

THE FUTURE OF WORK 2024

COMMENT AFFRONTER SEREINEMENT LES DÉFIS DE DEMAIN ?

MONSTER



The Future of Work 2024 : comment affronter sereinement les défis de demain ?



SOMMAIRE

Introduction	2
#1. La situation économique et son impact sur le recrutement	3
#2. La guerre des talents passe à la vitesse supérieure	5
#3. Mode d'emploi pour attirer les meilleurs talents	7
#4. La place de l'intelligence artificielle dans le recrutement	11
#5. Les focus des recruteurs pour 2024	12
#6. Perspectives d'avenir	14
Méthodologie	15



Inflation persistante, pénurie de candidats, moral en berne des salariés... En 2024, le climat économique et social a plus que jamais des répercussions notables sur le marché du recrutement.

Dans ce contexte incertain, les priorités des candidats se focalisent encore davantage sur leur rémunération et de nouveaux modes de travail. Des revendications parfois non négociables qui obligent les entreprises à revoir leur copie RH.

Côté recruteurs, les défis restent de taille. Quels leviers activer pour remporter une guerre des talents qui monte en puissance ? Quelle stratégie adopter face à un marché schizophrène où 54% des recruteurs ne trouvent pas de candidats qualifiés alors que France Travail recense plus de 5 millions de demandeurs d'emploi ?

Conscientes de ces défis de taille, de nombreuses entreprises ont déjà amorcé leur remise en question mais elles ne peuvent plus se permettre d'attendre plus longtemps : il est désormais impératif d'adapter leur processus de recrutement afin de capter les profils talentueux et les fidéliser à long terme.

En interrogeant recruteurs, salariés et demandeurs d'emploi, notre étude «The Future of Work 2024» apporte les éclairages dont vous avez besoin pour appréhender les tendances qui vont façonner cette année et les stratégies à mettre en place pour gagner cette bataille.

#1 La situation économique et son impact sur le recrutement en 2024



Depuis la fin de la pandémie et le début de la guerre en Ukraine, l'augmentation du coût de la vie n'en finit pas d'affecter le quotidien des Français. Sans surprise, 47% des salariés interrogés indiquent que leurs attentes en termes de rémunération ont augmenté par rapport à l'année précédente. Un besoin que 88% des sondés attribuent à une inflation récurrente.

Inflation ou pas, les entreprises ont plus que jamais besoin de personnel qualifié pour développer leur activité et renforcer leur croissance. Face à des candidats exigeants et des salariés imprévisibles, les employeurs n'ont pas d'autre choix que de maintenir leurs dépenses en recrutement. En effet, notre étude révèle que 57% des recruteurs ont l'intention d'embaucher en 2024 avec, pour la moitié d'entre eux, un budget identique à l'an dernier. Optimistes, 33% des sondés assurent même que leurs dépenses seront plus élevées qu'en 2023.



IMPACT DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE SUR ...

Les objectifs de recrutement*



Aucun impact / pas de changement



Plus de recrutements que prévu



Recrutements des **postes clés uniquement**



Mise en pause les recrutements

La mission des recruteurs*



Aucun impact / pas de changement



Plus de travail en interne dû à la baisse de budgets RH

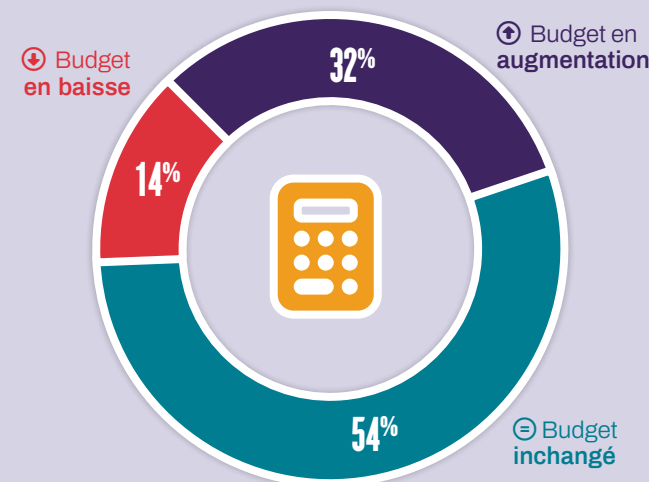


Externalisation vers des cabinets de recrutement à cause de ressources internes limitées



