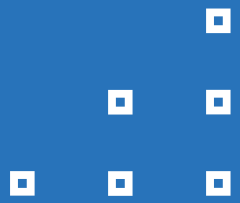




People at Work 2023 : l'étude Workforce View

Nela Richardson, Ph.D.

Marie Antonello

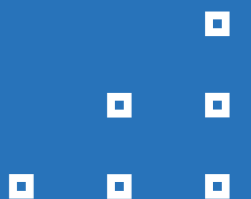


Sommaire

Résumé analytique	4
Introduction	6
Données et méthodologie	7
Paie et salaire : à partir de quelle somme est-ce suffisant ?	8
Importance et impact de la flexibilité	14
Une culture d'entreprise bienveillante	20
Sentiments par rapport à l'avenir	26
Conclusion	31

Workforce View au niveau régional

Europe 32



Résumé analytique

L'impression que les travailleurs veulent – et ont besoin de – beaucoup dans leur travail est plus forte que jamais. Ils ont besoin d'une rémunération qui soit indexée sur la hausse du coût de la vie et qui leur donne l'impression que leurs efforts sont valorisés. Leur emploi doit les satisfaire personnellement et professionnellement, leur apportant la flexibilité à laquelle tant de personnes s'attendent depuis quelques années. Ils veulent une culture d'entreprise qui les soutienne et qui lutte pour l'équité et l'inclusion. Et ils attendent de leurs employeurs qu'ils investissent dans leurs avenir par le biais d'opportunités de formation et de développement de carrière proactives.

Nos principales découvertes sur ces sujets comprennent :

1 Paie et salaire : à partir de quelle somme est-ce suffisant ?

Les travailleurs ont de grandes attentes en ce qui concerne la hausse des salaires cette année. Plus de six travailleurs sur dix (62 %) ont reçu une augmentation moyenne de 6,4 % l'année dernière. Mais cela ne devrait pas faire taire les nouvelles exigences. Et en particulier quand 44 % d'entre eux pensent être sous-payés. Plus de huit travailleurs sur dix (83 %) espèrent une augmentation en 2023, et ils envisagent en moyenne une hausse de 8,3 %. Mais un peu plus du tiers

(34 %) espèrent une augmentation de 10 % ou plus. Les hommes ont reçu et s'attendent dans le même temps à des augmentations de salaire supérieures aux femmes, et pourtant, ils sont plus enclins à déclarer qu'ils ne sont pas suffisamment payés¹. Les paiements incorrects restent un problème persistant. Dans une période où la crise du coût de la vie écrase les finances des travailleurs, 43 % d'entre eux déclarent être toujours, souvent ou parfois moins bien payés qu'ils le devraient, ce qui peut exacerber les problèmes de trésorerie et entraîner des difficultés financières.

2 Importance et impact de la flexibilité

La flexibilité a été dépassée par des considérations telles que la progression professionnelle et le plaisir au travail dans le classement des aspects les plus importants d'un emploi pour les travailleurs, même si près de trois travailleurs sur dix (29 %) considèrent toujours que la flexibilité des horaires est importante. Les travailleurs disposant d'arrangements professionnels « hybrides » sont les plus satisfaits de la flexibilité (60 %) ; ceux qui travaillent uniquement sur site sont les moins heureux (50 %). Cela représente un défi pour les employeurs qui doivent répondre aux besoins de flexibilité des travailleurs qui n'ont pas d'autre choix que de venir travailler. Les personnes qui travaillent exclusivement à distance sont celles qui peuvent le plus facilement choisir leur lieu de travail (22 %) et qui sont les plus enclines à envisager le travail indépendant (14 %). Dans l'ensemble, seuls 8 % des travailleurs ont envisagé le travail indépendant dernièrement, ce qui suggère que l'environnement actuel n'est pas incitatif. Le travail à distance est en train de prendre une place prépondérante à l'international : près de la moitié (48 %) des travailleurs déclarent avoir déjà déménagé à l'étranger, ou envisagent de le faire, tout en continuant à travailler pour leur employeur.

3 Une culture d'entreprise bienveillante

Les travailleurs s'accordent à dire qu'ils peuvent être transparents quant à leur santé physique (68 %) et mentale (64 %) au travail. La plupart d'entre eux reconnaissent être soutenus par leurs managers (64 %) et collègues (71 %), bien que cette proportion ait diminué. Par rapport à l'année précédente, moins de personnes déclarent que leur travail est difficile en raison d'une mauvaise santé mentale². Cependant, la proportion reste élevée, juste sous la moitié (47 %), et près des deux tiers (65 %) déclarent que le stress affecte négativement leur travail. Les employeurs continuent d'innover lorsqu'il s'agit de prendre des initiatives visant à favoriser une santé mentale positive, grâce à des activités de team-building (27 %) et des escapades consacrées à la gestion du stress (27 %) en haut de liste. Les programmes d'assistance des collaborateurs gagnent du terrain (22 %), mais la mise en place de conseils spéciaux (18 %) est moins favorable. Les entreprises continuent de progresser dans les initiatives liées à la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), et ce sont les plus grandes entreprises qui s'améliorent le plus.

4 Sentiments par rapport à l'avenir

Bien que 62 % des travailleurs reconnaissent qu'aucun secteur n'échappera aux effets de l'incertitude économique, le secteur de la technologie et de l'information est considéré comme le plus à même d'y résister (44 %). Près de quatre travailleurs sur dix (37 %) admettent ne pas ressentir de sécurité de l'emploi dans leur métier actuel. Néanmoins, l'optimisme concernant les cinq prochaines années au travail reste élevé (87 %). Ce sont les travailleurs de la finance qui se sentent les plus satisfaits des opportunités de progression professionnelle et de formations et évolutions qui leur sont offertes : c'est le cas de 63 % d'entre eux, contre environ la moitié dans les autres secteurs étudiés. Les travailleurs les plus jeunes reconnaissent se sentir moins en sécurité dans leurs postes (50 %), mais ils sont prêts à se reconverter en changeant de secteur (20 %) et même en lançant leurs propres entreprises (25 %). Dans le même temps, un travailleur de 55 ans et plus sur six (17 %) envisage une retraite anticipée.

1. 66 % des hommes et 58 % des femmes interrogés déclarent que leur salaire a augmenté au cours des 12 derniers mois, et 85 % des hommes et 80 % des femmes interrogés espèrent une augmentation de salaire au cours de 12 prochains mois. 46 % des hommes et 42 % des femmes interrogés déclarent être sous-payés.
2. 53 % des interrogés sont plutôt d'accord ou fortement d'accord pour dire que leur travail est une souffrance en raison d'une mauvaise santé mentale durant l'année précédente (Rapport People at Work 2022).

Introduction

Le lieu de travail en 2023 résonne encore des effets persistants des bouleversements générés par la pandémie sur le marché du travail mondial. Les employeurs font face à un manque de travailleurs et à une hausse en flèche des salaires, tout en cherchant à augmenter leurs productivité et rentabilité, malgré les autres hausses des coûts professionnels. Reste à voir si l'équilibre du pouvoir se détournera finalement des travailleurs maintenant que les licenciements des hauts profils commencent à se produire dans certains secteurs. Mais avec une inflation élevée dont le retour à des niveaux faibles considérés comme « normaux » par certains est peu probable à court terme, la hausse des salaires devrait rester un point d'intérêt primordial pour les travailleurs et les entreprises à l'avenir.

