbe n'est pas plus verte ailleurs, alors qu'ils sont 45% chez les plus de 30 ans. Face aux collaborateurs les plus demandés - les young professionals - il faudra donc faire preuve de davantage de persuasion. En effet, ceux-ci réfléchiront plus longtemps à leur décision et à leur potentiel changement de fonction.

Pour l'employeur, une bonne image reste d'une importance cruciale. Attirer et conserver les talents s'inscrit plus que jamais dans une stratégie à long terme, au sein de laquelle l'image de l'employeur et la crédibilité de l'entreprise occupent une place centrale. Les employés ont tout autant d'exigences vis-à-vis d'un employeur qu'un employeur en a vis-à-vis d'eux. Les entreprises qui sous-estiment l'importance d'une bonne communication interne et externe perdront des employés valables et ne parviendront pas à engager de nouveaux talents. Et cela pourrait leur coûter cher, car avec le climat économique à la hausse, le nombre de postes vacants est particulièrement élevé. La « war for talent » atteint sa vitesse de croisière et n'a jamais été autant décidée par les armes que maintenant », conclut Wim Demessemaekers, managing partner chez Insilencio.

À propos de Insilencio :

Insilencio est spécialisé dans l'employer marketing et en communication d'entreprise. Le bureau est entre autres un partenaire stratégique de Belgacom, BNP Paribas Fortis, Microsoft, Janssen Pharmaceutica, SD Worx, Alken-Maes, Euroclear, Getronics, DHL, G4S, AG Insurance et Thomas Cook. www.insilencio.be.

À propos de l'enquête de l'HUB :

L'enquête sur la mobilité des employés sur le marché du travail en Belgique analyse le marché des demandeurs d'emploi latents suivant leurs différents contextes sociodémographiques, secteurs et

expériences professionnelles. L'enquête s'est déroulée auprès d'un échantillon représentatif de 2 224 employés âgés entre 20 et 45 ans. L'enquête s'est concentrée sur certains facteurs motivant le changement d'emploi pour les principaux secteurs, fonctions et catégories d'âge.

Pour plus d'informations ou des interviews, merci de contacter :

Marga Jorissen - 0476 69 55 09 - marga.jorissen@moco-online.be