

13.05.2025 - 09:00 Uhr

Le climat de travail plus important que le salaire: la population active suisse définit de nouvelles priorités

White Paper

De la génération Z aux 50+: comment les entre- prises parviennent à se rendre attractives

The logo for swissstaffing, featuring a red shield with a white cross on the left, followed by the word "swissstaffing" in a bold, black, sans-serif font.

Dübendorf (ots) -

Une nouvelle étude montre que la génération Z recherche avant tout la sécurité de l'emploi, tandis que les plus de 50 ans misent sur l'autonomie et la flexibilité.

Pour la population active suisse, l'ambiance au travail est le principal critère d'attractivité d'un poste, devançant même le salaire. Une priorité surprenante, que révèle une nouvelle enquête menée par swissstaffing et gfs-zürich, pour laquelle 1204 personnes en âge de travailler ont été interrogées. Les résultats font état de différences considérables entre les générations: alors que la génération Z recherche avant tout la sécurité de l'emploi, les seniors privilégient la liberté de choix, la flexibilité et le sens. Fait

intéressant, les employeurs semblent souvent définir des priorités qui vont à l'encontre des besoins des personnes actives. C'est ce que montre un sondage réalisé auprès de 509 entreprises suisses.

Pour les personnes actives en Suisse, le climat de travail (68 %) est le principal critère d'attractivité d'un poste, avant le salaire (63 %). La flexibilité fait également partie des facteurs décisifs: 47 pour cent des personnes interrogées estiment aujourd'hui que la flexibilité horaire et/ou géographique est indispensable.

Les priorités des actifs varient énormément selon l'âge: la jeune génération Z place le salaire en haut du classement des critères d'attractivité d'un poste. Elle accorde également plus d'importance à la sécurité de l'emploi que n'importe quelle autre classe d'âge. À l'inverse, les plus de 50 ans sont davantage en quête d'autonomie, de flexibilité et de sens.

L'intérêt surprenant de la génération Z pour la sécurité financière est certainement dû à l'incertitude générée par les crises économiques et un monde du travail en pleine mutation, le seul que cette génération ait jamais connu. Le contexte n'a fait que renforcer ce besoin de stabilité et de sécurité. Dans le même temps, la jeune génération est consciente de sa valeur sur le marché compte tenu de la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et réclame une rémunération attractive. La génération des plus de 50 ans, en revanche, a grandi dans une période d'essor économique et de stabilité sociale. Après plusieurs décennies d'emploi, elle recherche une plus grande liberté de choix et privilégie des modèles qui offrent de l'autonomie, du sens et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Après tout, les plus de 50 ans se sont battus pour se faire une place sur le marché du travail et bénéficient d'ailleurs souvent d'une meilleure rémunération que les jeunes actifs.

Divergences entre les besoins des actifs et la réalité des entreprises

Une enquête complémentaire menée auprès de 509 entreprises montre que les besoins des travailleurs ne coïncident souvent pas avec les priorités des entreprises. Ainsi, seule la moitié environ des employeurs considèrent l'ambiance au travail (53 %) et la rémunération (44 %) comme des arguments clés de leur entreprise. Ils mettent au contraire en avant les hiérarchies plates (42 %) et d'autres facteurs ancrés dans leur culture d'entreprise, auxquels les actifs accordent moins d'importance. La pénurie persistante de main-d'oeuvre qualifiée due à l'évolution démographique va poser d'importantes difficultés aux entreprises suisses dans les années à venir. Pour attirer et conserver à long terme suffisamment de travailleurs qualifiés, les entreprises doivent adapter leurs stratégies de recrutement et de fidélisation aux besoins variés des actifs. Cela passe entre autres par des investissements en faveur d'un climat de travail positif, des rémunérations compétitives et des modèles de travail flexibles. Les entreprises qui persistent à ignorer ces facteurs s'exposent à un turnover élevé et à des postes non pourvus.