Cela ne veut pas dire, cependant, que des questions telles que la flexibilité, un environnement de travail positif, une culture d'entreprise inclusive ou de bonnes perspectives professionnelles et la sécurité de l'emploi ne sont pas importantes elles aussi. Alors que les travailleurs continuent d'exiger plus (et de s'attendre à recevoir plus), la responsabilité incombe aux employeurs de proposer des moyens innovants de satisfaire leurs besoins de façon cohérente, et ainsi de s'assurer une satisfaction, un engagement et une efficacité maximum au sein de leur effectif.

Le rapport « People at Work 2023 : l'étude Workforce View », du centre de recherches ADP Research Institute, est une source d'informations vitale sur la façon dont les actifs ressentent le monde du travail actuel et sur leurs espoirs et craintes pour le présent et l'avenir. Il pointe également quelques initiatives et bonnes pratiques que développent les entreprises pour permettre à leurs collaborateurs de s'épanouir. Ces informations doivent donner aux dirigeants et professionnels RH les outils nécessaires pour prendre des décisions éclairées concernant la gestion des défis clés à venir.

Données et méthodologie

People at Work 2023 : l'étude Workforce View explore les attitudes des salariés envers le monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et leurs espoirs concernant l'environnement de travail du futur.

Le centre de recherches ADP Research Institute® a interrogé 32 612 actifs dans 17 pays entre le 28 octobre et le 18 novembre 2022, parmi lesquels plus de 8 613 travailleurs de la « gig economy » exclusivement.

15 290 en Europe

- Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suisse
- Dont 4 046 de la « gig economy »

5 751 en Amérique latine

- Argentine, Brésil et Chili
- Dont 1 516 de la « gig economy »

3 850 en Amérique du Nord

- Canada et États-Unis
- Dont 1 022 de la « gig economy »

7 721 en Asie-Pacifique

- Australie, Chine, Inde et Singapour
- Dont 2 029 de la « gig economy »

Dans le panel des actifs interrogés, nous avons distingué les travailleurs indépendants des salariés dits « traditionnels ». Les travailleurs indépendants ont été identifiés comme ceux qui travaillent de manière occasionnelle, temporaire ou saisonnière, ou en tant que freelances, prestataires indépendants, consultants, travailleurs indépendants, ou qui utilisent une plateforme en ligne pour trouver du travail. Les salariés dits « traditionnels » ont été identifiés comme étant ceux qui ne travaillent pas sous un statut d'indépendant, mais qui occupent un emploi régulier ou permanent à temps plein ou partiel.

L'enquête a été menée en ligne dans la langue locale. Les résultats globaux sont pondérés pour représenter la taille de la population active dans chaque pays. Les pondérations se basent sur les données de la population active fournies par la Banque mondiale³, dérivées de données issues de ILOSTAT, la base de données centrale en matière de statistiques de l'Organisation internationale du travail (OIT) depuis le 8 février 2022.

3. Source : The World Bank, Labor force, total, World Development Indicators database, 8 février 2022

Paie et salaire : à partir de quelle somme est-ce suffisant ?

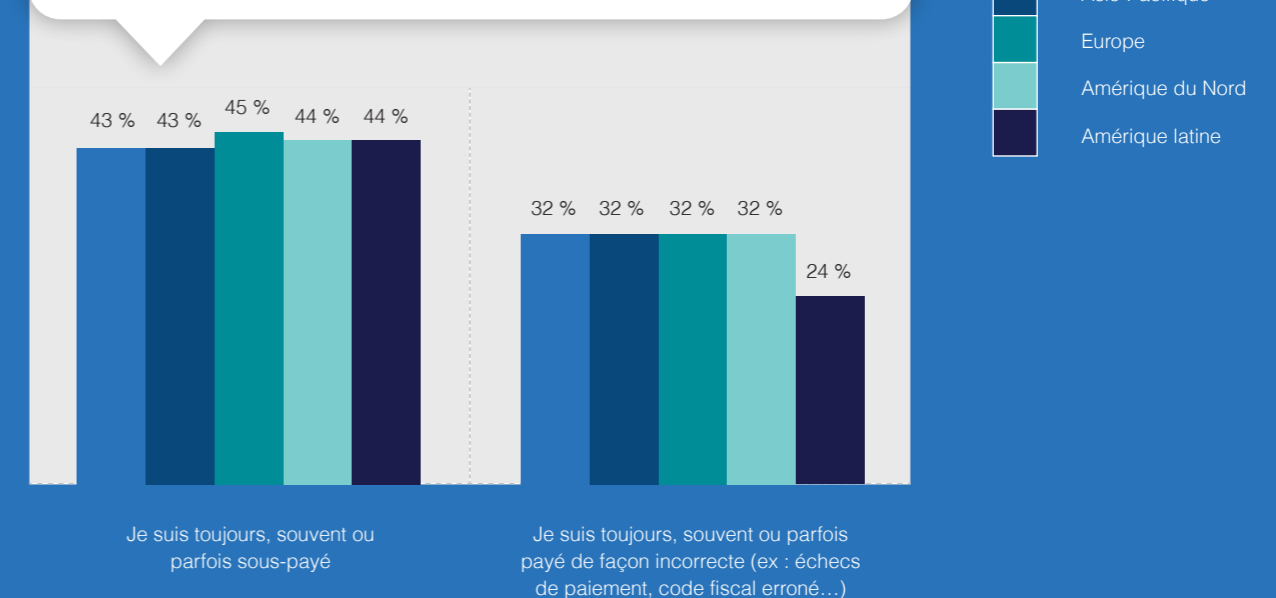
De nos jours, le salaire constitue une préoccupation majeure. Avec la hausse importante du coût de la vie, les travailleurs issus des tranches de revenus inférieures et intermédiaires ont constaté un resserrement radical de leurs revenus, et même certains de ceux qui gagnent le plus le ressentent. Les dépenses essentielles, sans compter les produits de luxe, sont fortement impactées par la crise, alors que les factures d'énergie, les loyers, les taux d'intérêt et les prix des produits alimentaires s'envolent. Même si l'inflation a atteint un sommet, elle reste historiquement élevée dans de nombreux pays, et il peut se passer un certain temps avant qu'elle revienne à des niveaux plus confortables. Il n'est donc pas surprenant que le salaire reste la priorité absolue pour plus de six personnes sur dix (61 %) qui le considèrent comme le facteur le plus important d'un emploi.



Une paie exacte importe plus que jamais

Dans cet environnement financier difficile, être payé correctement importe plus que jamais. Les travailleurs ne peuvent simplement pas se permettre de voir leur trésorerie affectée par des paiements manquants ou incorrects, et notre recherche montre que ce problème persiste. Plus de quatre personnes interrogées sur dix (43 %) déclarent être toujours, souvent ou parfois sous-payées et près d'une personne sur trois (32 %) rencontre régulièrement un problème de paiement d'un autre genre, comme un échec de paiement ou un mauvais code fiscal. Si les gens perçoivent de façon répétée des montants erronés, cela peut entraîner de sérieuses difficultés financières, affectant leur capacité à payer leurs factures et les exposant au risque d'endettement.

À quelle fréquence avez-vous des problèmes de paiement ?