Sous-traitance des recrutements par agences dédiées

Les prévisions du budget recrutement*

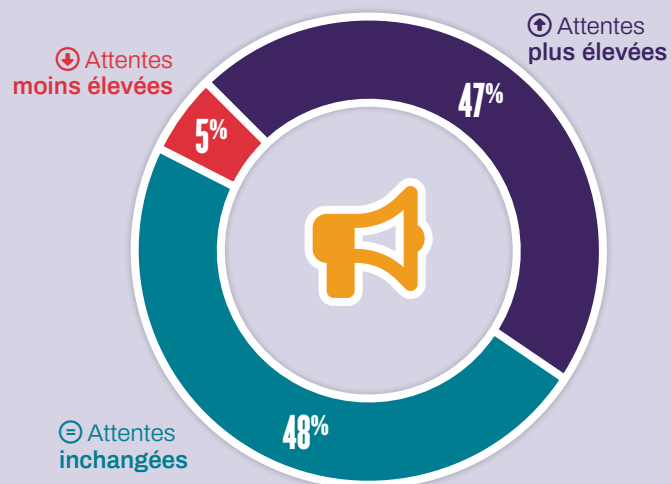


*VS 2023

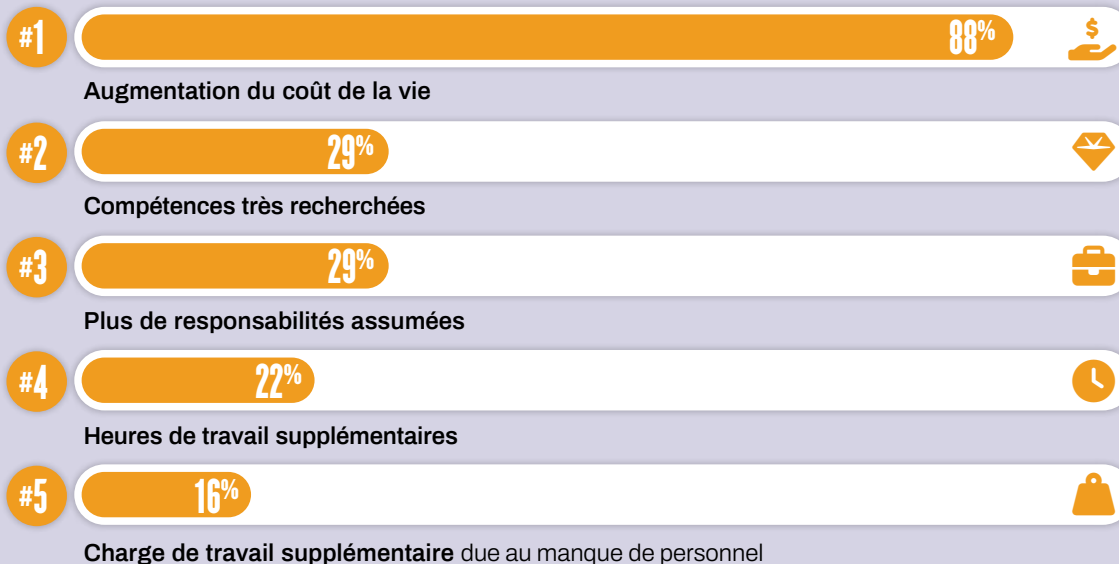


LES SALAIRES EN 2024

Les attentes des candidats
en termes de rémunération (VS 2023)



TOP 5 des explications de la hausse des prétentions salariales des candidats



Face aux demandes d'augmentation de salaire,
les entreprises...



... envisagent d'augmenter
les salaires pour rester compétitifs



... craignent de devoir freiner les
embauches



... estiment que cela pèse sur leur
chiffre d'affaires

#2 La guerre des talents passe à la vitesse supérieure



La pénurie de main d'œuvre persistante continue d'affecter les employeurs : cette année encore, 54% d'entre eux affirment qu'ils ne trouvent pas suffisamment de candidats qualifiés pour les postes vacants. Une carence qui oblige 47% des salariés à assumer des responsabilités supplémentaires. Ce phénomène n'est pas sans conséquences puisque 76 % des collaborateurs qui ont subi les effets de pénuries de personnel affirment être en état de stress au travail. Une tendance qui semble malheureusement toucher toutes les générations d'actifs.

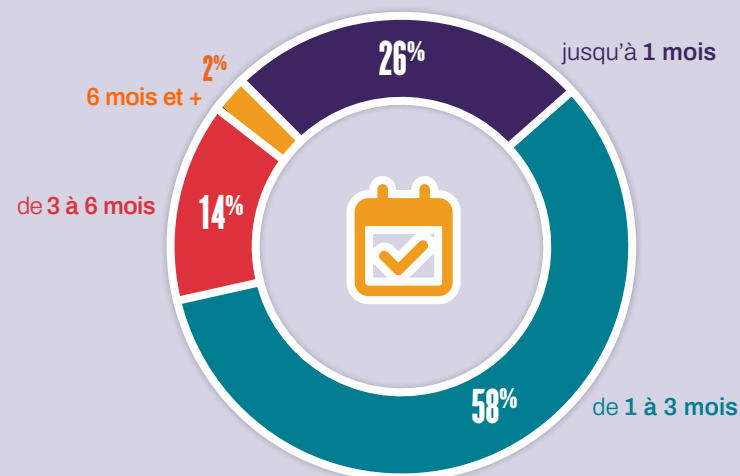
Pour répondre à cette crise et trouver des candidats qualifiés, les entreprises ont établi de nouveaux objectifs : 43 % des employeurs comptent proposer des avantages à leurs collaborateurs, 40% envisagent d'augmenter les salaires tandis que 29 % des sondés misent sur l'attraction des salariés pour le travail en mode hybride. Une stratégie réaliste puisqu'elle semble répondre – en partie – aux attentes des candidats et des salariés.

En effet, notre étude montre que ces derniers sont particulièrement réceptifs à l'augmentation de salaire (36 %), la semaine de quatre jours sans perte de salaire (19 %), un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée (17 %) et une plus grande flexibilité concernant le lieu de travail (13 %).

Les plus grands défis des employeurs



Temps actuellement nécessaire pour pourvoir un poste



#2 La guerre des talents passe à la vitesse supérieure



L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIÉS

Les salariés...



56%

... indiquent que leur entreprise a connu récemment des **pénuries de personnel**.

+



47%

... estiment que **leur charge de travail a augmenté**.

+



76%

... se sentent **plus épuisés** que l'année précédente.

=



1 employeur sur 4*

a observé une hausse des prestations complémentaires relatives à la santé mentale au cours des deux dernières années. (*25%)



FOCUS GÉNÉRATIONS

L'épuisement professionnel ne discrimine pas et concerne tous les âges : en haut du podium, **les Millennials (83 %)** suivis des **Gen X et Z (75%)** et des **baby-boomers (64%)**.



