

HUB Reports

Work Experience

5 TENDANCES INCONTOURNABLES POUR 2024

[HUBINSTITUTE.COM](https://hubinstitute.com)



Sommaire

WORK EXPERIENCE : 5 TENDANCES INCONTURNABLES POUR 2024



Le mécontentement et l'épuisement professionnel

Les défis majeurs de l'avenir du travail

Hybrides et connectés

Dans un monde redéfini par l'IA

Recrutement

Stratégies innovantes pour attirer les talents de demain

La semaine de 4 jours

L'avenir de la productivité et du bien-être au travail ?

La diversité, l'équité et l'inclusion

Redéfinissent le paysage professionnel

EDITORIAL

Work Experience : *Les 5 tendances incontournables pour 2024*

LORA RADIVOJEVIC
SENIOR TRENDS ANALYSTE
@HUB INSTITUTE

L'année 2024 marque une période charnière pour le monde du travail, où les dynamiques professionnelles évoluent à une vitesse vertigineuse. Parmi les défis majeurs se trouve le mécontentement et l'épuisement professionnel, des problématiques exacerbées par des environnements de travail en constante mutation. Parallèlement, l'essor du travail hybride et l'intégration de l'IA (Gen) transforment fondamentalement notre manière de travailler et de collaborer. Pour attirer les talents de demain, les entreprises doivent adopter des stratégies de recrutement innovantes, capables de répondre aux attentes d'une main-d'œuvre en quête de flexibilité et de sens. En ce sens, la semaine de 4 jours se présente non seulement comme un atout pour la productivité mais aussi comme une solution pour améliorer le bien-être des employés. Enfin, la diversité, l'équité et l'inclusion ne sont plus des concepts accessoires, mais des piliers essentiels qui redéfinissent le paysage professionnel, offrant des environnements de travail plus justes et plus enrichissants.





LE MÉCONTENTEMENT ET L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

LES DÉFIS MAJEURS
DE L'AVENIR DU TRAVAIL

01

COMPRENDRE LE BURNOUT : AU-DELÀ DU TRAVAIL, UN SYNDROME DE L'ÉPOQUE MODERNE

Origine du terme "burnout"



14% de Français
en phase de détresse
psychologique élevée

Le terme "burnout" a été décrit pour la première fois en **1974** par le psychologue **Herbert Freudenberger**, qui s'est trouvé *incapable de ressentir de la joie après une longue période de travail intensif*.


Définition et reconnaissance officielle



480 000 personnes
sont en souffrance psychologique
au travail en France en 2024

En **2019**, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a officiellement reconnu le burnout comme un "syndrome", défini par **un état psychologique marqué par un épuisement mental et émotionnel**, un sentiment général d'inutilité, et une diminution de l'empathie et de la compassion, **causés par un « stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès »**.

« Popularisation » et évolution du terme :



30 000 personnes
sont considérées en « burnout »
en France en 2024

Bien que l'OMS ait clairement défini le burnout comme lié au stress professionnel, cette condition a pris une vie propre, s'étendant **au-delà de cette définition pour englober une variété de symptômes et de situations liés à l'épuisement**.

GÉNÉRATION Z & MOUVEMENT ANTI-TRAVAIL

SEULEMENT 49% DE LA GÉNÉRATION Z CROIENT QUE LE TRAVAIL EST CENTRAL À LEUR IDENTITÉ, COMPARATIVEMENT À 62% DES MILLENNIALS

we're living in a minimum effort world and it's good out here

care 8 mins 21 Jul 2023



77% DES INDIVIDUS DE LA GÉNÉRATION Z TRAVAILLANT À DISTANCE CHERCHERONT UN NOUVEL EMPLOI SI LEUR EMPLOYEUR EXIGE QU'ILS REVIENNENT AU BUREAU

When you download chat/slack/teams on your personal mobile phone and your colleagues think that you are super committed to work, whereas in reality you did it so that you can remain online on your way to Starbucks



ANTI-WORK SHIFT // BED ROTTING // SLACK OFF // LAZY GIRL JOBS // BARE MINIMUM MONDAYS // QUIET QUITTING



TIKTOK TRENDS ASKS YOU TO STAY IN BED AND CHILL

CORPLORE DROP



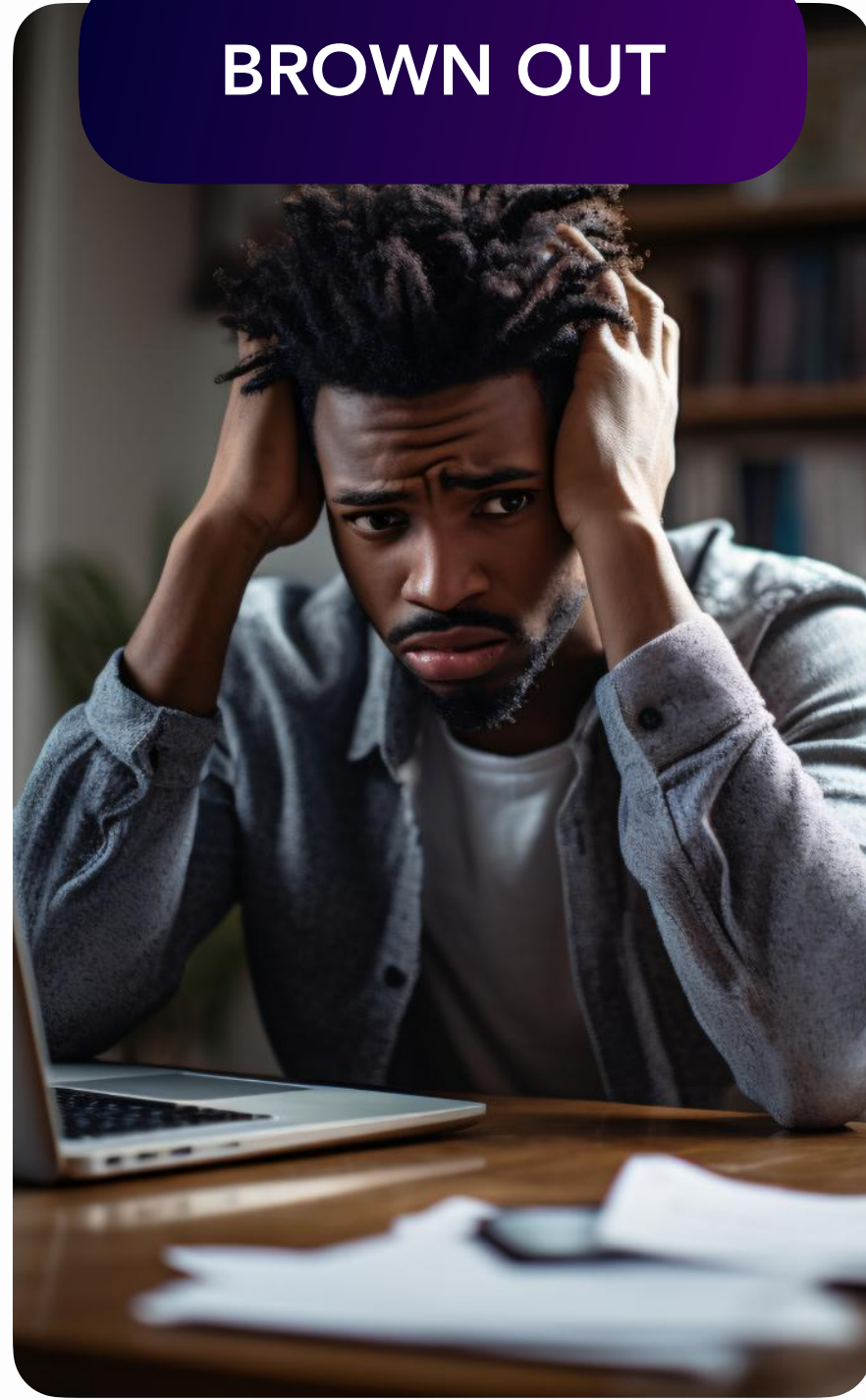
FATIGUE PROFESSIONNELLE : DIVERS VISAGES DU RETRAIT DU TRAVAIL

ANTI WORK



Le mouvement "anti-work" conteste la valorisation du travail préconise la réduction des heures de travail et la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

BROWN OUT



Le "**brown out**" est un état de désengagement au travail, caractérisé par un **manque de motivation et d'intérêt**, souvent causé par **l'ennui**, le manque de sens ou de reconnaissance dans son emploi.

QUIET QUITTING



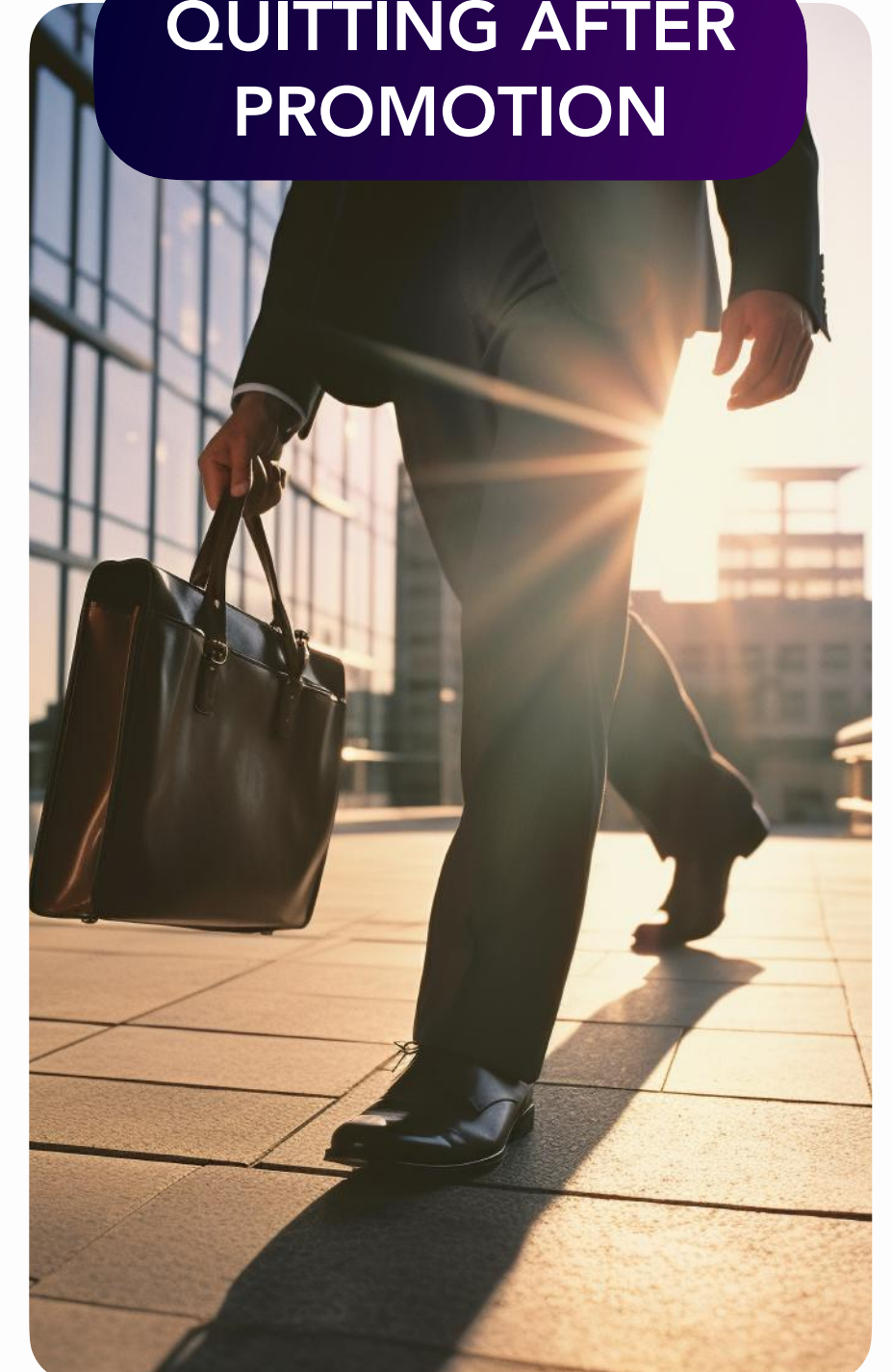
Le "**quiet quitting**" désigne le départ discret d'un employé d'une entreprise, souvent sans annonce formelle ni bruit, reflétant un **désengagement progressif et silencieux** envers son travail et son employeur.

JOB HOPPING



Les moins de 30 ans sont adeptes du "**job hopping**", cette pratique qui consiste à **changer fréquemment d'entreprise**.

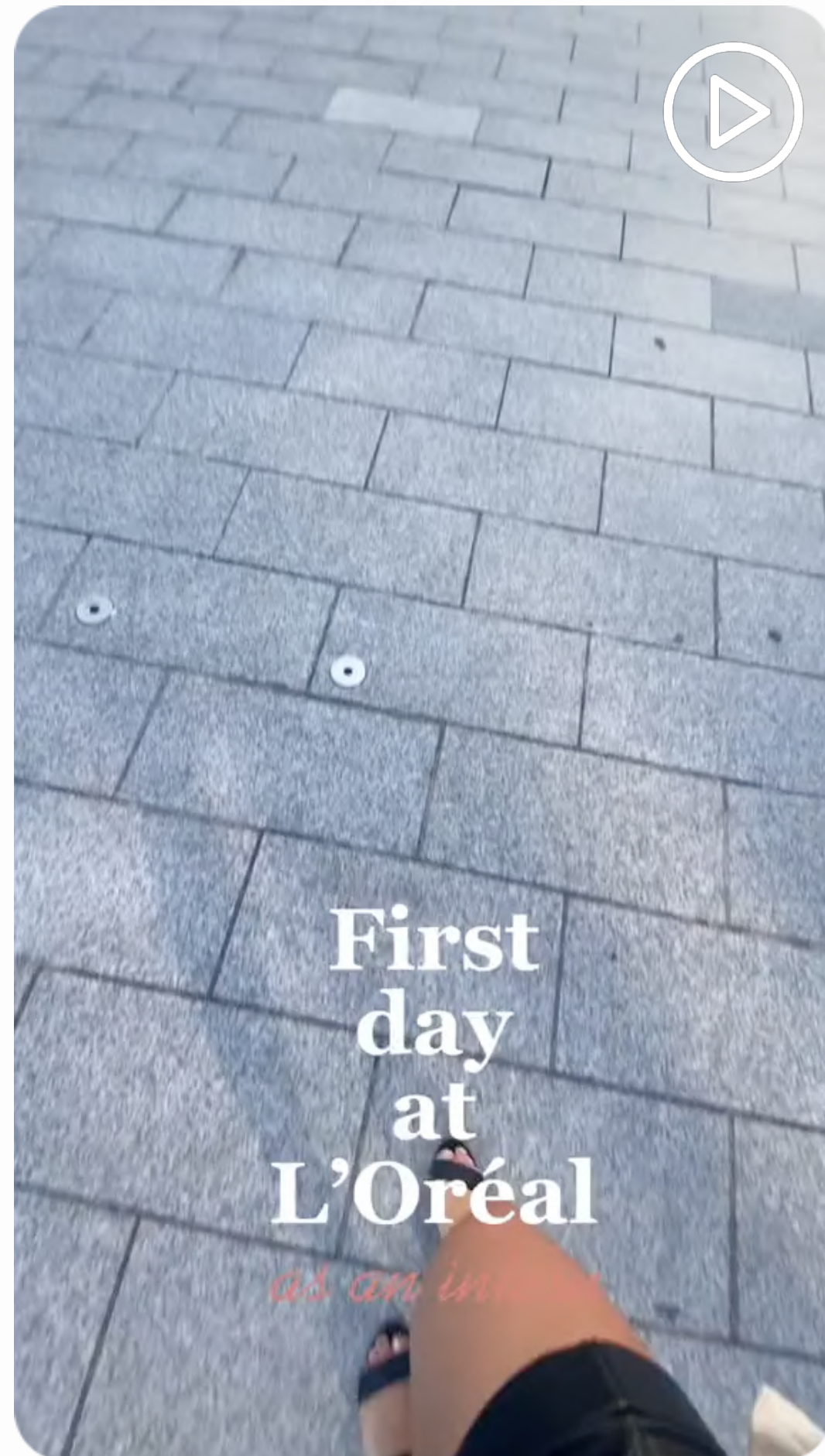
QUITTING AFTER PROMOTION



29% des employés américains quittent leur employeur dans le mois suivant une promotion, contre seulement **18%** sans promotion.

DU BURN-OUT À L'ENGAGEMENT : LES PHÉNOMÈNES DU « LOUD STAYING » ET DU « BIG STAY » ÉMERGENT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

LE « **LOUD STAYING** » ET LE « **BIG STAY** » SONT DES PRATIQUES OÙ LES EMPLOYÉS CHOISISSENT DE SE FAIRE ENTENDRE EN EXPRIMANT LEUR PASSION ET LEUR ENGAGEMENT POUR LEUR TRAVAIL AVEC DÉTERMINATION, NOTAMMENT SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



TOUJOURS PLUS : À LA POURSUITE PERPÉTUELLE DE PERFORMANCES DANS UN CADRE NOUVEAU

NEW



UN CHANGEMENT DE PARADIGME
POUR LE TRAVAILLEUR ET L'ENTREPRISE



Aujourd'hui, **61% des salariés français préfèrent gagner moins d'argent, mais avoir plus de temps libre.**

Une tendance qui s'est inversée de manière drastique puisqu'en 2008, 62% préféraient gagner plus d'argent et avoir moins de temps libre

UNE QUÊTE D'ÉQUILIBRE QUI FAIT
ÉVOLUER LE RAPPORT À LA
PERFORMANCE



37% des salariés sont prêts à démissionner si leur employeur ne leur laisse pas la possibilité de télétravailler.

Les initiatives RSE telles que la semaine de quatre jours, l'allocation de temps pour des projets personnels, la promotion de l'inclusion et de la parité jouent un rôle déterminant dans le choix d'engagement professionnel de la génération Z en 2024.

TRAVAILLER PLUS INTELLIGEMMENT,
PAS PLUS POUR AUTANT



L'utilisation de l'**IA générative** par les entreprises n'effraie pas les jeunes de la génération Z:

70% d'entre eux utilisent déjà cette technologie en 2024

59% des membres de cette génération ne craignent pas que l'IA générative puisse les remplacer

LA SANTÉ MENTALE & LES NOUVELLES TECHNOLOGIES SONT DES ENJEUX MAJEURS POUR LE TRAVAIL DE DEMAIN :



« Les crises externes et l'anxiété affectent la santé mentale des employés, nécessitant une approche mesurée de l'utilisation des nouvelles technologies par les RH. »

- Mathilde LE COZ, DRH France chez Mazars et présidente du Lab RH

mazars



HYBRIDES ET CONNECTÉS

DANS UN MONDE
REDÉFINI PAR L'IA

Powered by
 **slack**
from  Salesforce

02

EXECUTIVE SUMMARY : HYBRIDES ET CONNECTÉS DANS UN MONDE REDÉFINI PAR L'IA



Le modèle de travail hybride continue de redéfinir le paysage professionnel, avec des bénéfices tels que la flexibilité et l'économie des coûts de déplacement, tout en relevant les défis liés à la gestion d'une force de travail distribuée et à la préservation de la culture d'entreprise. L'employé hybride émerge comme une figure clé, marquant la fin du débat entre experts et généralistes et mettant en lumière son rôle de médiateur avec les outils d'intelligence artificielle. Cette évolution s'accompagne d'une réorganisation des équipes, où le rôle traditionnel du "sachant" cède la place à celui de l'"entrepreneur", mettant en avant l'initiative et l'innovation au sein de l'entreprise.