Sur une note positive, plus de sept personnes interrogées sur dix (71 %) déclarent avoir accès à leurs informations salariales en ligne, ce qui leur permet de garder un œil sur les dates et montants des paiements. En théorie, cela devrait permettre de repérer plus facilement les divergences et les anomalies. En réalité, il n'est pas toujours facile pour les travailleurs de savoir s'ils sont payés correctement, compte tenu de la complexité de certains domaines tels que les cotisations, ou des heures à temps partiel : heures supplémentaires ou horaires aménagés, ou la façon dont les primes sont calculées. S'assurer que la paie est versée de manière précise est essentiel. Dans le cas contraire, cela peut détruire la confiance du collaborateur.

Les questions relatives à l'équité d'une rémunération et le désir de s'assurer que cette rémunération reste en adéquation avec l'inflation figurent également au sommet des priorités pour les travailleurs. Mais comment les sociétés appréhendent-elles les demandes salariales de leurs collaborateurs, compte tenu de leurs propres défis face à la hausse des coûts et la réduction de leurs marges ?

Plus de six actifs sur dix (62 %) ont reçu une augmentation l'année dernière, les travailleurs latino-américains étant les plus susceptibles d'en obtenir une (69 %) et les travailleurs asiatiques, les moins susceptibles (60 %). Ces augmentations ont atteint 6,4 % en moyenne, moins que la prévision du Fonds Monétaire International (FMI) concernant l'inflation mondiale pour 2022 qui était de 8,8 %⁴, ce qui équivaut à une perte de salaire en termes réels. Là encore, les Latino-Américains ont reçu les plus fortes augmentations (7,7 % en moyenne), tandis que les Européens ont reçu les plus faibles (5,4 %).

Ces augmentations ne risquent pas de faire taire les exigences plus importantes cette année, car 44 % des travailleurs pensent être sous-payés pour le travail qu'ils fournissent, et c'est même la moitié en Europe (51 %) et en Amérique du Nord (50 %). Les travailleurs sont confiants et pensent qu'ils obtiendront une augmentation (62 %) ou une prime (41 %) de leurs employeurs actuels au cours de 12 prochains mois ; dans le cas contraire, ils pensent pouvoir s'assurer d'en obtenir une en changeant d'emploi. De manière générale, plus de quatre travailleurs sur cinq (83 %) s'attendent à obtenir une hausse de salaire au cours des 12 prochains mois (qu'elle provienne de leur employeur actuel ou non) et ils s'attendent à une augmentation de 8,3 % en moyenne (jusqu'à 10,3 % en Amérique Latine). Plus d'un tiers des travailleurs (34 %) espèrent une augmentation de 10 % ou plus cette année.

Hausse de salaire au cours de 12 derniers mois

	Mondial	Asie-Pacifique	Europe	Amérique latine	Amérique du Nord
Diminution (réduction de salaire)	5 %	6 %	4 %	3 %	3 %
Aucune augmentation ni diminution	33 %	34 %	34 %	28 %	29 %
1-3 %	19 %	17 %	26 %	18 %	23 %
4-6 %	17 %	18 %	18 %	15 %	17 %
7-9 %	11 %	11 %	9 %	11 %	10 %
10-12 %	10 %	10 %	6 %	11 %	10 %
13-15 %	2 %	2 %	2 %	4 %	3 %
Supérieure à 15 %	3 %	2 %	2 %	10 %	4 %
Augmentation moyenne	6,4 %	6,4 %	5,4 %	7,7 %	6,3 %

Hausse de salaire attendue sur les 12 prochains mois

	Mondial	Asie-Pacifique	Europe	Amérique latine	Amérique du Nord
Diminution (réduction de salaire)	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %
Aucune augmentation ni diminution	16 %	13 %	29 %	12 %	23 %
1-3 %	14 %	12 %	21 %	8 %	24 %
4-6 %	20 %	20 %	20 %	14 %	18 %
7-9 %	15 %	17 %	12 %	12 %	12 %
10-12 %	18 %	20 %	9 %	21 %	12 %
13-15 %	6 %	6 %	3 %	8 %	4 %
Supérieure à 15 %	10 %	10 %	4 %	22 %	4 %
Augmentation moyenne	8,3 %	8,5 %	6,3 %	10,3 %	6,6 %

Quelle augmentation de salaire avez-vous obtenue au cours des 12 derniers mois, le cas échéant, et quelle augmentation espérez-vous pour les 12 prochains mois ?

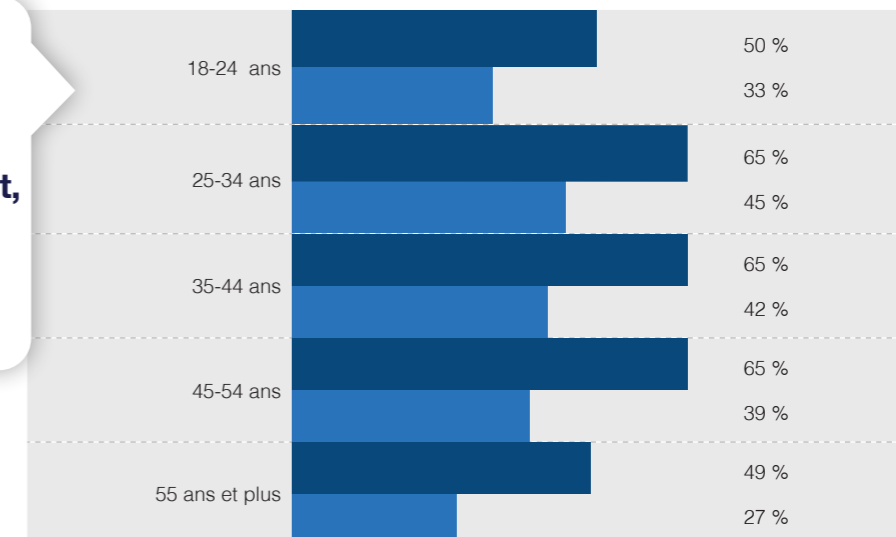
		Mon salaire a augmenté au cours des 12 derniers mois (net)	Augmentation moyenne (%)	Je m'attends à une hausse de salaire au cours des 12 prochains mois (net)	Augmentation moyenne (%)
Asie-Pacifique	Australie	66 %	5,0	75 %	5,7
	Chine	50 %	5,8	83 %	8,7
	Inde	78 %	7,2	90 %	8,4
	Singapour	70 %	5,5	79 %	6,5
Europe	France	68 %	5,0	66 %	5,6
	Allemagne	66 %	5,5	72 %	6,1
	Italie	43 %	5,6	55 %	6,3
	Pays-Bas	75 %	4,9	76 %	5,3
	Pologne	68 %	7,0	83 %	10,0
	Espagne	57 %	4,7	62 %	5,4
	Suisse	73 %	6,1	82 %	7,0
	Royaume-Uni	66 %	4,9	71 %	5,6
Amérique latine	Argentine	85 %	11,6	88 %	12,8
	Brésil	67 %	6,8	87 %	10,0
	Chili	58 %	6,3	65 %	7,8
Amérique du Nord	Canada	61 %	4,9	73 %	5,4
	États-Unis	68 %	6,5	75 %	6,7

4. Source : Fonds Monétaire International, World Economic Outlook Report, octobre 2022

Mais dans le cas où les employeurs ne seraient pas en capacité d'accorder des augmentations de salaires ou des primes, quel autre type de compensation pourrait satisfaire les travailleurs ? Des congés payés supplémentaires arrivent en première place pour près de quatre travailleurs sur dix (39 %), suivis par des semaines de travail plus courtes (32 %), des bons d'achat ou des cartes-cadeaux (28 %) ou un versement unique pour aider à surmonter le coût de la vie (26 %). Les entreprises qui mettent en place des actions innovantes pour trouver des façons originales (et potentiellement plus économiques) de récompenser leur personnel dans des circonstances économiques difficiles pourraient découvrir que les deux parties peuvent y gagner.