FOCUS SECTEUR

En 2023, ce sont surtout **les cols blancs** qui semblent affectés par le manque de personnel (**62%**)

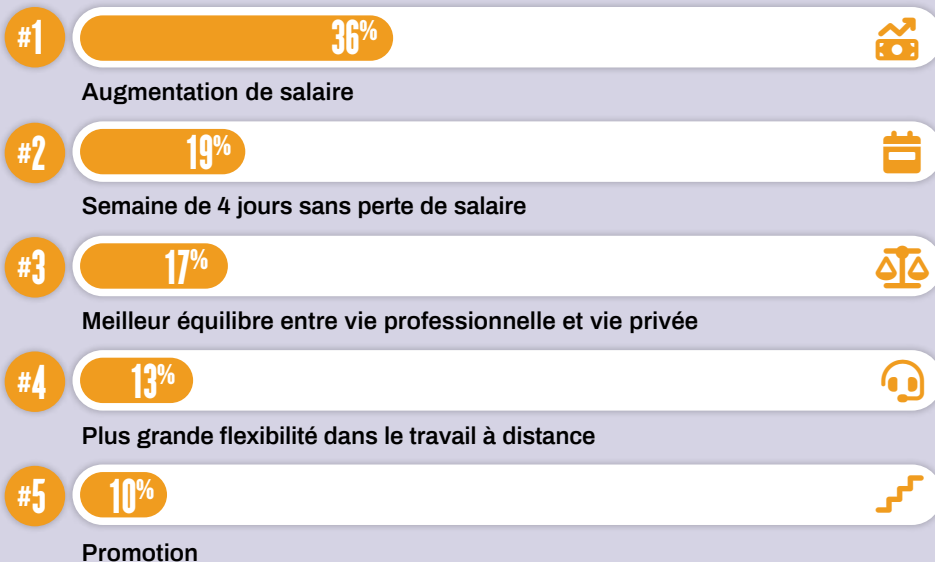
#3 Mode d'emploi pour attirer les meilleurs talents



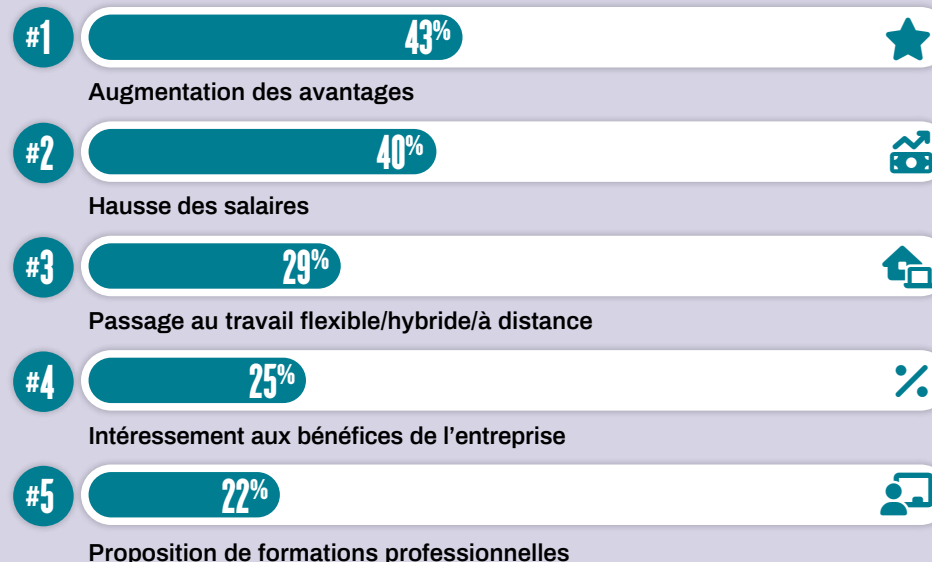
Dans un marché extrêmement concurrentiel, les entreprises doivent savoir être ouvertes aux attentes des candidats.

U LES AVANTAGES LES PLUS ATTRAYANTS

Les 5 avantages que les salariés trouvent les plus attractifs



Les 5 avantages que les recruteurs estiment les plus engageants



FOCUS GÉNÉRATIONS

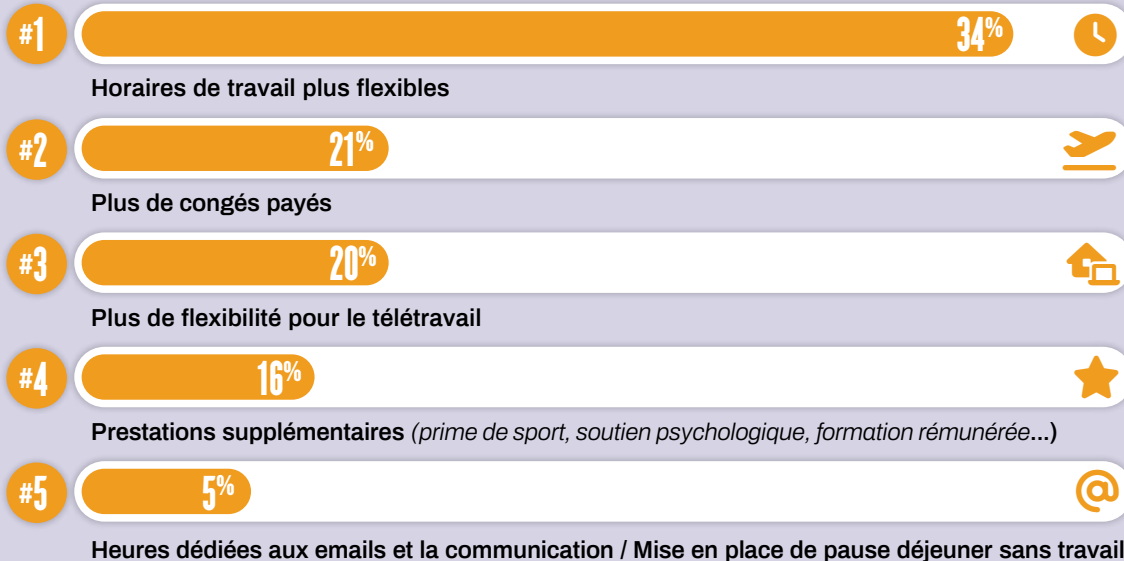
La semaine de 4 jours est particulièrement appréciée par la **Gen X (25%)** et les **Baby-Boomers (20%)**. Ces derniers attendent également une **rémunération plus élevée (38%)** tout comme la **Gen Z et les Millennials (36%)**.

