



LA GRANDE DÉMISSION : LA RECHERCHE D'EMPLOI CONCERNE PRINCIPALEMENT LES PERSONNES MISES AU CHÔMAGE TEMPORAIRE À CAUSE DU COVID (KU LEUVEN)

Aux Etats-Unis, l'idée est récemment apparue que la pandémie de COVID-19 a conduit à une grande démission (aussi appelée "the Big Quit"). Depuis le COVID-19, de nombreux·ses travailleur·ses auraient volontairement changé d'emploi ou voudraient en changer prochainement.

Dans quelle mesure trouve-t-on des signes de ce phénomène en Belgique ? Le site d'emploi StepStone et l'université KU Leuven ont mené une étude auprès de 1100 répondant·es pour savoir si le COVID-19 a influencé le comportement de candidature et la perception du travail.

Plus de la moitié (53%) des travailleur·ses qui ont été temporairement au chômage pendant la crise sont maintenant à la recherche d'un autre emploi. À noter également : 6 répondant·es sur 10 - même ceux/celles qui n'étaient pas temporairement au chômage - se sentent moins heureux·ses et moins enthousiastes par rapport à leur travail depuis la pandémie. Et c'est précisément pour cela qu'ils/elles veulent changer d'emploi.

Nombreux·ses veulent un emploi différent et ont déjà postulé

Une chose est immédiatement claire : le COVID a affecté notre façon de travailler et de percevoir le travail. **Près de la moitié des répondant·es (47%) ont indiqué que la crise du COVID-19 leur a fait réaliser qu'ils/elles voulaient un autre emploi.** En outre, **pas moins de 43% ont même déclaré avoir postulé à d'autres emplois en raison de la**

crise. La question de savoir s'ils/elles ont effectivement changé d'emploi n'a pas été posée.

Le désir de changer d'emploi était légèrement plus élevé dans deux groupes démographiques spécifiques, à savoir **les 35-44 ans (58%) et les répondant·es qui avaient déjà été temporairement au chômage à cause de la crise (53%).**

Pour le premier groupe, peut-être que le fait qu'ils/elles recherchent de nouvelles opportunités de promotion après plusieurs années de carrière et que leurs chances de trouver un emploi sont également plus élevées en raison de leur âge - par rapport aux catégories plus âgées - ont pu influencer cette envie de changement ; pour le second groupe, peut-être l'incertitude qui a accompagné le chômage temporaire pendant la crise sanitaire, a-t-elle pu avoir une influence.

La satisfaction professionnelle, l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la charge de travail se sont détériorés pour de nombreux·ses employé·es.

Les répondant·es ont également été invité·es à indiquer si la crise sanitaire avait modifié des aspects tels que **l'apprentissage au travail, la sécurité et le salaire, mais aussi la perception du travail** dans un sens positif ou négatif. Les résultats montrent que ces aspects ont **évolué de manière remarquablement négative.**

Le groupe de répondant·es estimant que les caractéristiques de leur travail se sont détériorées est plus important que celui constatant une amélioration pour chacun des aspects :

- Une détérioration des **contacts avec les collègues** selon 63%.
- Une détérioration des **contacts avec les supérieur·es** selon 49%.
- Une aggravation de la **charge de travail** selon 48%.
- Une détérioration de **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** selon 48% (en partie à cause de la dilution de la frontière entre vie professionnelle et vie privée suite, par exemple, au télétravail).

Toutefois, la détérioration est plus générale que cela : de manière frappante, les personnes interrogées ont également déclaré que la mesure dans laquelle elles peuvent utiliser leurs propres capacités au travail s'est détériorée (selon 53%) et que les possibilités d'apprentissage supplémentaire au travail se sont également dégradées (selon 50%). En ce qui concerne les perspectives de promotion et de carrière, 39% des personnes interrogées ont également signalé une détérioration. **Ce n'est que pour le salaire qu'une majorité (66%) n'a signalé aucun changement.**

Sur pratiquement tous les plans, les personnes interrogées ont constaté une détérioration depuis le début de la crise du COVID-19. **Il n'est donc pas surprenant que près de 45% aient déclaré que leur travail dans son ensemble s'était détérioré**, contre 33% qui ont déclaré qu'il était resté le même, et 22% qui ont remarqué une amélioration.

Une moins bonne expérience au travail : des employé-es plus malheureux-ses et plus fatigué-es

La qualité moins élevée du travail est également associée à une perception moins positive du travail. **Une majorité (65%) a déclaré être moins heureuse au travail depuis le début de la crise du COVID-19**, et 58% sont moins enthousiastes vis-à-vis du travail depuis lors. Environ 48% sont moins satisfait-es de leur travail, et **58% ont déclaré que la fatigue au travail avait augmenté**.

Pourquoi les gens veulent-ils soudainement changer d'emploi maintenant ?

