Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Le 100 % présentiel : un motif de démission pour plus de la moitié des 18-24 ans



Près de 53% des 18-24 ans envisageraient de quitter leur entreprise si leur employeur leur imposait un retour au 100 % présentiel. Les hommes (43% versus 29% des femmes), ainsi que les travailleurs du secteur des médias et de l'information (62%), de l'immobilier (56%) seraient également les plus prompts à prendre une telle décision.

Les jeunes sont 23% à avoir déjà démissionné suite à l'obligation du 100 % présentiel dans leur entreprise et 38 % des salariés français sont à l'aise avec l'idée de retourner au bureau à temps plein. Pour 27 % des 18-34 ans, la flexibilité des horaires est l'élément le plus important dans un emploi. Seules 19 % des entreprises françaises ont aujourd'hui adopté une politique officielle de travail flexible.

Le marché de l'emploi est en pleine mutation
avec de nouvelles attentes qui émergent de la part des salariés, tout particulièrement des jeunes. La flexibilité est devenue en deux ans un volet déterminant de la vie en entreprise pour les 18-24 ans.

Fini le 100% présentiel
Ainsi, le retour au 100% présentiel serait susceptible de déclencher leur départ de l'entreprise, comme le révèlent les chiffres de la nouvelle enquête intitulée « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » d'ADP, pionnier et leader mondial des solutions de Ressources Humaines. Cette enquête a été réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

Les salariés promeuvent le télétravail plusieurs jours par semaine

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Alors que le travail hybride est devenu la norme dans de nombreuses entreprises, certaines qui pourraient mettre en place une telle organisation y demeurent réfractaires et préfèrent que leurs collaborateurs consacrent leur temps de travail à 100 % sur site. Si 38 % des salariés français sont à l'aise avec l'idée de retourner au bureau à plein temps, l'impossibilité de télétravailler est aujourd'hui devenue un motif de démission, particulièrement chez les 18-24 ans.

Les jeunes n'ont pas peur de démissionner

Ainsi, 36 % des répondants de l'étude seraient prêts à démissionner si leur organisation leur imposait le 100 % présentiel. Mais ce sont surtout les jeunes (18-24 ans) qui à 53 % seraient prêts à prendre une telle décision. C'est également tout particulièrement le cas pour les hommes (43 % vs 29 % des femmes), les travailleurs du secteur des médias et de l'information (62 %) et de l'immobilier (56 %). Les 18-24 ans sont 23 % (vs 14 % pour l'ensemble des salariés) à déclarer avoir déjà démissionné suite à l'obligation du 100 % présentiel.



DR

Les entreprises sont-elles prêtes à la flexibilité ?

Les entreprises doivent donc s'adapter aux nouvelles attentes de leurs salariés et tout particulièrement celle de la jeune génération qui clairement ne souhaite pas un retour à une organisation pré-crise sanitaire. La flexibilité est aujourd'hui le maitre mot et est devenue un argument d'attraction et de rétention des talents. A ce titre, 27 % des 18-34 ans déclarent que la flexibilité des horaires est ce qu'ils recherchent avant tout dans un emploi. Pourtant, seules 19 % des entreprises françaises ont aujourd'hui adopté une politique officielle de travail flexible.

La flexibilité est de rigueur pour attirer les nouveaux talents

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

«Après deux de confinements et de travail à distance forcé, nous aurions pu penser que les jeunes seraient prêts à tout pour retourner sur leur lieu de travail et à abandonner le télétravail pour des raisons à la fois de socialisation et de progression de carrière. Les résultats de notre étude prouvent pourtant le contraire. Pour les entreprises qui peuvent se le permettre, il est clair maintenant que la flexibilité concernant le lieu de travail – mais aussi les horaires – est décisive pour attirer et retenir les talents », déclare Carlos Fontelas De Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.

Place désormais au travail hybride

«Pour des questions de collaboration, de partage et d'échanges après une période exceptionnelle, la présence sur site reste à mon avis nécessaire, ne serait-ce que sur une base régulière, plusieurs jours par semaine. Et les managers savent combien il est important pour les jeunes d'être entourés de leurs pairs et de leurs supérieurs pour apprendre, acquérir de l'expérience et développer leurs réseaux au début de leur carrière.»



DR

Valoriser ses collaborateurs

«Les organisations qui le peuvent doivent envisager le travail hybride, qui peut être soutenu par de bons outils RH, mais il est surtout nécessaire de construire une culture d'entreprise plus ouverte, par exemple en renforçant les échanges réguliers entre chaque salarié et leur manager, en créant un environnement qui valorise les points forts de chacun afin d'améliorer l'autonomie et la confiance entre les entreprises et les salariés », conclut Carlos Fontelas De Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.

A propos de l'étude

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 12 novembre 2026

Le rapport « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 924 actifs dans 17 pays entre le 1er et le 24 novembre 2021, dont 1 951 en France.

Toute l'étude : le rapport ici. Les infographies ici.

A propos d'ADP Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, rémunération globale, paie et conformité, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.ADP.com
MH



Ce temps là est révolu