#3 Mode d'emploi pour attirer les meilleurs talents



BIEN-ÊTRE & DIVERSITÉ

Top 5 des désirs des candidats en matière de bien-être au travail



1 salarié sur 3*

a le sentiment que son bien-être au travail n'est pas une priorité pour son employeur. (*66%)



27% des candidats

ne comptent pas postuler dans une entreprise qui n'a pas de politique de diversité, d'égalité et d'inclusion.



FOCUS GÉNÉRATIONS

Si l'on interroge la **génération X**, ce chiffre atteint même **30%**.



FOCUS RECRUTEURS

MAIS pour **37% des recruteurs sondés** la **diversité n'est pas une priorité** dans le processus de recrutement.

#3 Mode d'emploi pour attirer les meilleurs talents

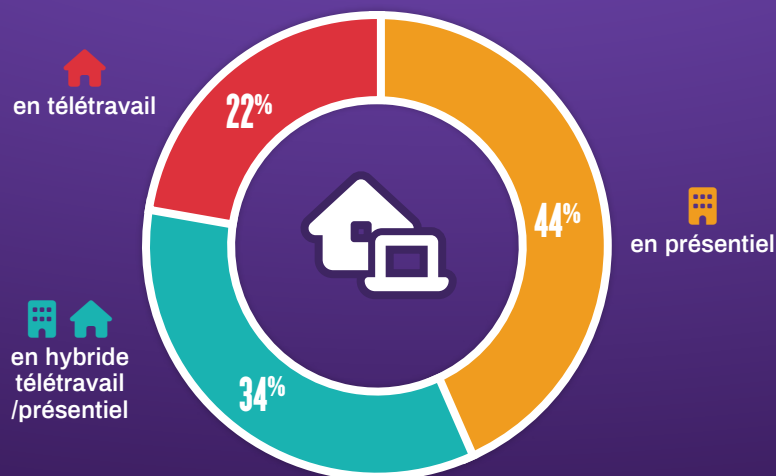


FOCUS TÉLÉTRAVAIL & FLEXIBILITÉ

Le mode de travail hybride fait désormais partie intégrante de l'écosystème professionnel. Face à cette réalité indéniable, les entreprises autrefois réticentes ont compris les avantages à promouvoir ces modes de travail et reconnaissent désormais les attentes des candidats en matière de flexibilité horaire et/ou géographique.

Après tout, responsabiliser les collaborateurs quant à leur productivité n'empêche pas ces derniers de rester attachés à la vie en entreprise. Notre étude montre que 44% des employés interrogés disent mieux travailler au bureau, 34% affirment que le modèle hybride (à distance et au bureau) améliore leur performance professionnelle et 22% s'estiment plus productifs à distance. Perçu comme un avantage acquis, il n'est pas surprenant que 34% des sondés n'envisagent même pas de postuler si leur employeur potentiel exige une présence au bureau tous les jours de la semaine.

Les candidats s'estiment plus productifs :



FOCUS GÉNÉRATIONS

La génération X est la plus apte à travailler au bureau. 48 % des personnes interrogées nées entre 1965 et 1980 déclarent être plus productives au sein de l'entreprise.

Nombre de jours en présentiel exigés par les entreprises



+14% d'entreprises sans position claire sur le présentiel



des candidats **ne postuleraient pas** si l'entreprise exige 3 à 5 jours en présentiel par semaine

#3 Mode d'emploi pour attirer les meilleurs talents



Les 5 avantages mis en avant par les recruteurs pour attirer les talents



Les recruteurs pensent que les candidats veulent de la flexibilité concernant...



La flexibilité vue comme un atout : les recruteurs estiment que ...



1 recruteur sur 4* pense que les horaires flexibles ne sont qu'une solution à court terme et que leur entreprise reviendra entièrement au travail en présentiel. (*25%)

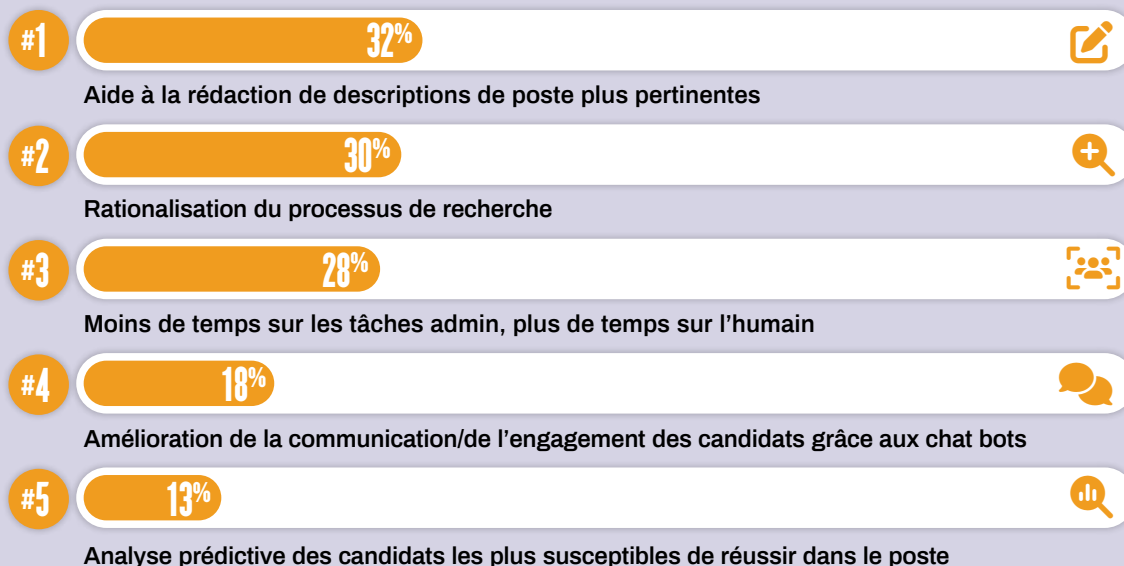
#4 La place de l'intelligence artificielle dans le recrutement



