

ACCENT

LA NOUVELLE RÉALITÉ PROFESSIONNELLE

Comment nous vivons
réellement le travail en 2024

Rapport de tendances en collaboration avec
Trendwolves et Human8





Chers lecteurs

L'environnement de travail actuel répond-il encore aux besoins du travailleur moderne ? Le fossé entre les générations joue-t-il un rôle dans cette évolution des attentes ? L'équilibre optimal entre vie professionnelle et vie privée est-il l'objectif ultime aujourd'hui ?

Le climat de travail est en pleine transformation. Les nouvelles générations de travailleurs apportent des valeurs et des priorités différentes sur le lieu de travail. Les employeurs doivent-ils adapter leurs politiques à cette nouvelle réalité ? Ou bien ce soi-disant « fossé entre les générations » est-il surtout une perception ?

Pour répondre à ces questions, Accent a mené une enquête à grande échelle en collaboration avec l'agence de tendances Trendwolves et le cabinet d'études de marché Human8. Nous avons interrogé 1502 Belges professionnellement actifs sur leurs attentes en matière de travail. Nous présentons dans ce rapport les chiffres et les enseignements tirés de cette enquête : La nouvelle réalité professionnelle.

Stijn Vandervorst
CEO Accent



L'évolution du lieu de travail

Pourquoi les employeurs doivent repenser leur approche pour retenir les talents.

p 3

1. Ok Monday, let's do this

Nous sommes plus heureux au travail que nous ne le pensons.

p 11

2. Respect the hustle

Nous voulons être respectés pour notre travail.

p 16

3. Progresser ou s'en aller

Nous changeons d'emploi pour nous développer.

p 22

4. Show me the money

Nous sommes satisfaits de notre salaire, mais nous méritons plus.

p 27

5. Travailler de 9 à 5 et au-delà

Les Belges sont très disposés à faire des heures supplémentaires.

p 31

6. Le tabou du travail à temps partiel

Les préjugés persistants sur le travail à temps partiel en Belgique.

p 36

7. Mentyl B

Comment vous sentez-vous ?

p 41

8. La liberté plutôt que l'équilibre

Comment la flexibilité est devenue le nouvel équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

p 46

9. Déconnexion

Pourquoi une déconnexion régulière est essentielle au bonheur au travail.

p 52

10. La perception entre les générations

Comment les différentes générations se perçoivent entre elles et se perçoivent elles-mêmes sur le lieu de travail.

p 56

La clé d'une rétention réussie du personnel

De nouveaux défis et attentes de leurs employés.

p 62

Votre contexte concernant l'enquête

Afin d'obtenir une image aussi détaillée que possible, nous avons réparti nos répondants en différents profils. Outre les données démographiques générales, nous avons approfondi les facteurs liés au travail. Nous avons examiné, entre autres, les points suivants :



CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

âge, sexe, état civil, région, composition du ménage, niveau d'éducation



POSITION HIÉRARCHIQUE :

des rôles exécutifs aux niveaux de direction



STATUT PROFESSIONNEL

ouvrier, employé, indépendant



RELATION DE TRAVAIL

emploi permanent, intérimaire ou flexi-jobiste, temps partiel ou temps plein



EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

nombre d'années d'expérience professionnelle et ancienneté au sein de l'organisation

GÉNÉRATION Z

Né entre 1997 et 2021

GÉNÉRATION X

Né entre 1965 et 1980

MILLÉNAUX

Né entre 1981 et 1996

BABY-BOOMERS

Né entre 1946 et 1964

Dans ce rapport, nous utilisons également **les étiquettes générationnelles** bien connues pour identifier les tendances et les différences entre les groupes d'âge :

L'ÉVOLUTION DU LIEU DE TRAVAIL

**Pourquoi les employeurs doivent repenser leur
approche pour retenir les talents**

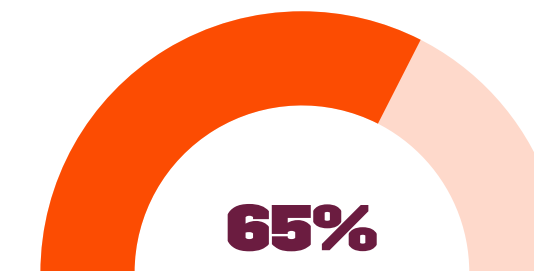
Les employeurs ressentent la pression

Près de la moitié d'entre eux adaptent leur agenda aux souhaits d'une nouvelle génération de travailleurs. Est-ce suffisant pour que tout le monde reste à bord ? Pour un quart des employeurs, il semble que ce ne soit pas le cas, car ils ont l'impression de ne pas pouvoir conserver leurs travailleurs.

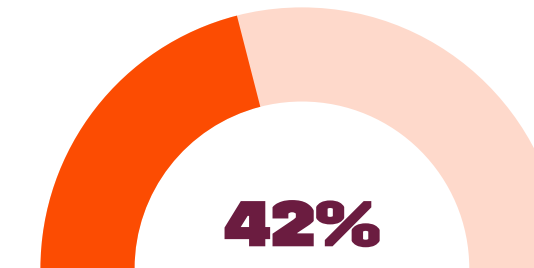


Sentiment auprès des employeurs

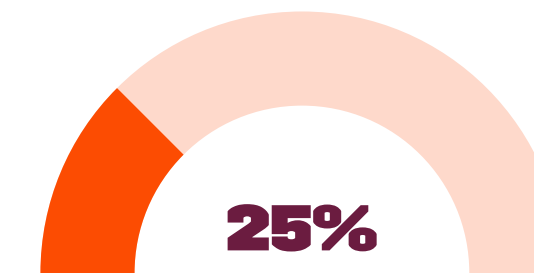
Potentiels employés deviennent plus exigeants.



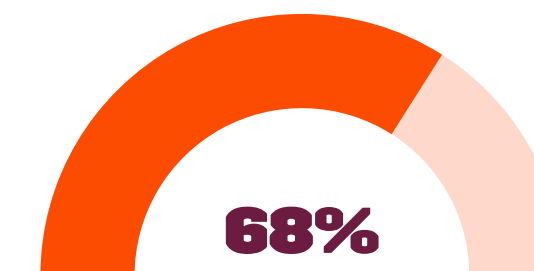
Je dois m'adapter à l'emploi du temps de mes employés.



Je n'arrive pas à retenir mes employés.



Il y a une différence entre les générations.



L'employeur est d'accord



L'employeur n'est pas d'accord.

Structure et flexibilité

Le lieu de travail moderne est un environnement dynamique dans lequel les employeurs et les travailleurs sont constamment à la recherche d'un équilibre optimal entre structure et flexibilité. Pour assurer le bon déroulement des opérations, les employeurs attachent une grande importance à une répartition claire des tâches et de la hiérarchie (68 %). Cette préférence pour la structure peut éventuellement s'expliquer par la **prédominance de la génération X parmi les managers**, un aspect que nous examinerons plus en détail dans la suite de ce rapport.

Autonomie et proactivité

Malgré l'accent mis sur la structure, les employeurs belges encouragent **la proactivité et l'autonomie**. C'est surtout en Flandre (82 %) que les travailleurs estiment que leurs initiatives sont appréciées. En Wallonie, ce sentiment est moins prononcé (66 %).

Les dirigeants donnent l'exemple

Les travailleurs belges attendent de leurs dirigeants qu'ils montrent l'exemple. Ils semblent être à la hauteur : la majorité des travailleurs flamands (75 %) pensent que leurs **managers sont travailleurs**. Ce sentiment est légèrement moins prononcé chez les travailleurs wallons (66 %), mais il est clairement présent là aussi.

Les employeurs tiennent compte des souhaits

Pour attirer et retenir la nouvelle génération, de nombreux employeurs sont prêts à faire des concessions supplémentaires : par exemple, notre étude montre que la génération Z obtient une meilleure compensation pour les heures supplémentaires et bénéficie d'horaires de travail plus flexibles. Près de la moitié (42 %) des employeurs déclarent s'adapter aux horaires de leurs collaborateurs, invoquant les exigences croissantes des travailleurs potentiels. Malgré cela, la rotation du personnel reste une préoccupation pour un quart des employeurs.

Combinaison de générations

Le lieu de travail moderne est un creuset de générations : la génération Z, les milléniaux, la génération X et les baby-boomers. Ces différentes générations ont **des attentes différentes**.



68%

des employeurs indiquent que chaque génération nécessite une approche différente.



Revoir l'approche pour retenir les talents

Dans les chapitres suivants, nous développerons les défis auxquels sont confrontés les employeurs et les travailleurs aujourd'hui. Nous aborderons des sujets tels que la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le besoin croissant d'autonomie et de flexibilité, et l'importance du bien-être mental. En partageant ces informations, nous souhaitons aider les employeurs non seulement à attirer mais aussi à retenir les talents sur un marché de l'emploi de plus en plus compétitif.



1. OK Monday, let's do this

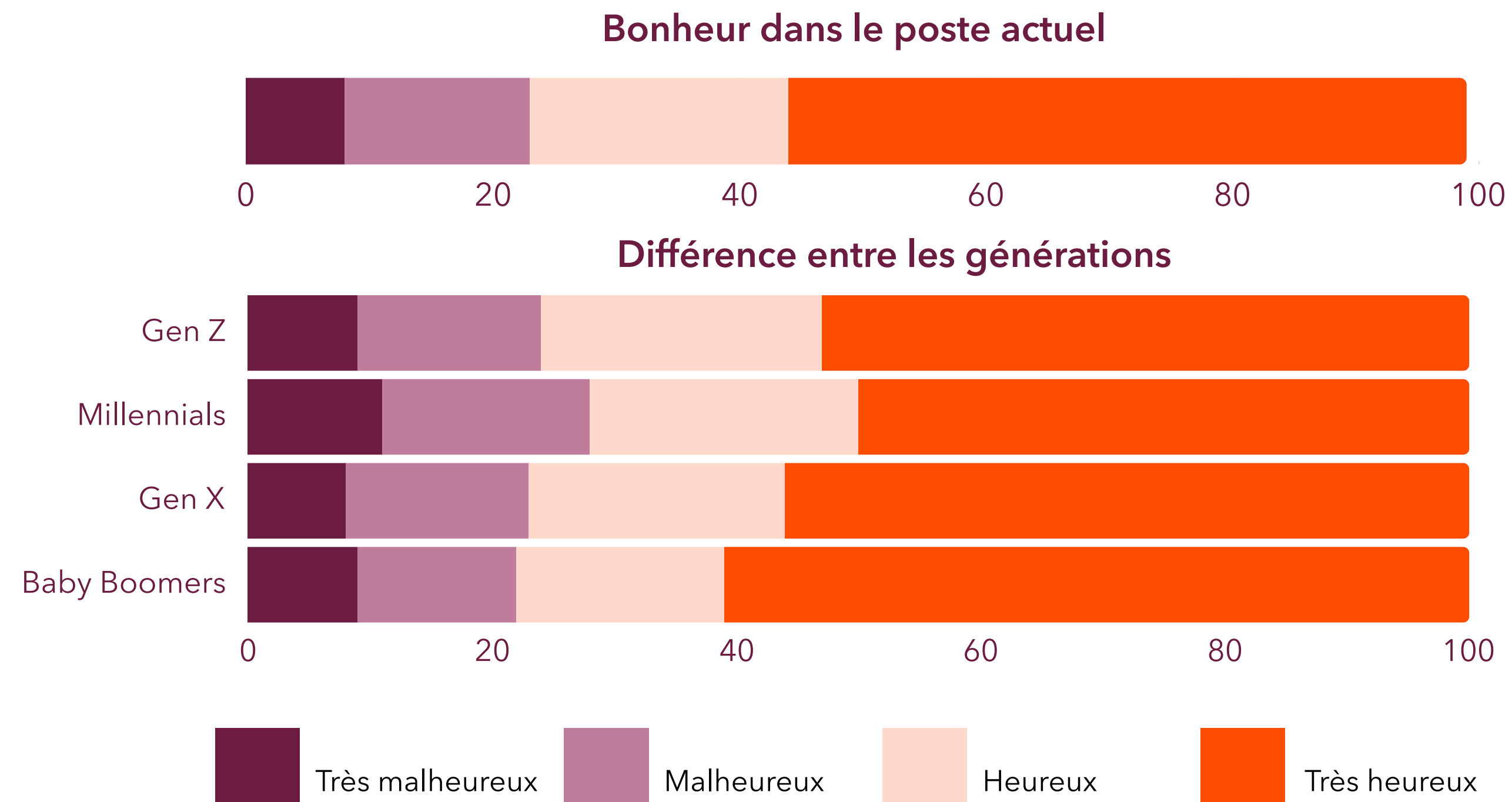
Nous sommes plus heureux au travail que nous ne le pensons

Les Belges sont satisfaits de leur travail, selon notre enquête. En fait, plus de la moitié d'entre eux (55 %) sont réellement heureux. Il est grand temps d'abandonner le cliché « le travail, c'est du stress ». Le travail peut aussi être une source de bonheur. OK Monday, let's do this!

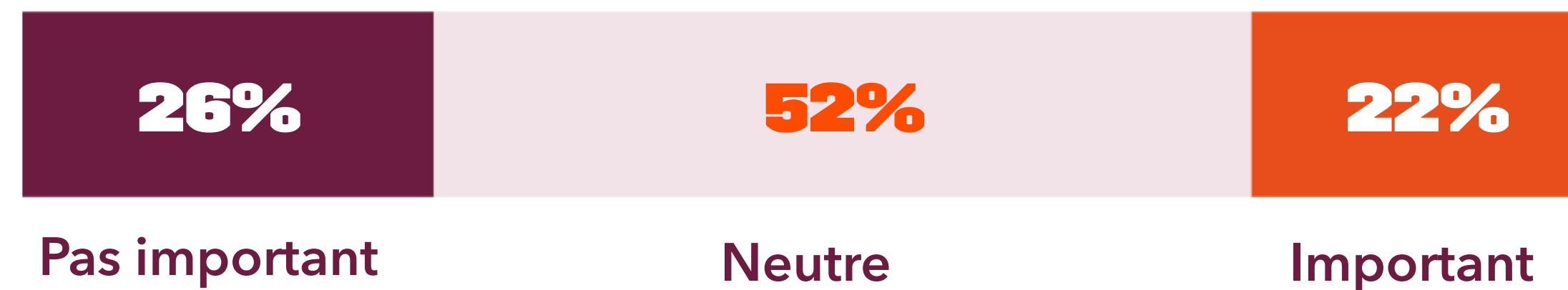
3 personnes sur 4 sont satisfaites de leur emploi

Le fait que 75 % des Belges actifs soient satisfaits de leur emploi est tout à fait remarquable, car de nombreuses personnes n'accordent pas beaucoup d'importance au travail dans leur vie. Plus de la moitié des Belges (52 %) estiment que leur travail est simplement correct, et un quart (26 %) ne le considère même pas comme important. Pourtant, ils sont souvent heureux. Les personnes qui considèrent leur travail comme important (22 %) sont, bien entendu, encore plus heureuses.