60% DES EMPLOYÉS ESTIMENT QUE LE COÛT DE SE RENDRE AU BUREAU L'EMPORTE SUR LES AVANTAGES

TRAVAILLER SANS SUBIR LES COÛTS - FINANCIERS, TEMPORELS ET ÉNERGÉTIQUES - ASSOCIÉS AU FAIT DE SE RENDRE QUOTIDIENNEMENT AU BUREAU



67%

estiment que se rendre au bureau aujourd'hui demande plus d'efforts qu'avant la pandémie

des employés affirment que les mandats de retour au bureau privilégient ce que les dirigeants veulent plutôt que ce dont les employés ont besoin pour bien travailler

48%

« Combien me coûte mon travail ? » Pour les salariés aussi, le travail a un coût

EN JUIN 2023 = 4,5 MILLIONS DE MÈTRES CARRÉS DE BUREAUX VIDES EN ÎLE-DE-FRANCE !

AU 2ÈME TRIMESTRE 2024, LE MARCHÉ FRANÇAIS DE L'INVESTISSEMENT EN IMMOBILIER D'ENTREPRISE A REÇULÉ DE 67%. POUR Y PARIER, IL EST IMPORTANT DE :



Favoriser les échanges et la convivialité

Les entreprises doivent repenser leurs bureaux pour favoriser les échanges et rendre le lieu de travail plus attrayant pour inciter le retour des employés.



Faire du quartier un lieu de vie

Les quartiers business doivent évoluer d'un simple espace de travail à un lieu de vie complet avec des services variés pour motiver les salariés à préférer le bureau au télétravail.



Investir au côté de la ville

Les entreprises doivent s'engager dans la revitalisation du quartier par des projets verts et communautaires, améliorant ainsi le bien-être des employés et l'attractivité du quartier.

76,8% DES EMPLOYÉS CONSIDÈRENT LA TECHNOLOGIE COMME 1 DES 3 PRINCIPAUX FACTEURS DE TRANSITION VERS LE TRAVAIL HYBRIDE ET FLEXIBLE

DES OUTILS POUR MAXIMISER LA PRODUCTIVITÉ EN TRAVAIL HYBRIDE :

GESTION DE PROJETS

Logos for project management tools: Slack (from Salesforce), Google Workspace (Gmail, Calendar, Drive, Docs, Meet), Trello, Notion, ProofHub (PH), Asana, and Monday.com.

Outils pour une gestion asynchrone efficace des projets et des tâches dans un environnement de travail hybride

COMMUNICATION À DISTANCE

Logos for communication tools: Slack (from Salesforce), Loom, Clab, Microsoft Teams, Hypercontext, and Gather.

Outils de communication à distance et asynchrone pour un environnement de travail hybride

ENGAGEMENT EMPLOYÉS

Logos for employee engagement tools: Slack (from Salesforce), Lattice, Leapsome, and Mo.

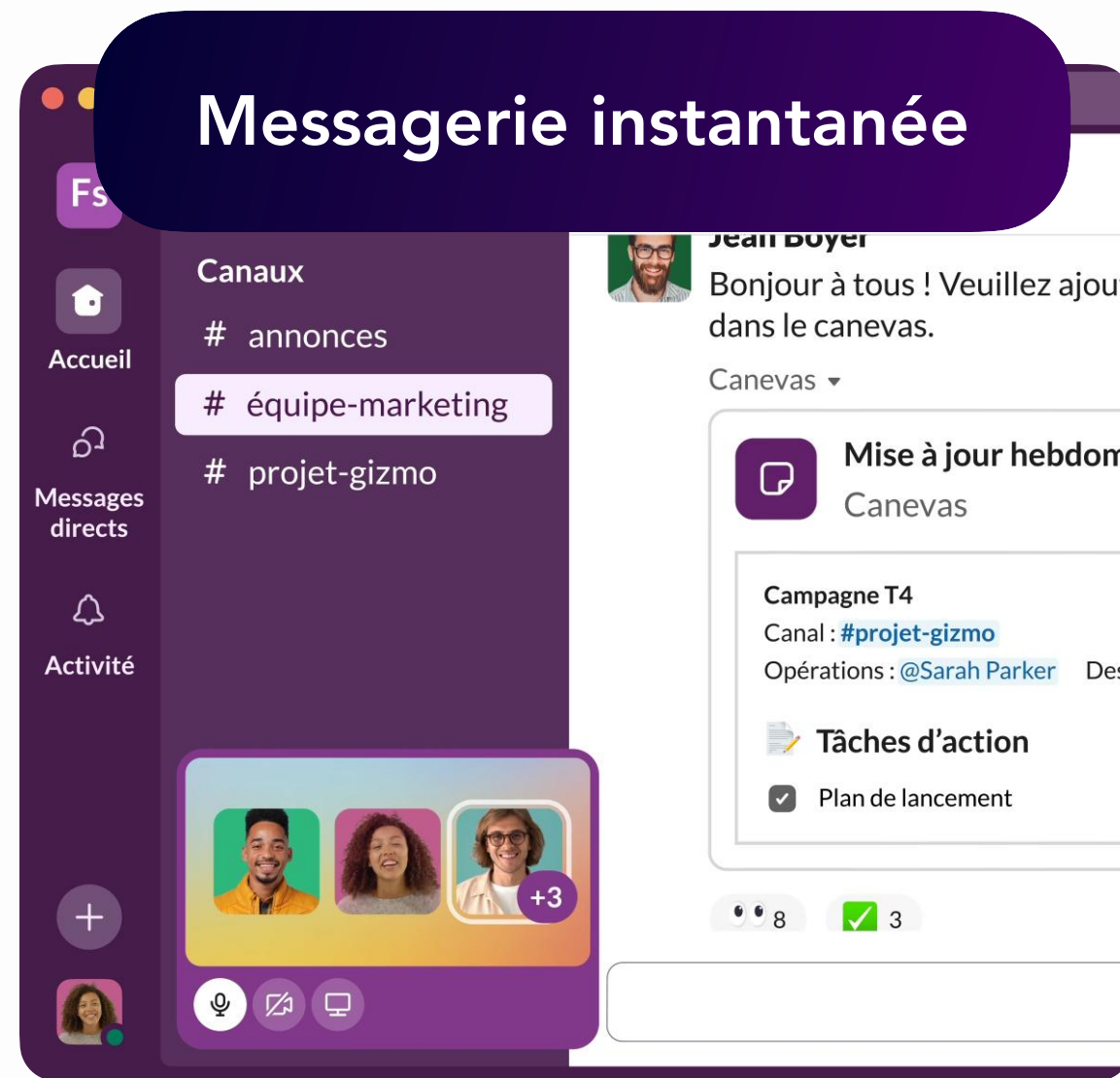
Outils pour la fixation d'objectifs, le suivi des OKR et l'engagement des employés dans un contexte de travail hybride

APPRENTISSAGE AUTONOME

Logos for autonomous learning tools: 360learning, Beedeerz, Rise Up, Coursera for Business, Teach on Mars, Udemy Business, and Maven.

Outils pour l'apprentissage autonome dans un environnement de travail hybride

SLACK : COMMUNICATION, COLLABORATION & ORGANISATION SIMPLIFIÉES



Slack permet aux utilisateurs de communiquer en temps réel via des messages instantanés individuels ou en groupe. Les utilisateurs peuvent également créer des canaux thématiques pour organiser les discussions autour de projets, d'équipes ou de sujets spécifiques.



Slack s'intègre à de nombreuses autres applications et services, ce qui permet aux utilisateurs d'accéder à des informations et d'effectuer des actions directement depuis Slack.



Les utilisateurs peuvent partager facilement des fichiers, des documents et d'autres types de contenus avec leurs collègues via Slack. Il prend en charge une grande variété de formats de fichiers, ce qui facilite la collaboration et le partage d'informations au sein de l'équipe.



Slack offre des fonctionnalités avancées d'organisation et de recherche pour aider les utilisateurs à gérer efficacement leurs conversations. Les messages sont archivés et indexés, ce qui facilite la recherche et la récupération d'informations précédentes.

DATA 4 ALL : HUB INSTITUTE ACCOMPAGNE L'ORÉAL DANS UNE CAMPAGNE INTERNE D'E-LEARNING DATA POUR LES COLLABORATEURS DE L'ORÉAL R&I



Julien Truchaud
Global VP of People Development & Learning for Transformation
L'Oréal R&I

Emmanuel Vivier
Co-fondateur
HUB Institute

L'ORÉAL
RESEARCH
& INNOVATION

CHALLENGE

Comment rendre tous les collaborateurs citoyens de la data dans l'entreprise ?

Vu à



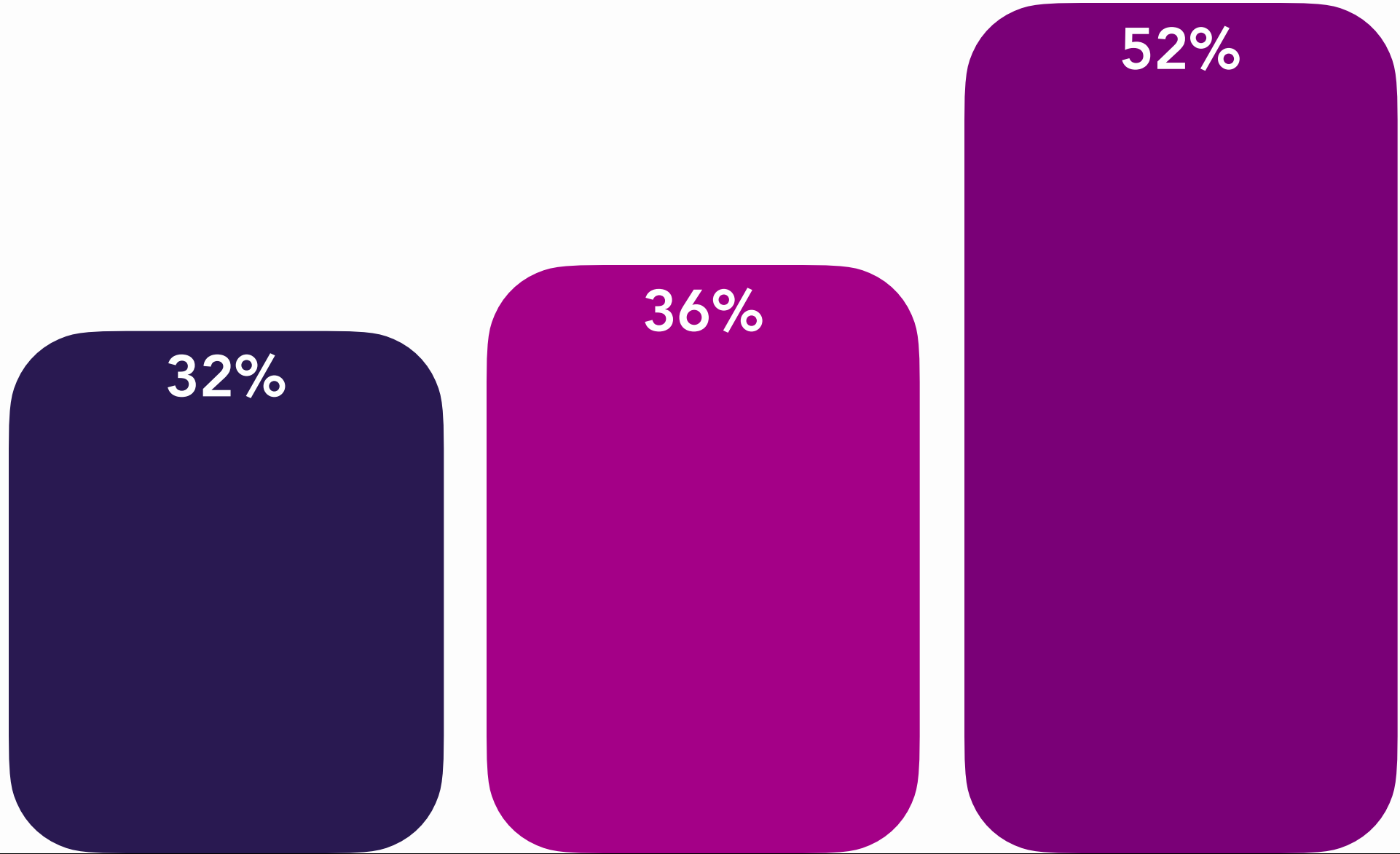
SOLUTION

Une roadmap complète d'un parcours de formation avec la formation sur site, e-learning, masterclasses et un jeu en ligne (Data Quest) pour pouvoir mieux prédire, simuler et corrélérer la data de l'entreprise

RÉSULTATS

76% des employés soit 2800 personnes ont complétés le e-learning
3/4 de ces personnes se sentent prêtes à travailler avec les outils data

LES CONDITIONS DE TRAVAIL HYBRIDES ET FLEXIBLES PEUVENT AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ EN ENTREPRISE



Employeurs : les meilleurs moyens de favoriser la productivité

- Avoir un lieu de travail unique et des bureaux améliorés
- Lieu de travail flexible
- Horaires flexibles



PRATIQUES DE TRAVAIL IMPACTANT LA PERFORMANCE

LES DÉTERMINANTS CLÉS DE LA PERFORMANCE :

Les personnes interrogées se considérant **moins productives**

Sont confrontées à un **excès de réunions** et d'e-mails superflus

Ne ressentent pas le soutien de leurs supérieurs et **manquent de cohésion** avec leurs collègues

Manquent **d'outils** et de **technologies** performantes

Font face à des **informations fragmentées** et doivent jongler entre des **applications non intégrées**



Les personnes interrogées se considérant **plus productives**

Pratiquent un mode de travail **flexible**

Sélectionnent les **réunions** auxquelles elles assistent, entraînant des **discussions** plus **pertinentes**

Économisent du temps grâce à **l'automatisation**

Utilisent des outils qui encouragent la **transparence** et permettent l'accès à des données archivées

Emploient des **plateformes** qui regroupent tous leurs **outils** et **technologies**

SLACK, LE PIVOT DE LA COLLABORATION EN ENTREPRISE

CENTRALISATION DES COMMUNICATIONS ET DES RESSOURCES POUR UNE COLLABORATION EFFICACE ET SÉCURISÉE, AU BUREAU OU À DISTANCE

Communication et Collaboration



- 👉 **Messages** directs, annonces d'entreprise, et communications d'équipe pour partager rapidement des informations cruciales.
- 👉 **Appels** audio et vidéo intégrés pour des réunions efficaces sans besoin de plateformes tierces.

Gestion et Sécurité des Ressources



- 👉 **Accès sécurisé** via l'authentification unique et la gestion de la mobilité d'entreprise.
- 👉 **Chiffrement** des données en transit et au repos pour protéger les informations confidentielles.

Organisation et Productivité



- 👉 **Canaux spécialisés** pour équipes, services ou projets offrant partage de statuts, fichiers et retours.
- 👉 Fonctionnalités pour une **meilleure gestion du temps** : statuts personnalisés, mode Ne pas déranger et épingles pour documents clés.

Intégration et Automatisation



- 👉 Intégration transparente avec des outils comme **Zoom, Dropbox, et Office 365.**
- 👉 **Automatisation** pour fixer des rappels de deadlines et suivre les messages non-répondus.

Extension au-delà des Équipes Internes



- 👉 Invitation des **fournisseurs** et **partenaires externes** dans des canaux Slack spécifiques, facilitant la **communication externe** sans recourir à d'autres plateformes.