Il aura suffi d'un an pour que les outils d'IA comme ChatGPT s'emparent du débat public et interpellent les acteurs du recrutement. Face à une charge de travail toujours plus importante, 36% des sondés ont l'intention d'adopter l'IA pour fluidifier et automatiser leur processus de recrutement. 32% des recruteurs affirment qu'ils l'utiliseront avant tout pour les aider à rédiger des descriptions de postes plus attrayantes. Un nouvel outil dont les candidats et les recruteurs seraient les principaux bénéficiaires.

Mais certains recruteurs restent réticents face à la montée en puissance de l'intelligence artificielle et 20% craignent de ne pas assurer face à une IA ultrapuissante et des outils technologiques qui progressent chaque jour.

TOP 5 des bonnes raisons d'utiliser l'IA pour recruter



Le potentiel de l'IA intéresse les recruteurs...



comptent utiliser l'IA pour **simplifier et automatiser leur processus de recrutement**

... mais les inquiète également



craignent d'avoir des **difficultés à suivre le rythme des évolutions technologiques en matière de recrutement** au cours des 3 prochaines années.

#5 Les focus des recruteurs pour 2024



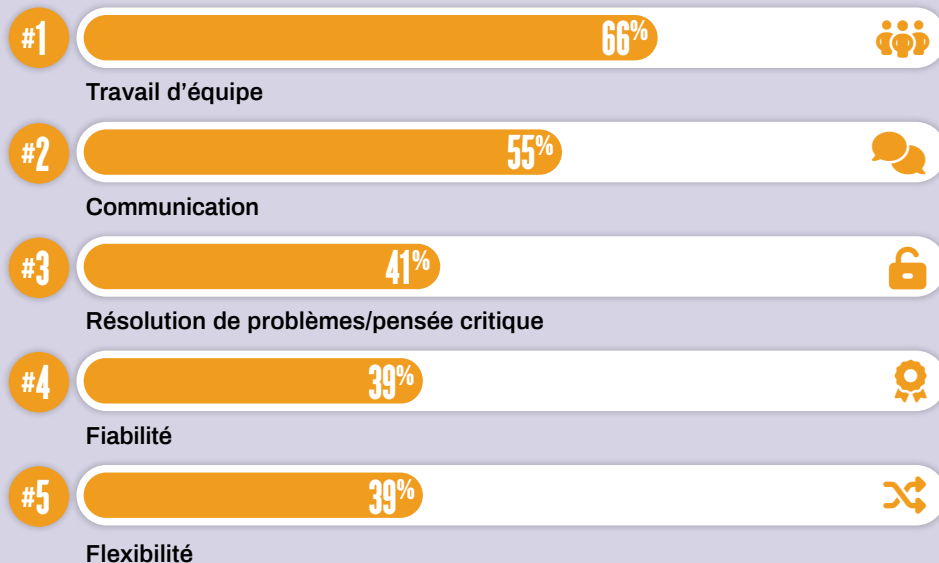
Depuis quelques années, les recruteurs ne se concentrent plus uniquement sur les *hard skills* - c'est-à-dire les aptitudes professionnelles - dans leur quête de la perle rare. Les qualités humaines aussi appelées *soft skills* comme la communication, le travail en équipe, la capacité à résoudre des problèmes ou la volonté d'apprendre sont aujourd'hui aussi importantes que les qualifications purement techniques.

Dans un contexte de pénurie de personnel et d'obsolescence rapide de certaines compétences, les critères sur lesquels les candidats sont sélectionnés évoluent également. Ainsi, pour évaluer un candidat, près de la moitié des recruteurs préfère se focaliser davantage sur ses compétences plutôt que sur son diplôme ou son niveau d'expérience. 22 % souhaitent même supprimer la contrainte du diplôme dans la description du poste. D'autres recruteurs envisagent également d'optimiser leurs recrutements notamment en y intégrant des questions plus efficaces pour mieux sélectionner les profils (49%), en simplifiant le processus pour les candidats (48%) ou en creusant plus en profondeur leur parcours (39%).