Nous sommes plus heureux au travail que nous ne le pensons



L'importance de ton travail dans ta vie

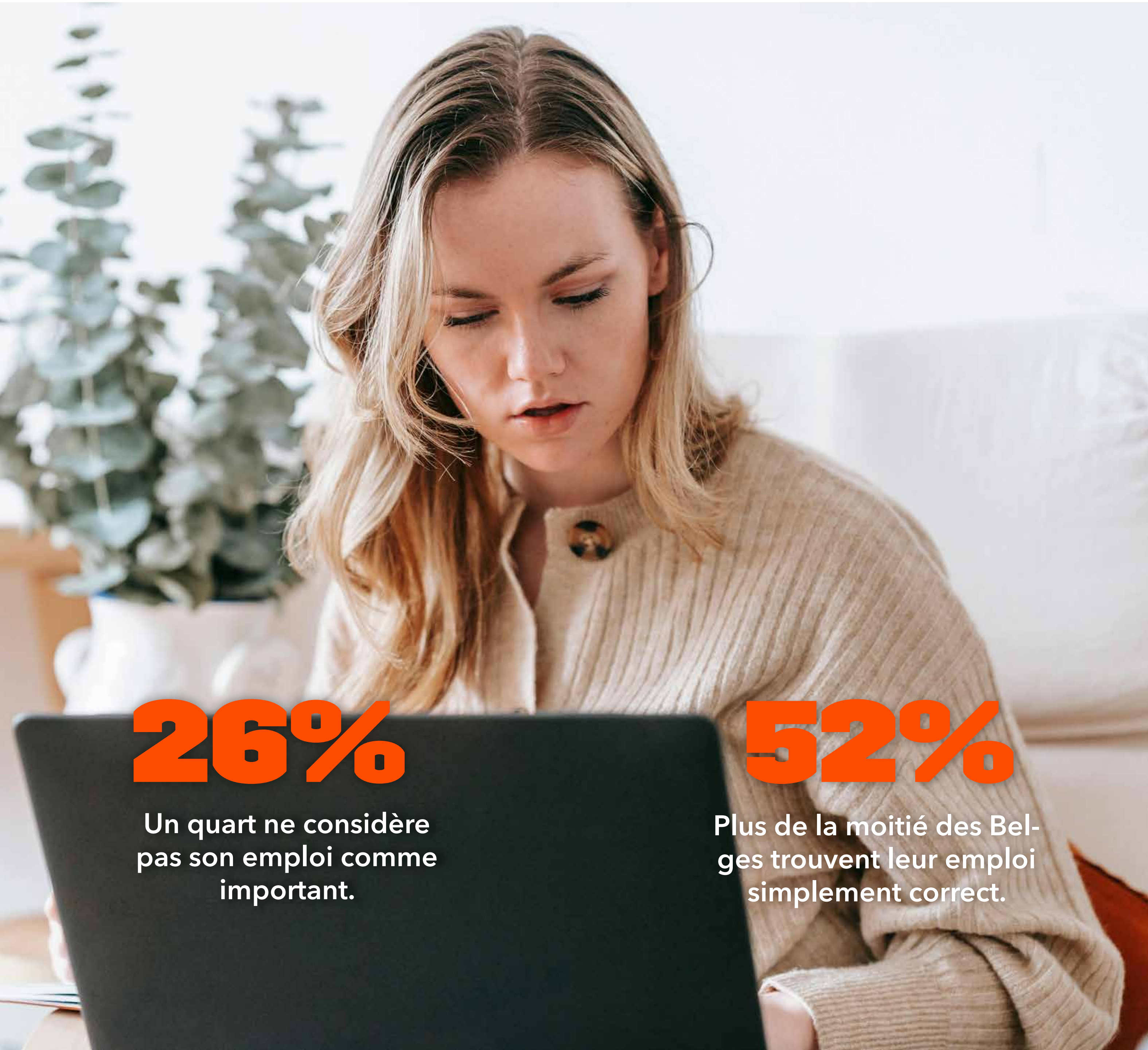


Importance vs. bonheur

Plus vous pensez que votre travail est important, plus vous avez tendance à être heureux. C'est le cas, par exemple, des travailleurs indépendants et des dirigeants, qui sont plus susceptibles de déclarer des niveaux de bonheur plus élevés. Les salariés bénéficiant d'horaires de travail flexibles et d'un supplément pour les heures supplémentaires sont également plus heureux. Et étonnamment, les travailleurs plus âgés (génération X et baby-boomers) sont en moyenne plus heureux que leurs jeunes collègues (milléniaux et génération Z).

1 personne sur 4 est insatisfaite

Bien sûr, tout le monde n'est pas content. Un quart des travailleurs (23 %) sont insatisfaits, et 8 % sont même très insatisfaits. Les ouvriers et les employés sont moins heureux que les indépendants, et le personnel d'exécution est légèrement moins heureux que les dirigeants. Les personnes qui changent fréquemment d'emploi ont également tendance à être moins heureuses. Et les personnes qui ne considèrent pas leur travail comme important sont les moins heureuses.



26%

Un quart ne considère pas son emploi comme important.

52%

Plus de la moitié des Belges trouvent leur emploi simplement correct.

Il n'est donc pas surprenant d'entendre parler de tendances telles que le « **bore-out** » et le « **quiet quitting** ». Il semble même que l'on assiste depuis peu à une évolution vers le « loud quitting », où certains jeunes travailleurs démissionnent fièrement et sans complexe lorsqu'ils en ont assez de leur travail - et le font même savoir sur les médias sociaux. Cela semble indiquer un changement culturel induit par la génération Z, qui accorde une plus grande importance au développement personnel et au bien-être mental.



Des conseils pour être plus heureux au travail

Pour accroître le plaisir au travail, les professionnels des ressources humaines peuvent investir dans la flexibilité et l'autonomie. En outre, l'accent mis sur l'épanouissement personnel et professionnel, avec des possibilités de développement adaptées, peut attirer et retenir les jeunes talents en particulier. Enfin, il est important de créer une culture de travail dans laquelle le bien-être mental occupe une place centrale et où l'ouverture d'esprit à ce sujet est encouragée.

2. Respect the hustle

Nous voulons être respectés pour notre travail

Si un bon salaire reste important, il est remarquable de constater à quel point le respect est devenu la nouvelle valeur sur le marché du travail. Autrefois, tout était lié à la rémunération financière, mais aujourd'hui, les travailleurs veulent avant tout de la reconnaissance.

Dans un monde où les RH utilisent de plus en plus l'IA pour surveiller et évaluer le personnel, une chose reste immuable : le respect est quelque chose d'humain, qu'aucune machine ne peut fournir.

Les travailleurs souhaitent une culture ouverte et constructive où l'appréciation et la reconnaissance vont de pair. C'est peut-être aussi la raison pour laquelle le leadership toxique est tellement critiqué aujourd'hui.





5 caractéristiques clés d'un bon emploi

Par conséquent, les principales caractéristiques d'un bon emploi sont très claires : respect et bonne rémunération. Ensemble, ces deux besoins fondamentaux constituent la base. La satisfaction globale au travail, la sécurité de l'emploi et le bien-être au travail complètent le top cinq.

En approfondissant ces cinq conditions de base pour un bon emploi, nous constatons **des différences subtiles entre les générations, les structures familiales et les statuts de travail** :

1

Être traité avec respect

Plus le travailleur est âgé, plus le respect est important. Le respect est donc l'aspect le **plus important pour la génération X et les baby-boomers**. C'est également le cas pour les femmes, les personnes sans enfants, les employés et les Flamands.

2

Un bon salaire

Le **salaire** est l'aspect **le plus important pour les deux générations les plus jeunes** : la génération Z et les milléniaux. Les autres groupes où le salaire arrive en tête sont les hommes, les personnes ayant des enfants, les ouvriers, les Wallons, les Bruxellois et les personnes qui ne considèrent pas leur travail comme important. Les salariés qui ont changé d'emploi au cours des six derniers mois sont également plus susceptibles d'accorder la priorité au salaire qu'au respect.

4

Sécurité de l'emploi

Bien qu'il y ait beaucoup d'emplois vacants en Belgique, de nombreuses personnes considèrent que la sécurité de l'emploi est très importante. C'est d'ailleurs l'un des cinq principaux critères que les gens recherchent dans un emploi. Si personne ne la place au premier plan, certains groupes y sont plus sensibles. Ainsi, les travailleurs peu qualifiés, les ouvriers, **le personnel d'exécution et les personnes ayant peu d'expérience professionnelle** apprécient davantage les emplois permanents que les travailleurs très qualifiés, les employés et les dirigeants.

3

Satisfaction générale

La satisfaction et le plaisir que procure le travail constituent l'aspect le plus important pour **les travailleurs ayant suivi une formation plus longue** (bachelier et master). Il en va de même pour les travailleurs qui considèrent leur travail comme important et en sont satisfaits. Enfin, en moyenne, nous constatons que les travailleurs plus âgés, les femmes et les personnes sans enfants considèrent que la satisfaction générale au travail est plus importante.

5

Bien-être au travail

Le bien-être n'est la préoccupation majeure d'aucun groupe, mais les femmes, le personnel d'exécution et les travailleurs insatisfaits y accordent plus d'importance. En Wallonie et à Bruxelles, le bien-être est une question plus importante qu'en Flandre. Bien que ce facteur n'arrive qu'en cinquième position, la grande importance du respect souligne l'attention croissante portée au bien-être mental. L'important, ce ne sont pas les titres ronflants, surtout pour les générations plus âgées, mais simplement d'avoir de **la reconnaissance pour ce que l'on fait**.

A woman in a yellow shirt is standing and presenting to two colleagues in a modern office. One colleague is seated in a black office chair, holding a white mug, while the other stands with arms crossed. The office has glass walls and modern lighting.

La flexibilité et l'aspect social du travail se situent juste en dehors du top cinq.

Quels sont les autres éléments recherchés par les travailleurs ?

La capacité à travailler de manière indépendante et à établir de bonnes relations avec les collègues et les dirigeants sont des facteurs importants de **plaisir au travail**. Ce n'est qu'ensuite que les aspects davantage liés au contenu d'un emploi entrent en ligne de compte, tels que des tâches claires, une structure, une polyvalence et des possibilités d'évolution.

Il est **intéressant** de noter que les thèmes souvent mentionnés par les RH, tels que la **diversité**, la **culture d'entreprise** et l'**impact social**, obtiennent des **scores relativement faibles**. Cela peut indiquer que les travailleurs perçoivent déjà une culture d'entreprise positive, où le respect est central, comme étant inclusive.

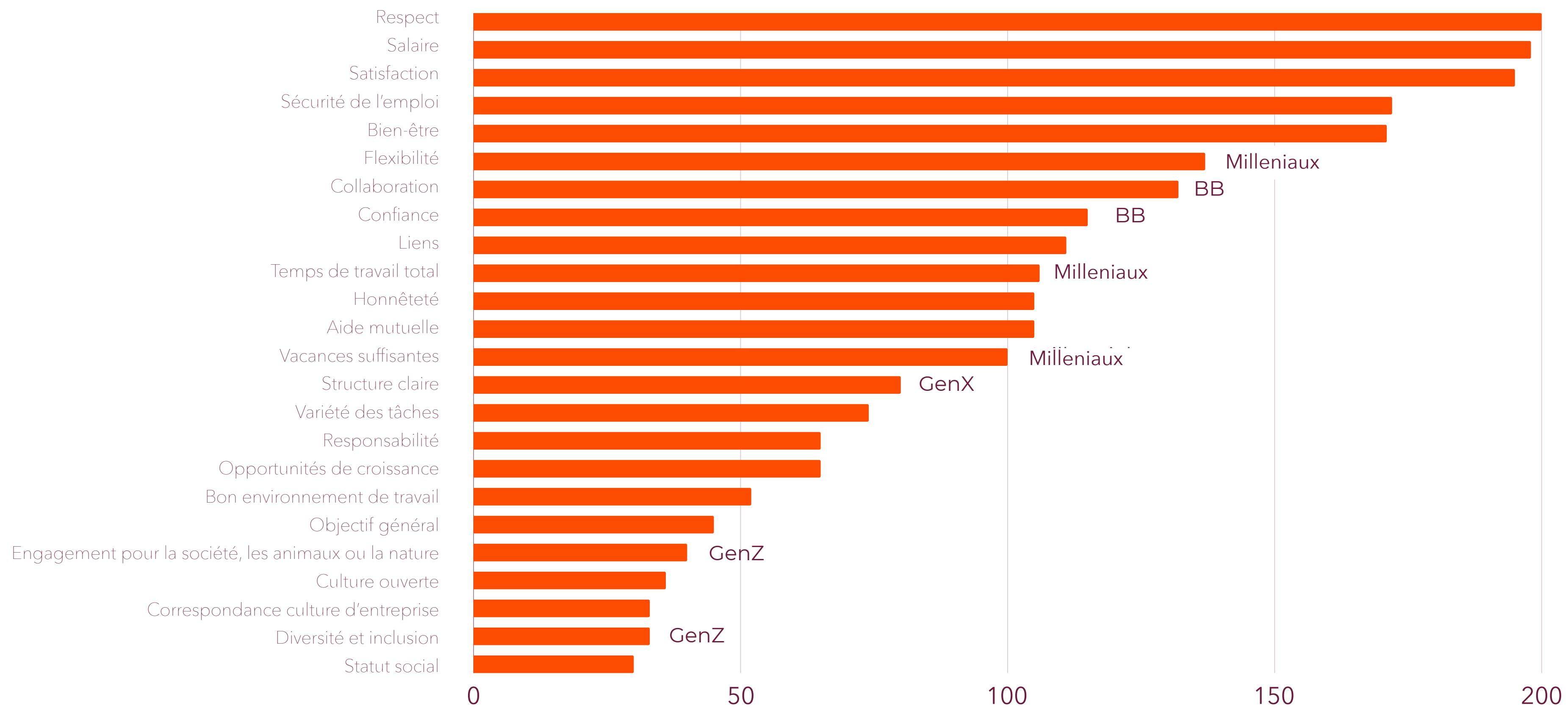
Des différences frappantes entre les générations

En dehors des cinq facteurs les plus importants pour un bon emploi, nous constatons certaines différences entre les générations. Les **baby-boomers** apprécient la bonne coopération et la confiance au sein de l'entreprise. La **génération X** met l'accent sur des tâches claires et une organisation structurée, ce qui explique pourquoi nous avons déjà constaté plus tôt que les employeurs mettent l'accent sur ce point. Les milléniaux apprécient les trajets courts entre le domicile et le lieu de travail. Et bien plus que pour les générations plus âgées, **les milléniaux** et **la génération Z** attachent de l'importance au nombre de jours de vacances. L'engagement de l'entreprise en faveur des animaux, de la nature ou de la société, ainsi qu'une culture de travail axée sur la diversité et l'inclusion, sont également importants pour les plus jeunes travailleurs.