SLACK SE POSITIONNE COMME UN NOUVEAU FACILITATEUR POUR L'INTÉGRATION DE L'IA GÉNÉRATIVE EN ENTREPRISE

LA PRODUCTIVITÉ FACE AUX DÉFIS DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION



47%

des « digital workers » ont du mal à trouver les informations dont ils ont besoin

45%

des « digital workers » considèrent recevoir des notifications inutiles au quotidien

31

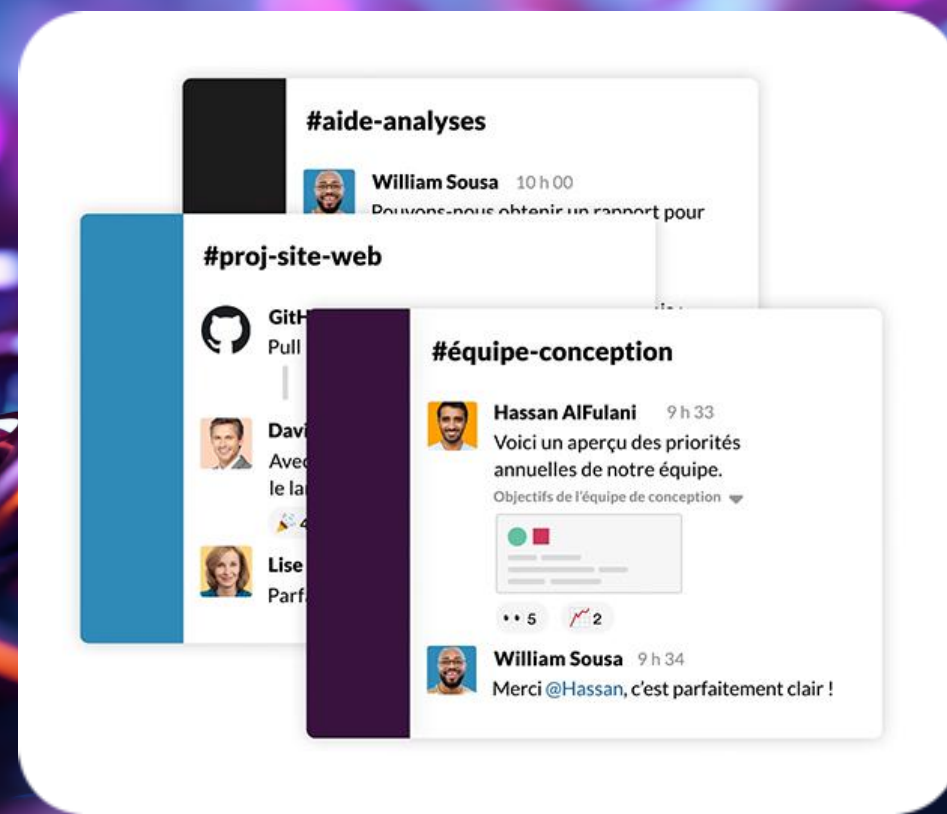
sociétés du CAC 40 et 95% des sociétés de la French Tech utilisent Slack



L'IA GÉNÉRATIVE FACILITE L'ACCÈS À L'INFORMATION

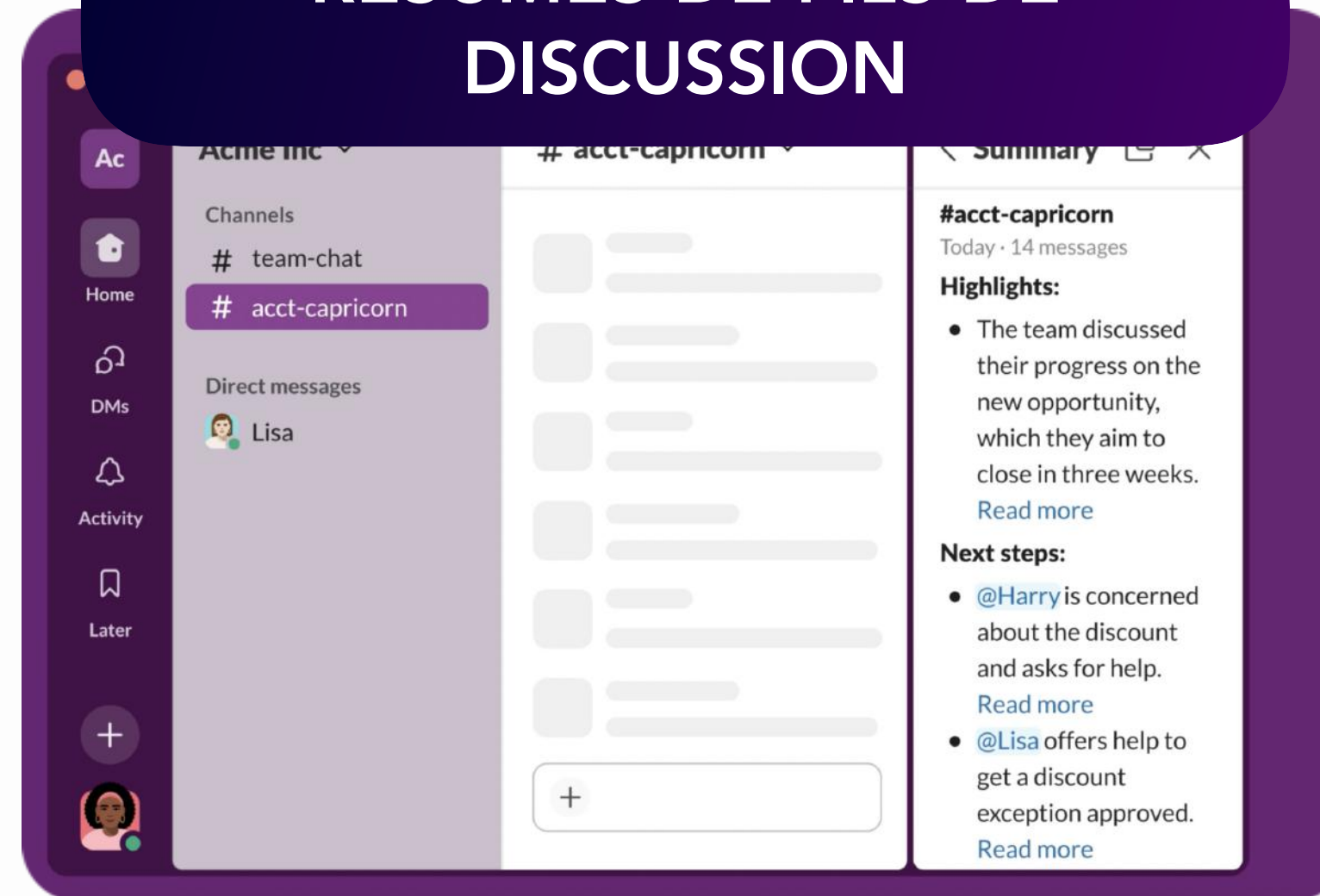
SLACK AI PERMET AUX UTILISATEURS DE GAGNER EN MOYENNE 97 MINUTES PAR SEMAINE SUR LEUR TEMPS DE TRAVAIL 🕒🏋️

RÉSUMÉS DE CANAUX DE COMMUNICATION



- Slack organise les conversations dans des espaces dédiés appelés canaux.
- Cette fonctionnalité permet **d'accéder rapidement aux données les plus importantes**
- **32%** des salariés ont déjà pris une mauvaise décision par manque d'information

RÉSUMÉS DE FILS DE DISCUSSION



Les résumés de discussion facilitent **la résolution de demandes urgentes, restituer les points clefs des conversation et hiérarchiser les priorités** des projets

RECHERCHE DE RÉPONSES



La recherche de réponses sert d'**assistant intelligent** afin d'aligner le niveau d'informations des collaborateurs sur les sujets qu'ils désirent approfondir au sein de l'entreprise au quotidien

L'IA GÉNÉRATIVE MAXIMISE L'EFFICACITÉ DES ÉQUIPES


SLACK IA INTÈGRE DES OUTILS D'IA GÉNÉRATIVE UTILISABLES DEPUIS SA PLATEFORME

COMMUNICATION & GESTION DES CONTENUS



Slack dispose d'une plateforme conversationnelle optimisable grâce à l'IA générative :

Slack AI from Salesforce :

 Chatbot interne pour rechercher des informations d'entreprise sur la plateforme

 Résumé des canaux de conversation lors des absences


 Résumé de réunions et comptes rendus

 **Notion** : Centralisation des connaissances

GESTION DES RÉUNIONS & PRODUCTIVITÉ COLLECTIVE



Slack a formé des partenariats avec OpenAI et Anthropic pour intégrer plus de 10 000 applications d'IA générative au sein de sa plateforme collaborative et permet aux entreprises d'intégrer leurs propres innovations LLM.

 **Otter.ai** : Aide à la planification de réunions, suivi dans une autre langue, retranscription, génération de comptes-rendus et de relevés d'actions


 **Miro IA** : Idéation, résolution collective de problèmes

 **Pager Duty** : Diagnostiquer un risque sur un projet, alerter sur des actions à réaliser

PRODUCTIVITÉ INDIVIDUELLE




 **Perplexity** : Veille et recherche d'information

 **Einstein GPT** : Aide à la rédaction, reformulation (bureautique, email)

 **Adobe Creative Cloud** : Génération d'illustrations, aide à la mise en forme de documents

 **DATA AI** : Data visualisation, mise en forme de données ou d'infographies

 **Chat GPT Arty** : Analyser un document, un ensemble volumineux d'informations et obtenir une synthèse

EN RÉSUMÉ : BIENVENUE DANS L'ÈRE DE L'EMPLOYÉ HYBRIDE

PLUSIEURS TRANSFORMATIONS ET « MUTATIONS » EN COURS

D' « Expert » à
« Généraliste »



Évolution vers des rôles où **les compétences diversifiées** sont valorisées au-delà de l'expertise pointue. Les employés doivent **s'adapter à plusieurs domaines**, favorisant **l'agilité** et la **polyvalence**.

De « Exécuteur » à
« Médiateur »



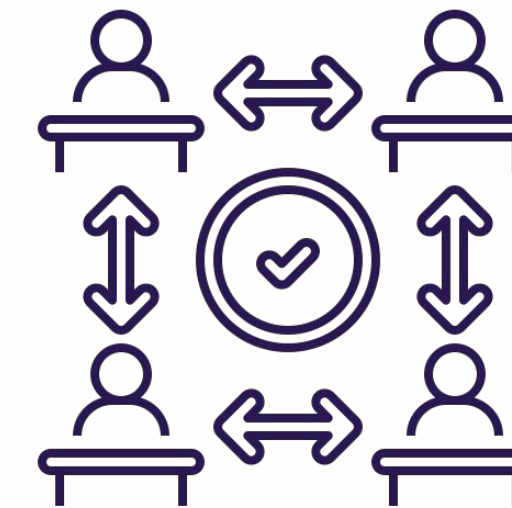
L'accentuation de la **communication** et la **gestion des interactions avec la technologie** met en lumière l'importance croissante de comprendre et de maîtriser les **modalités de nos échanges numériques**.

De « Sachant » à
« Entrepreneur »



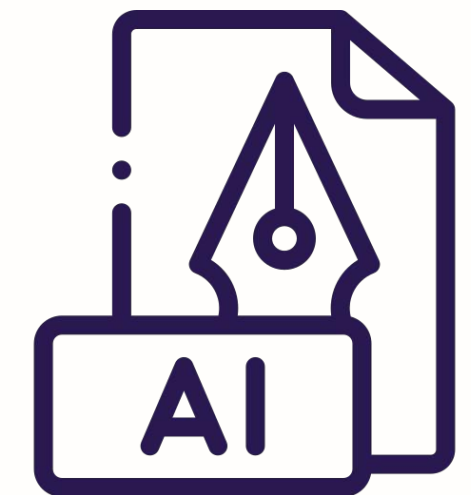
Le passage d'un rôle de détenteur de savoir à celui de **moteur d'initiatives et d'innovations**. Encouragement à **l'entrepreneuriat interne**, poussant les employés à piloter des projets et à **innover** au sein de l'entreprise.

Réorganisation
des équipes



Les structures d'équipe évoluent pour intégrer de manière plus fluide la technologie. Création de nouveaux modèles d'**équipes mixtes**, **centrés sur la collaboration étroite entre l'humain et l'IA**.

Intégration des
outils basés sur l'IA



Adoption croissante de **technologies d'IA** pour **augmenter les capacités humaines**. Les employés doivent maîtriser ces outils pour améliorer leur **efficacité** et productivité au sein de l'entreprise.



RECRUTEMENT :

STRATÉGIES INNOVANTES
POUR ATTIRER LES TALENTS
DE DEMAIN

UNE PÉNURIE DE TALENTS EN FRANCE EN 2023

85% DES ENTREPRISES CITENT LE NOMBRE INSUFFISANT DE CANDIDATS COMME PRINCIPALE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT, ET 79% ÉVOQUENT DES PROFILS INADÉQUATS (PÔLE EMPLOI)

20%

des entreprises estiment
ne plus être du tout
attractives pour recruter

60%

des recruteurs ont
du mal à attirer les
jeunes diplômés

30%

des entreprises reçoivent
moins de 10 CV par
campagne de recrutement



💡 5 ALTERNATIVES POUR LUTTER CONTRE LA PÉNURIE DE TALENTS



FAVORISER...

... le **recrutement interne** pour réduire les coûts et favoriser la fidélisation.
👉 **Le Groupe Adecco** a ouvert son propre CFA « Recruter Autrement ».



RECRUTER...

... autrement en **élargissant les critères de sélection** et en **diversifiant les canaux de recrutement**.
👉 **La gendarmerie nationale** recrute grâce à des codes gaming de Call of Duty.



ANIMER...

... les candidats
👉 **Veepee** développe Veepee Tech, une plateforme de travail collaboratif. Les équipes peuvent développer leur produit/outil, faire évoluer et changer la technologie sur laquelle elles travaillent.



TRAVAILLER...

... la **marque employeur** pour attirer les bons candidats de manière naturelle.
👉 Exemples des **110 entreprises certifiées** pour valoriser leur **image de marque employeur** en 2024.



RÉUSSIR...

... l'**onboarding** pour **réduire les recrutements ratés** et le turn-over.
👉 **Workelo** est un outil qui favorise la réussite des onboardings.

LE RECRUTEMENT INNOVANT 🧩 ✨

UNE COHÉSION À CRÉER ENTRE LES CANDIDATS, LES RECRUTEURS ET LES ENTREPRISES

Une synergie entre IA
et recrutement



87% des responsables des ressources humaines et de l'acquisition de talents et près de 70% des chercheurs d'emploi utilisent actuellement des systèmes et des outils d'IA, notamment pour la rédaction des descriptions de poste du côté des recruteurs, et la recherche d'entreprises du côté des candidat·es.

Une expérience candidat
prédominante



87% des travailleurs estiment que l'expérience de candidature reflète le traitement des salariés par une entreprise en France en 2024

Collock organise des escape games professionnels pour faire ressortir les soft skills des candidats

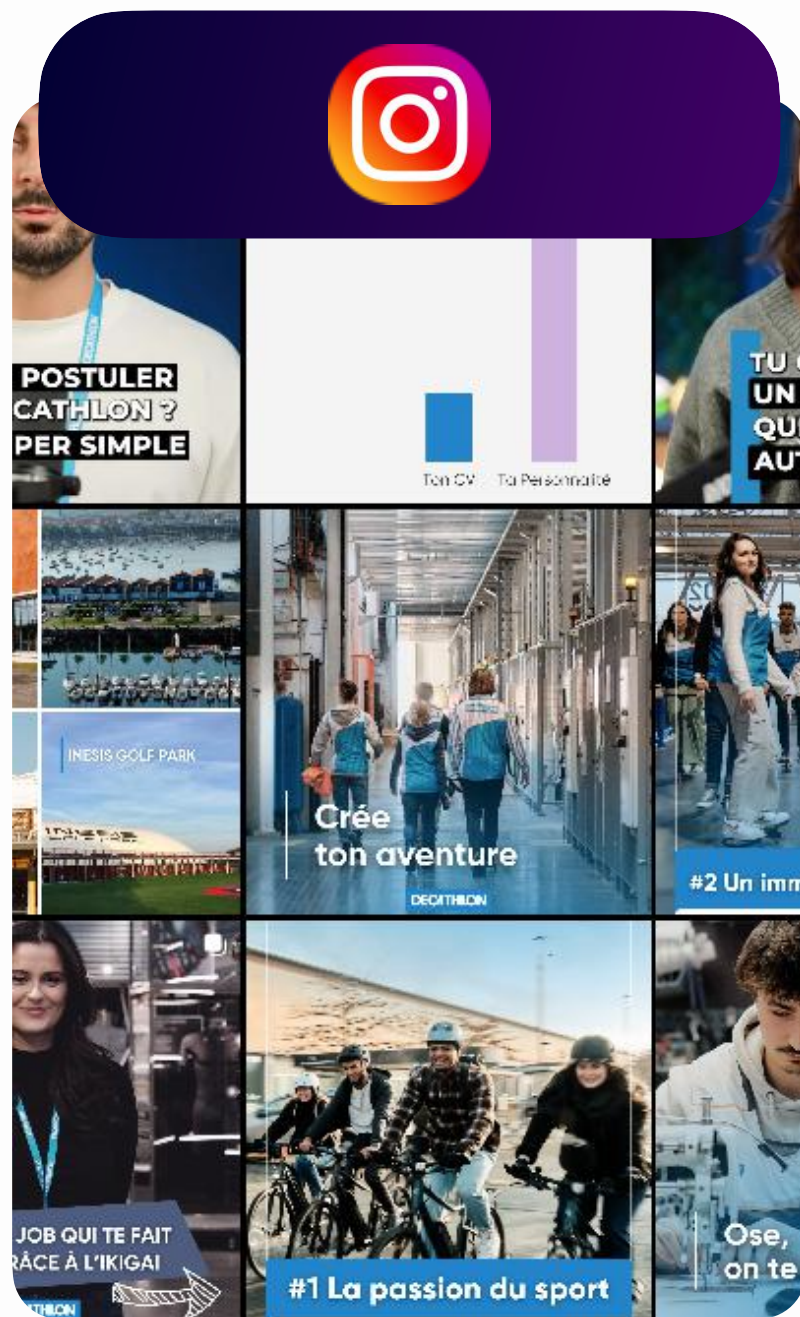
Une marque employeur
renforcée



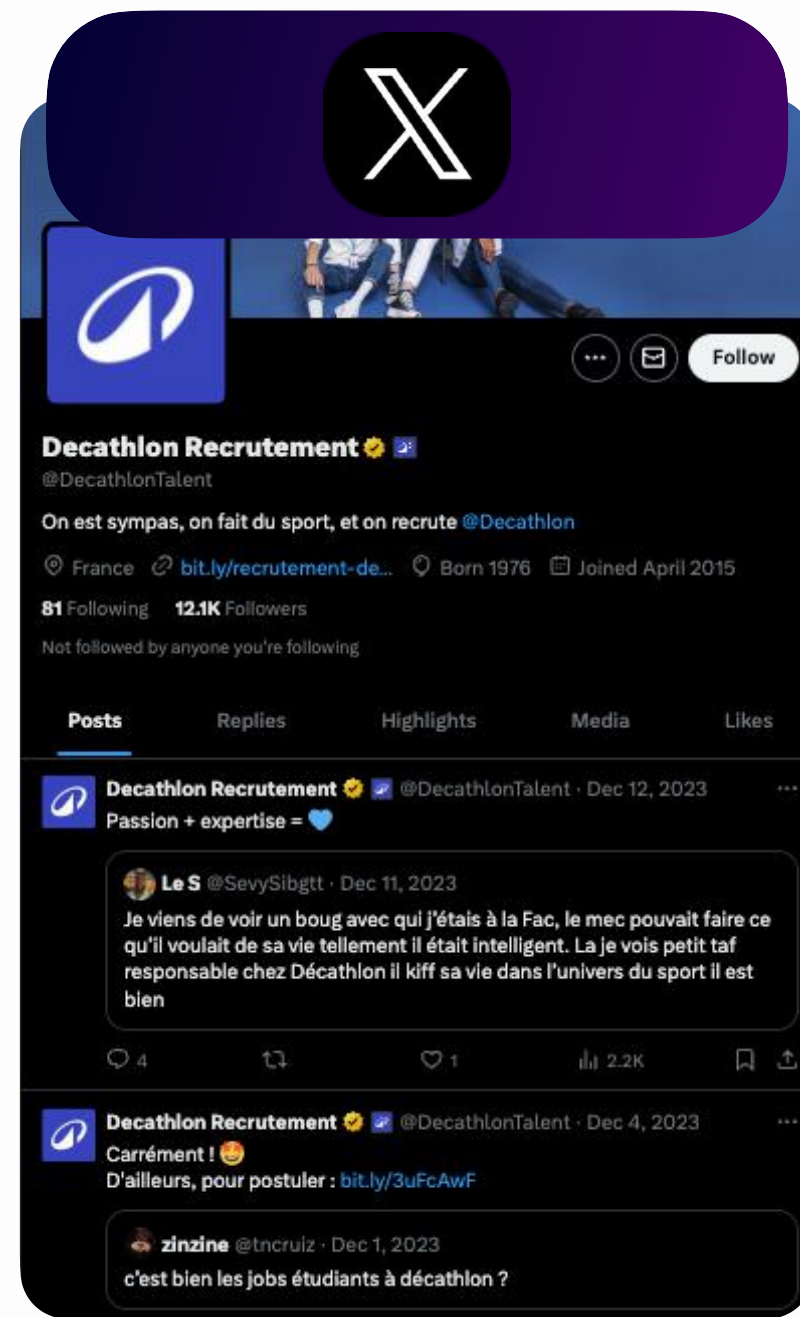
La marque employeur de **Decathlon** se démarque sur les réseaux sociaux par une communication dynamique et authentique, mettant en avant la passion pour le sport, l'esprit d'équipe, et l'innovation.