Parmi les propositions suivantes, laquelle vous attendez-vous à recevoir, le cas échéant, dans votre entreprise actuelle, au cours des 12 prochains mois ?

Légende ■ Augmentation salariale ■ Prime



L'année dernière, les augmentations salariales atteignaient en moyenne 6,7 % pour les hommes contre 6 % pour les femmes.

Gestion des inégalités salariales

Les augmentations salariales des femmes ne suivent pas l'évolution de celles des hommes, que ce soit en termes d'augmentations déjà obtenues ou d'attentes pour les augmentations futures. L'année dernière, les augmentations salariales atteignaient en moyenne 6,7 % pour les hommes contre 6 % pour les femmes. De même, les hommes s'attendent à voir leurs revenus augmenter de 8,5 % en moyenne au cours de l'année à venir, alors que les femmes prévoient des augmentations de 8 %. Et malgré les augmentations plus importantes attribuées aux hommes l'année dernière, ceux-ci sont plus enclins à se sentir sous-payés que les femmes (46 % des hommes, contre 42 % de leurs collègues féminines).

Les travailleurs plus jeunes et plus âgés se sentent également négligés par leurs employeurs en ce qui concerne l'attribution d'augmentations ou de primes. La moitié (50 %) de ceux que l'on appelle la Génération Z (entre 18 et 24 ans) s'attendent à obtenir une augmentation dans leur entreprise actuelle au cours des 12 prochains mois, comme les travailleurs âgés de 55 ans et plus (49 %), quand près des deux tiers des autres catégories d'âge s'attendent à en obtenir une. De même, seul un tiers (33 %) de la Génération Z et moins de trois travailleurs sur dix (27 %) parmi ceux qui approchent de l'âge de la retraite pensent être en lice pour une prime, contre deux de leurs collègues sur cinq environ.

Ignorer ainsi à la fois les travailleurs expérimentés et les jeunes talents pourrait être la marque d'un manque de perspective à long terme, même si cela peut sembler financièrement opportun. Des compétences vitales et du potentiel pourraient être perdus si les travailleurs pensent qu'ils peuvent être mieux payés ailleurs. Cela présente également le risque de rebuter la prochaine génération qui pénétrera sur le marché de l'emploi. Ce serait vraiment dommage car les données indiquent que, pour le moment, les jeunes sont extrêmement motivés.

Les plus jeunes travailleurs font plus d'heures supplémentaires non payées que leurs collègues plus âgés en commençant leur journée plus tôt ou en restant plus tard et en travaillant pendant leurs pauses et pauses déjeuners. Ils offrent en moyenne huit heures et trente minutes de travail « gratuit » par semaine (18-24 ans et 25-34 ans), contre huit heures et trois minutes pour les 35-44 ans, sept heures et vingt-huit minutes pour les 45-54 ans et cinq heures et quatorze minutes pour les 55 ans et plus. La Génération Z sera-t-elle toujours aussi motivée à en faire plus si ses efforts ne sont pas reconnus par des augmentations et des primes ?

Au niveau global, les travailleurs ont effectué huit heures et six minutes de travail non rémunéré, en légère baisse par rapport aux huit heures et trente-trois minutes de l'année précédente. Et, comme lors des années précédentes, ce sont les travailleurs de la région Asie-Pacifique qui travaillent le plus gratuitement (huit heures et trente-huit minutes en moyenne). Ceci souligne l'importance d'assurer la productivité des travailleurs et l'efficacité d'une journée de travail.



Au niveau global, les travailleurs ont effectué huit heures et six minutes de travail non rémunéré, en légère baisse par rapport aux huit heures et trente-trois minutes de l'année précédente.

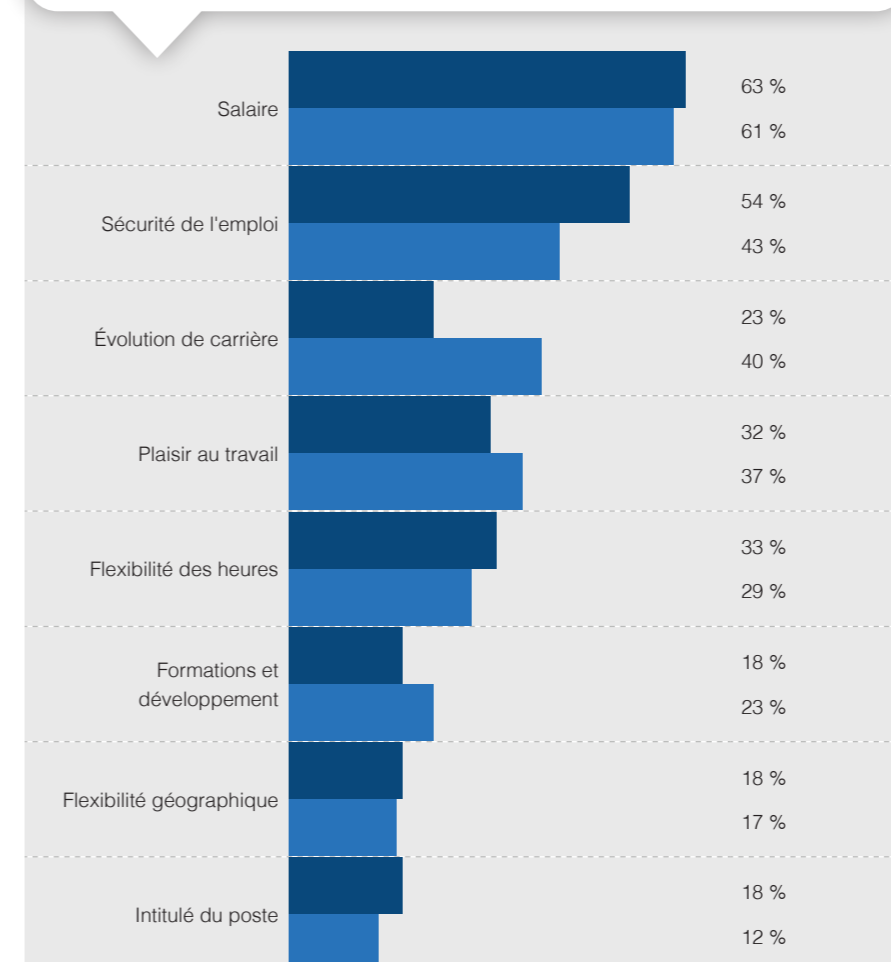
Importance et impact de la flexibilité

Lorsqu'il n'est pas possible d'offrir une augmentation ou toute autre forme de rémunération, les employeurs devront s'assurer que le personnel est satisfait par ailleurs pour entretenir sa loyauté et sa motivation. Il est de ce fait important de noter que les opportunités d'évolution professionnelle et le plaisir au travail ont tous deux grimpé dans les classements de ce qui est important pour les travailleurs dans un emploi, par rapport à l'année dernière. Il est intéressant de constater que la flexibilité des heures de travail a perdu la place qu'elle occupait l'année dernière sur le podium des aspects les plus importants d'un emploi.

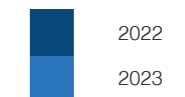


Dans quelle mesure la flexibilité importe-t-elle ?