Conseils pour un lieu de travail attrayant

- **Pour les travailleurs âgés et les femmes en particulier**, l'appréciation est essentielle pour le plaisir au travail.
- **Offrez des salaires compétitifs et des avantages** tels que la flexibilité et des congés supplémentaires pour répondre en particulier aux besoins des jeunes générations.
- **Adaptez la politique de ressources humaines aux besoins spécifiques des générations :**
 - o **Baby-boomers :** mettez l'accent sur la collaboration et la confiance au sein des équipes et avec les dirigeants.
 - o **Génération X :** proposez des descriptions de fonctions et des structures claires.
 - o **Milléniaux :** faites attention à la distance entre le domicile et le lieu de travail, aux congés supplémentaires ou aux horaires de travail flexibles
 - o **Génération Z :** créez une culture professionnelle ouverte, diversifiée et inclusive en mettant l'accent sur la société, la durabilité, les animaux et la nature.

Nous voulons être respectés pour notre travail



Les principales caractéristiques d'un bon emploi en résumé.

A maxdiff analysis

3. Progresser ou s'en aller Nous changeons d'emploi pour nous développer

Pourquoi de plus en plus de personnes choisissent-elles de changer d'emploi ? La réponse est surprenante : ce n'est pas une question d'argent. Si le salaire est important, c'est surtout le manque d'opportunités de développement qui fait fuir les gens.

La génération Z est la plus mobile sur le marché du travail. C'est eux qui ont changé le plus souvent d'emploi en 2024 et ils sont les plus susceptibles de rechercher de nouveaux défis à l'avenir. Il est intéressant de noter qu'ils changent souvent sans avoir une idée concrète de la prochaine étape.

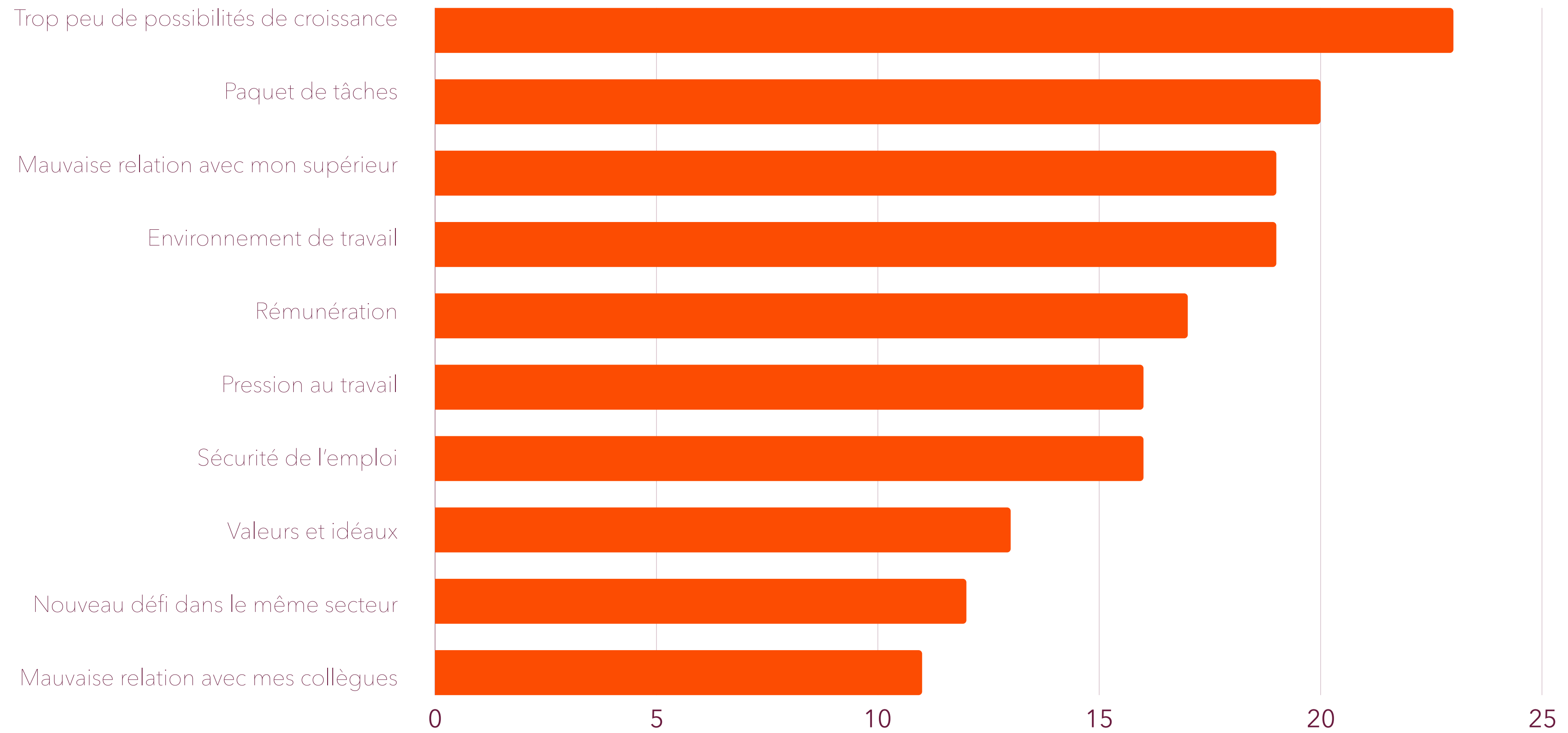
1/10

des employés ont décidé de changer de travail en 2024. Cela s'inscrit dans un cadre plus large : 78 % de tous les employés ont déjà changé de travail au cours de leur carrière.

23%

des employés partent parce qu'ils n'ont pas la possibilité de se développer davantage. Et cela concerne tous les groupes d'âge. Si les entreprises veulent retenir leurs talents, elles doivent miser sur plus qu'un bon salaire. Car la croissance est le nouvel or.

Raisons de changer de travail



Nous changeons donc d'emploi pour évoluer, mais nous rêvons d'un changement de carrière pour alléger la charge de travail.



TOP 5

Pourquoi les travailleurs changent-ils d'emploi ?

Nous avons interrogé des travailleurs ayant récemment changé d'emploi sur leur motivation. Il est intéressant de noter que les principales raisons ne coïncident pas toujours avec les aspects tels que la rémunération et l'appréciation que nous avons mentionnés précédemment

1 **23%**
Un manque d'opportunités de développement

Ce n'est pas seulement vrai pour la génération Z, comme le montrent généralement les études internationales. Ainsi, en Belgique, avec les milléniaux et la génération X, la volonté de développement semble plus répandue. quitter un employeur.

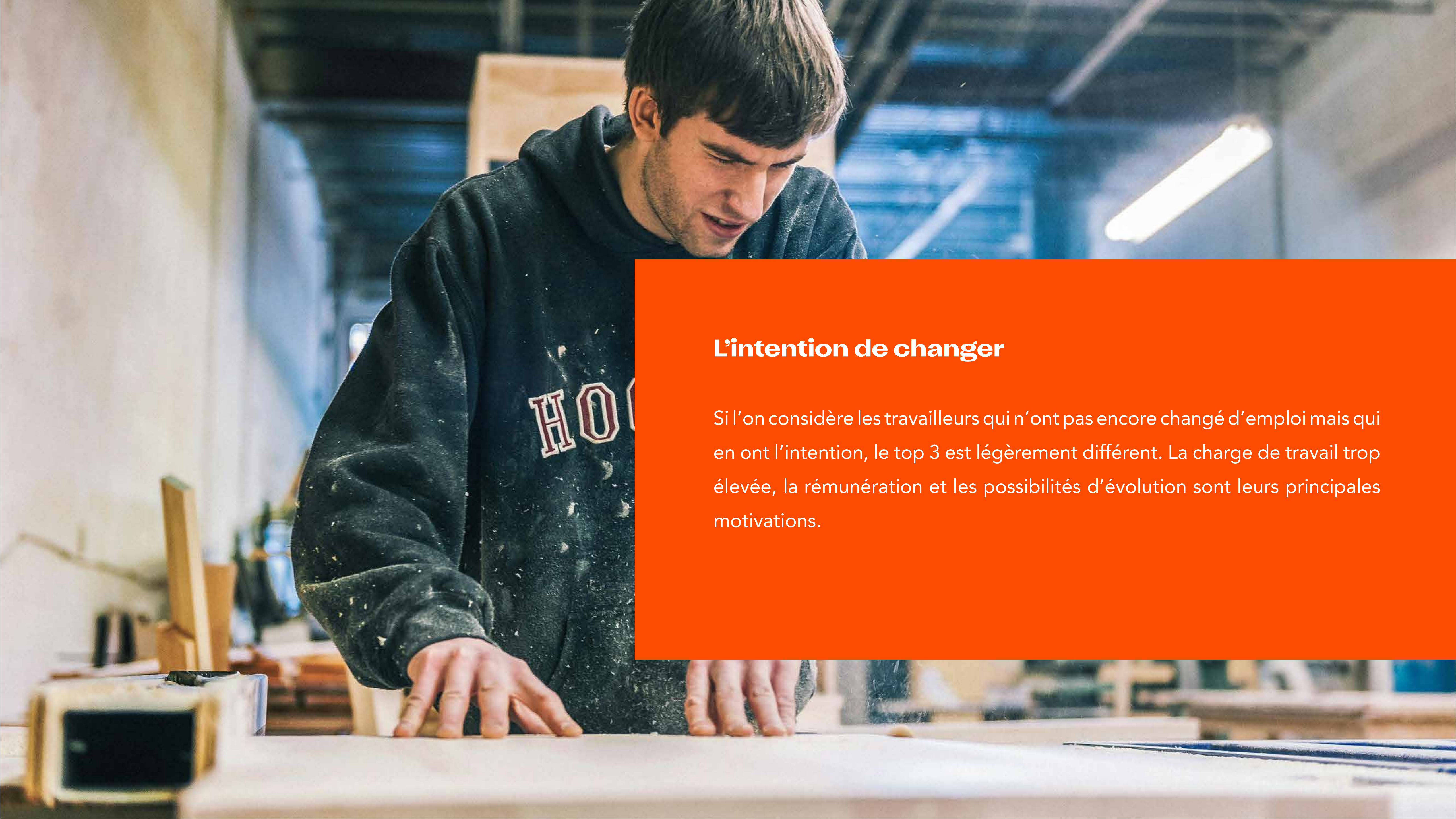
2 **20%**
Les tâches

Bien qu'elles soient moins citées dans les aspects d'un bon emploi, elles apparaissent comme un facteur décisif dans la décision de quitter un employeur.

3 **19%**
Les mauvaises relations avec les dirigeants

4 **19%**
Un environnement de travail désagréable

5 **17%**
Le mécontentement relatif au salaire



L'intention de changer

Si l'on considère les travailleurs qui n'ont pas encore changé d'emploi mais qui en ont l'intention, le top 3 est légèrement différent. La charge de travail trop élevée, la rémunération et les possibilités d'évolution sont leurs principales motivations.

Conseils pour une meilleure rétention du personnel

Le respect et un bon salaire sont considérés comme des besoins fondamentaux – ces attentes abstraites constituent la norme minimale au sein de chaque entreprise pour de nombreux travailleurs. C'est précisément sur les aspects d'un emploi qui obtiennent un score inférieur, tels que le contenu de la fonction, les collègues et les possibilités d'évolution, qu'une entreprise peut se distinguer. Ces facteurs déterminent en fin de compte la décision des travailleurs de rester ou de partir. Les entreprises qui prêtent attention à ces facteurs peuvent mieux se différencier et augmenter la rétention de leur personnel.

- **Offrez des possibilités de croissance suffisantes :** les travailleurs de tous âges souhaitent ardemment avoir la possibilité de se développer. Il est essentiel d'investir dans des programmes de formation et de développement pour conserver le personnel.
- **Réexaminez l'ensemble des tâches :** des tâches qui correspondent mieux aux intérêts et aux compétences des travailleurs peuvent accroître

la satisfaction au travail et réduire la rotation du personnel.

- **Encouragez les relations sociales positives :** de bonnes relations avec les dirigeants et une atmosphère de travail agréable sont essentielles pour retenir les travailleurs.
- **Contrôlez la charge de travail :** une charge de travail excessive est l'une des principales raisons pour lesquelles les travailleurs envisagent de changer d'emploi. Des contrôles et des ajustements réguliers peuvent contribuer à atténuer ce problème.

**Nous choisissons un employeur pour
des raisons autres que celles qui nous
incitent à rester chez lui**

4. Show me the money

Nous sommes satisfaits de notre salaire, mais nous méritons plus

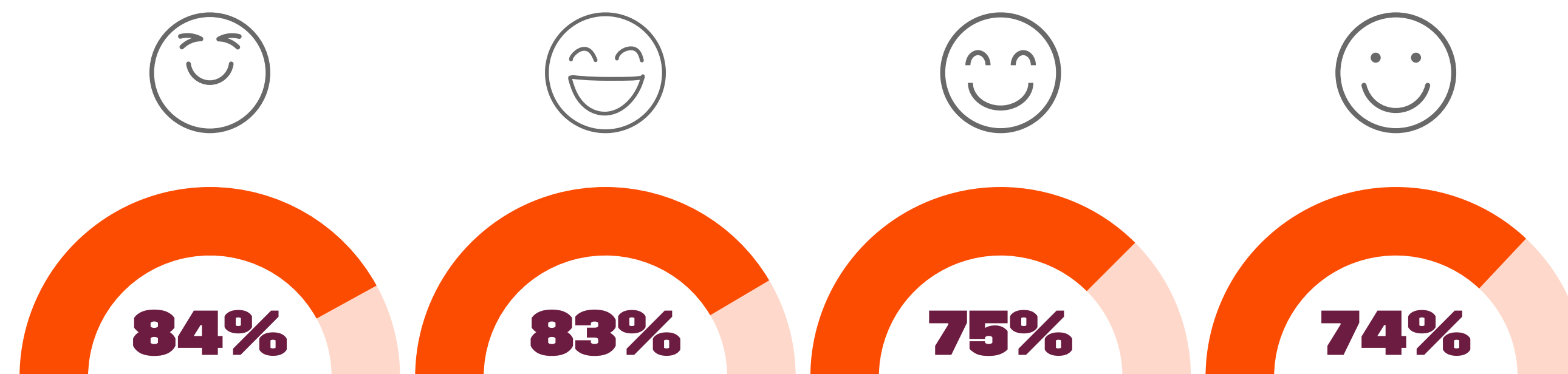
Sommes-nous payés équitablement ? La plupart des Belges disent que oui, mais au fond d'eux-mêmes, beaucoup pensent qu'ils devraient gagner plus.