DECATHLON ACCOMPAGNE LES CANDIDATS SUR DIVERS ASPECTS DU RECRUTEMENT

L'EMPATHIE ET LE SPORT COMME AXES DE COMMUNICATION



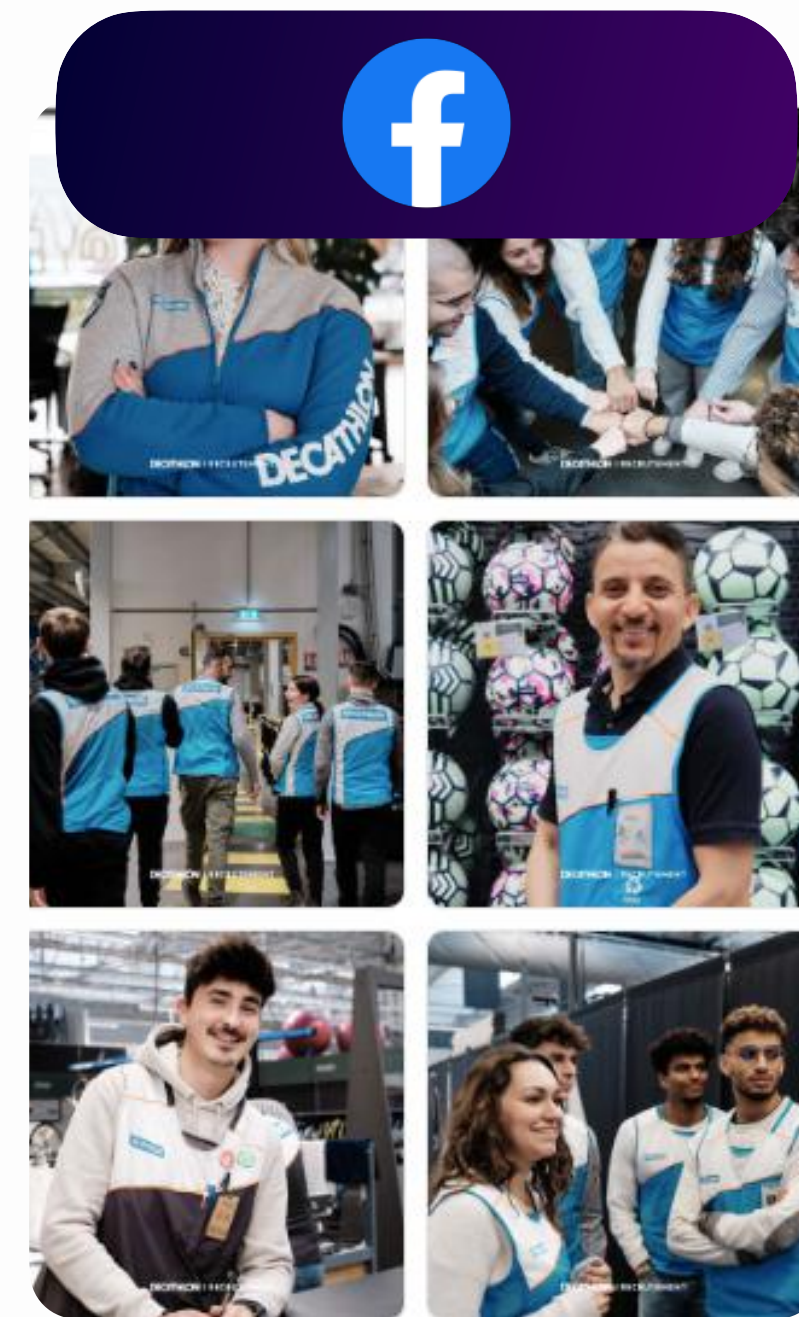
Une page dédiée aux **conseils de recrutement** et à l'**histoire de la marque** Decathlon



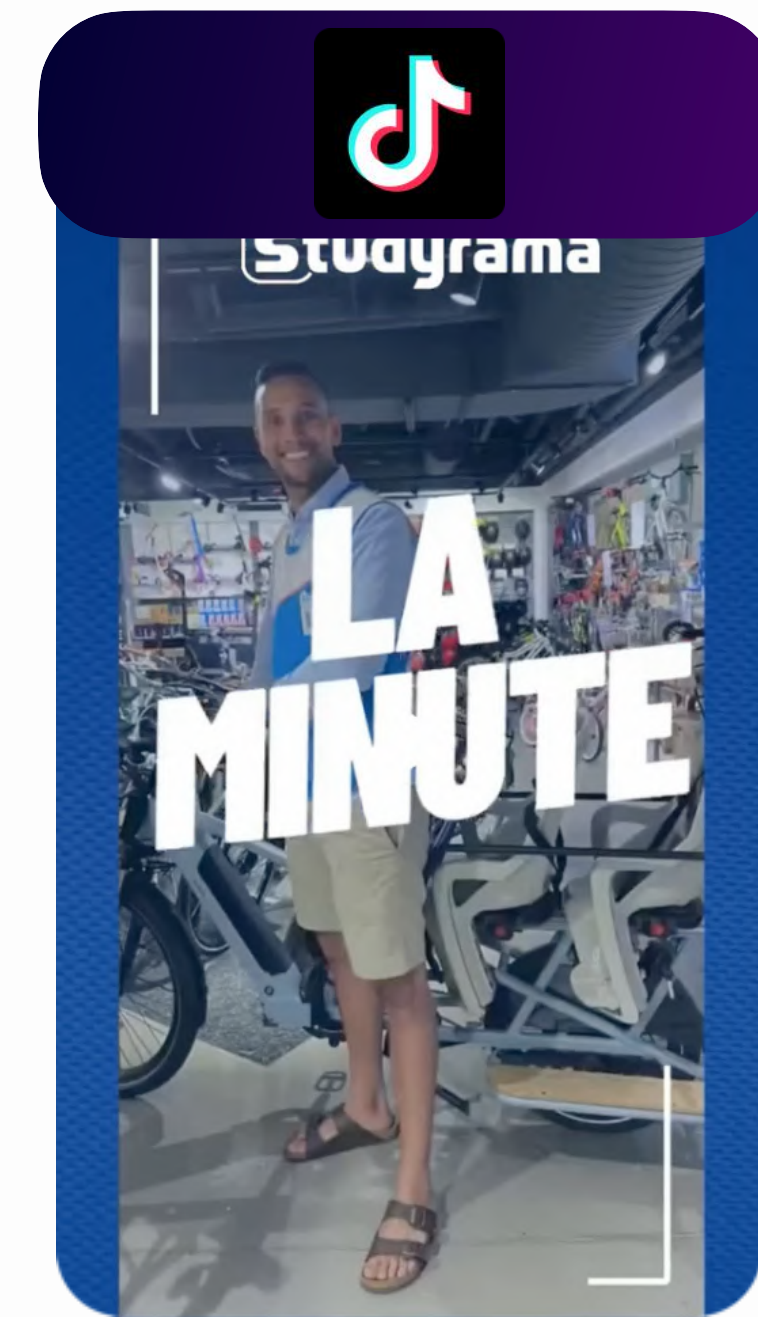
Une communication plus **conversationnelle** sur X pour valoriser une **marque humaine** avant tout



Un discours de marque corporate qui **file la métaphore entre les mondes du travail et du sport**



Mettre en valeur **l'épanouissement** et le **bonheur** des employés à travailler



Decathlon profite des grands moments comme le salon **Studyrama** pour aller à la rencontre des talents



Sur son site web, la marque donne **des conseils détaillés pour réussir les phases de recrutement**

Montagne : 4 façons de postuler
 ... qui correspond à tes valeurs et à ton mode de travail ? Mais aucune attention d'un recruteur ! Or, certaines entreprises, comme Decathlon, ne nous le révèlent dans cet article comment "hacker" le processus de recrutement

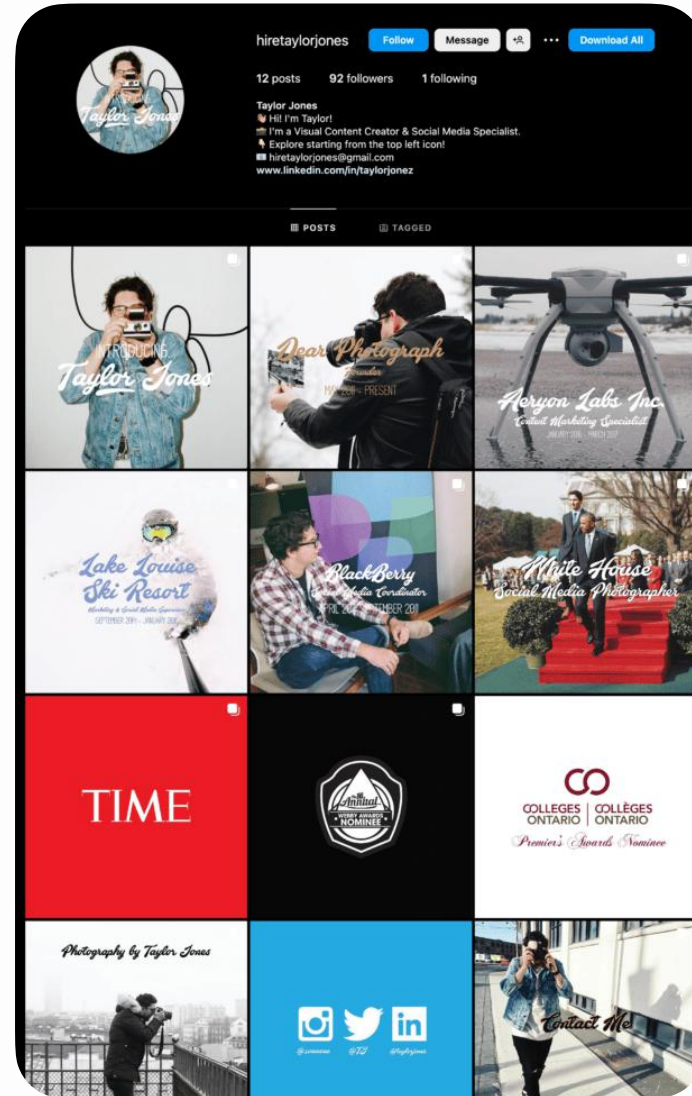
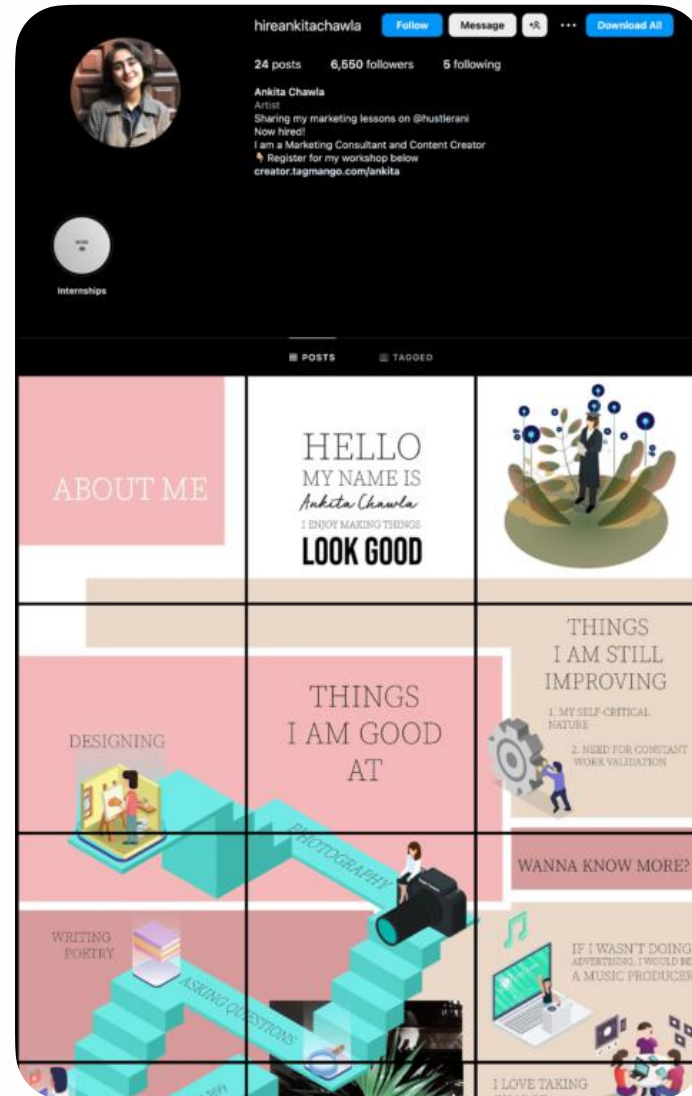
COMMENT LES RÉSEAUX SOCIAUX REDÉFINISSENT LE CV TRADITIONNEL ?

LES CV CRÉATIFS SE MULTIPLIENT SUR INSTAGRAM, TIKTOK ET YOUTUBE 🎨 📄



LINKEDIN
Taux de satisfaction
75%

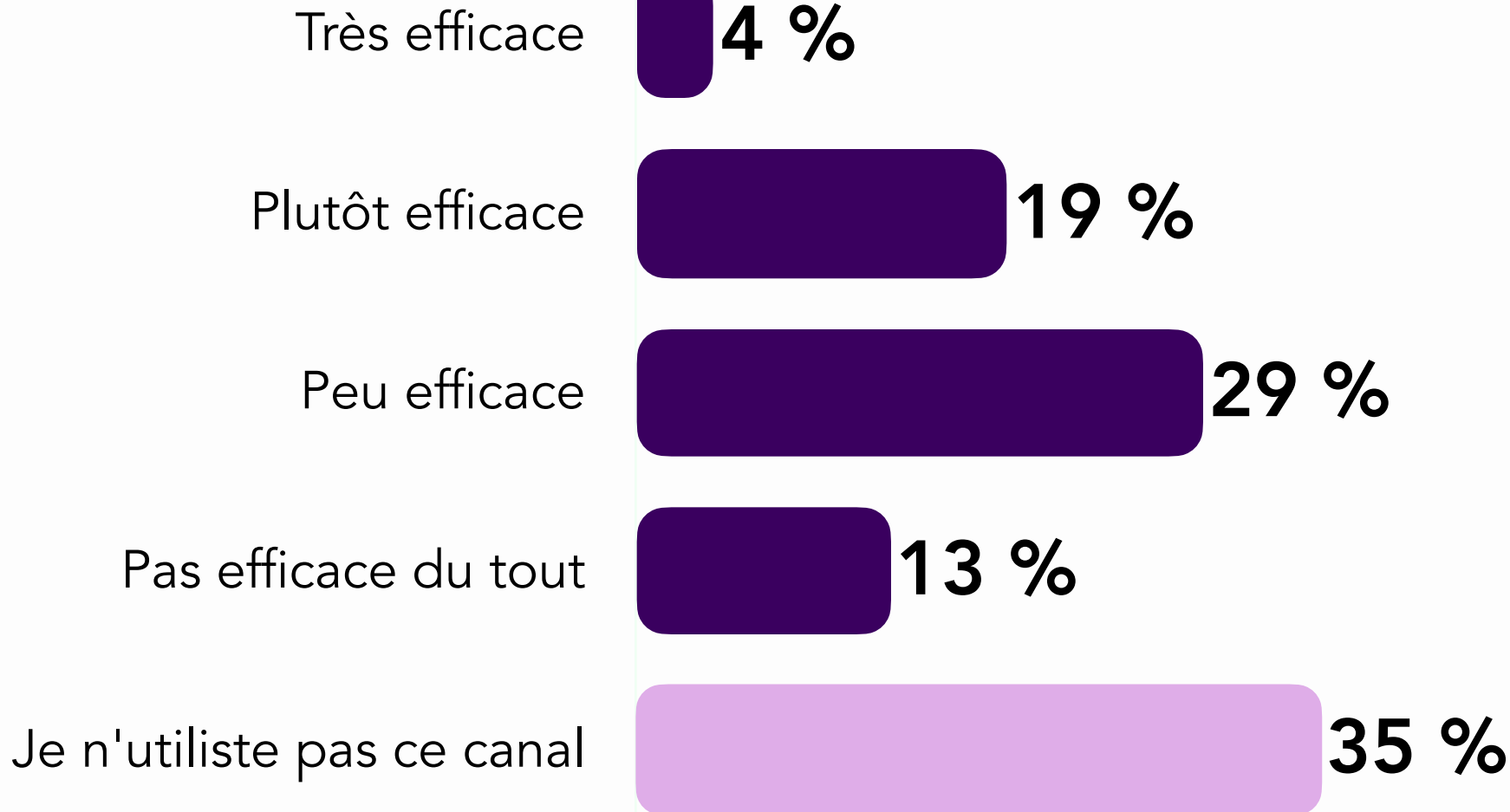
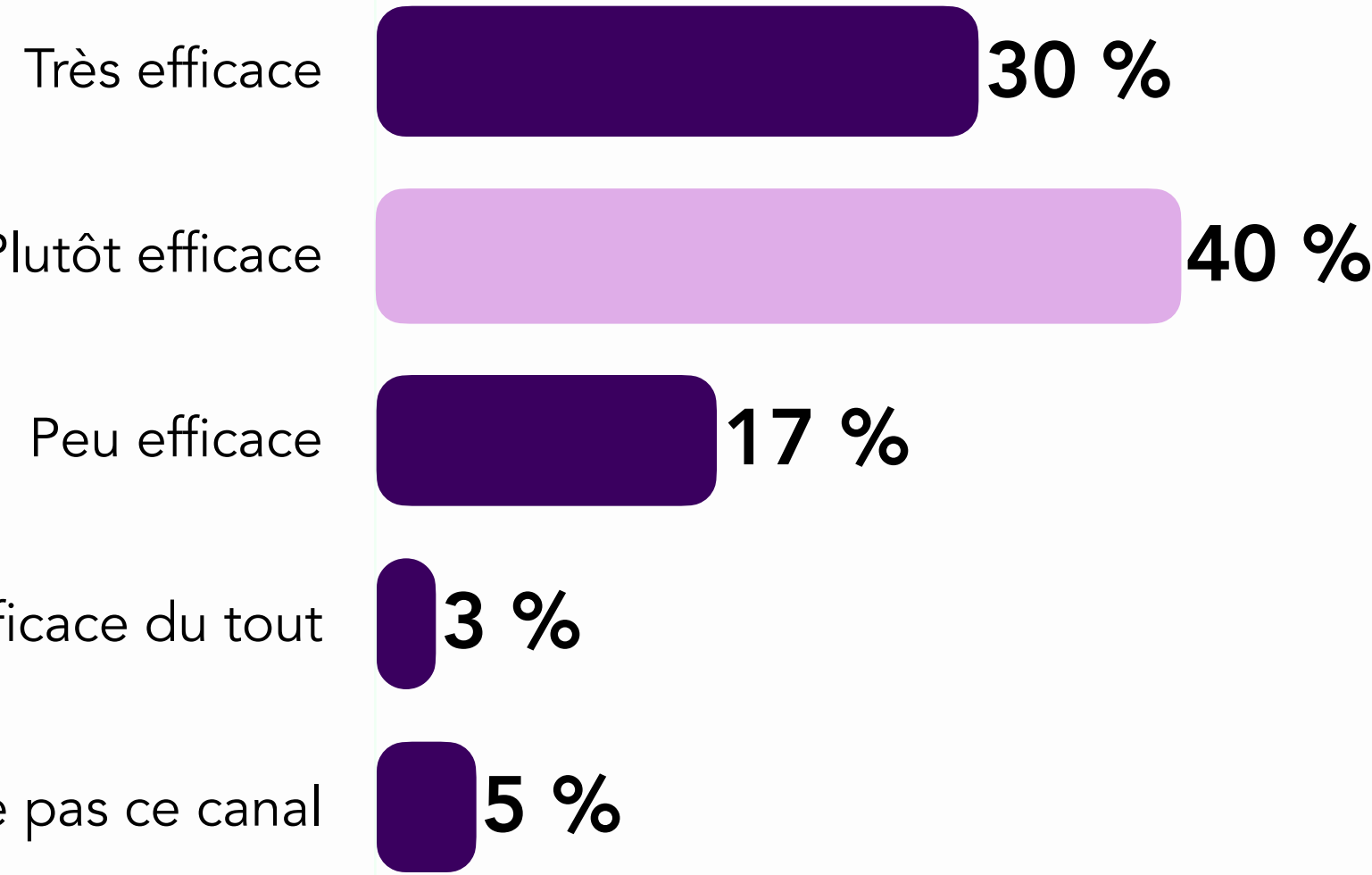
Avec ses **24 millions d'utilisateurs en France**, et un **taux de confiance de 75%**, les professionnels du recrutement désignent ce réseau social comme étant **le levier le plus performant en 2023**.