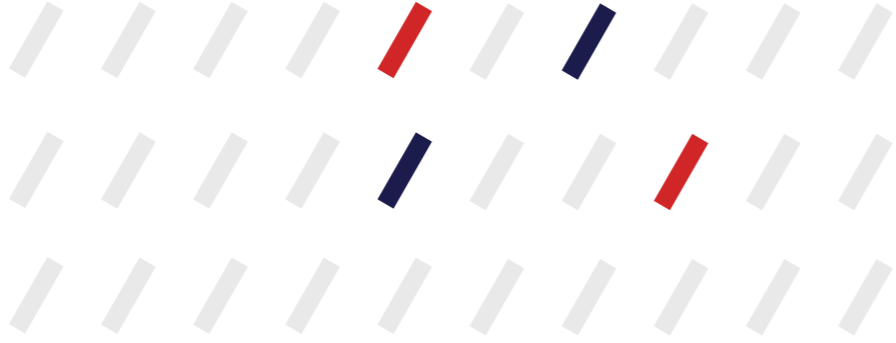
Qu'est-ce qui est, pour vous, le plus important dans un emploi ?





Légende

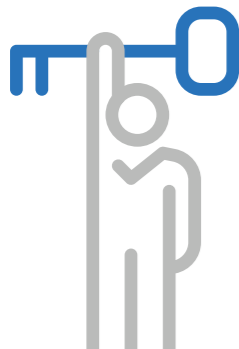
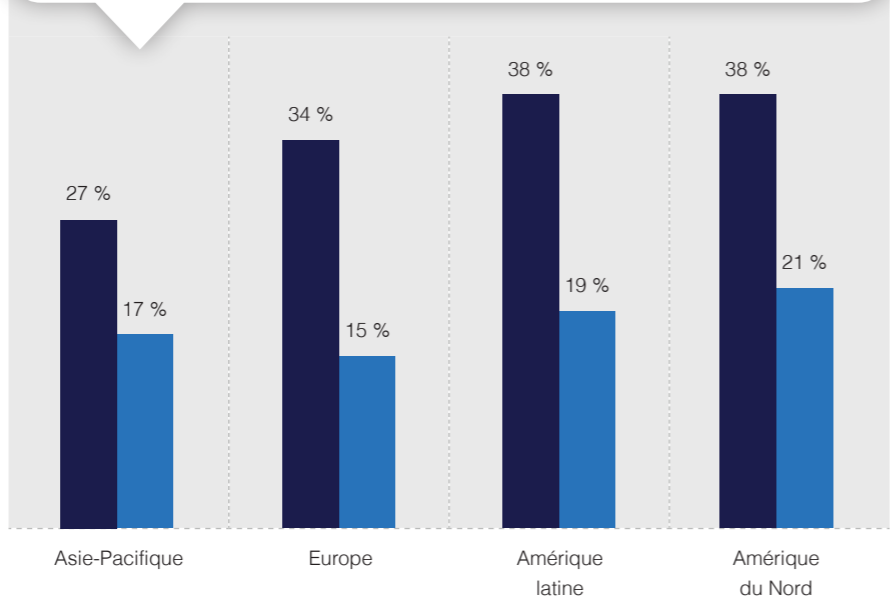


D'autres points peuvent avoir plus d'importance dans le climat actuel, néanmoins, il est important de comprendre comment différents types de travailleurs considèrent la flexibilité, étant donné les changements radicaux des normes propres au lieu de travail intervenus lors des dernières années. Des questions telles que les choix offerts aux travailleurs et comment cela affecte ceux qui ne peuvent pas travailler à distance ou ajuster leurs horaires de travail restent importantes. Tout comme les attentes des travailleurs concernant le fait d'avoir plus de contrôle sur leurs conditions de travail tandis qu'ils regardent vers l'avenir.



Qu'est-ce qui est, pour vous, le plus important dans un emploi ?

Légende
 Flexibilité des heures
 Flexibilité géographique



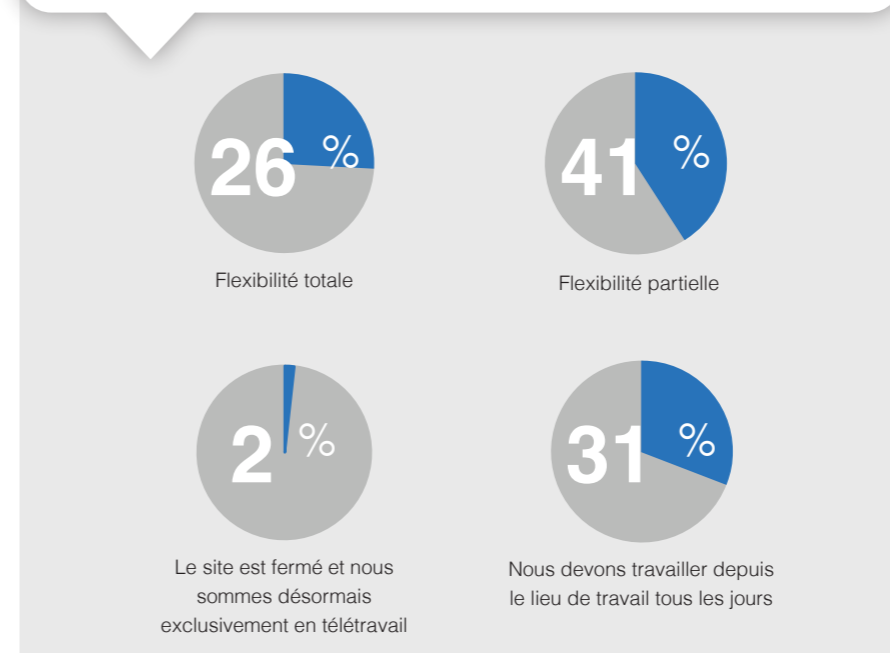
Lorsqu'on leur demande ce que sont les aspects les plus importants d'un emploi, près de trois personnes interrogées sur dix (29 %) déclarent que la flexibilité de leurs horaires est un enjeu important, et plus d'une sur six (17 %) déclare que la flexibilité en ce qui concerne le lieu de travail est importante. Les travailleurs d'Amérique du Nord et d'Amérique Latine prennent cela particulièrement à cœur. C'est peut-être parce qu'ils prennent « le meilleur des mondes » que les travailleurs en mode hybride qui passent une partie de leur temps sur site et une autre partie en télétravail sont les plus satisfaits de la flexibilité des heures (60 %) et de la flexibilité géographique (62 %) dont ils disposent dans leur emploi. Ceux qui travaillent exclusivement sur site sont les moins satisfaits de la flexibilité dont ils disposent (50 % pour les heures et 47 % pour le lieu), tandis que les travailleurs à distance se situent au milieu avec 54 % et 59 % respectivement.