La plupart des Belges (77 %) estiment que leur rémunération est équitable. Les managers (82 %) se sentent les plus valorisés, suivis par les responsables directs (80 %) et le personnel d'exécution

(74 %). Les Flamands (78 %) sont généralement plus positifs que les Wallons (73 %).

La génération Z (83 %) est relativement satisfaite de son salaire de départ. Les baby-boomers (84 %) sont les plus satisfaits, suivis par la génération X (75 %) et les milléniaux (74 %).

Satisfait de votre salaire ?



77%

Davantage de tracas financiers chez les jeunes

Bien que les jeunes soient satisfaits de leurs revenus, une étude de Deloitte a révélé que nombre d'entre eux vivent au jour le jour et s'inquiètent de l'augmentation du coût de la vie, du changement climatique, de la santé mentale et de la sécurité personnelle. Dans une enquête de NOWJOBS, deux tiers des moins de 35 ans ont déclaré avoir besoin d'argent supplémentaire. Ils peuvent être satisfaits de leur salaire, mais les tracas financiers font que le salaire est en tête de liste pour un emploi idéal dans cette génération.

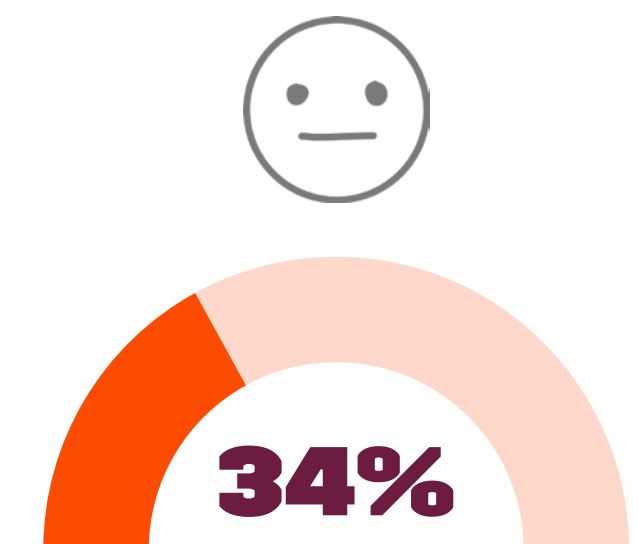




Sans rapport avec les bénéfices

Bien que la plupart des Belges estiment recevoir un salaire équitable, la répartition des bénéfices au sein des entreprises fait apparaître un sentiment d'inégalité sous-jacent. 34 % estiment qu'ils sont sous-payés par rapport à leurs efforts. Ce sentiment est plus fort en Wallonie (44 %) qu'à Bruxelles (39 %) ou en Flandre (27 %). Le personnel d'exécution (36 %) se pose plus souvent la question que les responsables directs (33 %) ou la direction (21 %). Bien qu'ils soient satisfaits de leur rémunération, beaucoup estiment qu'ils méritent davantage.

34% estime qu'ils sont sous-payés par rapport à leurs efforts.





Conseils pour une politique salariale honnête

- **Les travailleurs veulent se sentir valorisés.**

Une **politique salariale transparente** est cruciale à cet égard. En communiquant ouvertement sur la manière dont les salaires sont fixés et sur les facteurs qui entrent en ligne de compte, vous créez un sentiment de franchise. Une explication claire du lien entre les résultats de l'entreprise et la rémunération peut également accroître la motivation des travailleurs.

- **La sécurité financière est un facteur important, surtout pour les jeunes travailleurs.**

En proposant des programmes adaptés aux besoins de cette génération, tels que des ateliers sur l'établissement d'un budget, l'épargne et la planification de la retraite, les employeurs peuvent devenir plus attractifs et retenir les talents.

5. Travailler de 9 à 5 et au-delà

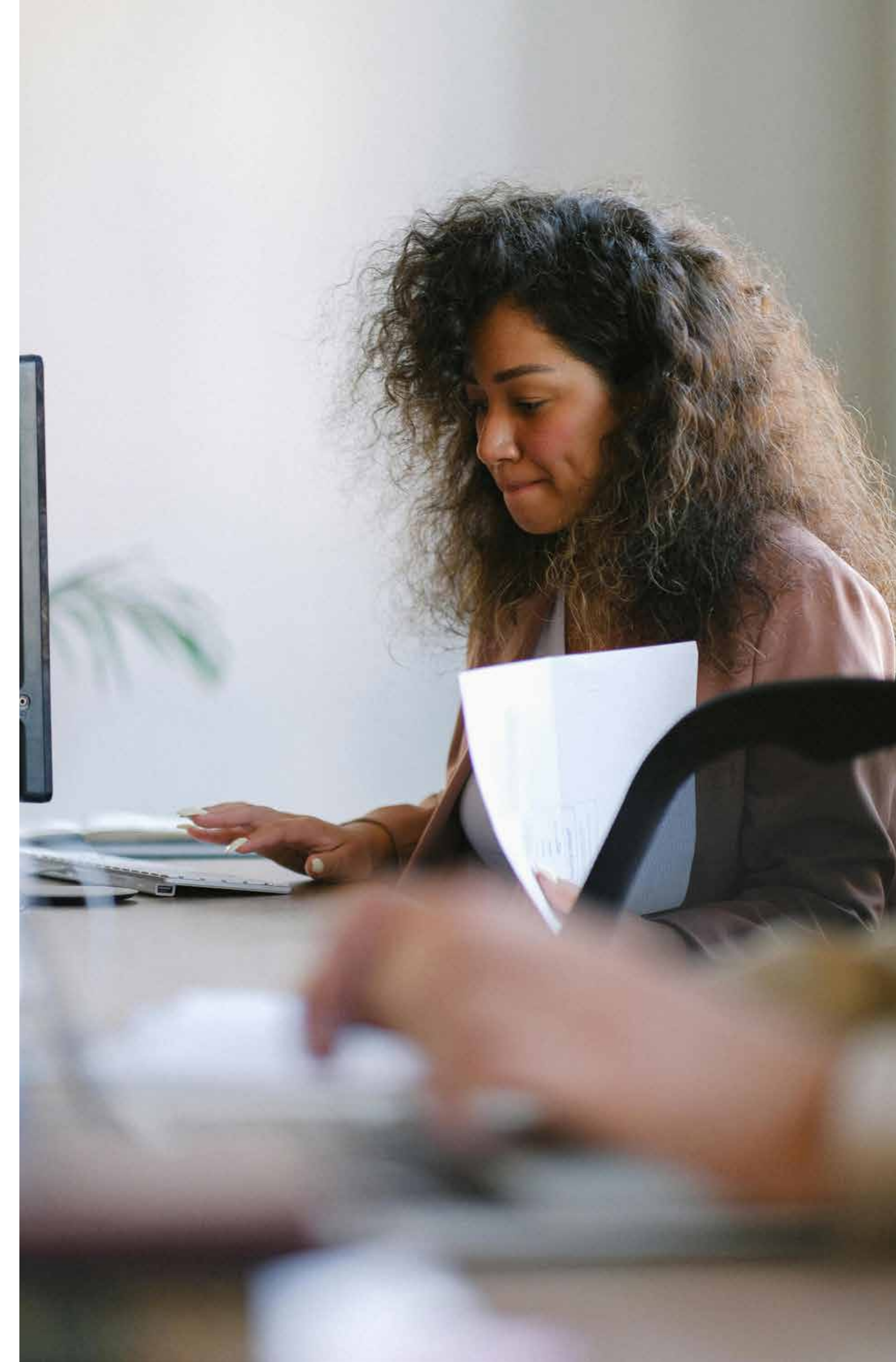
Les Belges sont très disposés à faire des heures supplémentaires

Travailler plus que strictement nécessaire ? Pas de problème pour la plupart des Belges. Pas moins de 79 % des personnes interrogées se disent prêtes à faire des heures supplémentaires - ou du moins dans les bonnes conditions.

Des différences dans la volonté de faire des heures supplémentaires sont toutefois prévisibles. Les travailleurs indépendants (87 %) sont plus susceptibles d'être ouverts aux heures supplémentaires que les ouvriers (80 %) ou les employés (77 %). Les dirigeants (88 %) et les responsables directs (84 %) trouvent également plus logique de faire des heures supplémentaires que le personnel d'exécution (76 %).



79 % des personnes interrogées se disent prêtes à faire des heures supplémentaires





49%

La volonté de faire des heures supplémentaires dépend davantage de la liberté accordée aux travailleurs

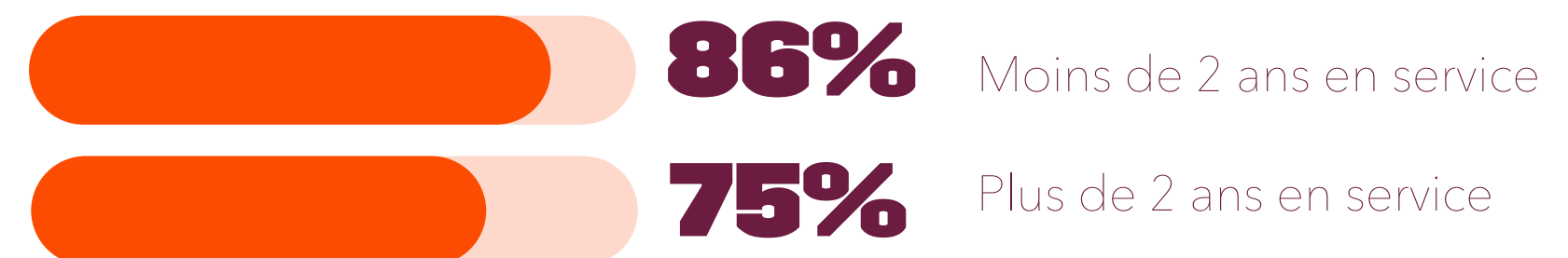
La compensation fait la différence

Parmi les travailleurs qui reçoivent une compensation pour leurs heures supplémentaires, 84 % déclarent qu'ils n'ont aucun problème à faire des heures supplémentaires. Toutefois, en l'absence de compensation, ce pourcentage tombe à 68 %.

Fait remarquable, 40 % des travailleurs ne reçoivent aucune rémunération pour leurs heures supplémentaires. Cette différence est importante entre les ouvriers (21 %) et les employés (49 %). Ceux qui bénéficient d'une compensation obtiennent souvent des congés supplémentaires (46,5 %) ou un salaire plus élevé (31 %), ou les deux (22,5 %). Les travailleurs qui ne reçoivent pas de rémunération formelle bénéficient parfois d'une plus grande flexibilité dans leurs horaires de travail.

Les employés qui sont compensés pour leurs heures supplémentaires sont :

- plus heureux dans leur travail
- plus satisfaits de leur salaire
- plus disposés à faire des heures supplémentaires (86 % contre 75 %)

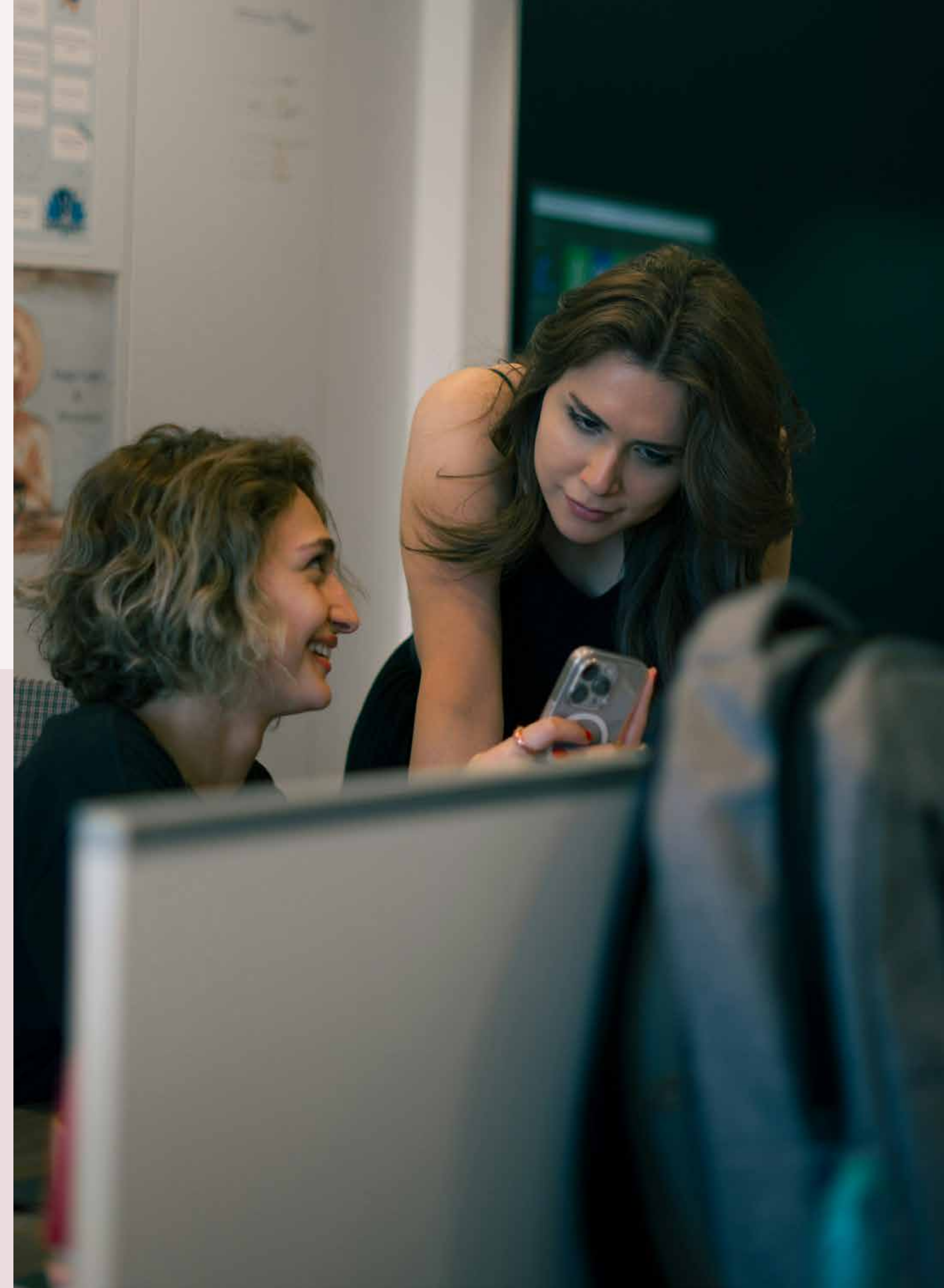


Impact de l'ancienneté

La volonté d'effectuer des heures supplémentaires diminue avec la durée de l'emploi. Par exemple, 86 % des nouveaux arrivants se disent prêts à faire des heures supplémentaires, alors que ce pourcentage tombe à 75 % après deux ans. Les jeunes sont donc plus susceptibles de faire des heures supplémentaires. Heineken l'a également remarqué et a lancé une campagne #workresponsibly, encourageant les travailleurs à aller prendre un verre avec des amis après les heures de travail au lieu de rester au bureau. Leur message est clair : un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La satisfaction à l'égard de la compensation est élevée

67 % des personnes interrogées sont satisfaites de la compensation ou de la flexibilité qu'elles reçoivent. Les travailleurs rémunérés pour leurs heures supplémentaires sont plus heureux dans leur travail, plus satisfaits de leur rémunération et beaucoup plus disposés à faire des heures supplémentaires (84 % contre 65 %).