Hormis LinkedIn qui semble faire l'unanimité, **les recruteurs sont encore assez peu impliqués sur les réseaux sociaux**. Cependant, il semble que cette option soit une alternative qui **tend à se développer**.



RÉSEAUX SOCIAUX
Taux de satisfaction
23%



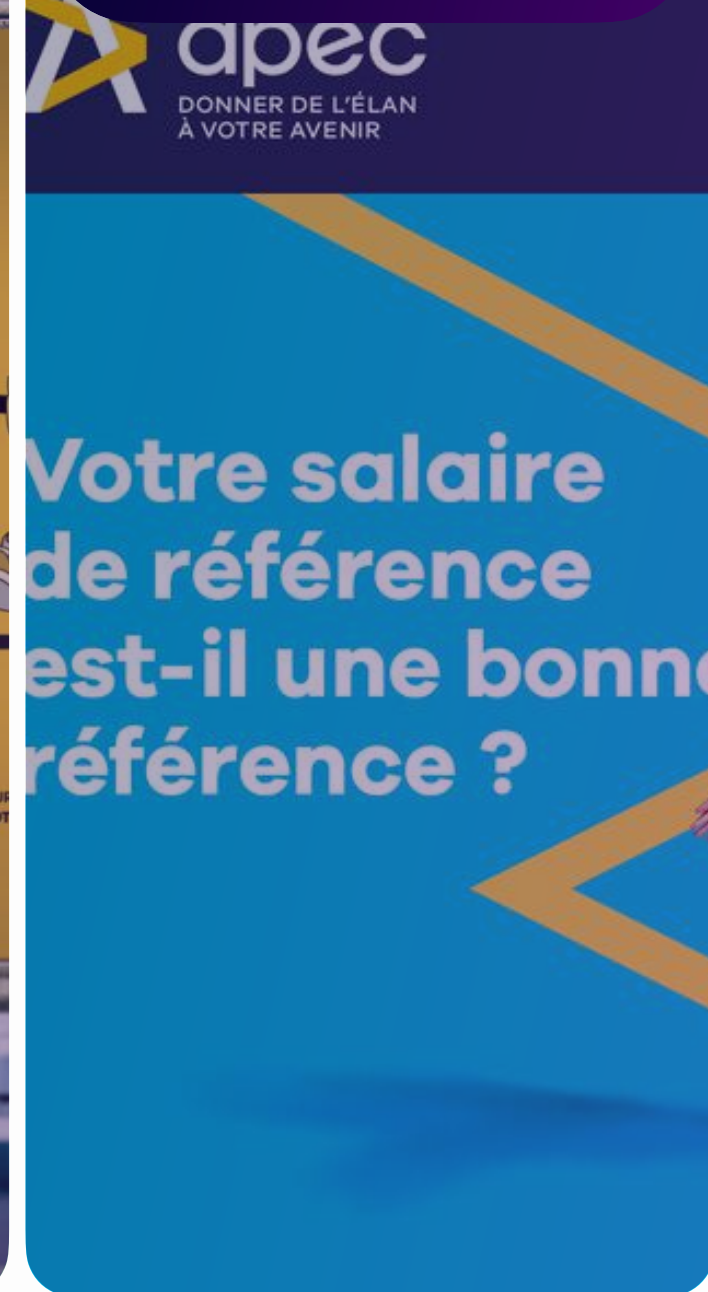
64% DES EMPLOYÉS DE BUREAU EN FRANCE VEULENT UN EMPLOI QUI OFFRE FLEXIBILITÉ D'HORAIRES ET DE LIEU

TRANSPARENCE



Les avantages salariés sont accessibles depuis la barre de recherche comme filtre sur **Welcome to the Jungle**

RÉMUNÉRATION



L'APEC propose un **simulateur multicritères** pour connaître les salaires médians par secteur et profession

CONGÉS



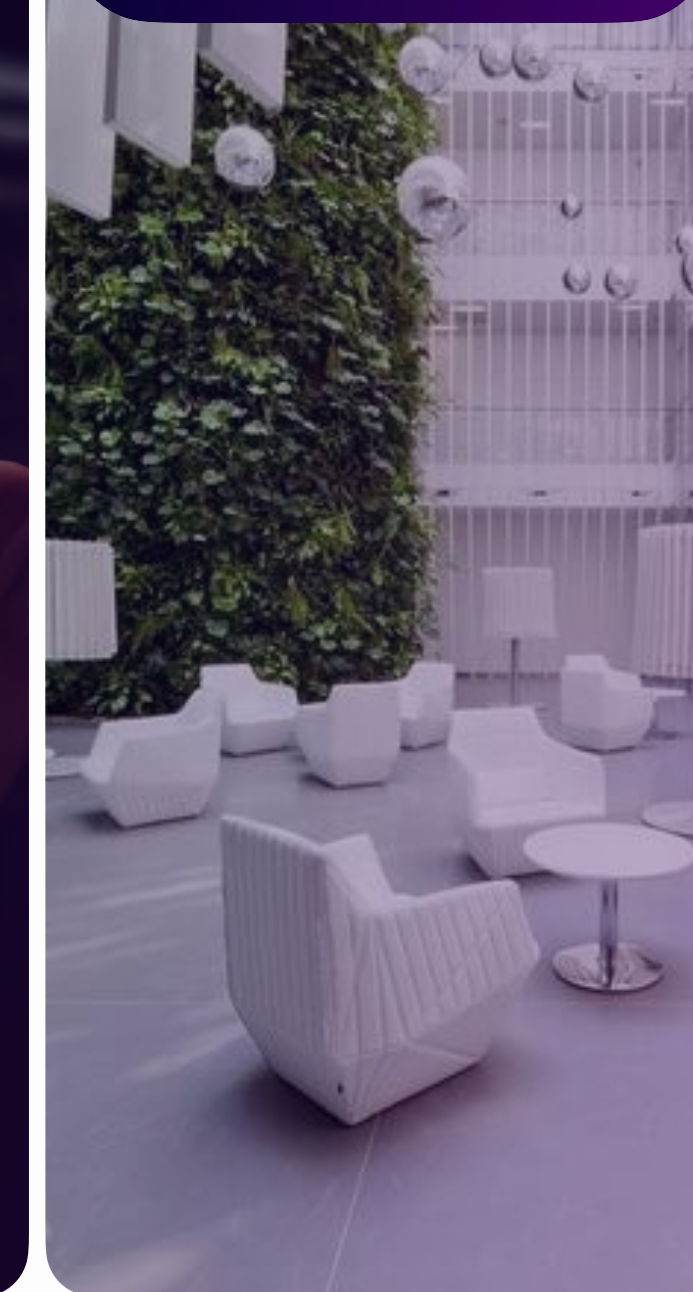
Mazars Break : une pause de 3 mois payée après 5 ans d'ancienneté

VALEURS



60% des salariés n'accepteraient pas de travailler pour une entreprise qui ne correspond pas à leurs valeurs

BUREAUX VERTS



Design biophilique : L'aménagement des espaces de travail avec des éléments naturels vient améliorer le bien-être et la productivité

TÉLÉTRAVAIL



72% des salariés en 2023 travaillaient régulièrement ou occasionnellement **en dehors de leur bureau**

4DWW



Le déploiement test de la **semaine de 4 jours** dans le secteur public a été annoncé par le 1er Ministre, Gabriel Attal début 2024



LA SEMAINE DE 4 JOURS

L'AVENIR DE LA
PRODUCTIVITÉ ET
DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

Powered by
 **slack**
from  Salesforce

EXECUTIVE SUMMARY : LA SEMAINE DE 4 JOURS, L'AVENIR DE LA PRODUCTIVITÉ ET DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?



La réduction de la semaine de travail à 4 jours suscite un intérêt mondial, avec des débats sur son impact sur la productivité et le bien-être des salariés. En France, des entreprises expérimentent ce modèle, offrant un meilleur équilibre travail-vie personnelle.

De plus, cette approche encourage les entreprises à optimiser leurs processus et à adopter des technologies plus efficaces pour maintenir la performance tout en accordant plus de temps libre à leurs équipes.

LA SEMAINE DE 4 JOURS : GAGNANT-GAGNANT POUR LES ENTREPRISES ET LES EMPLOYÉS

92% DES ENTREPRISES QUI ONT PILOTÉ UN « 4DWW » PRÉVOIENT DE CONTINUER CETTE PRATIQUE



14%
de **performance**
des employés
plus élevée

15% de **revenus** de
l'entreprise plus élevés

17%
de **bien-être** des
employés plus
élevé

MODALITÉS DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE 4 JOURS

LES OPTIONS ET LES CONFIGURATIONS :

Semaine de 32h



Les employés travaillent **4 jours de 8h**, réduisant le total hebdomadaire des heures travaillées.

Semaine de 40h compressée



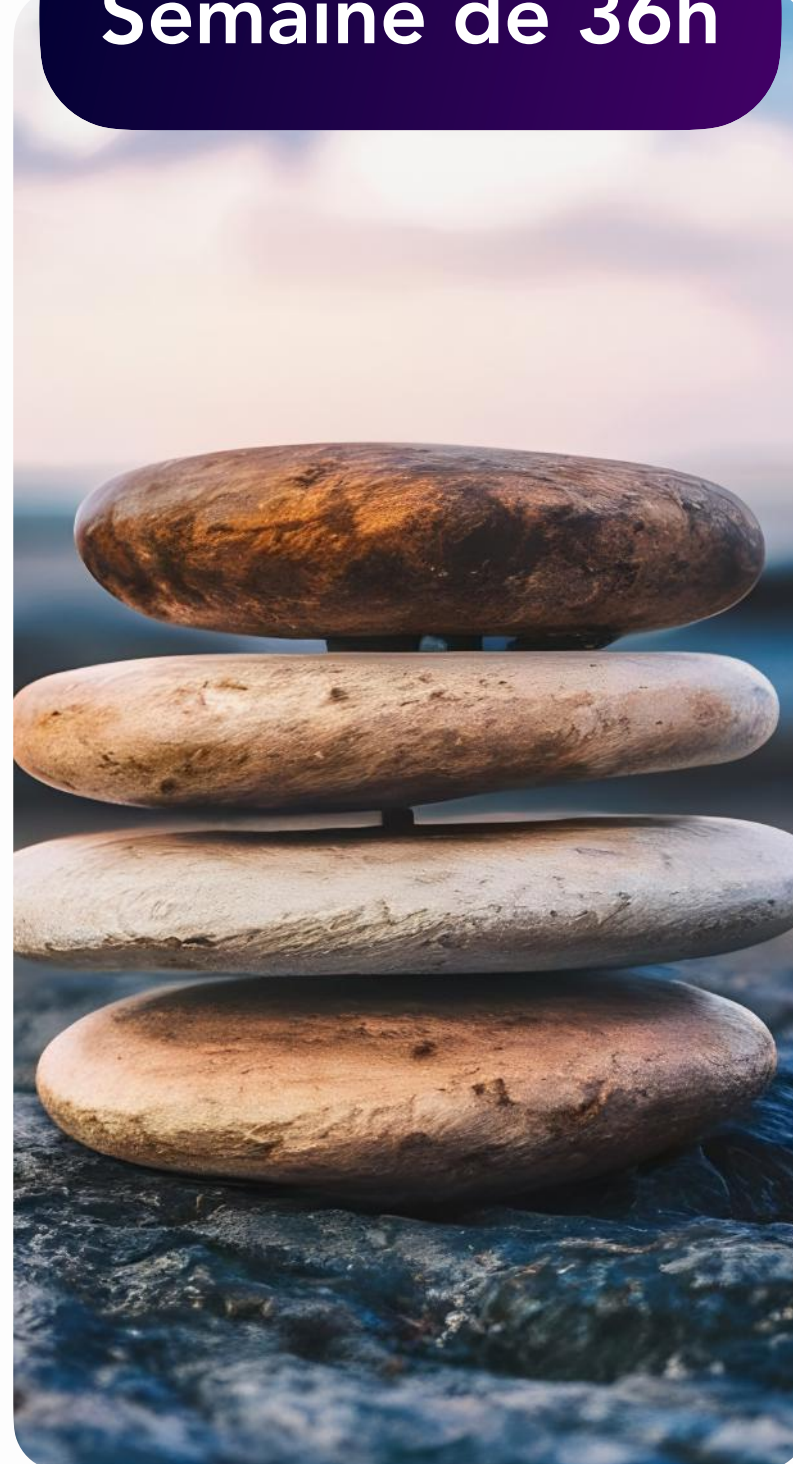
Les employés font leurs **40h hebdomadaires en 4 jours**, prolongeant chaque journée de travail à 10h.

Semaine de travail flexible



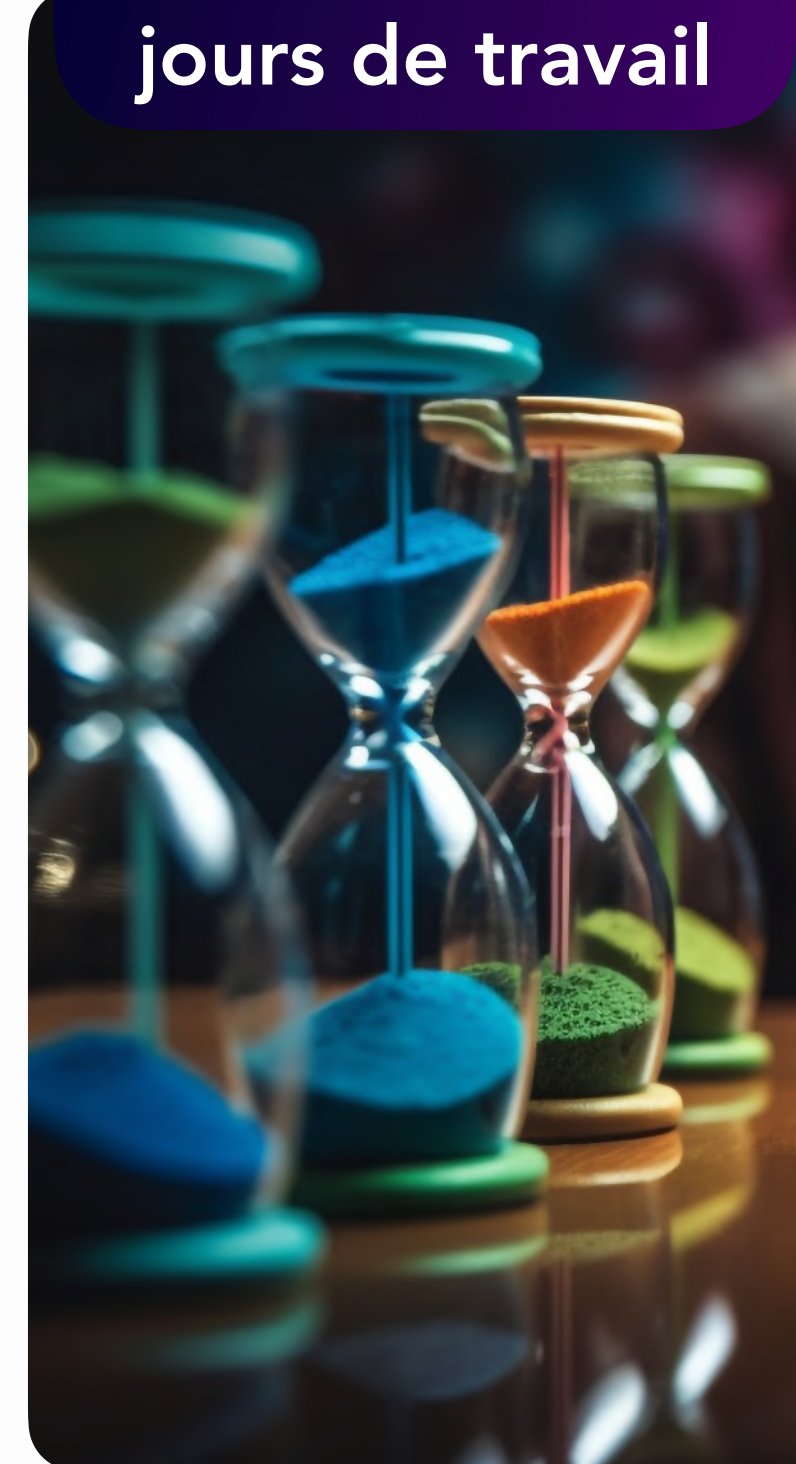
Les employés **peuvent choisir leurs 4 jours de travail dans la semaine**, leur permettant de personnaliser leur emploi du temps.

