

Grande démission, démission silencieuse, job hopping : le défi du recrutement

[France - Janvier 2023] Garder le même emploi tout au long de sa carrière professionnelle n'est plus l'objectif numéro un des employés d'aujourd'hui. Avant même l'irruption de la pandémie, se dessinait clairement le phénomène du "job hopping", une tendance parmi les professionnels, en particulier les générations plus jeunes, faisant le choix de changer fréquemment et volontairement d'emploi.

La crise sanitaire et le recours massif au télétravail ont accentué cette mutation, transformant fondamentalement la relation entre les salariés et le monde du travail. Au début de l'année 2022, près d'un demi-million de Français avaient déjà quitté leur emploi, reflétant le phénomène du "big quit", ou Grande démission, qui avait pris naissance aux États-Unis. Le "quiet quitting" ou dimension silencieuse a également fait parler de lui, en désignant une tendance où les employés choisissent d'effectuer le strict minimum de leurs missions pour pouvoir rééquilibrer leur vie professionnelle et personnelle.

Face à ces tendances, la préparation aux défis liés à la rétention et à l'engagement des employés semble devenir un enjeu stratégique majeur pour les organisations. Quels enseignements pouvons-nous tirer du "big quit", du "quiet quitting" et du "job hopping" en ce qui concerne les besoins des salariés ? Quels défis ces phénomènes posent-ils aux entreprises ? Comment peuvent-elles renforcer leur attractivité aux yeux de leurs collaborateurs ? C'est ce que nous explorerons dans cet article.

Le rapport au travail des salariés est interrogé par ces tendances. [Selon une étude récente de Capterra](#), 36 % des employés français envisagent de quitter leur emploi actuel, tandis que 25 % sont indécis quant à leur décision de rester ou de partir.

Le "job hopping", le "big quit" et le "quiet quitting" incarnent cette transformation de la relation entre employeur et employé, ainsi que la fidélité à l'entreprise. Si changer fréquemment d'emploi pouvait autrefois être mal vu, de nombreux salariés, notamment les "job hoppers", envisagent désormais ces transitions comme une opportunité de développer leurs compétences et d'explorer de nouvelles opportunités. Cette flexibilité est de plus en plus appréciée par les employeurs, qui recherchent des candidats polyvalents.

De plus, la recherche de sens au travail et la quête d'authenticité sont des facteurs clés qui motivent ces changements d'emploi. Les employés recherchent des entreprises en phase avec leurs valeurs.

Ces tendances sont le reflet de la réévaluation des attentes professionnelles des salariés, motivée en partie par le COVID-19. La pandémie a poussé certains à réfléchir à leurs objectifs de carrière, à privilégier l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à réduire le stress au travail. Choisir d'effectuer le strict minimum, comme dans le cas du "quiet quitting," est une façon pour les salariés de rééquilibrer leurs priorités en matière de vie professionnelle et personnelle, tout en préservant leur santé mentale.

Ces phénomènes mettent en lumière des besoins plus profonds chez les employés, des besoins que les entreprises doivent prendre en compte pour rester attractives.

Une place grandissante accordée à la flexibilité

L'importance de la flexibilité au travail est de plus en plus évidente pour les employés, en particulier ceux travaillant à distance ou selon un modèle hybride. Selon [une enquête menée par Capterra](#), 51 % d'entre eux considèrent le manque de flexibilité dans leur mode de travail comme une raison majeure qui pourrait les pousser à quitter leur emploi.

Les formules de travail flexibles, telles que la semaine de travail à quatre jours ou les horaires flexibles, font désormais partie des options envisagées par de nombreuses entreprises pour répondre à cette demande croissante. La flexibilité au travail devient ainsi l'une des clés pour attirer et retenir des talents, que ce soit pour constituer des équipes multi générationnelles, engager des experts sectoriels ou favoriser la satisfaction des effectifs.

Pour soutenir la mise en œuvre de ces politiques, des logiciels peuvent aider les entreprises à automatiser la planification des horaires et à fournir des fonctionnalités pour le travail à distance.

Une approche holistique du bien-être en entreprise

Au-delà de la rémunération, le bien-être des employés, tant sur le plan physique que psychologique, est devenu essentiel. Les pouvoirs publics ont élargi la législation relative au bien-être au travail, obligeant les entreprises à participer à la prévention des [risques psychosociaux](#) pouvant affecter la santé mentale et physique de leurs employés.

Promouvoir une politique de bien-être en entreprise peut influencer positivement la santé, la qualité de vie, le bien-être mental et, par conséquent, les performances des employés. Des logiciels de bien-être en entreprise peuvent aider à sensibiliser et éduquer les employés dans ce domaine, ainsi qu'à gérer les programmes et avantages offerts.

L'autonomie plutôt que la surveillance

Face à la digitalisation des opérations et à la répartition géographique des employés, certaines entreprises ont mis en place des outils de surveillance pour suivre l'activité de leurs collaborateurs. Cependant, cette surveillance peut susciter des réticences chez les employés, affectant la confiance.

Les employés expriment un désir croissant d'autonomie, que ce soit en ce qui concerne leur rythme de travail, l'organisation de leurs tâches ou la liberté de décider quand et où ils exécutent leurs missions. Encourager cette autonomie peut renforcer la confiance entre employés et managers.

Prioriser une politique de la transparence, prendre en compte les feedbacks des salariés et soutenir les managers dans la gestion de leurs équipes sont des actions qui contribuent à l'autonomisation des employés.

La recherche d'une entreprise aux valeurs partagées

Un point essentiel révélé par ces phénomènes est l'importance du partage de valeurs communes entre les employés et leur entreprise. Les employés cherchent à s'identifier aux valeurs de leur structure, que ce soit l'égalité femmes-hommes, la solidarité ou la responsabilité environnementale.

L'authenticité et les valeurs de la marque employeur jouent un rôle clé dans le choix des employés. Les valeurs d'une entreprise peuvent aider à définir sa marque, ses attentes et sa réputation.

Les employés sont des ambassadeurs de l'image et des valeurs de l'entreprise. Les programmes d'advocacy des employés peuvent les aider à s'engager dans la promotion de la culture et des missions de l'entreprise.

Un engagement qui passe par la reconnaissance au travail

La reconnaissance au travail apporte un sentiment d'accomplissement aux employés, les valorisant au sein de leur entreprise. Elle stimule leur engagement individuel, améliore la productivité et renforce la loyauté envers l'entreprise.

La reconnaissance permet aux employés de percevoir l'appréciation de leur entreprise et d'évaluer leur contribution au succès de l'entreprise. Elle a un impact significatif sur leur rétention.

L'importance de promouvoir le cadre de travail de demain

Le job hopping, le big quit et le quiet quitting découlent de véritables défis auxquels les employés sont confrontés dans leur environnement de travail. S'adapter à ces attentes



nouvelles est crucial pour les organisations, en particulier à l'ère d'une éventuelle pénurie de talents.

Pour relever ces défis, les entreprises doivent envisager des actions telles que la promotion de la flexibilité, la mise en place de politiques de bien-être, l'autonomie des employés, le partage de valeurs et la reconnaissance au travail.

À propos de Capterra

Capterra est la destination n°1 afin de trouver le logiciel idéal. Notre plateforme comprend plus de 95 000 solutions parmi 900 catégories de logiciels et offre un accès à plus d'1,8 millions d'avis vérifiés, vous permettant de gagner du temps, d'accroître votre productivité et d'accélérer votre croissance.

Contact presse:

Dorine Mandin - Marketing Specialist Capterra
dorine.mandin@gartner.com