Conseils pour une bonne politique de compensation

- **La compensation des heures supplémentaires doit être transparente et équitable.** Nos recherches montrent que les travailleurs sont beaucoup plus disposés à faire des heures supplémentaires lorsqu'elles sont correctement compensées. Il convient donc de mettre en place une politique de compensation claire et équitable, dans laquelle les heures supplémentaires sont récompensées par un supplément de salaire, des congés ou une combinaison des deux.
- **Introduisez la flexibilité comme alternative à la compensation**
Pour les travailleurs qui ne reçoivent pas de compensation formelle, la flexibilité des horaires de travail peut être une alternative

intéressante. Proposer des horaires de travail flexibles ou des possibilités de travail à domicile peut contribuer à créer un équilibre entre la vie privée et le travail, ce qui permet aux travailleurs de se sentir plus valorisés.

- **Encouragez un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée** Il est important de créer une culture d'entreprise où les travailleurs sont encouragés à se détendre et à se déconnecter du travail. Des initiatives telles que la campagne #workresponsibly de Heineken montrent que cela n'est pas seulement bon pour le bien-être des travailleurs, mais aussi pour la productivité de l'entreprise.



Heineken, The Office Cleaners

En Belgique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un sujet dont on parle beaucoup, en particulier dans le contexte des familles monoparentales et de l'augmentation des statuts flexibles. Alors que ces tendances suggèrent que davantage de personnes sont moins disposées à faire des heures supplémentaires, notre étude montre que la volonté de faire des heures supplémentaires dépend davantage de la liberté accordée aux travailleurs. Nous reviendrons plus en détail sur l'importance de la flexibilité dans la suite de ce rapport. Mais c'est clair : les Belges (Flandre 83 %, Wallonie 73 %) sont prêts à faire un effort supplémentaire, pour autant que les conditions soient réunies.

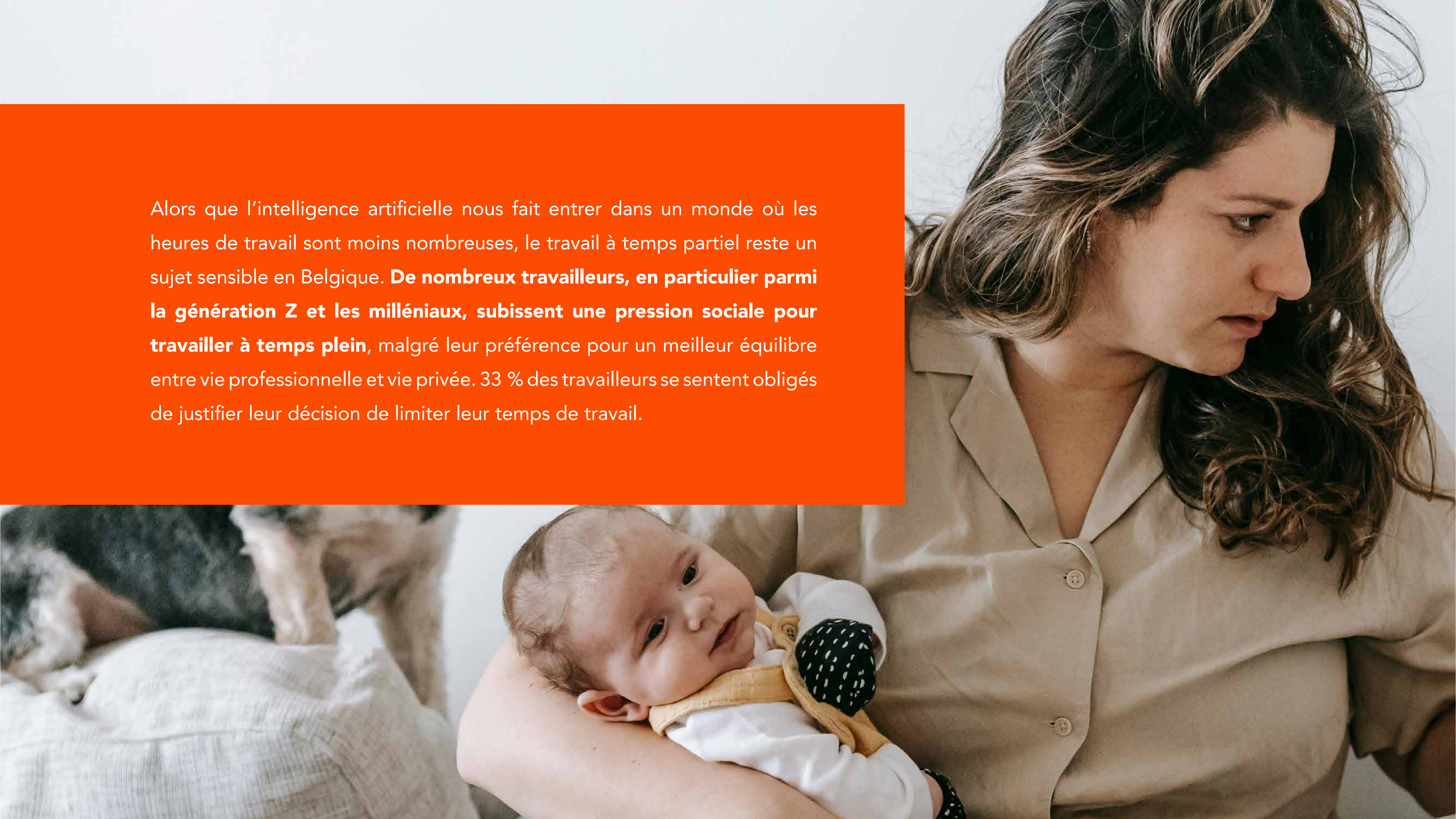


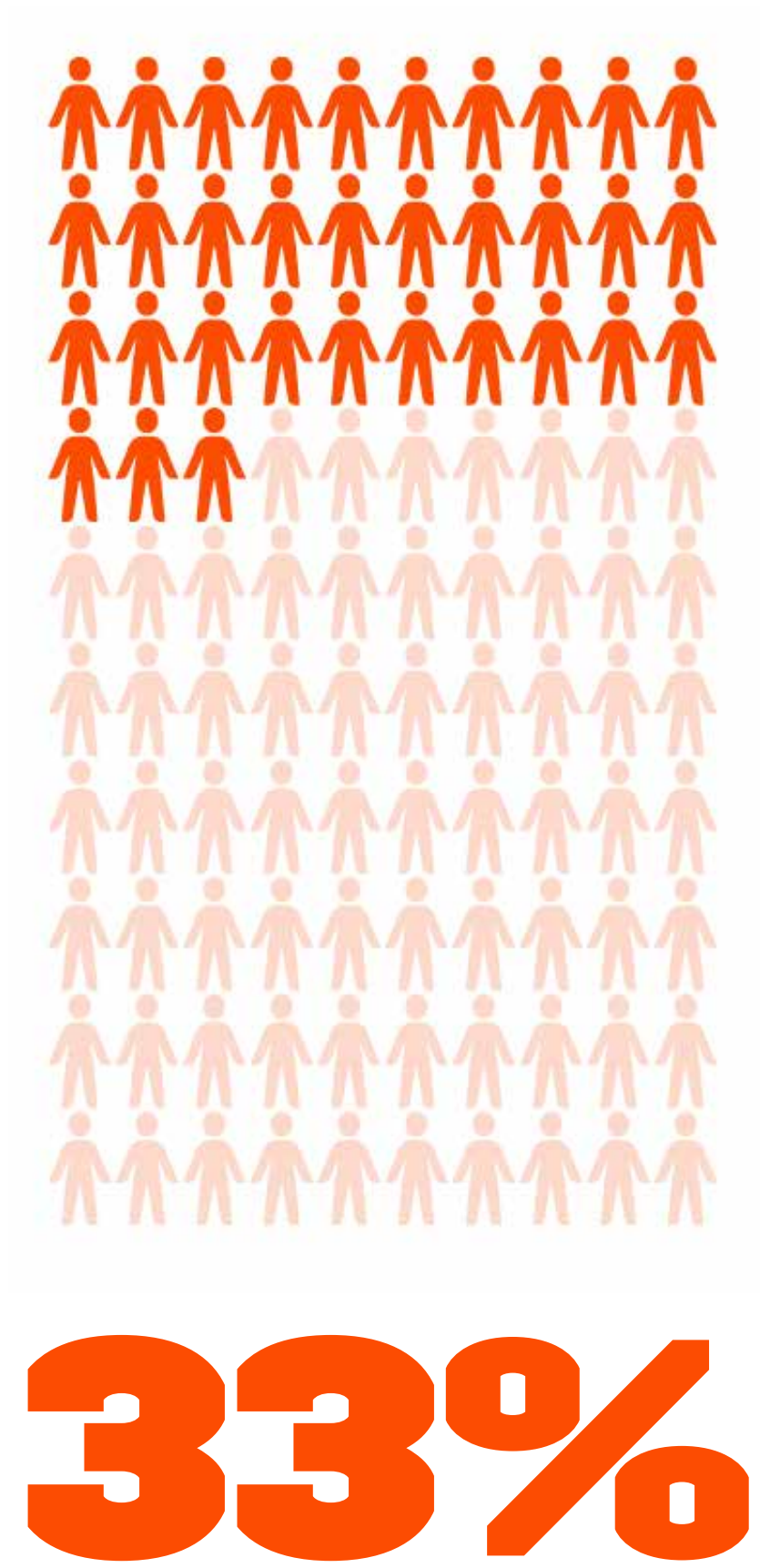
6. Le tabou du travail à temps partiel

Les préjugés persistants sur le travail à temps partiel en Belgique

Pourquoi devons-nous encore justifier notre choix de travailler moins ? À une époque où la flexibilité et l'équilibre sont de plus en plus importants, le choix d'un emploi à temps partiel semble encore souvent considéré comme ayant moins de valeur en Belgique.

Alors que l'intelligence artificielle nous fait entrer dans un monde où les heures de travail sont moins nombreuses, le travail à temps partiel reste un sujet sensible en Belgique. **De nombreux travailleurs, en particulier parmi la génération Z et les milléniaux, subissent une pression sociale pour travailler à temps plein**, malgré leur préférence pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. 33 % des travailleurs se sentent obligés de justifier leur décision de limiter leur temps de travail.





Tabou pour les employeurs et les travailleurs

La réticence face au travail à temps partiel ne vient pas seulement des travailleurs eux-mêmes. Ce sentiment est particulièrement fort chez les hommes (44 %), les dirigeants (45 %) et les personnes qui travaillent depuis plus longtemps pour le même employeur (44 %).

Près de 40 % des Belges estiment que les travailleurs à temps partiel ne peuvent pas assumer les mêmes responsabilités que leurs collègues à temps plein.

La semaine de travail de quatre jours ?

Bien que les appels en faveur d'une semaine de travail de quatre jours se fassent de plus en plus pressants dans le monde entier, la Belgique semble être à la traîne. Dans des pays comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, le Portugal, l'Espagne et l'Islande, des expériences réussies ont déjà été menées, avec des travailleurs travaillant quatre jours par semaine pour le même salaire. Au Royaume-Uni, 61 organisations ont lancé un projet pilote de semaine de travail de quatre jours en 2022, et la majorité d'entre elles - 54 entreprises - ont choisi de le poursuivre. En Belgique, cette tendance semble enfin percer : à partir de 2025, l'entreprise

de logiciels AFAS introduira une semaine de travail de quatre jours, soit 32 heures, avec maintien de la rémunération.

Les premiers résultats de ces expériences montrent que la productivité augmente et que les absences diminuent. Si la semaine de travail de quatre jours semble être une réponse positive à l'attention croissante portée au bien-être mental au travail, elle n'est pas la seule solution. Le tabou du travail à temps partiel doit également être brisé si nous voulons créer une culture du travail plus équilibrée et plus flexible.



Conseils pour un travail à temps partiel attrayant

- **Faites en sorte que le travail à temps partiel ne soit plus tabou et soutenez les travailleurs** Offrez un environnement de travail où le travail à temps partiel est considéré comme un choix à part entière. Les employeurs peuvent promouvoir activement les options de travail à temps partiel et les communiquer de manière transparente afin que les travailleurs ne se sentent pas obligés de justifier leur choix.
- **Offrez les mêmes possibilités d'avancement aux travailleurs à temps partiel** Veillez à ce que les travailleurs à temps partiel aient les mêmes possibilités que les travailleurs à temps plein en termes de promotion, de formation et d'évolution de carrière. Cela permettra d'éliminer les préjugés et de mieux impliquer les travailleurs à temps partiel.
- **Suivez les expériences de la semaine de travail de quatre jours** De plus en plus d'entreprises expérimentent la semaine de travail de quatre jours, même en Belgique. Suivez de près ces évolutions et découvrez comment ces initiatives aident les entreprises à améliorer leur productivité et la satisfaction.

7. Menty B

Comment vous sentez-vous ?