Semaine de 36h



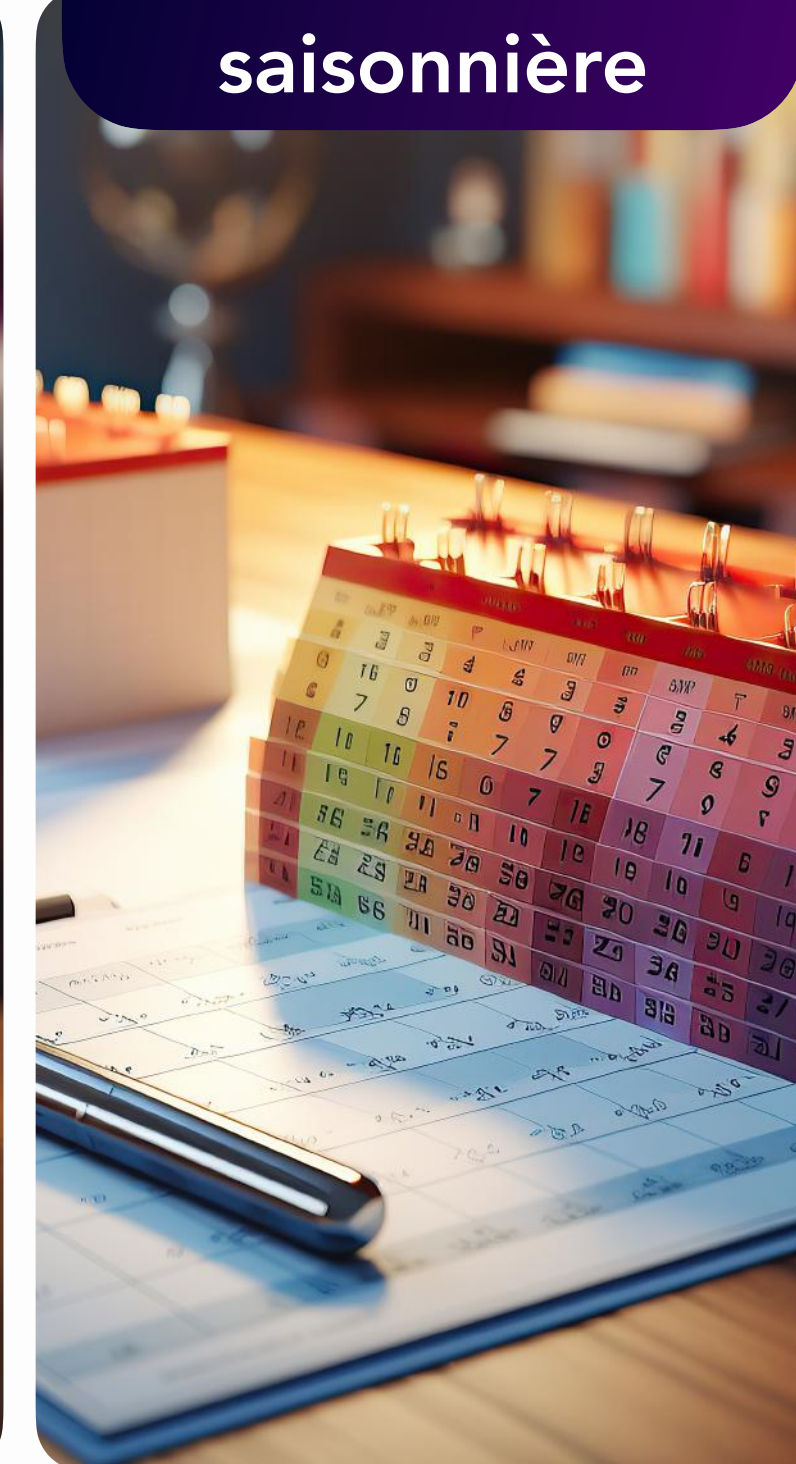
Une **répartition de 36h de travail sur 4 jours**, souvent à raison de 9h par jour.

Rotation des jours de travail



Appliquée surtout dans les **services essentiels**, où les employés travaillent 4 jours suivis de 4 jours de repos, indépendamment des jours de la semaine.

Semaine saisonnière



La semaine de 4 jours est adoptée durant **certaines périodes de l'année** pour s'ajuster aux fluctuations de la charge de travail.

LA SEMAINE DE 4 JOURS EN FRANCE

EXEMPLES D'ENTREPRISES QUI L'ONT ADOPTÉE ET LEURS MODALITÉS/RÉSULTATS

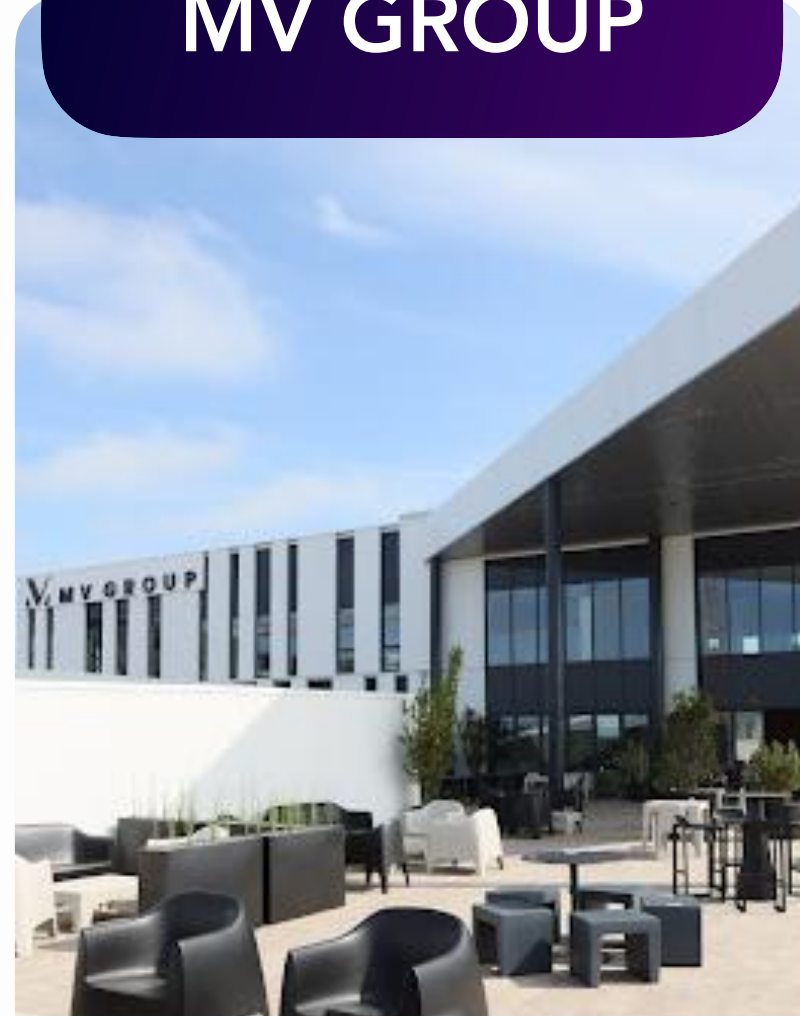
FLIBCO



Semaine de 32h

Moins de travail, plus d'efficacité et des niveaux de satisfaction client plus élevés

MV GROUP



Semaine de 40h

Ce sont surtout les **quadragénaires** qui veulent profiter d'un **long week-end** quitte à travailler plus en 4 jours

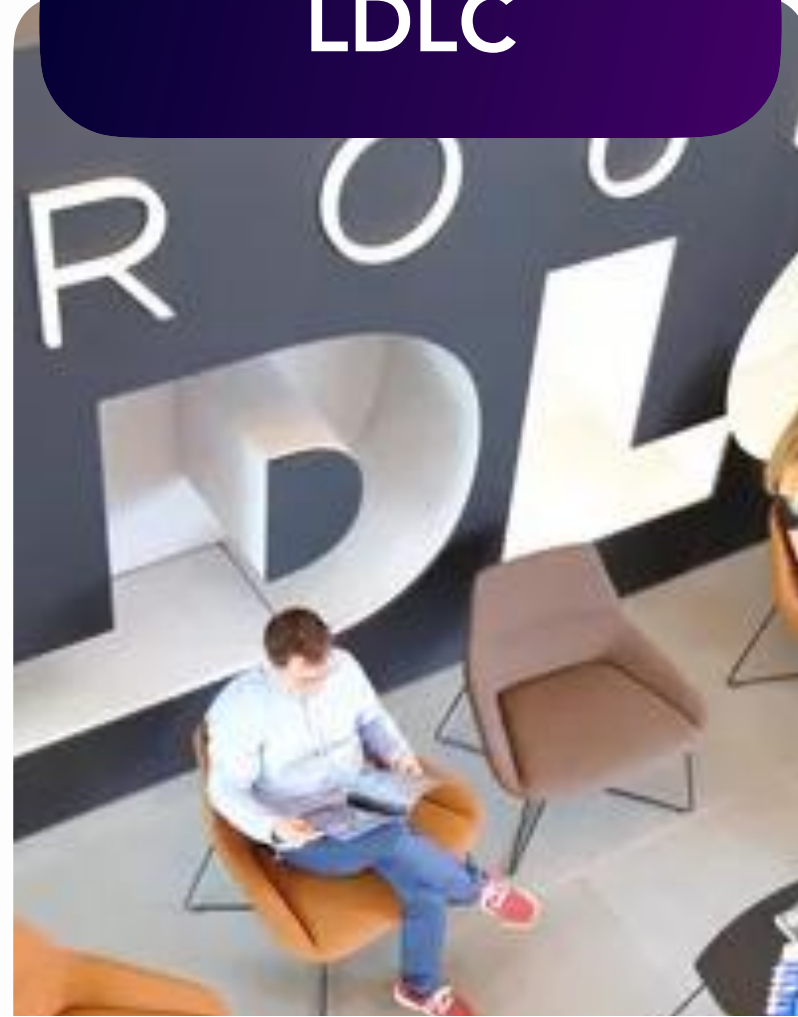
ELMY



Semaine de travail flexible

Un sentiment d'**accélération du temps** compensé par des **formations sur la gestion des priorités**

LDLC



Semaine de 32h

Entre 2019 et 2022 LDLC a enregistré **39% de croissance de chiffre d'affaires** avec le même nombre de salariés

LIDL



Rotation des jours de travail

Les employés sont plus **flexibles** dans leur vie professionnelle et personnelle sans que cela influence le planning de l'entreprise

LOVE RADIUS



Semaines saisonnières

Un **gain d'efficacité**, une **réduction des coûts pour l'entreprise** et une **optimisation du temps** pour les salariés

LES AVANTAGES DE LA SEMAINE DE 4 JOURS SONT NOMBREUX



UNE FLEXIBILITÉ ACCRUE POUR LES ÉQUIPES

Une phase de test depuis septembre 2023 avec **18 supermarchés concernés** par ce dispositif.



UN ÉQUILIBRE JUSTE ENTRE VIE PRIVÉE ET PROFESSIONNELLE

Chez Accenture, **chacun est libre de choisir le modèle qui lui convient**, entre journées plus longues sur 4 jours ou semaine de travail traditionnelle



UNE RÉDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

L'association **4 Day Week Global** assure que le passage à la semaine de 4 jours réduirait l'empreinte carbone de **127 millions de tonnes par an à l'horizon 2025**, soit une diminution de **21,3%**

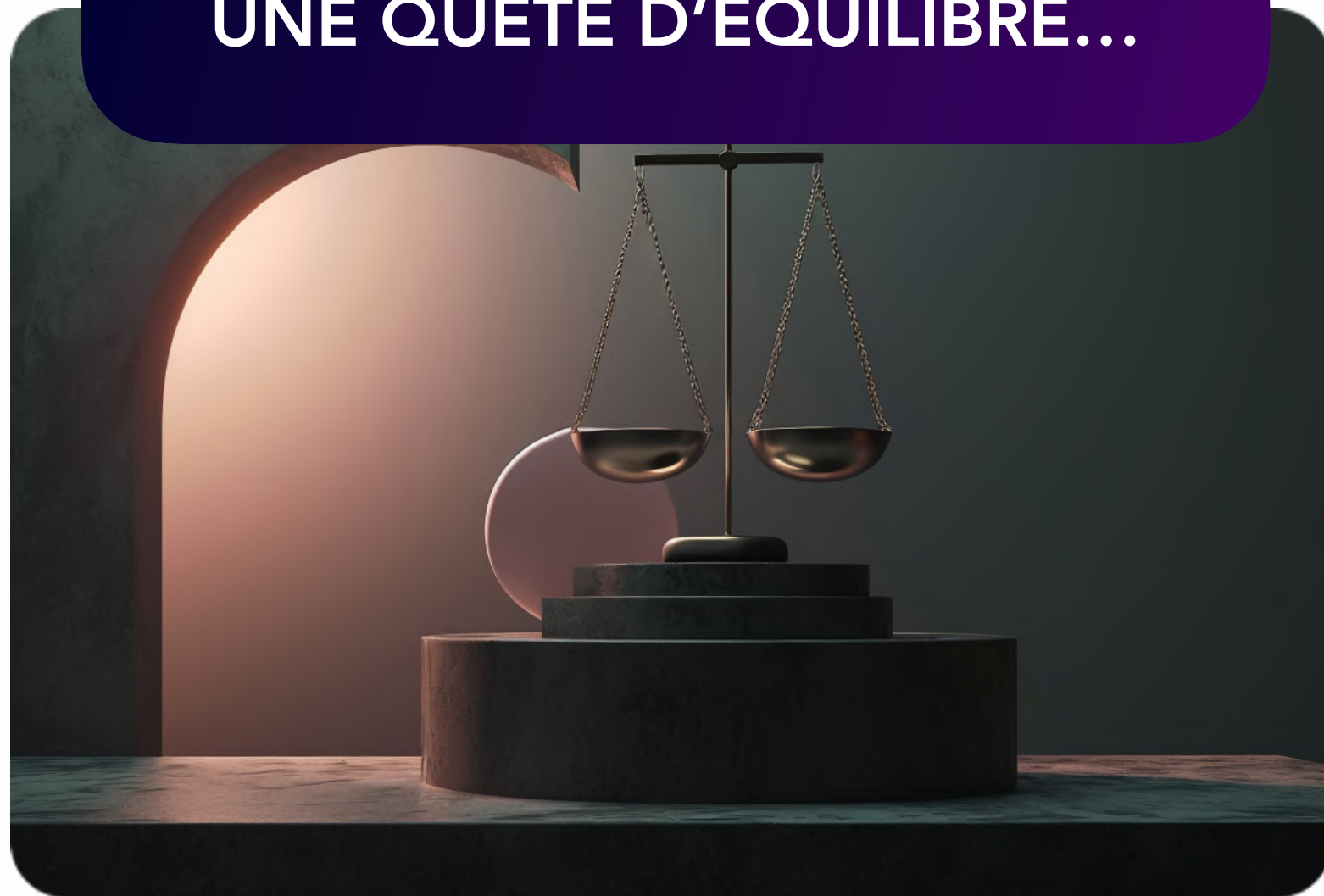


UN MODÈLE AVANTAGEUX POUR L'ENTREPRISE ET L'EMPLOYÉ.E

55% des Français pensent que la semaine de 4 jours permettrait de **renforcer leur attachement à l'entreprise** et **67%**, qu'elle **boosterait leur motivation au travail**

LES FRANÇAIS SERAIENT-ILS FAVORABLES À LA RÉDUCTION DE SALAIRE POUR UNE SEMAINE DE TRAVAIL DE 4 JOURS ?

UNE QUÊTE D'ÉQUILIBRE...



Plus d'**1 salarié français sur 3** serait prêt à **diminuer son salaire de 5%** en échange d'une semaine de 4 jours

... POSSIBLE POUR CERTAINS...



Certains métiers comme **policière** ou **chefe de cuisine** sont favorables à des semaines de travail de 4 jours pour bénéficier d'un repos plus conséquent.

...COMPLIQUÉE POUR D'AUTRES



Pour des secteurs comme la **puériculture**, ou des métiers aux **salaires moins élevés**, cette initiative n'est pas adaptée au vue de l'inflation et d'un **pouvoir d'achat trop faible** au quotidien

LES FRANÇAIS SONT FAVORABLES À LA RÉDUCTION DE SALAIRE POUR UNE SEMAINE EN 4 JOURS

Semaine en 4 jours : quelle est cette organisation du travail que Gabriel Attal veut généraliser ?

Temps de lecture:  2 min

Invité au JT de TF1 ce mercredi, Gabriel Attal a rappelé sa volonté de généraliser la semaine en 4 jours pour donner plus de «libertés» et de «souplesse» aux Français qui le souhaitent.



UNE QUÊTE D'ÉQUILIBRE



Plus d'**1 salarié sur 3** sera prêt à **diminuer son salaire de 5%** en échange d'une semaine de 4 jours.

COMPLIQUÉE POUR CERTAINS D'AUTRES



secteurs comme la construction, ou des métiers aux salaires élevés, cette initiative n'est pas adaptée au vu de la baisse d'un **pouvoir d'achat** au quotidien.

LA SEMAINE DE 4 JOURS GÉNÈRE DES ÉCHOS DIFFÉRENTS

QUELS AVIS SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS DANS LE MONDE ? 🌍

L'ISLANDE COMME PIONNIER



🇇🇵 En 2015, **l'Islande** réduisait la semaine de travail à 35-36h.

Après une démonstration réussie, la réduction du temps de travail a été généralisée.