Les prestataires des services de l'emploi deviennent un partenaire stratégique de plus en plus important

En ces temps de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, les prestataires des services de l'emploi gagnent en importance en tant que partenaires stratégiques. Parmi les entreprises de plus de cinq employés interrogées, 60 pour cent ont déclaré avoir déjà eu recours au travail temporaire. Grâce à leur réseau et à leurs connaissances du marché, les prestataires de services de l'emploi aident à trouver des talents qualifiés et à réagir avec souplesse aux pénuries de personnel. Les entreprises ont de plus en plus intérêt à se constituer, en plus de leur personnel fixe, un pool de main-d'oeuvre flexible capable d'intervenir en fonction des besoins. En tant que forme de travail flexible, le travail temporaire se révèle être une stratégie de recrutement durable: de nombreux actifs utilisent le travail temporaire comme tremplin vers un emploi fixe. Les entreprises, elles, peuvent d'emblée apprendre à connaître les travailleurs au quotidien. Cela limite le risque d'erreurs de casting et réduit les coûts de recrutement. De leur côté, les travailleurs temporaires considèrent également les prestataires de services de l'emploi comme des partenaires: selon une étude réalisée auprès de 5018 travailleurs temporaires, 60 pour cent apprécient que les prestataires de services de l'emploi se chargent pour eux de la recherche d'emploi.

L'intégralité du **White Paper "De la génération Z aux 50+: comment les entreprises parviennent à se rendre attractives"** est disponible au téléchargement sur: www.swissstaffing.ch/whitepaper.

Conception de l'étude:

Enquête auprès de la population active: à la demande de swissstaffing, l'institut gfs-zürich a interrogé 1204 personnes de 18 ans et plus en Suisse (hors personnes à la retraite). L'enquête a été menée par téléphone et en ligne. Elle est représentative au regard de la répartition par âge, par sexe et par région linguistique. Période de réalisation de l'enquête: du 7 octobre au 2 novembre 2024.

Enquête auprès des entreprises: l'institut Sotomo a mené une enquête pour le compte de swissstaffing auprès de 509 entreprises employant au moins cinq personnes en Suisse alémanique et en Suisse romande. L'enquête a eu lieu en ligne. Période de réalisation de l'enquête: du 22 octobre au 4 novembre 2024.

Enquête auprès des travailleurs temporaires: à la demande de swissstaffing, l'institut gfs-zürich a interrogé en ligne 5018 travailleurs temporaires de onze entreprises de travail temporaire de plus ou moins grande taille. Période de réalisation de l'enquête: du 8 octobre au 19 novembre 2024.

Contact:

Pour de plus amples informations, veuillez contacter:

Ariane M. Baer, responsable de projet Économie et politique
Tél.: 079 388 25 95
ariane.baer@swissstaffing.ch

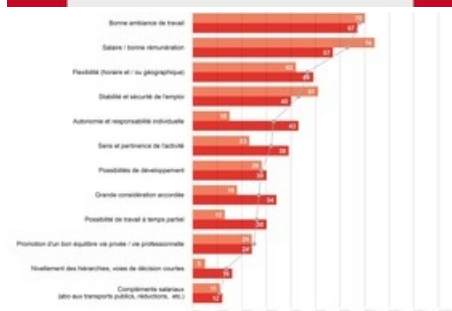
Celeste Bella, responsable Marketing & Communication
Tél.: 044 388 95 65 / 079 388 94 22
celeste.bella@swissstaffing.ch

www.swissstaffing.ch

Medieninhalte



swissstaffing.ch / Texte complémentaire par ots et sur www.presseportal.ch/fr/nr/100057910 / L'utilisation de cette image à des fins éditoriales est autorisée et gratuite, pourvu que toutes les conditions d'utilisation soient respectées. La publication doit inclure le crédit de l'image.



Actifs: critères d'attractivité d'un poste - classement par groupes d'âge / Texte complémentaire par ots et sur www.presseportal.ch/fr/nr/100057910 / L'utilisation de cette image à des fins éditoriales est autorisée et gratuite, pourvu que toutes les conditions d'utilisation soient respectées. La publication doit inclure le crédit de l'image.

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100057910/100931559> abgerufen werden.