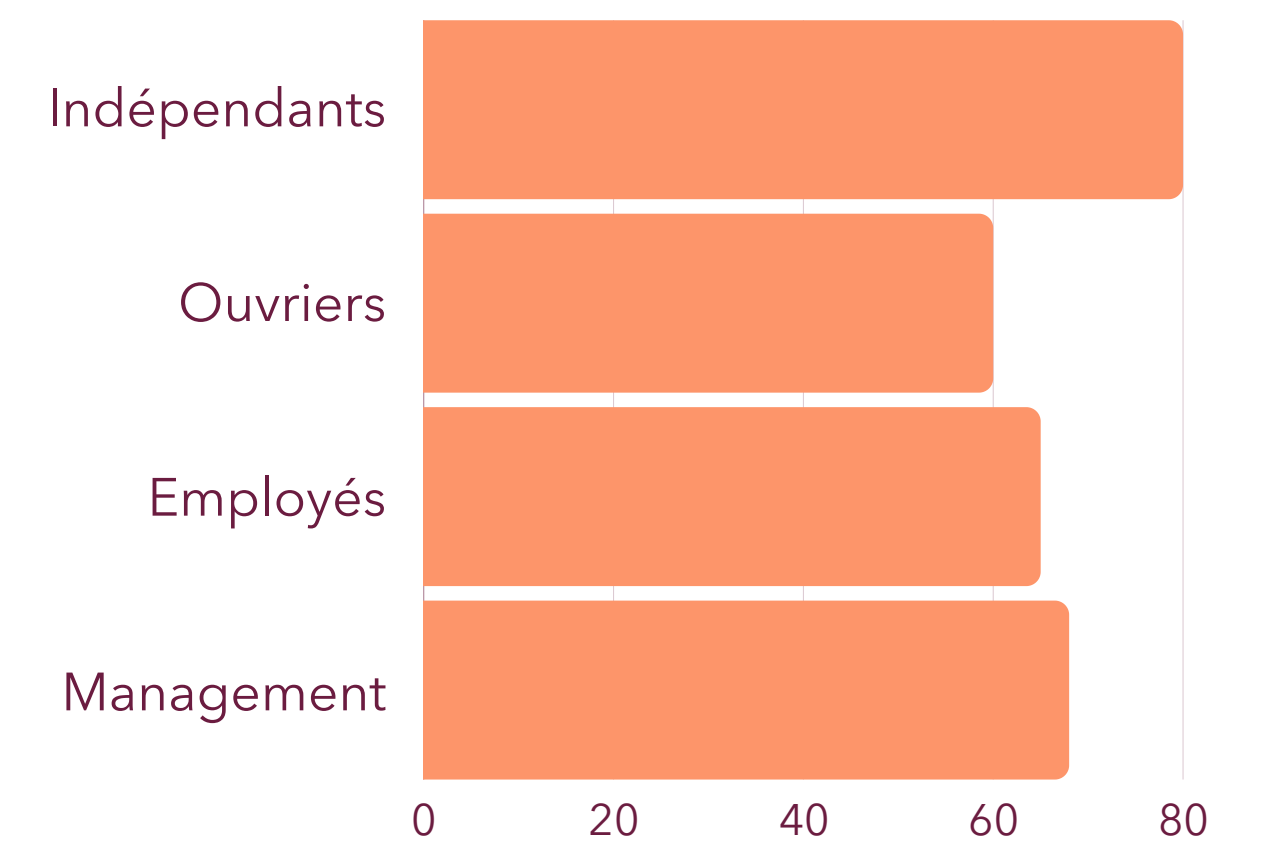
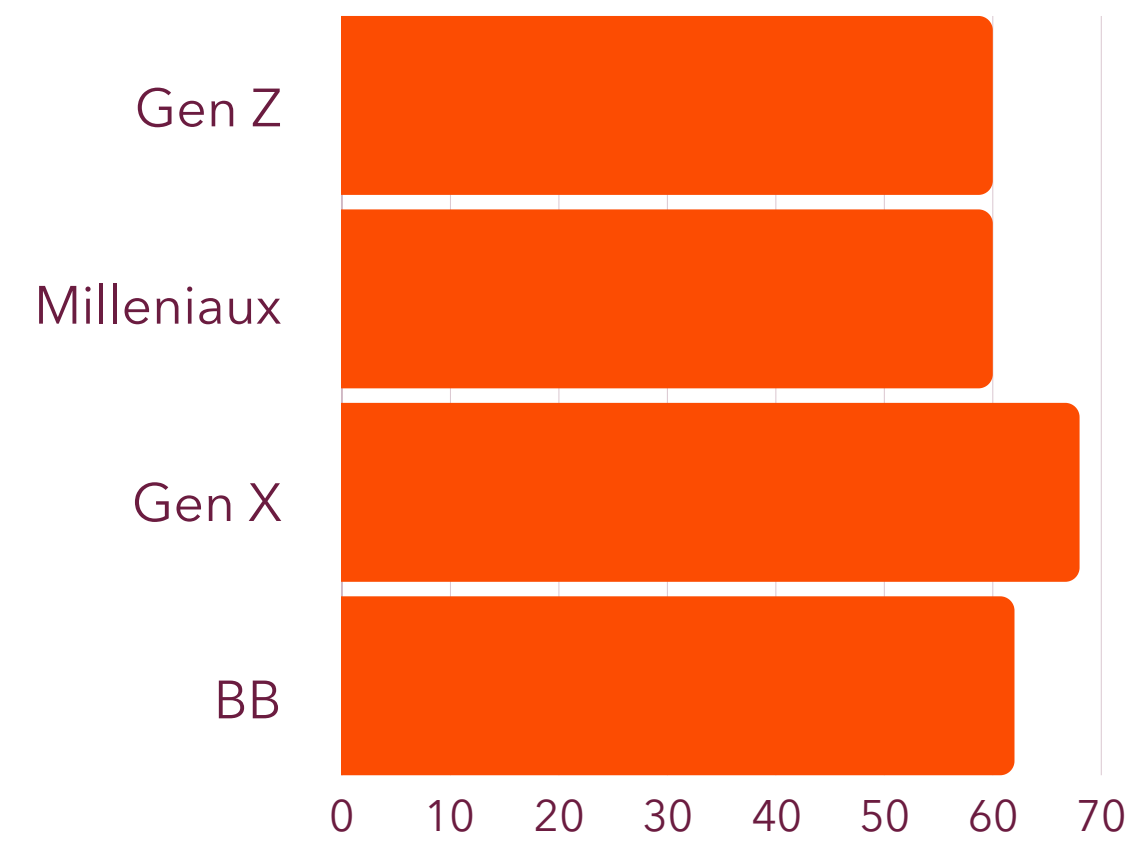
Peut-on encore parler ouvertement de sa santé mentale au travail ? Dans un monde de plus en plus marqué par le stress et le burn-out, le terme « Menty B » - une abréviation informelle pour « mental breakdown » particulièrement populaire sur TikTok - semble apporter une note de légèreté.

En Australie, « Menty B » a même été élu mot de l'année en 2021, ce qui suggère que nous prenons la santé mentale plus au sérieux. Mais en attendant, cela signifie-t-il que nous osons vraiment parler de nos problèmes mentaux sur le lieu de travail ?





Bien que l'ouverture d'esprit en matière de santé mentale soit souvent attribuée à la génération Z, la génération X se distingue dans notre étude : 68 % d'entre eux déclarent pouvoir parler facilement de leur bien-être mental, alors que ce chiffre est légèrement inférieur chez les jeunes générations (60 %) et les baby-boomers (62 %). Peut-être s'agit-il moins d'une question de générations que de l'étape de la vie dans laquelle se trouvent ces travailleurs : plus avancés dans leur carrière et prêts à communiquer ouvertement ?



La santé mentale comme sujet de conversation

Une étude récente de l'Antwerp Management School a révélé qu'un employeur belge sur quatre est réticent à embaucher des travailleurs souffrant de problèmes mentaux. Pourtant, notre propre étude montre que 66 % des travailleurs déclarent pouvoir parler facilement de leur santé mentale au travail. Toutefois, cette ouverture varie en fonction de la région, du statut professionnel et de la situation personnelle.

Une étude mondiale réalisée par Edelman à la demande de Lululemon montre que **le score mondial de bien-être** est revenu **au niveau du confinement**. Une personne sur trois déclare ne s'être jamais sentie aussi mal auparavant. La génération Z, en particulier, espère une plus grande ouverture sur le bien-être mental : 75 % pensent que nous devrions communiquer davantage, mais 45 % disent qu'ils ne savent pas comment expliquer leurs sentiments aux adultes. Les nouvelles technologies peuvent combler ce fossé en permettant aux jeunes de communiquer avec des experts de manière anonyme et accessible.

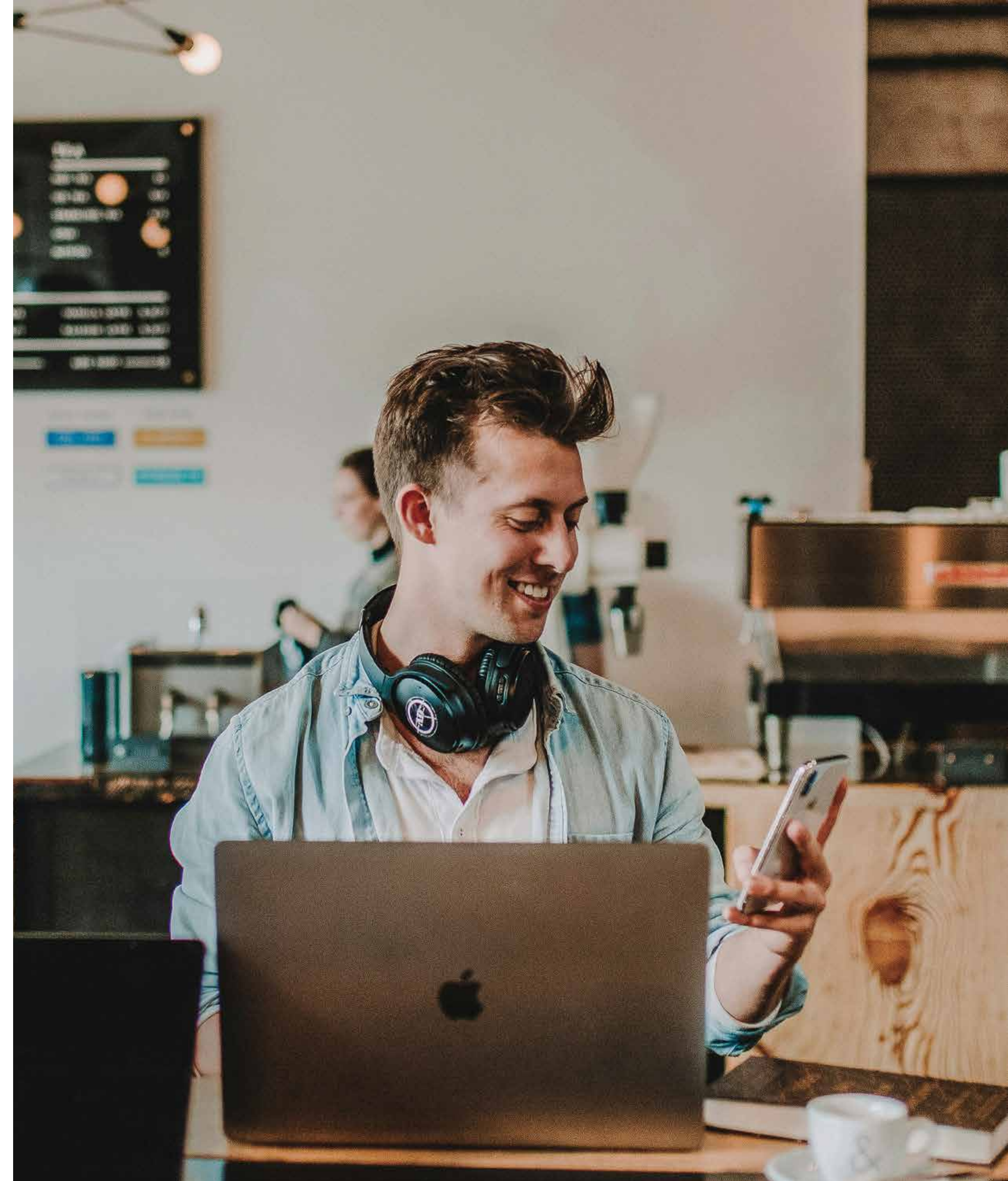



Pas tous aussi à l'aise

Bien que 66 % des travailleurs déclarent pouvoir parler facilement de leurs problèmes mentaux, nous ne pouvons pas nous contenter de supposer que c'est effectivement le cas. Des différences frappantes entre les groupes soulignent que tout le monde n'est pas aussi à l'aise : les travailleurs indépendants (80 %) sont plus ouverts que les employés (65 %) et les ouvriers (60 %). Les dirigeants (68 %) parlent également plus volontiers de santé mentale que le personnel d'exécution (63 %). Les travailleurs heureux au travail (80 %) ont moins de difficultés à parler de leur bien-être que ceux qui sont malheureux (30 %).

Espace pour Menty B

Le bien-être mental reste une priorité pour les entreprises. Tout le monde ne se sent pas à l'aise pour en parler, et le seul fait de parler ne résout pas tout. Mais **la première étape consiste à créer une culture dans laquelle le bien-être mental est abordable**, sans crainte de conséquences négatives. Peut-être pouvons-nous tous donner un peu plus de latitude à une « Menty B », sans mettre sous pression la relation employeur-travailleur.





Surtout la génération Z espère davantage de transparence concernant le bien-être mental

Conseils pour un lieu de travail bon pour la santé mentale

- **Établissez un lien de confiance**

Veillez à ce que chacun se sente à l'aise pour parler de ses sentiments sans craindre d'être jugé. Encouragez les conversations ouvertes et honnêtes sur la santé mentale à tous les niveaux de l'organisation.

- **Proposez des canaux d'aide anonymes et l'accès à des experts**

Envisagez de mettre en place des lignes d'assistance anonymes ou des plateformes numériques qui permettent aux travailleurs de parler de leur santé mentale d'une manière accessible, sans confrontation directe. Cela peut être particulièrement intéressant pour les jeunes travailleurs qui ont du mal à être ouverts.

- **Donnez aux dirigeants les bons outils**

La direction et les responsables jouent un rôle crucial dans la création d'une culture ouverte en matière de santé mentale. Offrez-leur les outils et la formation nécessaires pour avoir cette conversation d'une manière positive, sans jugement et en comprenant les circonstances personnelles des travailleurs.