DES PAYS EN PHASE DE TEST



🇪🇸 **Espagne** : 200 entreprises participent à l'expérimentation de la semaine de 4 jours

🇧🇪 **Belgique** : En 2022, le gouvernement promulgue une semaine de 4 jours sans réduction des heures

🇬🇧 **Royaume-Uni** : Des résultats positifs suite à un test sur 70 entreprises et 3300 salariés en 2022

CERTAINES RÉGIONS DU MONDE SONT RÉTICENTES



🇸🇪 Des résultats mitigés pour la **Suède** en 2015

🇯🇵 & 🇨🇭 Le **Japon** et la **Suisse** sont réticents et privilégient des aménagements du travail plus flexibles



**QUEL EST LE CHEMIN
POUR Y PARVENIR ?**

L' AUTOMATISATION EST UN IMPORTANT VECTEUR DE PRODUCTIVITÉ, SUSCEPTIBLE D'OUVRIR LA VOIE VERS LA SEMAINE DE 4 JOURS

LES SALARIÉS INTERROGÉS LES + PRODUCTIFS SONT BIEN + SUSCEPTIBLES D'AUTOMATISER LEURS FLUX DE TRAVAIL QUE LEURS HOMOLOGUES MOINS PRODUCTIFS (65% CONTRE 40%)



Accomplissent davantage de tâches plus rapidement et avec moins de ressources

62%

77%

Considèrent que l'automatisation des tâches répétitives stimulerait leur productivité

Le temps que les salariés gagnent en moyenne par semaine grâce aux automatisations (soit près d'une demi-journée par semaine)

3,6h

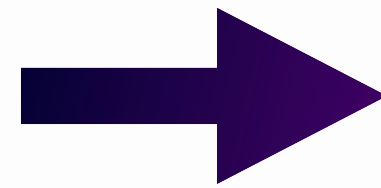


L'IA GÉNÉRATIVE EST UN IMPORTANT VECTEUR DE PRODUCTIVITÉ, SUSCEPTIBLE D'OUVRIR LA VOIE VERS LA SEMAINE DE 4 JOURS

AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ, L'ENGAGEMENT AINSI QUE L'ÉQUILIBRE VIE
PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE DES COLLABORATEURS

41%

des employés les plus
productifs intègrent
l'IA dans leurs tâches

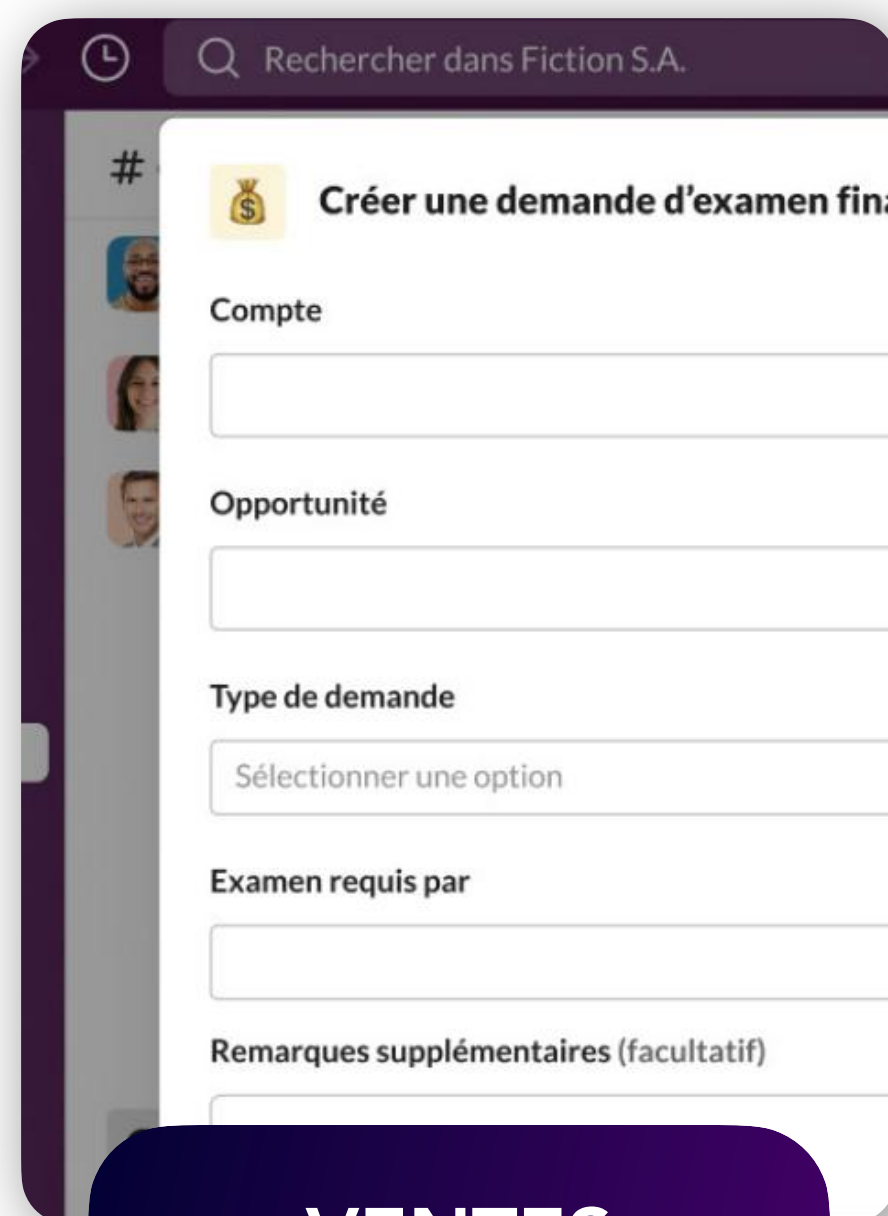


36%

profitent d'un
meilleur équilibre vie
professionnelle/vie privée

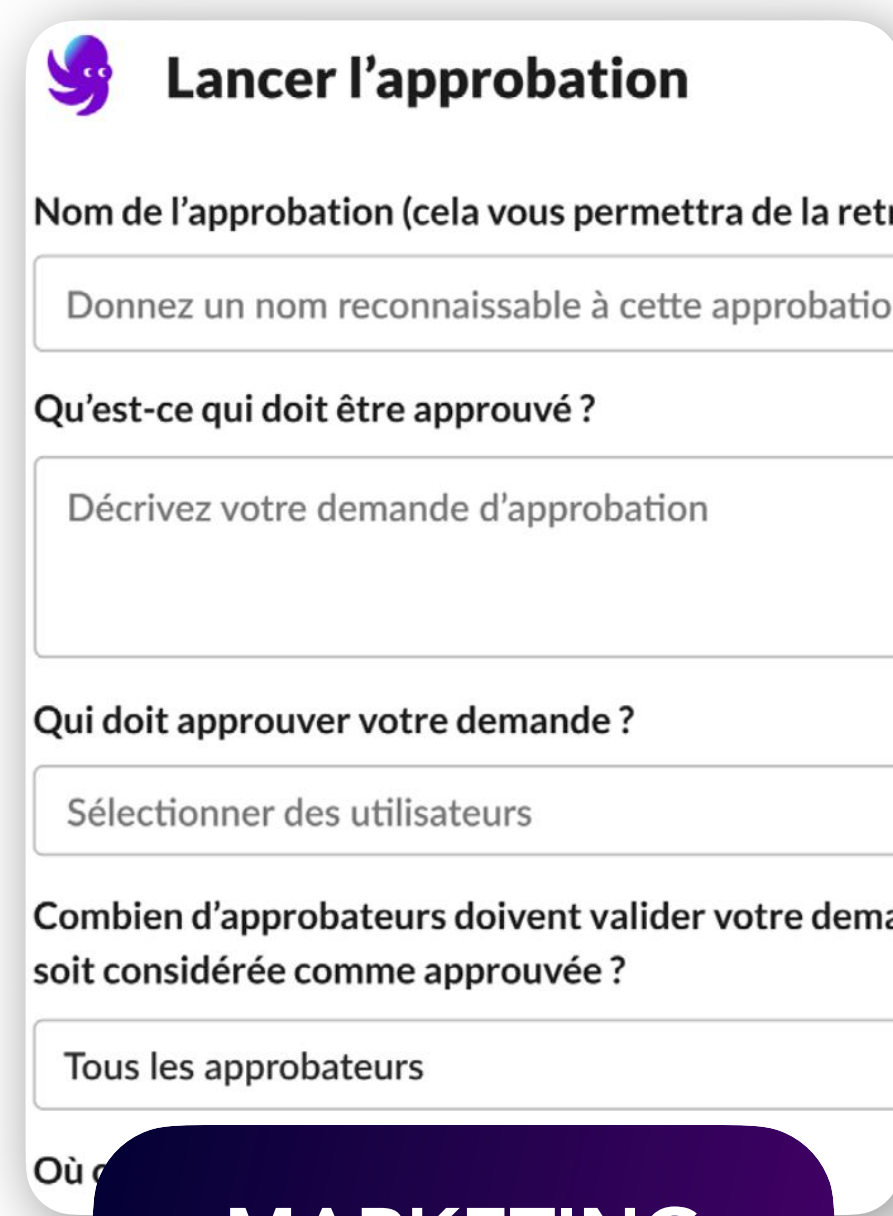
LE GÉNÉRATEUR DE FLUX DE TRAVAIL POUR AUTOMATISER TOUTES VOS TÂCHES SUR SLACK

35% D'AUGMENTATION DU TEMPS GAGNÉ GRÂCE AUX AUTOMATISATIONS
APRÈS L'UTILISATION DE SLACK PAR SES CLIENTS



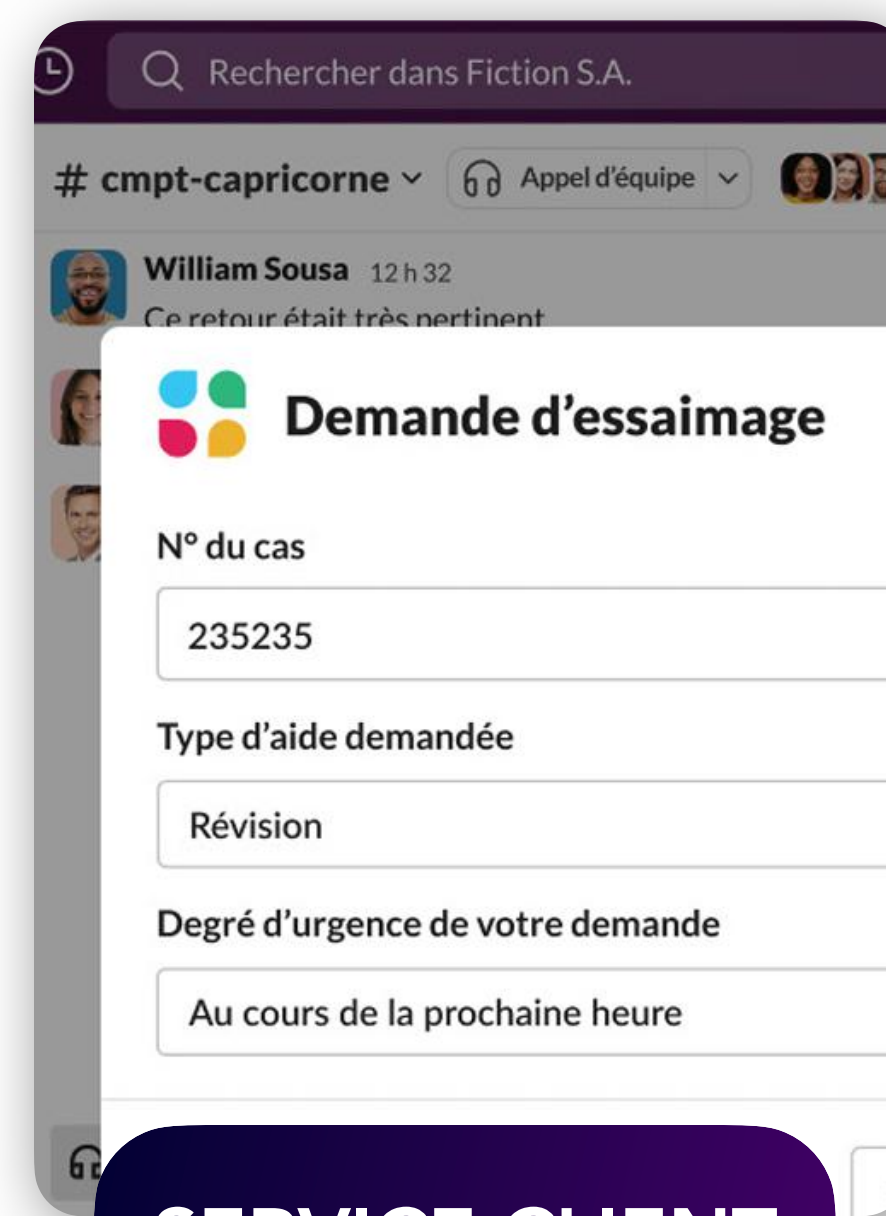
VENTES

Salesforce utilise un générateur de flux de travail pour informer les vendeurs des contrats, économisant ainsi plus de **800h par semaine**.



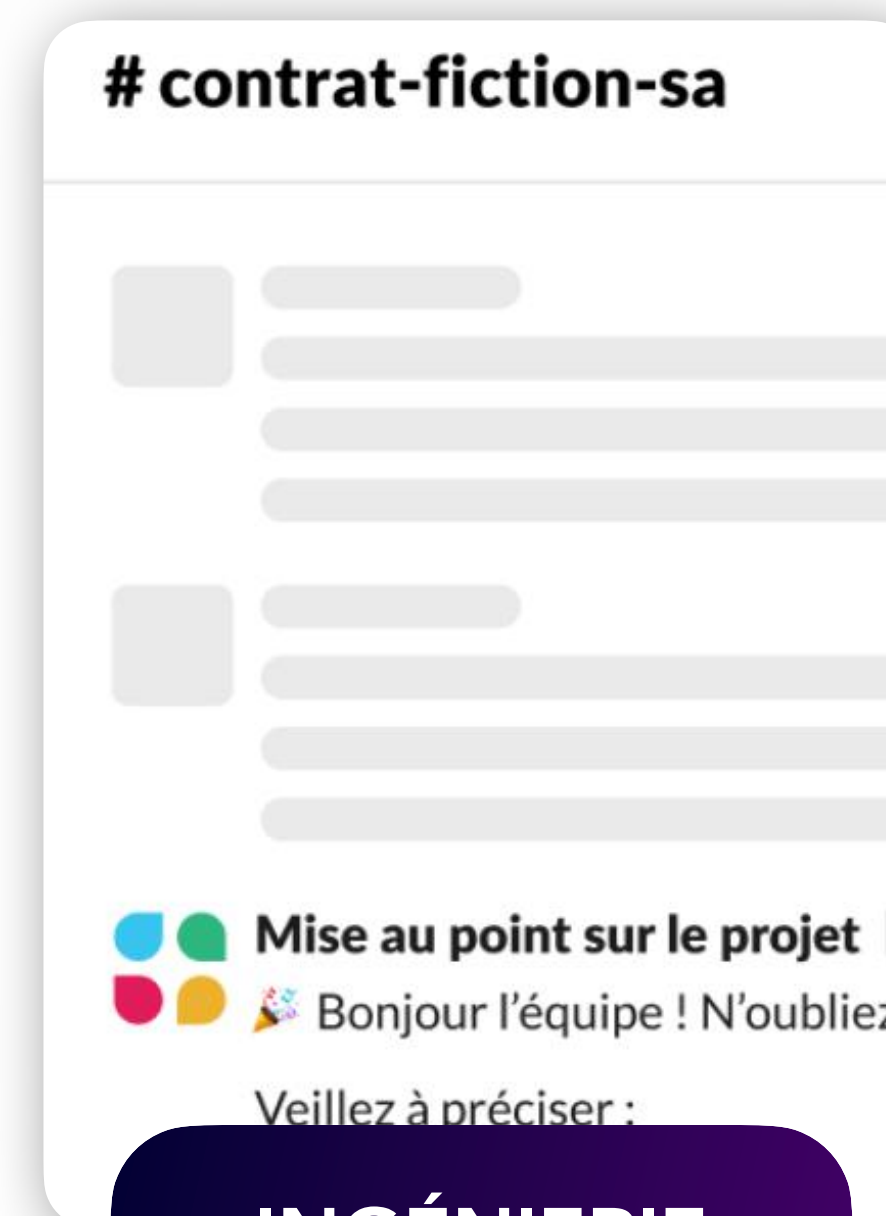
MARKETING

Salesforce utilise le générateur de flux de travail pour automatiser le processus **d'approbation dans la planification des campagnes marketing**.



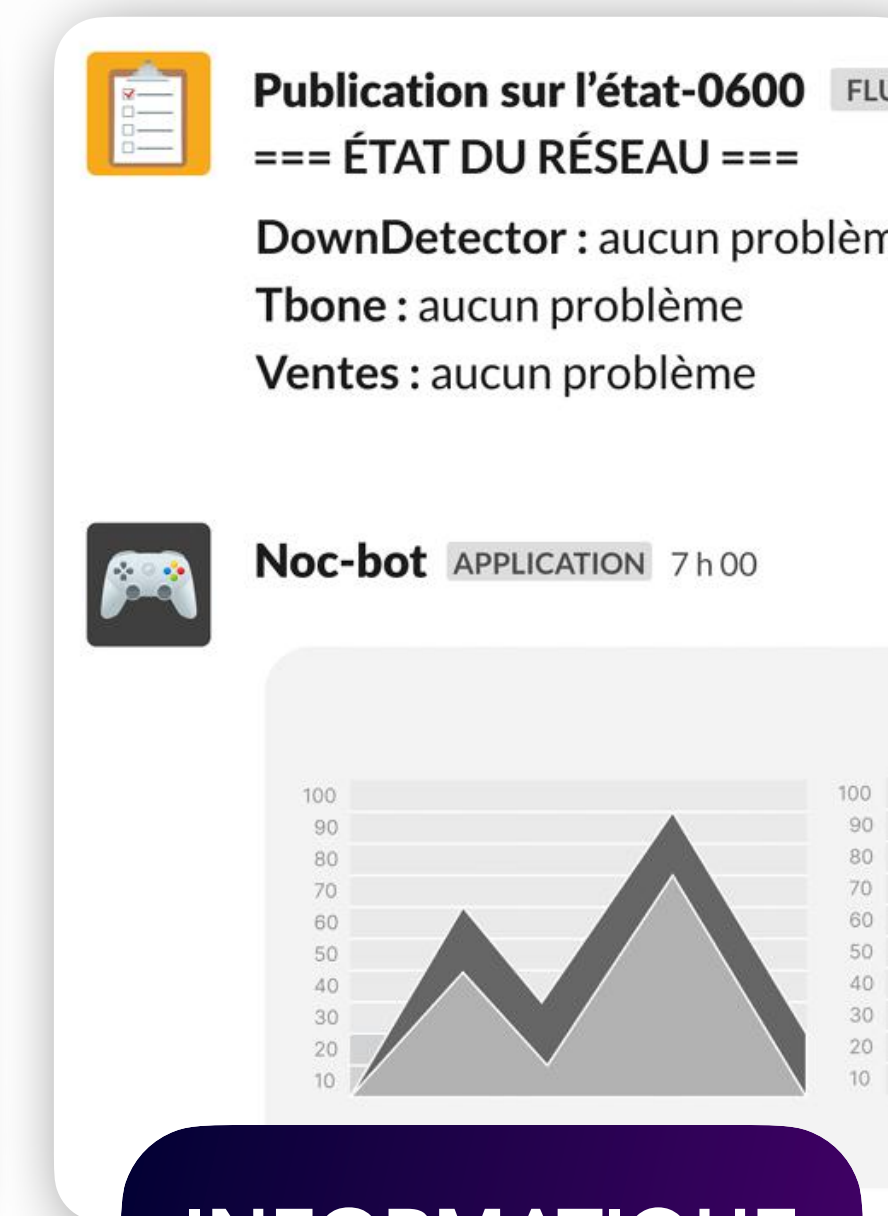
SERVICE CLIENT

Credit Union 1 a **renforcé son efficacité de 20%** grâce à un flux de travail qui automatise les transferts de clients.



INGÉNIERIE

Au lieu d'interrompre le flux de travail de son équipe d'ingénieurs pour une réunion 5 minutes, **les collaborateurs de Slack publient les mises à jour sur la plateforme**.



INFORMATIQUE

Sony Interactive Entertainment a créé 650 flux de travail pour un canal Slack, supportant 2000 ingénieurs PlayStation et économisant **400h par an**.



LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

REDÉFINISSENT LE PAYSAGE
PROFESSIONNEL

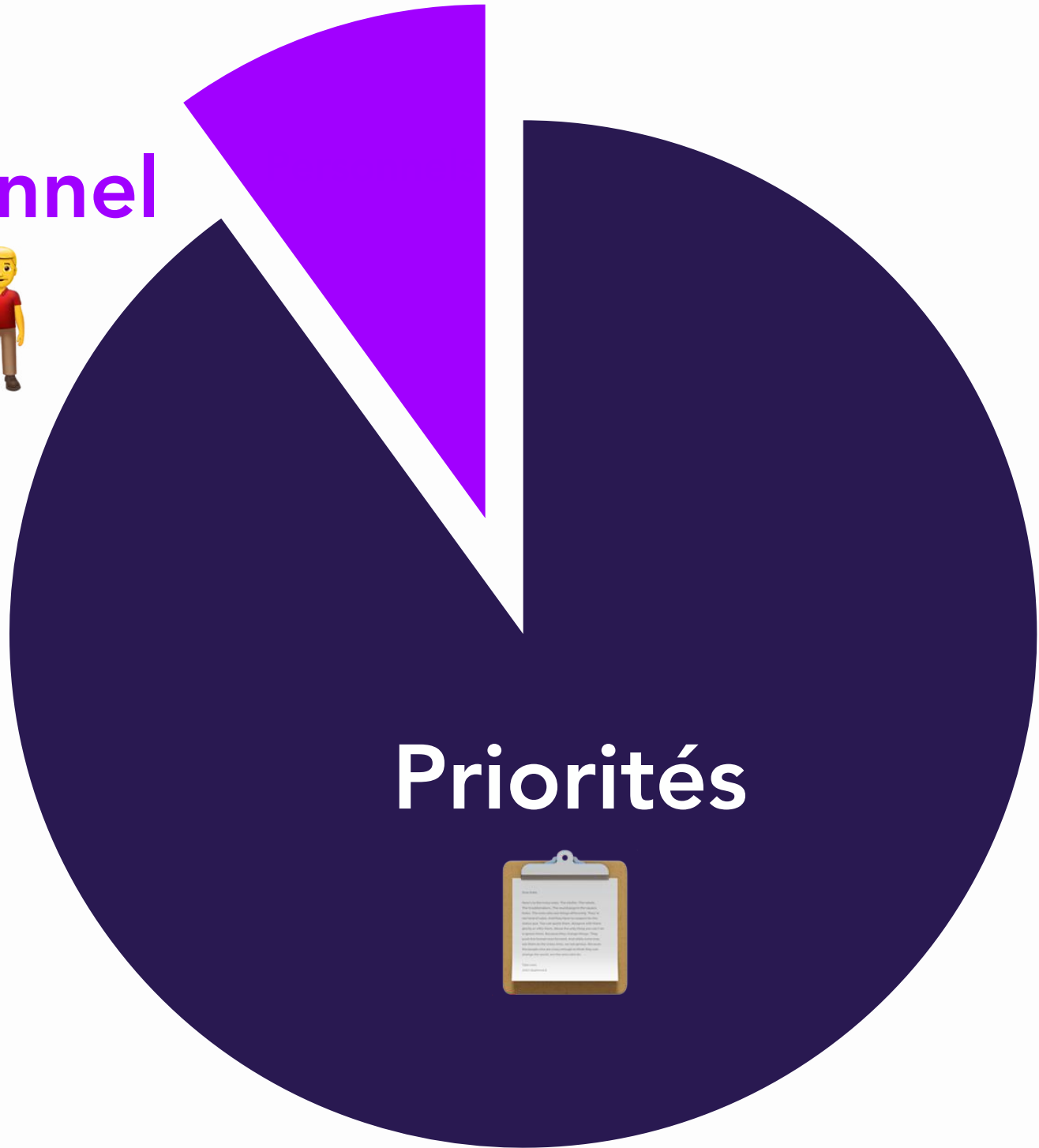
DE LA STRATÉGIE AUTOUR DE LA DIVERSITÉ, ÉGALITÉ ET INCLUSION ACCESSOIRE À UNE STRATÉGIE INTÉGRÉE DE FOND

2 EMPLOYÉS SUR 5 DÉCLARENT SE SENTIR « ALIÉNÉS » PAR LA STRATÉGIE DE DEI DE LEUR ENTREPRISE

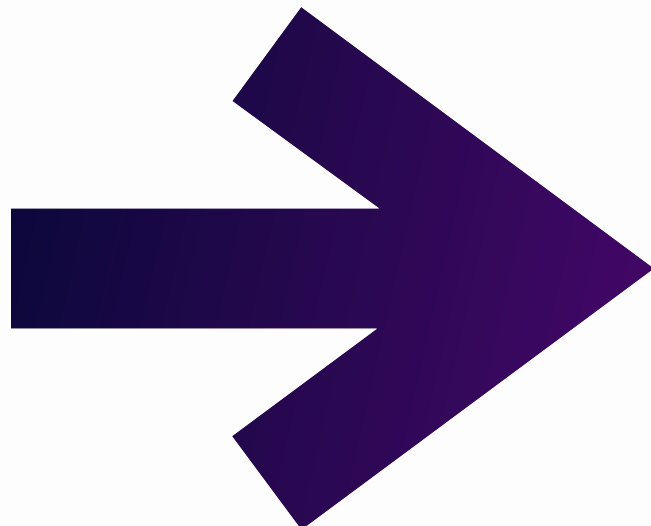
Stratégie DEI Accessoire



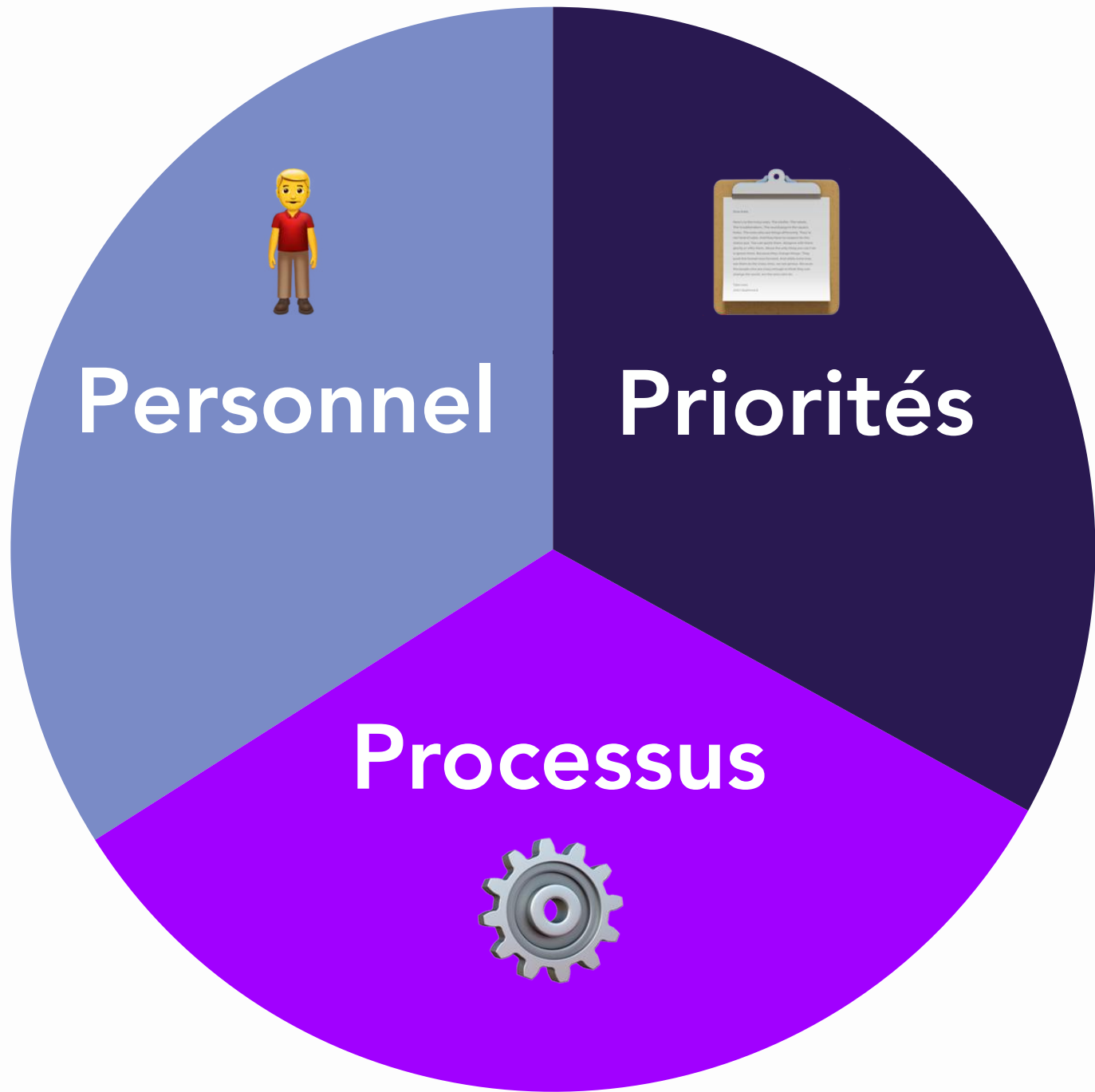
Personnel



Stratégie DEI Intégrée



Personnel



Priorités



Processus



POUR 59% DES EMPLOYÉ·E·S EN FRANCE, IL EST IMPORTANT DE TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE QUI VALORISE LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



des employé·e·s en France pensent qu'ils et elles peuvent **s'exprimer ouvertement sur leur orientation sexuelle**, au sein de leur environnement de travail.

54%

des employé·e·s en France pensent encore que leur **salaire est affecté par leur genre** ! (Europe : 11%).

12%



Pour les 3/4 des employé·e·s français·es, leur entreprise devrait davantage s'intéresser aux **sujets de la diversité et de l'inclusion** à l'avenir.

74%



5 ENTREPRISES FRANÇAISES TENANT COMPTE DE L'INCLUSION

Danone

Diversity is a Fact

Inclusion is



Le programme d'inclusion de **Danone** soutient les employés **LGBT+**

Orange



Orange forme ses managers sur les questions d'**inclusion** et évalue régulièrement ses progrès en matière de **diversité**

Capgemini



Capgemini soutient les employés de différentes **origines ethniques** et **culturelles**, et les **personnes handicapées**

AirFrance



Air France forme sur l'inclusion et garantit que l'ensemble du personnel est équipé pour **comprendre** et **valoriser la diversité**

Michelin



Michelin garantit que les **personnes handicapées** ont des opportunités égales au sein de l'entreprise

POUR LES PROFESSIONNELS RH, LES SENIORS NE SONT PAS À METTRE DE CÔTÉ, BIEN AU CONTRAIRE :



"La séniorité est un atout en soit, car ils ont vécu ce que les jeunes ont pas encore vécu. Et quand une équipe jeune se confrontent à un problème inconnu, ils se dirigent tout de suite vers des séniors. C'est une véritable valeur ajoutée pour une entreprise."

**Mathilde LE COZ, DRH France chez Mazars
& présidente du Lab RH**

mazars

16% DES 55-69 ANS SONT DES **NER** « NI EN EMPLOI NI À LA RETRAITE »

4 LEVIERS POUR MAINTENIR LES SÉNIORS EN EMPLOI EN 2024 🦵 🧑

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL



Aménager le temps de travail pour une retraite progressive.

La retraite progressive est encore peu déployée en France.

Seules **24 000** personnes en bénéficient en 2024

AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL



Une amélioration des conditions de travail:

- 💻 Recours au télétravail
- 🕒 Adapter les horaires
- 🚫 Éviter les tâches pénibles
- ⚙️ Adaptabilité face aux difficultés des salariés

MOBILITÉ VERS DES POSTES MOINS PÉNIBLES



📄 Démocratiser les bilans de compétences en fin de carrière.

➡️ **64%** des salariés se sentent mal préparés à l'allongement de leur vie professionnelle

QUELLES AIDES?



👜 Avoir recours au CDD sénior avec les travailleurs de plus de 57 ans

👤 Mettre en place un **parcours emplois compétence** (CUI-CAE et CUI-CE) pour faciliter l'intégration en entreprise des seniors de plus de 50 ans

LES FEMMES OCCUPENT 6,25% DES 80 POSTES DE PRÉSIDENT ET/OU DIRECTEUR GÉNÉRAL DES ENTREPRISES DU CAC40

EN AUGMENTATION PAR RAPPORT À 2021 (2,5%) ET 2022 (3,75%). AUCUNE N'OCCUPE CEPENDANT LE POSTE DE PDG (10 HOMMES)



L'ORÉAL

Des programmes de mentorat pour les femmes, L'Oréal est classée parmi les 10 meilleures entreprises mondiales pour l'équité des genres et est N°1 en France



Des programmes pour encourager l'égalité des sexes



Des programmes pour promouvoir l'inclusion des femmes



Des quotas visant à augmenter le nombre de femmes à des postes de direction



Des programmes pour s'assurer que les femmes ont des opportunités égales

DES DÉPUTÉS FRANÇAIS TESTENT UN SIMULATEUR DE RÈGLES DOULOUREUSES

Un test mené suite à une proposition de loi pour instaurer un congé menstruel en France allant jusqu'à **13 jours d'arrêt maladie par an**, sans carence

1 femme sur 2

souffre de règles douloureuses et incapacitantes



LES GROUPES MULTIMONDIAUX SE SENSIBILISENT À LA CAUSE LGBTQIA+ & FONT PASSER LE MESSAGE À LEURS COLLABORATEURS



Burger King Brésil a lancé une campagne qui fait de ses employés les protagonistes de la lutte pour la diversité.



Pour sensibiliser ses équipes Accor a fait appel à des drag-queens à l'occasion du « Coming Out Day » célébré chaque année le 11 octobre



Programme EQUALS LGBT+ chez Accenture pour sensibiliser les employés.



Apple présente un bracelet sport Pride Edition accompagné d'un cadran de montre et d'un fond d'écran iOS assortis. (2023)



PayPal soutient activement l'égalité LGBTQ+ en s'engageant pour des lois anti-discriminatoires et en soutenant les employés LGBTQ+.

Sommaire

WORK EXPERIENCE : 5 TENDANCES INCONTOURNABLES POUR 2024



Le mécontentement et l'épuisement professionnel

Les défis majeurs de l'avenir du travail

Hybrides et connectés

Dans un monde redéfini par l'IA

Recrutement

Stratégies innovantes pour attirer les talents de demain

La semaine de 4 jours

L'avenir de la productivité et du bien-être au travail ?

La diversité, l'équité et l'inclusion

Redéfinissent le paysage professionnel



**POUR ALLER
PLUS LOIN...**

WWW.HUBINSTITUTE.COM



CE RAPPORT VOUS A PLU ?

DEMANDER UNE INTERVENTION DANS VOS LOCAUX OU ONLINE



Emmanuel Vivier

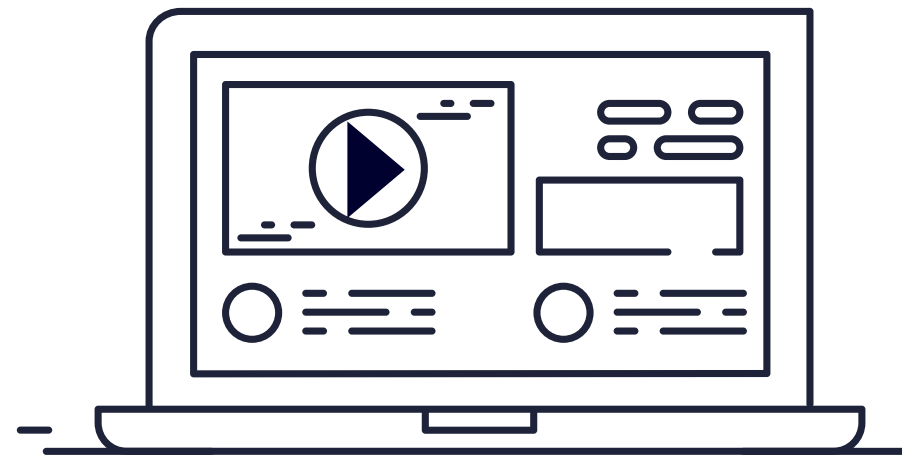
Co-fondateur du HUB Institute
Analyste principal

[Demander une intervention](#)

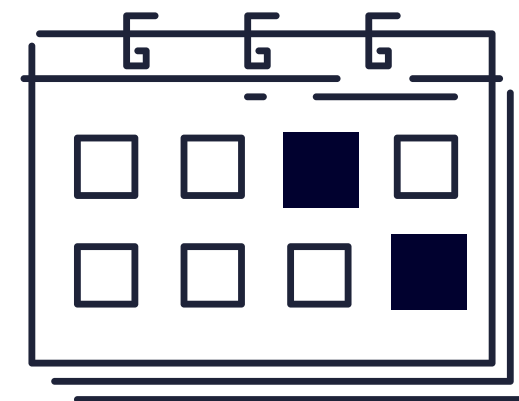


POUR ALLER PLUS LOIN...

SUIVEZ NOS FORMATIONS ET NOS PROCHAINS ÉVÉNEMENTS !



**+ 40 FORMATIONS
DISPONIBLES EN LIGNE**



**VENIR AUX PROCHAINS
RENDEZ-VOUS DES
DÉCIDEURS**



**HUB MEMBERSHIP
SUBSCRIPTION**

**DÉCOUVRIR LE
MEMBERSHIP**



POUR ALLER PLUS LOIN...

REJOIGNEZ LA COMMUNAUTÉ DES LEADERS DU DIGITAL & DE L'IMPACT POSITIF



Membership

Plus de 120 grandes marques sont déjà membres !



Accès à plus de 20 HUBREPORTS,
nos rapports d'experts annuels



Accès aux 60 conférences physiques



Accès aux 30 déjeuners
et dîners networking



Des services personnalisés
pour accélérer votre organisation

Devenir membre



Contact



Adeline Jouanne

Membership Director

adeline.jouanne@hubinstitute.com



Claudia DIAS

Sales & Marketing Manager

claudia.dias@hubinstitute.com

MERCI

CRÉDITS :

Powered by [Slack](#), ce HUB Report est réalisé par le [HUB Institute](#).

Chargée d'étude : Lora Radivojevic

Avec l'aide de : Mathias Desroches et Adrien Gareaud

Sous la direction de : Emmanuel Vivier

Ce HUB Report est la propriété du HUB Institute.

Aucun élément protégé par le droit d'auteur ne peut être reproduit, redistribué ou transféré sans l'accord préalable du HUB Institute.

Les HUB Reports sont disponibles pour les membres du HUB Institute à des fins internes uniquement.

Les images illustrant ce HUB Report sont générées via des outils d'IA générative.