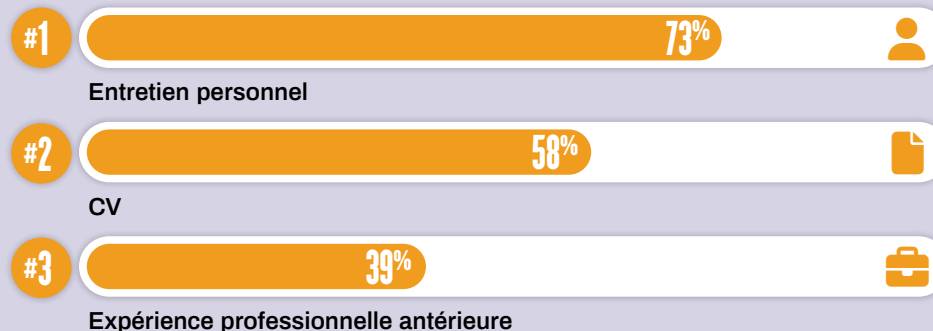


SOFT SKILLS & CRITÈRES DE SÉLECTION

Les 5 soft skills les plus recherchées par les entreprises



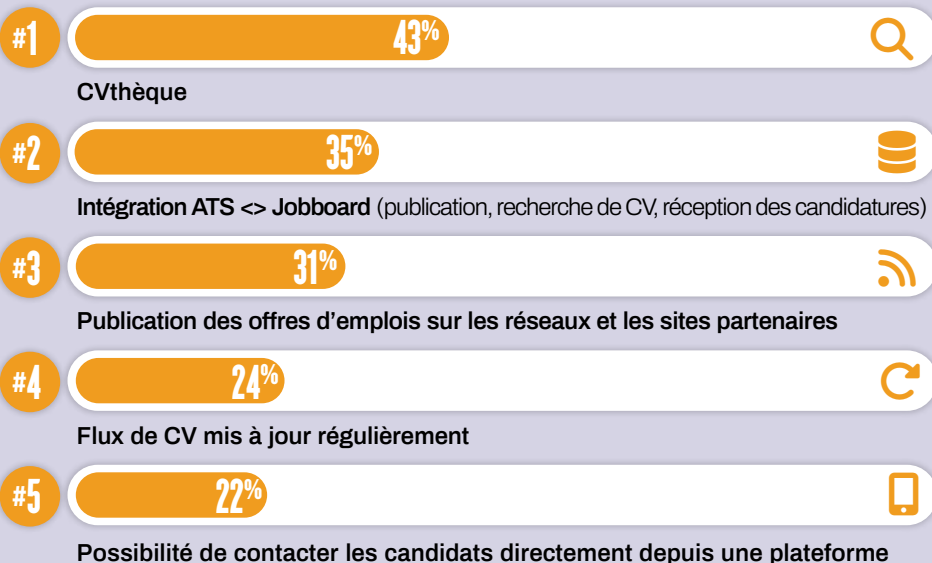
TOP 3 des critères déterminants lors de la sélection des candidats





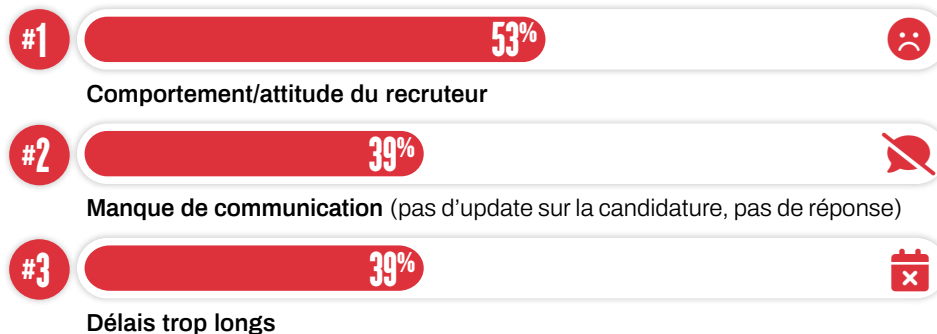
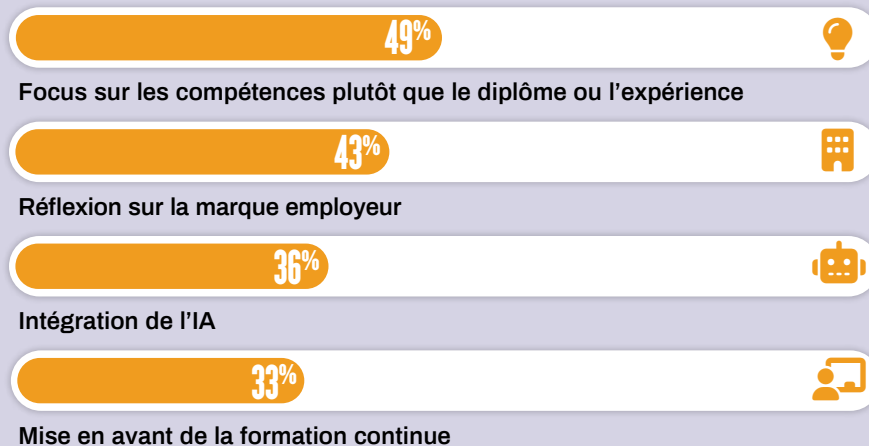
INNOVATIONS & AMÉLIORATIONS

TOP 5 des outils les plus efficaces pour recruter



TOP 3 des raisons qui poussent les candidats à abandonner le processus de recrutement

Axes envisagés pour améliorer l'expérience candidat en 2024



Compte tenu des défis actuels et de l'accélération des bouleversements du secteur, comment le marché de l'emploi va-t-il évoluer au cours des prochaines années ? L'avenir semble en tout cas prometteur pour les salariés dotés de qualifications ou décidés à suivre des formations avec de belles opportunités dans un marché qui leur est toujours favorable.

Mais qu'en est-il côté employeur ? De toute évidence, la remise en cause du travail comme élément central de la vie des salariés, le vieillissement démographique et la pénurie de viviers de talents qui en découle vont continuer à créer des tensions. La réussite des recrutements dépendra donc des profonds changements structurels que les entreprises seront prêtes à entreprendre pour s'adapter aux nouvelles données du marché.

Notre étude met en évidence que de nombreux employeurs ont déjà pris conscience de l'importance de s'adapter continuellement, faute de quoi ils risquent de rester sur la touche. Ils ont compris que fidéliser les collaborateurs, offrir des avantages sociaux attrayants, proposer des rémunérations équitables et miser sur la flexibilité les place en pôle position dans cette course.