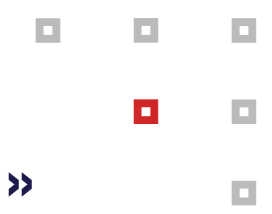


Ce n'est peut-être pas particulièrement surprenant, mais cela souligne un défi significatif auquel les employeurs dont le personnel doit être présent sur site en permanence (31 % des répondants) doivent faire face. Certains de ceux qui travaillent sur site tout le temps le font par choix, mais plus de la moitié (53 %) n'ont pas d'autre choix que de venir sur leur lieu de travail. Pour ces travailleurs qui n'ont pas le choix, il est important d'envisager des moyens d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, ou de régler des problèmes tels que les temps de trajet et les coûts. Le personnel apprécierait probablement que les employeurs ouvrent au moins la discussion à propos de ces questions. Ceux qui travaillent sur site sont les moins susceptibles de se sentir libres de profiter de conditions de travail flexibles (62 %). À comparer avec les 73 % de travailleurs en mode hybride et les 71 % de travailleurs exclusivement à distance. Les employeurs peuvent vouloir réfléchir aux raisons derrière ces chiffres, et aux possibilités d'apporter un changement positif à cette question.

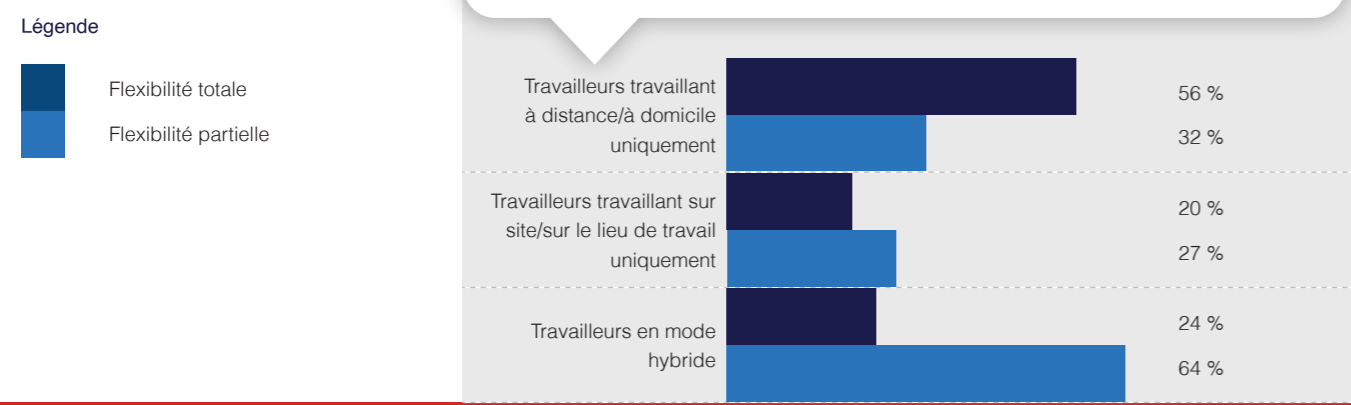
De quelle flexibilité les travailleurs disposent-ils ?

Quelle est la politique de votre employeur actuel concernant le lieu où vous exercez votre travail ?





Quelle est la politique de votre employeur actuel concernant le lieu où vous exercez votre travail ?



Implications pour la « gig economy »

Avant que la pandémie de COVID-19 ne fasse entrer le travail flexible et à distance dans les mœurs, travailler dans la « gig economy » était l'une des rares alternatives à un emploi permanent pour les travailleurs qui cherchaient une plus grande autonomie dans leurs vies professionnelles. Cependant, la liberté par rapport aux horaires fixes et au fait d'être lié à un employeur était acquise au prix d'une plus grande incertitude concernant les revenus potentiels et une instabilité dans l'organisation du travail. Maintenant que bien plus de travailleurs disposent d'une plus grande flexibilité en raison du travail à distance ou en mode hybride, tout en jouissant de la relative sécurité du salariat traditionnel, il y a peut-être moins de raisons pour les travailleurs d'envisager de passer au travail indépendant (ou au contrat).

Seul un travailleur sur douze (8 %) déclare avoir pensé à passer au travail indépendant au cours des 12 derniers mois, ce qui suggère le peu d'attrait ou d'incitation pour les travailleurs dans l'environnement actuel. Cependant, il est intéressant de remarquer que les travailleurs à distance sont près de deux fois plus nombreux à avoir envisagé de devenir des travailleurs indépendants que leurs collègues qui travaillent à la fois à distance et sur site, ou que ceux qui ne travaillent que sur le lieu de travail (14 % contre 7 % chacun).

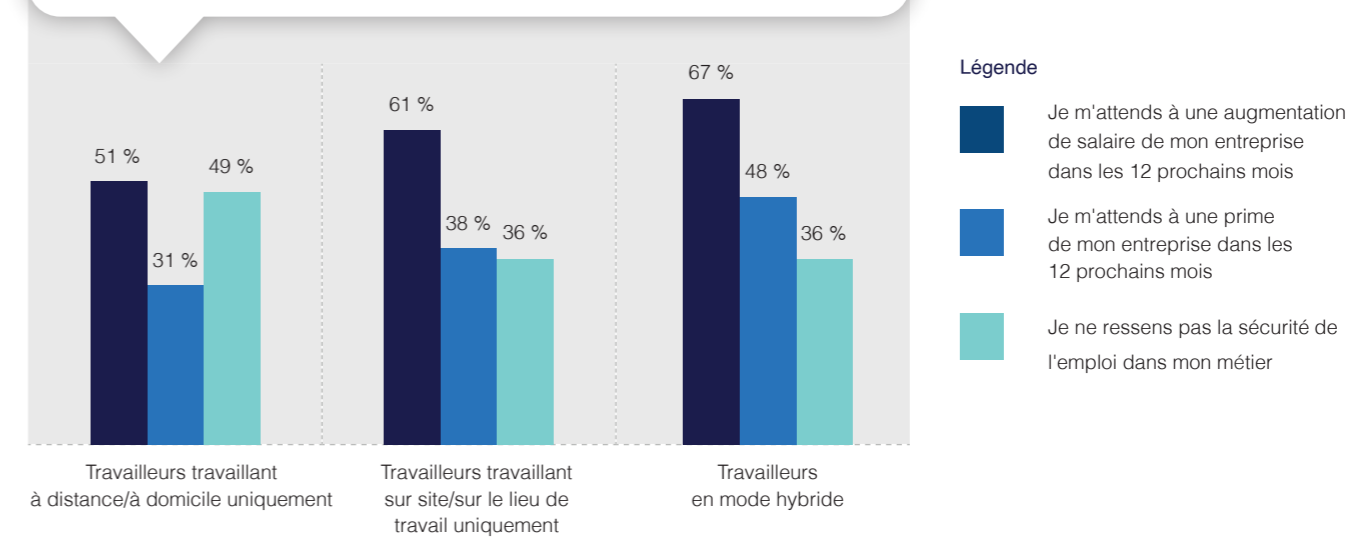
Il peut y avoir plusieurs raisons à cela. D'un côté, après avoir goûté à plus de flexibilité au cours des dernières années, les travailleurs à distance peuvent vouloir encore plus de contrôle sur leur travail et la façon dont ils le font. D'un autre côté, la frustration peut également jouer un rôle. Ceux qui travaillent complètement à distance jouissent d'une grande flexibilité, mais le tableau est moins positif dans d'autres domaines. Par exemple, ils sont beaucoup moins susceptibles d'obtenir une augmentation ou une prime de leur employeur au cours de l'année à venir. Leur sentiment quant à la sécurité de leur emploi est également plus faible que pour leurs collègues qui se rendent sur le lieu de travail régulièrement.