L'impact du COVID est donc clairement perceptible chez les répondant-es, **mais quelles sont les causes sous-jacentes à la décision et au souhait de changer d'emploi ?** Au moyen d'analyses de régression, nous avons cherché à savoir quels éléments sont liés au désir de chercher un autre emploi. Cette étude a révélé deux résultats frappants :

Tout d'abord, le désir de changer d'emploi n'était pas motivé par une augmentation du stress ou de la fatigue au travail. **Les employé-es veulent plutôt partir parce que le travail ne leur donne pas assez d'énergie : la diminution de l'enthousiasme, de la satisfaction et du sentiment de bonheur au travail** étaient tous fortement corrélés avec le désir de changer d'emploi.

Ensuite, il a été constaté que cette baisse d'enthousiasme et de satisfaction était, entre autres, liée à une détérioration de cinq aspects de la vie professionnelle :

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- La mesure dans laquelle chacun est autonome et peut prendre des décisions au travail
- La mesure dans laquelle chacun peut apprendre au travail
- Les contacts avec le superviseur
- Les perspectives de promotion

Ce n'est pas seulement parce que l'équilibre entre le travail et la vie privée s'est détérioré (par exemple, en rendant plus floue la frontière entre les deux sphères) **que les répondant-es cherchent un autre emploi.** Les autres aspects de leur travail, mentionnés plus haut, se sont également dégradés en termes de qualité, ce qui les incite à vouloir changer d'emploi.

La conclusion pour les employeurs est claire. **Pour retenir les employé-es, il faut s'assurer que le travail reste suffisamment motivant et enthousiaste.**

Pour ce faire, les employeurs doivent veiller à améliorer le contenu du travail (par exemple, en augmentant l'autonomie au travail et les possibilités d'apprentissage), à améliorer les contacts avec les supérieur-es hiérarchiques et à accroître les perspectives de promotion et de carrière - sans oublier de veiller à un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Vous souhaitez en savoir plus ?

Virginie Nazon

Head of Marketing

Tél. : +32 475 37 46 41

E-mail : virginie.nazon@stepstone.be



Killian Cramers

B2C Marketing Manager

Tél. : +32 2 209 97 44

E-mail : killian.cramers@stepstone.be



Méthodologie

Cette étude a été menée en collaboration avec le **Prof. Dr. Hans De Witte et le Dr. Anahí Van Hootegem** (Faculty of Psychology and Educational Sciences of KU Leuven - Research Group Work, Organizational & Personnel Psychology; WOPP-O2L) et le **Dr. Ilke Grosemans** (Faculty of Psychology, Department of Work and Organizational Psychology of the Open University in Heerlen).

Les données ont été recueillies par une enquête en ligne en février 2022, à la fin de la 5^{ème} vague de COVID en Belgique. Les répondant·es ont été invité·es par StepStone par e-mail.

Au total, 1168 personnes ont participé (langues : 72% néerlandais et 28% français).

L'échantillon était principalement très éduqué (66,1% de diplômé·es de l'enseignement supérieur). Les cols blancs étaient surreprésentés : 37% d'entre eux/elles étaient des cols blancs de niveau supérieur ou des cadres, 31,6% des cols blancs de niveau intermédiaire, 20% des cols blancs de niveau inférieur (ex. soutien administratif) et 11,1% des cols bleus. Environ 66,2% travaillaient dans le secteur privé, 24,5% dans le secteur public et 2,3% étaient indépendant·es (6,7% ont répondu "autre"). 46,5% des répondant·es étaient des hommes et 52,7% des femmes. Les jeunes étaient légèrement sous-représenté·es (14,2% avaient moins de 34 ans) ; 57,9% des répondant·es avaient entre 35 et 54 ans. L'âge moyen était de 47 ans.

Notons que le nombre de répondant·es souhaitant/recherchant un autre emploi peut être surreprésenté car ils/elles ont été recruté·es par une organisation active dans le domaine du recrutement. L'échantillon n'est donc pas nécessairement représentatif de la population active belge.

À propos de StepStone

StepStone est le site d'emploi leader sur le marché belge. Tout ce que nous faisons vise un même objectif : **permettre aux candidat·es et aux entreprises de se rencontrer**. Et en tant que **site d'emploi innovant** dans un monde du recrutement en **constante évolution**, nous n'avons de cesse de nous réinventer. **Présent dans 23 pays**, StepStone est également membre fondateur de "THE NETWORK", une alliance qui regroupe plus de 50 sites de recrutement leaders à travers le monde.

Mais si les résultats sont cruciaux à nos yeux, nous sommes **avant tout une entreprise humaine**. Jour après jour et dans le monde entier, plus de 3500 employé·es mettent tout en œuvre pour délivrer les **meilleurs résultats à tou·tes nos client·es**. C'est ce qui fait de nous la plateforme incontournable tant pour les employeurs/euses que pour les talents.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur notre site officiel : www.stepstone.be