Evidemment, pour réussir à capter les meilleurs talents, le recrutement – activité chronophage s'il en est - va devoir gagner en efficacité. D'où la nécessité absolue pour les recruteurs de tous horizons de se former aux nouvelles technologies conçues pour simplifier les processus d'embauche.

A l'image de notre société, le secteur RH évolue plus rapidement que jamais. Votre mission, si vous l'acceptez, est d'être toujours plus agile, plus flexible, plus à l'écoute pour affronter sereinement les enjeux de demain.



Méthodologie

EMPLOYEURS/ RECRUTEURS

L'enquête a été réalisée pour le compte de Monster par la société d'études de marché indépendante Dynata dans le cadre d'un sondage de 10 minutes auprès de plus de 3000 recruteurs/responsables des ressources humaines dans le domaine de l'acquisition de talents, des RH et/ou du recrutement dans le monde entier (USA, Canada, Royaume-Uni, France, Allemagne, Pays-Bas, Italie et Suède) âgés de 25 ans ou plus. Un échantillon de n=400 a été collecté pour chaque pays, à l'exception de n=300 pour les Pays-Bas et la Suède. Cette enquête a été réalisée entre le 1er novembre et 10 novembre 2023 et présentait une marge d'erreur de +/- 5 % à un niveau de confiance de 95 %. Les réponses ont été analysées en fonction de la taille de l'entreprise, du sexe et du domaine fonctionnel afin de mettre en évidence les tendances par rapport aux autres années.

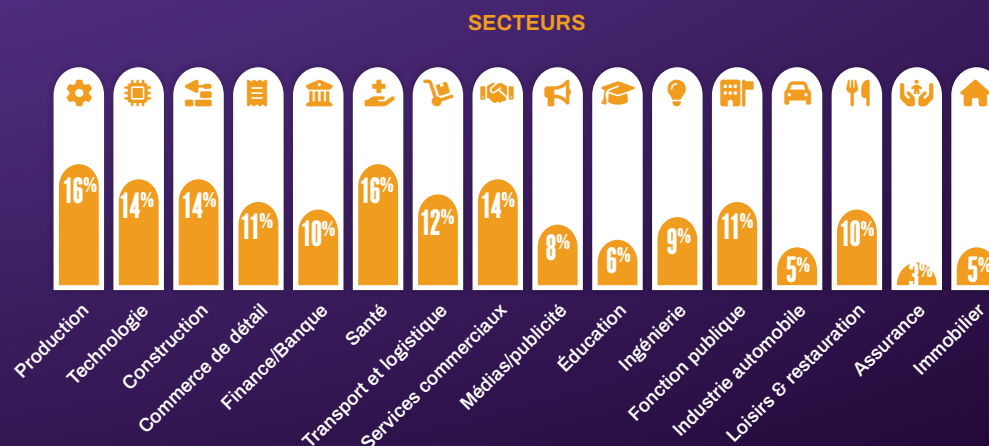
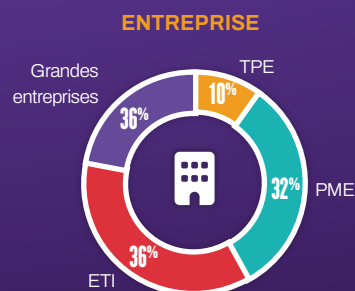
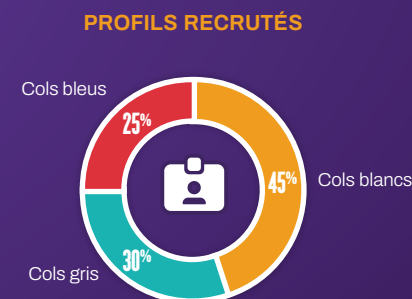
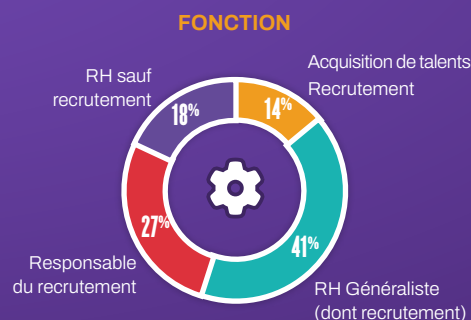
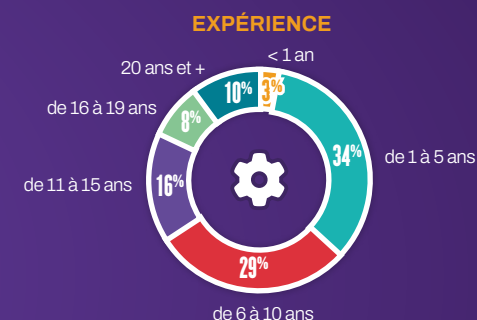
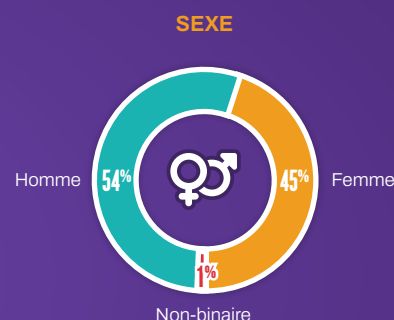
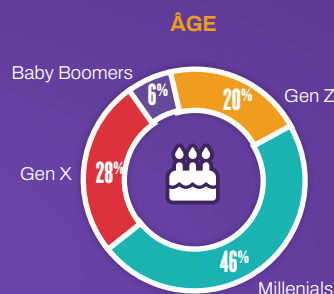
Gen Z : nés après 1997,

Millennial : nés entre 1981-1996

Gen X : nés entre 1965-1980

Baby boomers : nés entre 1946 et 1964

PROFIL DES EMPLOYEURS/RECRUTEURS CONSULTÉS



+ Autres : 8%

Méthodologie

COLLABORATEURS / CANDIDATS

Monster s'est associé à l'enquête semestrielle Workmonitor de Randstad et à Dynata, cabinet d'études de marché indépendante pour réaliser un sondage de 5 minutes auprès de personnes du monde entier (USA, Canada, Royaume-Uni, France, Allemagne, Pays-Bas, Italie et Suède), âgées de 18 à 67 ans et travaillant au moins 24 heures par semaine (les indépendants ont été exclus).