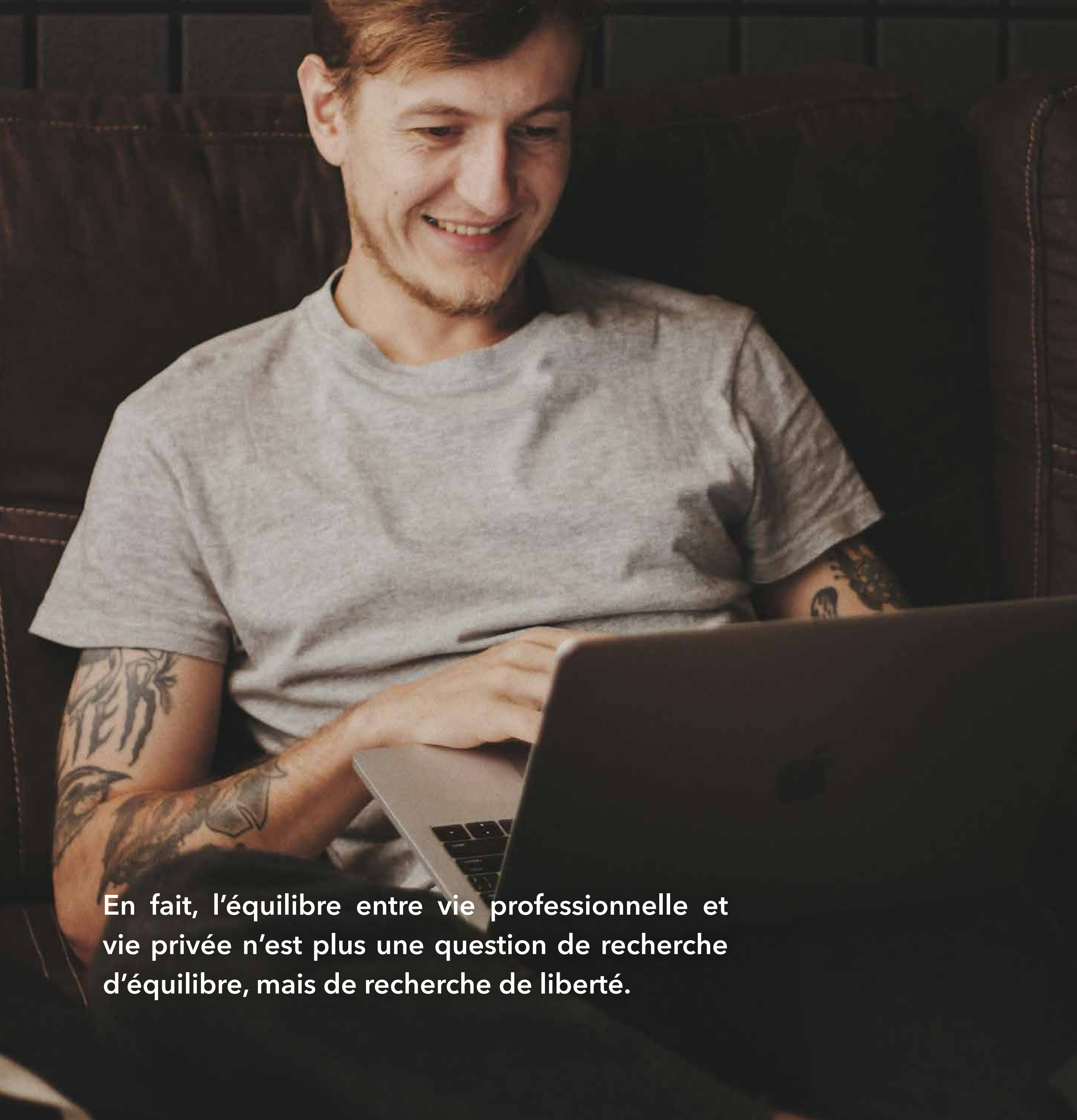


8. La liberté plutôt que l'équilibre

Comment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée perd en importance

Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? Cela fait rêver, mais dans la pratique, c'est beaucoup plus compliqué.

De nos jours, le travail et la vie privée sont tellement mélangés : nous recevons des messages privés pendant les heures de travail et des e-mails professionnels alors que nous sommes en vacances. Ce n'est plus tout noir ou tout blanc. Mais la bonne nouvelle, c'est que ce n'est pas forcément une mauvaise chose. En fait, notre étude montre que de nombreuses personnes sont très satisfaites de leur travail, à condition qu'elles puissent décider du moment et du lieu où elles travaillent.



En fait, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est plus une question de recherche d'équilibre, mais de recherche de liberté.

Plus qu'un simple travail

Depuis la pandémie de COVID-19, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une question centrale dans le domaine des ressources humaines. Une nouvelle génération de travailleurs, en particulier les milléniaux et la génération Z, ne veut plus uniquement travailler. Les milléniaux sont souvent appelés la « génération slash » parce qu'ils sont bien plus que leur travail : ils sont parents/employés/sportifs/entrepreneurs en activité complémentaire, et bien plus encore. La génération Z choisit l'équilibre de manière encore plus radicale. Ils ne répondent plus aux messages professionnels après 17 heures parce qu'ils veulent occuper leur temps autrement, par des revenus complémentaires, du sport ou de la détente.

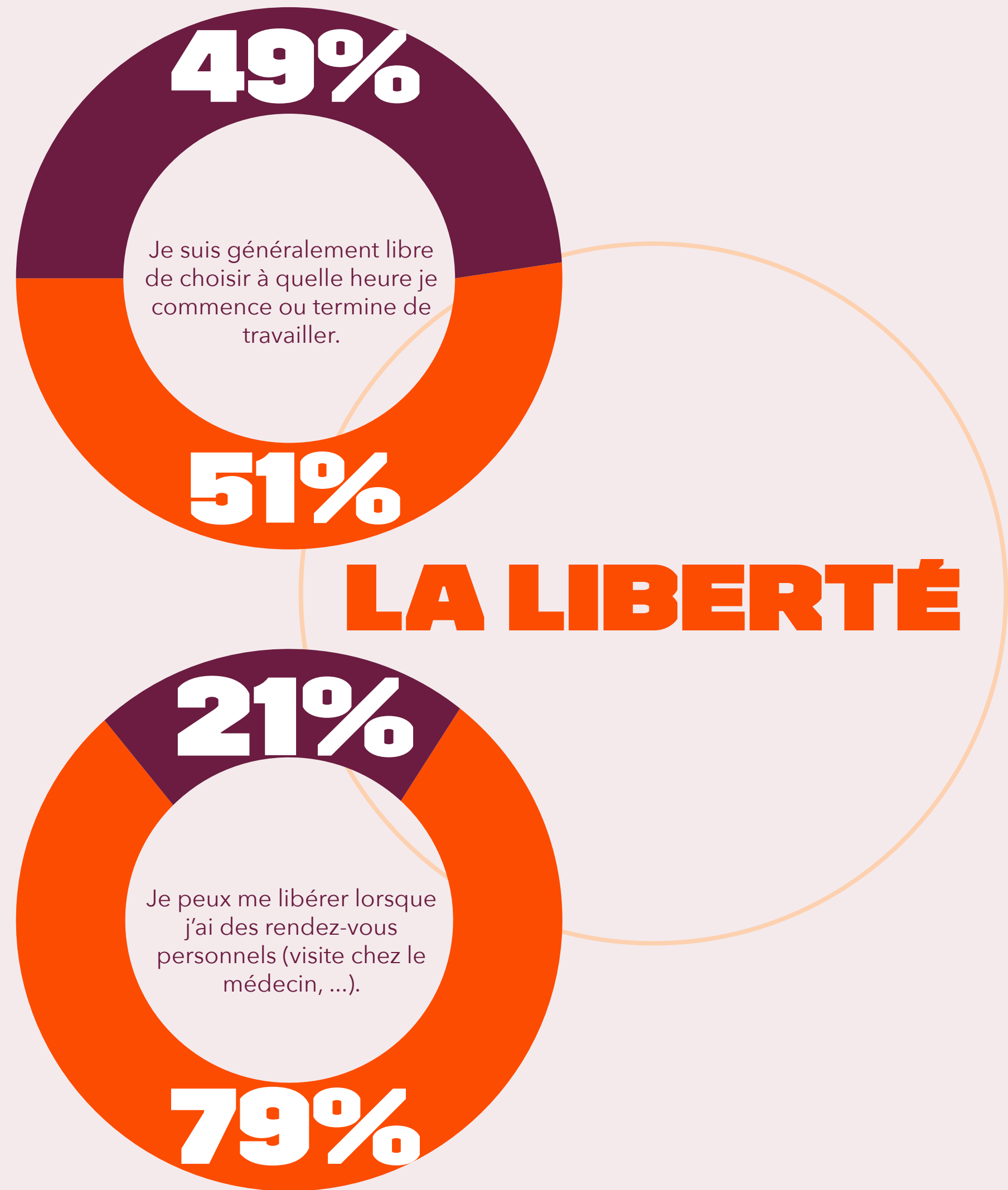
Back to the office

Bien que le travail à domicile soit encore très populaire, de plus en plus d'entreprises poussent au retour au bureau. Toutefois, cela entraîne un effet contradictoire : de nombreux travailleurs choisissent de démissionner. Une étude réalisée par LinkedIn confirme cette tendance : seulement 10 % des offres d'emploi indiquent explicitement que le travail à domicile est autorisé, mais que ces offres reçoivent 50 % de toutes les candidatures.

Liberté: *what's in a name*

Dans notre enquête, nous avons demandé aux répondants comment ils définissaient la liberté dans leur travail en leur demandant de classer les concepts par ordre d'importance. Un élément ressort de cette étude : l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est nettement moins bien noté que des termes tels que la flexibilité et l'autonomie.

Nous avons également demandé aux répondants ce qu'ils entendaient exactement par ces termes. Dans le cadre de l'autonomie, nous remarquons principalement qu'il s'agit de « pouvoir faire ses propres choix dans différents aspects de son travail ». Dans le cadre de la flexibilité, il s'agit très clairement de choisir **ce que l'on fait** (tâches), **où** l'on travaille (à domicile ou au bureau), **quand** on travaille (heures) et **à quel rythme** on travaille. Ces formes de liberté obtiennent donc un score plus élevé que l'équilibre traditionnel entre vie professionnelle et vie privée.



Quelle est la définition de la liberté dans un emploi ?

Le plus courant

- Flexibilité**
 Pouvoir choisir où (par exemple, télétravail), quand (par exemple, horaires flexibles) et à quel rythme (par exemple, prendre des pauses) vous travaillez.
- Autonomie**
 Pouvoir prendre des décisions, choisir ses propres tâches et organiser son temps.
- Développement personnel**
 Avoir la possibilité d'être créatif et de développer de nouvelles compétences
- Confiance accordée par les supérieurs**
 Être évalué sur les résultats et non sur les heures de travail
- Équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

Le moins courant


Pas pour tout le monde

Pourtant, ce type de flexibilité et d'autonomie n'est pas encore disponible partout. Seuls 51 % des travailleurs peuvent décider de l'heure de début ou de fin de leur journée de travail. Toutefois, davantage de personnes (79 %) peuvent se libérer pour des rendez-vous personnels au cours de la journée de travail, comme une visite chez le médecin.

Les travailleurs indépendants ont plus de liberté quant à leurs horaires de travail (80 %), tandis que les employés (52 %) et les ouvriers (33 %) sont beaucoup moins flexibles. Les dirigeants (85 %) ont également une position privilégiée par rapport au personnel d'exécution (44 %). Heureusement, notre étude révèle des changements positifs dans le degré de liberté des ouvriers et des employés.

La liberté s'avère être une question importante non seulement pour ceux qui commencent à travailler, mais elle s'avère souvent décisive pour les employés qui changent d'emploi. Par exemple, 60 % des personnes entrant sur le marché du travail déclarent pouvoir décider de l'heure à laquelle commence leur journée de travail, et 65 % des travailleurs ayant récemment changé d'employeur jouissent de la même liberté.

La flexibilité et l'autonomie sont les clés d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les entreprises commencent de plus en plus à accueillir avec enthousiasme cette évolution et à s'adapter.



La plupart des travailleurs éprouvent de la satisfaction au travail, l'accent n'étant plus mis sur une stricte séparation entre vie professionnelle et vie privée, mais sur une plus grande liberté, autonomie et adaptabilité.



Conseils pour plus de liberté au travail

- **Soutenez un environnement de travail axé sur les résultats**

Concentrez-vous moins sur le lieu et le moment où le travail est effectué, et davantage sur les résultats. En adoptant une approche axée sur les résultats, où les travailleurs sont évalués en fonction de leur rendement plutôt que de leurs heures de travail, les RH peuvent favoriser une culture de la confiance et de l'autonomie.

- **Effectuez des contrôles réguliers sur le plaisir et la flexibilité au travail**

La notion de liberté et de flexibilité varie d'une personne à l'autre. Planifiez des contrôles réguliers avec les travailleurs pour savoir dans quelle mesure ils sont satisfaits de leurs modalités de travail et quels sont les points à améliorer. Cela permet aux RH d'adapter les lieux de travail aux besoins des différents groupes.

- **Assurez une flexibilité égale pour tous les niveaux de fonction**

L'étude montre que les dirigeants et les indépendants jouissent d'une plus grande liberté que les employés et les ouvriers. Tous les emplois ne sont pas identiques, c'est pourquoi la flexibilité est différente pour chaque travailleur. Au lieu d'une approche unique, les entreprises devraient rechercher des solutions adaptées aux tâches et responsabilités spécifiques de chaque fonction. Qu'il s'agisse d'horaires de travail flexibles, de travail à domicile ou d'autres formes de flexibilité.

9. Déconnexion

Pourquoi une déconnexion régulière est essentielle au plaisir au travail

Les travailleurs heureux sont bien plus à même de fixer des limites et de se déconnecter si nécessaire. Mais quelle est l'importance réelle de la déconnexion à la fin de la journée ?

Culpabilité

Nous sentons-nous coupables si nous ne parvenons pas à terminer notre travail ? C'est le cas de 47 % des Belges, mais une fois la porte du bureau refermée, la plupart d'entre nous peuvent facilement passer à autre chose (71 %). Une étude menée par IDEWE, le service externe pour la prévention et la protection au travail, montre que de moins en moins de travailleurs estiment devoir être disponibles pour leur patron à tout moment et en tout lieu. En 2020, 14 % des travailleurs ressentaient cette pression ; en 2024, ils n'étaient plus que 12,3 %.