Les horizons des travailleurs s'élargissent. Libéré de la nécessité pour chacun de vivre à proximité du lieu de travail, dans certains types de postes où il est possible d'être un « nomade numérique », le concept de travail à distance est en train de prendre une importance internationale. Près de la moitié (48 %) des travailleurs déclarent avoir déjà déménagé à l'étranger, ou envisagent de le faire, tout en continuant à travailler pour leur employeur actuel. C'est typiquement parce que la politique relative à la flexibilité du travail de leur employeur permet un tel déplacement (ou parce que les travailleurs considèrent que c'est le cas), parce que leur emploi ne nécessite pas qu'ils se trouvent à un endroit précis, ou parce qu'ils ont vu d'autres personnes en faire autant. Les travailleurs de la région Asie-Pacifique sont les plus confiants à ce sujet ; plus de la moitié le pensent (52 %) contre à peine plus d'un tiers dans les autres régions. C'est aussi le cas des hommes, à 52 %, contre 42 % chez les femmes.

En effet, près de trois travailleurs sur dix (28 %) pensent que d'ici cinq ans, ce sera la norme dans leur secteur de pouvoir travailler n'importe où dans le monde. De plus, un tiers (33 %) pensent que les travailleurs de leur secteur obtiendront une flexibilité totale en ce qui concerne leurs horaires (à condition que le travail soit fait, sur la base d'indicateurs de productivité et de résultats) et 28 % s'attendent à passer à la semaine de quatre jours.

Inconvénients du travail à distance

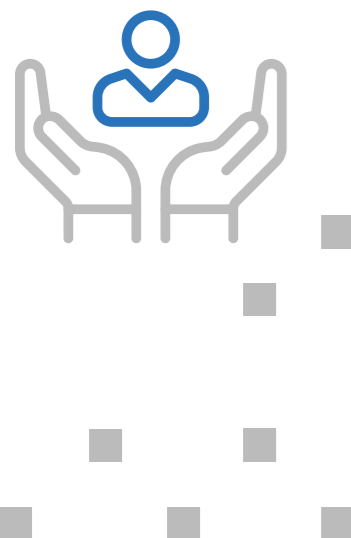


Les travailleurs à temps partiel sont plus nombreux que leurs collègues à temps plein à avoir envisagé le travail indépendant. En fait, c'est le cas d'un sur dix (10 %). Pourtant, la vie professionnelle peut être dure pour les contractuels. Par exemple, 55 % d'entre eux déclarent qu'ils envisageraient d'effectuer des heures non payées pour assurer leur position, contre 37 % des travailleurs en emploi direct. Pour commencer, ils estiment donner deux heures de temps de travail gratuit de plus que leurs collègues employés de façon traditionnelle (neuf heures et vingt-huit minutes contre sept heures et trente-sept minutes). Étant donné que de nombreux travailleurs indépendants sont payés à l'heure ou selon un tarif journalier, cela implique qu'ils sacrifient leurs propres marges bénéficiaires dans le but de fournir un service avec un excellent rapport qualité-prix aux entreprises pour lesquelles ils travaillent et protéger leurs contrats.

Une culture d'entreprise bienveillante

Une culture d'entreprise de soutien, inclusive et propice à l'émancipation est essentielle pour attirer et retenir les talents et augmenter la productivité en s'assurant que les travailleurs sont satisfaits par leurs emplois, impliqués dans la vie de leurs entreprises et considérés en tant que personnes. Bien qu'aucune solution ne convienne à toutes les situations, les entreprises ont beaucoup à apprendre de ce que font les autres pour montrer qu'ils valorisent leur personnel, se soucient de leur bien-être et comprennent les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leurs vies professionnelles et personnelles.

Reconnaissant les pressions liées au coût de la vie que de nombreuses personnes subissent, près des deux tiers (63 %) des travailleurs déclarent que leur employeur leur fournit des conseils sur le bien-être financier, entretenant une tendance que nous avons vue émerger durant la pandémie. Cependant, les employeurs de la région Asie-Pacifique sont bien plus sensibles à la nécessité de prendre en main ce problème que leurs pairs dans d'autres régions, avec près de sept travailleurs sur dix (69 %) déclarant bénéficier de conseils en bien-être financier, contre environ la moitié en Amérique du Nord (53 %) et en Amérique Latine (46 %) et un peu moins de quatre sur dix (39 %) en Europe.

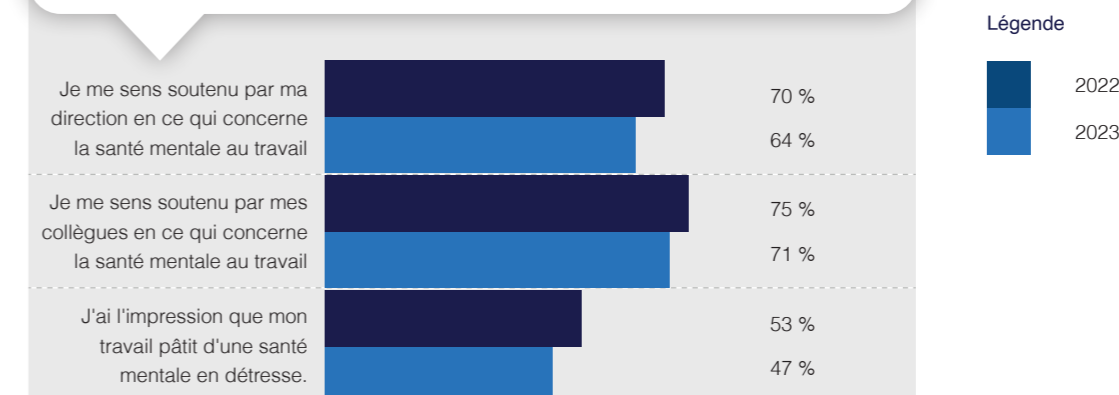


Le bien-être physique et mental du personnel reste aussi un enjeu sensible. De façon encourageante, plus de personnes pensent pouvoir avoir des discussions transparentes quant à leur santé physique (68 %) et mentale (64 %) au travail. Et alors que la majorité se sent soutenue par sa direction et ses collègues en ce qui concerne la santé mentale au travail, la proportion de personnes interrogées qui se déclarent soutenues est plus petite que l'année dernière sur les deux fronts.

Point positif, ils sont moins nombreux à signaler que leur travail est pénible en raison d'une santé mentale en détresse par rapport à l'année précédente, mais cette proportion reste élevée, juste sous la moitié (elle est la plus élevée dans la région Asie-Pacifique). Les niveaux de stress ont légèrement diminué eux aussi, 63 % des personnes interrogées déclarant ressentir du stress au moins une fois par semaine, contre 68 % l'année précédente, bien que près des deux tiers (65 %) déclarent que le stress affecte négativement leur travail (là encore, la part est la plus élevée dans la région Asie-Pacifique, suivie de l'Amérique Latine).



Santé mentale : un problème toujours d'actualité ?



Les employeurs feraient bien de rester vigilants et d'entretenir les niveaux élevés de soutien des collaborateurs, que nombre d'entre eux ont mis en place au cours des dernières années, pour alléger la charge qui pèse sur le personnel. Une comparaison avec les données de l'année dernière montre quelques variations dans les stratégies relatives aux maladies mentales que les entreprises tentent de mettre en place, ce qui suggère que ces approches sont toujours à l'essai tandis que les employeurs essaient de définir quels types de soutiens fonctionnent le mieux dans leurs organisations, que les circonstances évoluent, ou que les bonnes pratiques commencent à s'établir dans les différents secteurs.