Un échantillon de n=500 a été collecté pour chaque pays. Cette enquête a été réalisée entre le 1^{er} novembre et le 10 novembre 2023 et présentait une marge d'erreur de +/- 5% avec un niveau de confiance de 95%.

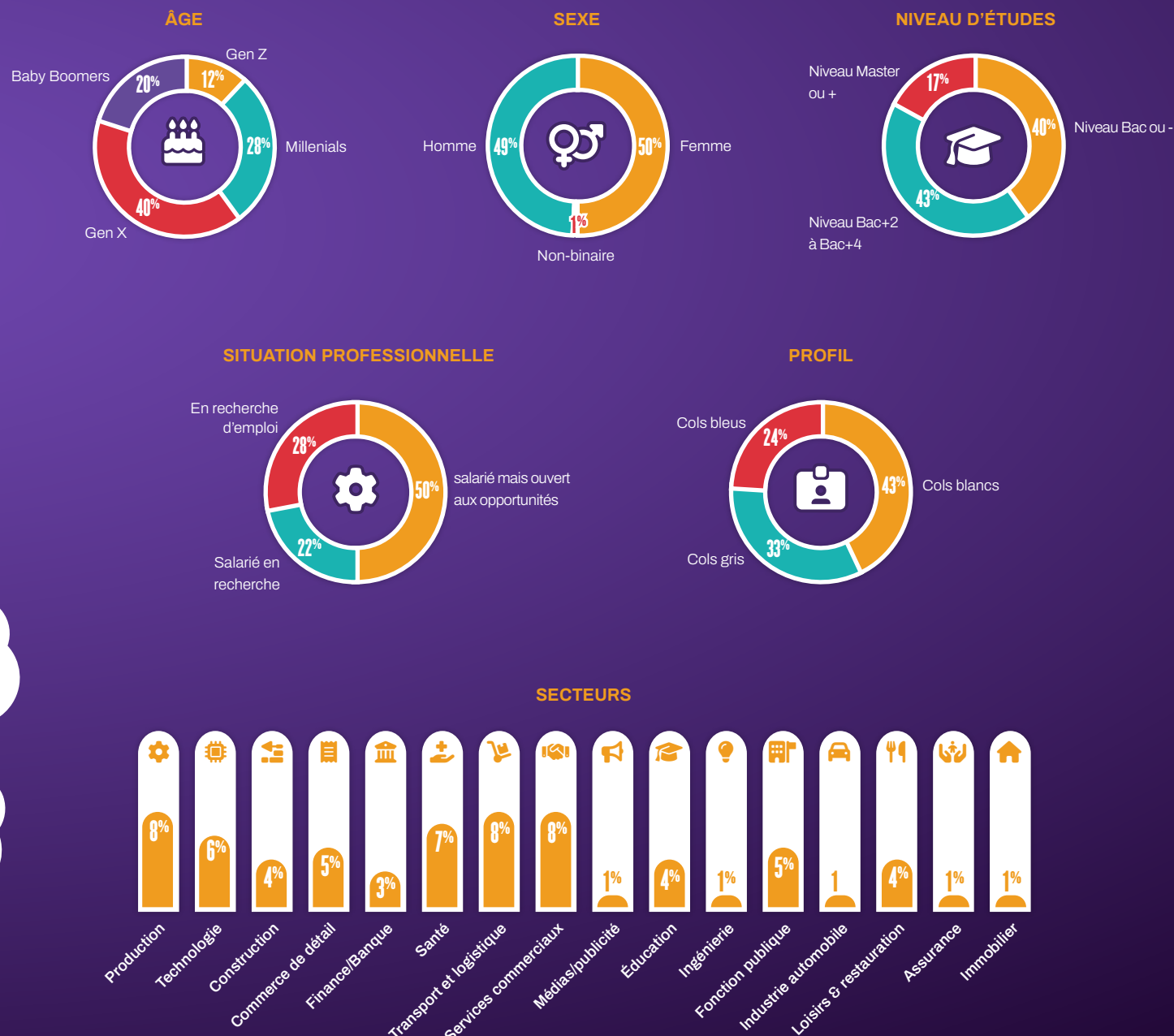
Gen Z : nés après 1997,

Millennial : nés entre 1981-1996

Gen X : nés entre 1965-1980

Baby boomers : nés entre 1946 et 1964

PROFIL DES COLLABORATEURS / CANDIDATS CONSULTÉS



+ Autres : 31%

MONSTER

Site candidats	monster.fr
Site recruteurs	monster.fr/recruter
Contact candidats	candidat@monster.fr
Contact recruteurs	serviceclientele@monster.fr
Téléphone	0800 050 060
Adresse postale	Monster Worldwide SAS 14-16 rue Clément Bayard 92 300 Levallois-Perret

RÉSEAUX SOCIAUX

Facebook	facebook.com/Monster.fr
Twitter	twitter.com/MonsterFrance
Instagram	instagram.com/monster.recrutement.france/
LinkedIn	linkedin.com/company/monster-france
Tiktok	tiktok.com/@monster.france