Bien que de moins en moins de travailleurs subissent cette pression, l'importance de limites claires est plus grande que jamais dans notre monde de plus en plus numérique, où **la ligne de séparation entre le travail et les loisirs s'estompe.**

Fixer des limites

Notre étude montre que les Belges sont généralement capables de fixer ces limites avec leur employeur. Pourtant, il existe une grande différence entre les travailleurs heureux et les travailleurs malheureux. **Les travailleurs heureux sont mieux à même d'indiquer quand ils souhaitent se déconnecter pendant un certain temps : 81 % contre seulement 42% des travailleurs malheureux.**

L'expérience joue ici un rôle. Les travailleurs qui ont plusieurs employeurs derrière eux sont souvent mieux à même de fixer des limites. Les baby-boomers semblent également mieux à même de se déconnecter du travail que les générations plus jeunes.

Plus généralement, la déconnexion numérique est devenue de plus en plus importante. Qu'il s'agisse des travailleurs qui ferment leur ordinateur portable après le travail ou des jeunes qui mettent délibérément leur téléphone de côté lors d'activités sociales. Depuis le 1er avril 2023, le droit à la déconnexion est inscrit dans la loi pour les employeurs belges de plus de 20 collaborateurs.



La déconnexion est-elle la solution ?

Mais déconnecter à la fin de la journée, est-ce la solution ? Dans un monde où les messages professionnels et privés alternent de plus en plus, la capacité à fixer des limites claires avec l'employeur semble être un facteur encore plus important de satisfaction professionnelle.

Notre étude montre qu'il existe un lien évident entre un personnel heureux et des travailleurs qui indiquent quand ils veulent se déconnecter



Conseils pour se déconnecter plus souvent

- **Encouragez une culture des limites et de la déconnexion**

Veillez à ce que les travailleurs sentent qu'ils peuvent se déconnecter du travail à la fin de la journée sans culpabilité. Cela peut se faire en communiquant activement sur le droit à la déconnexion et en faisant en sorte que les dirigeants jouent un rôle exemplaire à cet égard.

- **Aidez les travailleurs malheureux à fixer des limites**

Les travailleurs heureux sont plus aptes à fixer des limites que les travailleurs malheureux. Les RH devraient accorder une attention particulière aux travailleurs qui se sentent moins heureux au travail et les aider à développer des compétences pour indiquer leurs limites.

- **Planifiez des contrôles réguliers de la charge de travail et de l'équilibre**

Menez des entretiens réguliers avec les travailleurs pour évaluer leur perception de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela peut aider à résoudre les goulets d'étranglement dans la charge de travail ou le sentiment d'obligation en dehors des heures de travail, augmentant ainsi la satisfaction et le plaisir au travail.

10. La perception entre les générations

Comment les différentes générations se perçoivent entre elles et se perçoivent elles-mêmes sur le lieu de travail

La génération Z, les rêveurs. Les milléniaux, les multitâches. La génération X, les travailleurs acharnés. Les baby-boomers, le roc. Sur le lieu de travail, les générations s'affrontent non seulement en termes d'âge, mais aussi en termes d'attentes, d'ambitions et de style de travail.

68 % des employeurs déclarent qu'il existe une différence dans leur approche des différentes générations. Mais comment ces groupes se perçoivent-ils eux-mêmes et se perçoivent-ils les uns les autres ? Qu'est-ce que cela signifie pour l'avenir du travail ?

GÉNÉRATION Z

Né entre 1997 et 2012



La génération Z est souvent louée pour son audace et son sens de l'innovation, mais elle est en même temps qualifiée de matérialiste. Cette génération, élevée à l'ère de la conscience climatique et de la liberté numérique, semble parfois avoir deux visages. D'une part, ils adoptent des tendances durables telles que la mode de seconde main et les services de streaming. D'autre part, ils sont tentés par les paillettes et le glamour des médias sociaux, où les influenceurs les incitent à faire des achats de luxe. Cette contradiction apparente est renforcée par leur ouverture d'esprit sur les questions d'argent et leur volonté d'investir dans des choses qui leur tiennent à cœur.

Il est intéressant de noter que cette génération, qui est si exigeante au niveau de la consommation, apporte également une nouvelle dynamique au marché du travail. Comme nous l'avons décrit précédemment, ils attendent de la flexibilité et des compensations, remettant en cause la culture traditionnelle du travail. Si cela peut sembler exigeant pour certains employeurs, c'est en même temps une nécessité pour évoluer avec les attentes changeantes de la future population active.

Les milléniaux sont considérés comme la génération la plus ambitieuse. Ils jonglent avec le travail, la famille, une vie sociale et souvent encore des projets personnels tels que des rénovations. Cette polyvalence est reconnue et respectée par les autres générations. Nos recherches ont montré que les milléniaux, comme la génération Z, veulent travailler de manière flexible. Ils apprécient un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais ils veulent avant tout être libres dans l'organisation de leur travail. Ils tentent constamment de concilier les attentes de leur employeur, de leur famille et de leur environnement social, ce qui fait d'eux une génération souvent sous pression.

Précédemment, nous avons également vu que les milléniaux accordent la plus grande importance à la possibilité de combiner leur carrière avec leur vie personnelle. **Ils constituent un groupe important dans l'évolution vers un travail plus flexible et vers le travail à domicile.**

MILLÉNNIAUX

Né entre 1981 et 1996



GÉNÉRATION X

Né entre 1965 et 1980



La génération X est depuis longtemps connue pour sa discipline de travail et son dévouement. Alors que les baby-boomers prennent leur retraite, ils occupent de plus en plus souvent des postes de direction. **Cette génération, qui chérit les valeurs traditionnelles telles que la hiérarchie et la structure, constitue la nouvelle colonne vertébrale de nombreuses organisations.** Notre étude montre que 68 % des employeurs soulignent l'importance d'une hiérarchie claire, ce qui reflète le style de leadership caractéristique de la génération X. En même temps, ils sont également capables de s'adapter avec souplesse à l'environnement de travail moderne, où le travail à distance et les outils numériques sont de plus en plus répandus.

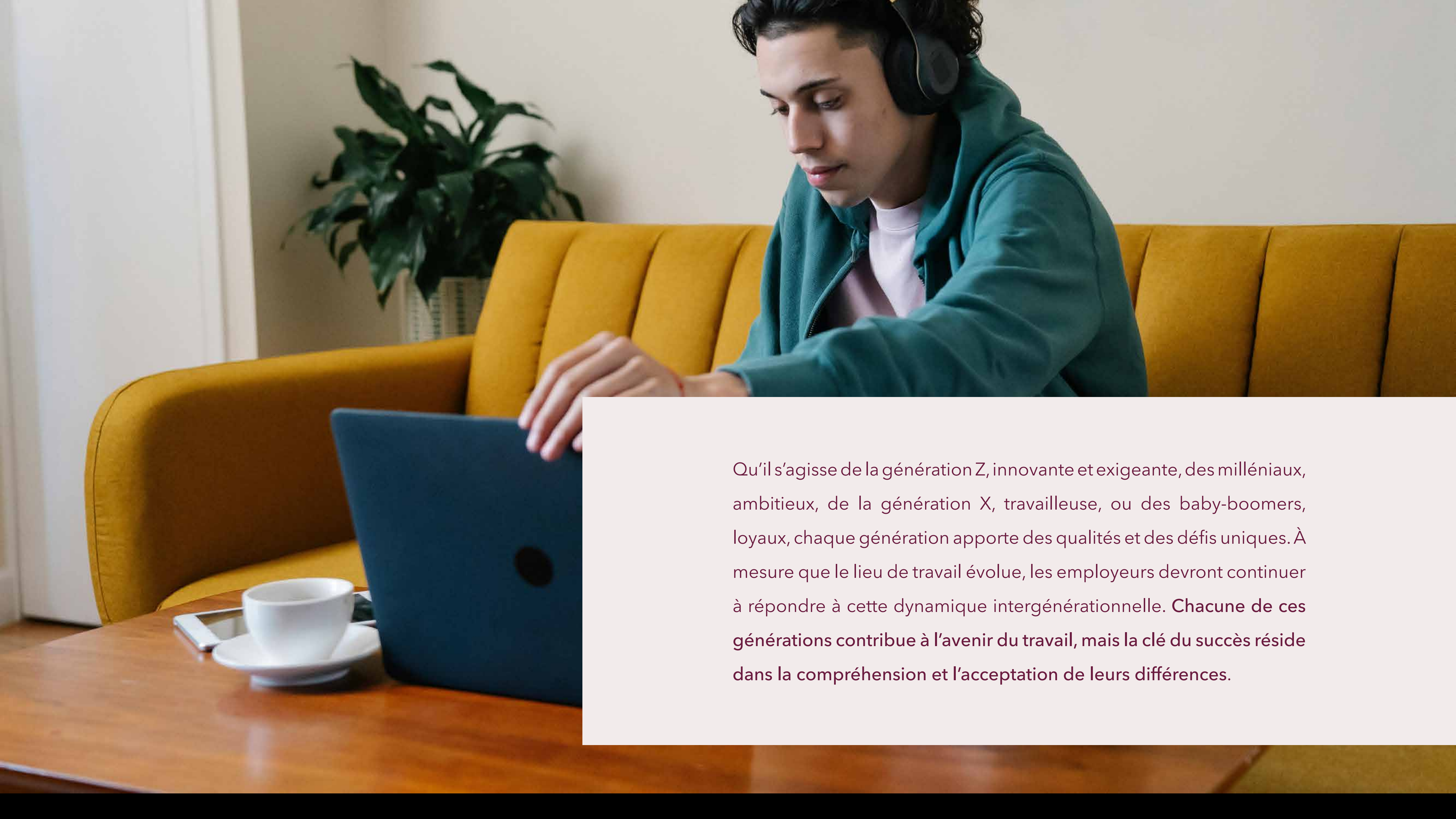
LES BABY-BOOMERS

Né entre 1946 et 1964

Les baby-boomers sont généralement considérés comme stables, calmes, loyaux et responsables. Même si de nombreux baby-boomers prendront leur retraite dans les années à venir, ils assurent encore aujourd'hui la stabilité et la tranquillité d'esprit des entreprises. **Leur rôle de mentor et de dirigeant expérimenté est souvent mentionné, et leur implication dans la stratégie de l'entreprise est cruciale.**

Bien que les baby-boomers accordent moins d'importance à la flexibilité dans notre étude, ils constituent toujours un pont important entre les styles de travail traditionnels et modernes. Ils apportent beaucoup d'expérience et une solide éthique de travail, mais leur perception du travail diffère considérablement de celle des jeunes générations telles que les milléniaux et la génération Z.





Qu'il s'agisse de la génération Z, innovante et exigeante, des milléniaux, ambitieux, de la génération X, travailleuse, ou des baby-boomers, loyaux, chaque génération apporte des qualités et des défis uniques. À mesure que le lieu de travail évolue, les employeurs devront continuer à répondre à cette dynamique intergénérationnelle. Chacune de ces générations contribue à l'avenir du travail, mais la clé du succès réside dans la compréhension et l'acceptation de leurs différences.

CONCLUSION

La clé d'une rétention et d'une fidélisation du personnel réussies

Voici les attentes

À une époque où le lieu de travail change radicalement, les employeurs sont confrontés à de nouveaux défis et à de nouvelles attentes de la part de leurs travailleurs. Les différentes générations - de la génération Z aux baby-boomers - ont des besoins et des attentes différents.

Cette diversité sur le lieu de travail offre également des possibilités. En comprenant ce qui motive et valorise chaque génération, les entreprises peuvent créer un environnement de travail flexible et inclusif qui attire et retient les travailleurs.



La flexibilité

L'une des principales clés de la réussite.

Les travailleurs veulent être libres de choisir où, quand et comment ils travaillent. L'équilibre traditionnel entre vie professionnelle et vie privée a cédé la place à une quête d'autonomie. Les entreprises qui répondent à cette demande en offrant des horaires de travail flexibles, des possibilités de travail à domicile et de l'autonomie dans les tâches à accomplir ont un avantage. Cela permet non seulement d'accroître la satisfaction des travailleurs actuels, mais aussi d'attirer de jeunes talents. La génération Z et les milléniaux aspirent à plus d'indépendance et attendent de leurs employeurs qu'ils soient à l'écoute de leurs besoins individuels.



Le bien-être mental

Un rôle de plus en plus important

En outre, le bien-être mental joue un rôle de plus en plus important sur le lieu de travail. Les travailleurs qui se sentent soutenus par leur employeur sont plus performants et restent plus longtemps dans l'entreprise. Il est essentiel de favoriser une culture où l'ouverture d'esprit sur la santé mentale est encouragée, sans crainte de stigmatisation. En effectuant régulièrement un contrôle auprès des travailleurs et en les aidant à fixer des limites, on peut créer un environnement de travail positif qui contribue au plaisir au travail.

Le respect

la nouvelle valeur sur le marché du travail

Si le salaire reste important, les travailleurs ont de plus en plus besoin de reconnaissance et d'appréciation de leur travail. Cette évolution fait suite au rôle croissant des relations humaines et du bien-être au travail. Ainsi, pour attirer et retenir les talents, les organisations doivent non seulement bien rémunérer leurs travailleurs, mais aussi créer un environnement dans lequel ils se sentent chez eux.

Un autre aspect important est le respect des caractéristiques uniques de chaque génération. Alors que les baby-boomers privilégient la stabilité et la loyauté, la génération Z se concentre sur l'innovation et les dernières tendances technologiques. Comprendre et apprécier ces différentes perspectives permet aux employeurs de constituer des équipes qui apprennent les unes des autres et se renforcent mutuellement. Les programmes de mentorat entre les générations plus âgées et plus jeunes peuvent jouer un rôle important à cet égard.





Communications et leurs attentes

Une structure claire et la transparente

Enfin, il est important que les employeurs continuent à aligner leurs communications et leurs attentes sur celles de leur personnel. Une structure claire et la transparence permettent aux travailleurs de se sentir écoutés et valorisés. En instaurant la confiance, en valorisant la proactivité et en offrant des possibilités de développement personnel et professionnel, les employeurs peuvent non seulement conserver leurs travailleurs actuels, mais aussi rester attractifs pour les nouveaux talents.

La clé du succès

En résumé, la clé d'une rétention réussie réside dans la flexibilité, la reconnaissance, l'attention portée au bien-être mental et la création d'une culture de travail inclusive où chaque génération s'épanouit.

A photograph of three people sitting around a table in a meeting. A woman on the left is looking at a laptop. A woman in the middle is laughing. A man on the right is also laughing. The laptop screen shows the Unsplash website. There are glasses of water on the table.

Avez-vous des questions?

ACCENT

Contacte

info@accentjobs.be / +32 51 46 05 00