Évolution des approches en faveur du bien-être mental

Que fait votre employeur, le cas échéant, pour aider à promouvoir un climat de santé mentale positif au travail ?

	2022	2023
Activités de team building/de cohésion	24 %	27 %
Pauses de gestion du stress (ex : pièce zen, activités bien-être, cours de méditation, pause de mi-journée)	30 %	27 %
Jours de congés bien-être	31 %	26 %
Organise des points réguliers/communique plus avec moi	33 %	23 %
Programme d'assistance des collaborateurs	17 %	22 %
Culture inclusive	12 %	20 %
Suivi psychologique	25 %	18 %
Politiques anti-discrimination des personnes touchées par les risques psycho-sociaux	15 %	18 %
Droit à la déconnexion réel après les heures de travail	22 %	18 %
Couverture d'assurance santé mentale fournie par l'employeur	16 %	18 %
Semaine de quatre jours	8 %	15 %
Ligne d'assistance 24 h/24, 7 j/7	12 %	13 %
Journées sans réunions	15 %	12 %
Mon employeur ne fait rien pour aider à promouvoir un climat de santé mentale positif au travail	12 %	14 %

La proportion de travailleurs indiquant que leur employeur fait plus souvent le point avec eux, offre des jours de congés bien-être, propose des services de suivi psychologique ou permet des pauses de gestion du stress a baissé, peut-être parce que ces initiatives ne sont plus jugées nécessaires. Dans le même temps, les activités de team building, les programmes d'assistance offerts aux collaborateurs et l'idée de mettre en place la semaine de quatre jours sont des activités de renforcement de la santé mentale qui gagnent en attrait.

Il est intéressant de souligner qu'un travailleur sur cinq (20 %) déclare que la création d'une culture d'entreprise inclusive constitue un élément clé de la politique de soutien de l'employeur en faveur d'une santé mentale positive, contre un sur huit en 2022.

Parmi toutes ces tactiques innovantes et bien intentionnées, les employeurs ne doivent pas négliger l'importance d'éduquer les managers et le personnel en général au sujet des problèmes de santé mentale et de les former sur les meilleures façons de soutenir les collègues souffrant de problèmes de santé mentale. L'un des principaux problèmes identifiés par l'étude concerne 57 % des travailleurs qui ne pensent pas que leurs managers ou collègues soient

en mesure de parler de problèmes de santé mentale sans jugement. Les femmes sont plus susceptibles de ressentir cela que les hommes (61 % contre 53 %), tout comme les jeunes travailleurs (56 % des 18-24 ans, 61 % des 25-34 ans et 57 % des 35-44 ans, contre 50 % des 45-54 ans et 40 % des 55 ans et plus), et les travailleurs de la région Asie-Pacifique (62 % contre 44 % environ partout ailleurs).

Les jeunes indiquent être plus stressés au travail (la Génération Z ressent le stress 13 fois par mois en moyenne, contre 10 pour l'ensemble des travailleurs), et ils sont de loin les plus susceptibles de ressentir que leur travail pâtit d'une santé mentale en détresse (54 %) et du stress (80 %). Étonnamment, ils sont aussi les moins susceptibles de déclarer que leur employeur ne fait rien pour soutenir la santé mentale au travail (8 % contre 35 % des plus de 55 ans). Les employeurs devront s'assurer que les efforts qu'ils font dans ce domaine permettent de traiter efficacement le problème.

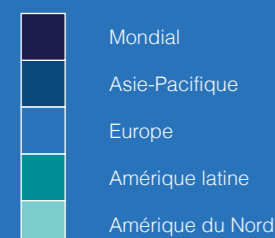
DEI : de la place pour une amélioration ?

L'enquête de l'an passé a confirmé l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DEI) pour les travailleurs, à tel point que cela affecte les décisions de nombreuses personnes de rejoindre ou de rester avec un employeur. Un an après, des progrès sont toujours en cours. Les grandes entreprises semblent prendre l'avantage sur les plus petites : par exemple, plus de la moitié (53 %) des travailleurs des plus grandes entreprises ont constaté une amélioration quant à l'égalité salariale femmes/hommes au cours des trois dernières années, contre seulement quatre sur dix environ dans les plus petites entreprises. Les organisations comptant entre 500 et 1 000 collaborateurs sont celles qui se sont le plus améliorées. Cela peut être dû au fait qu'elles sont suffisamment petites pour mieux comprendre le profil et les besoins de leur personnel que les plus grandes

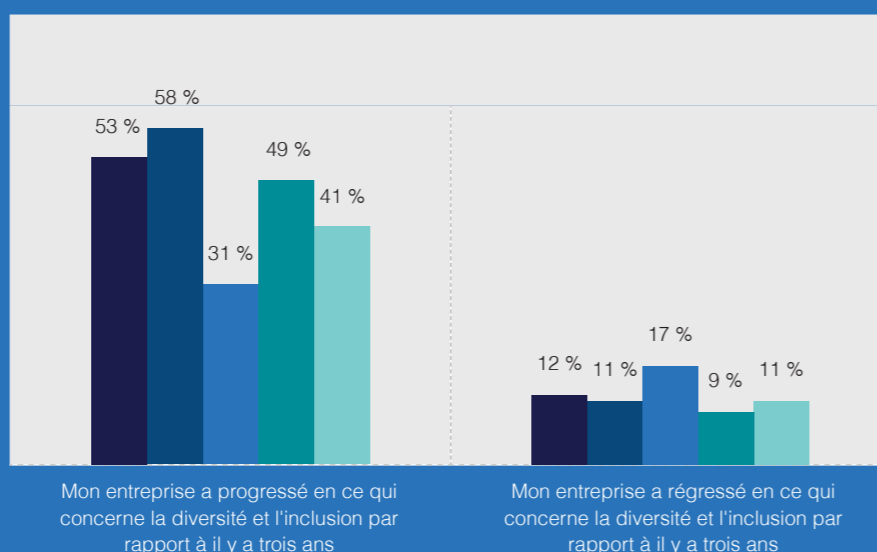
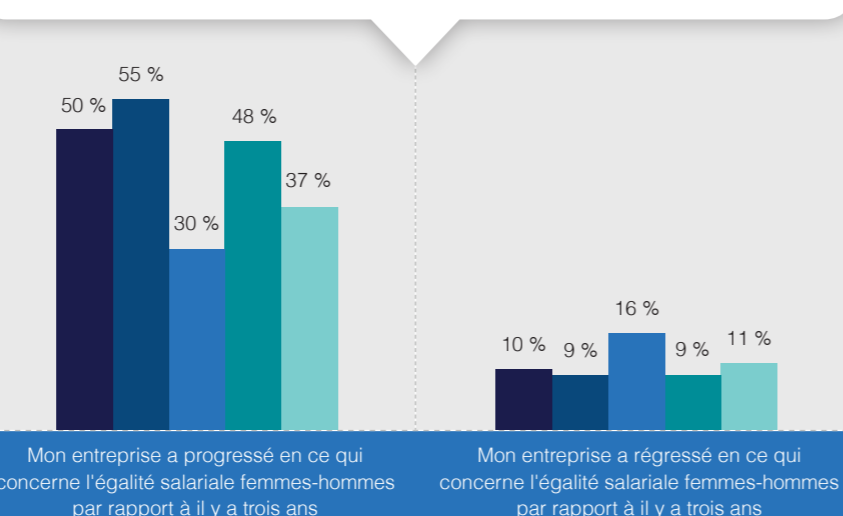
entités, mais suffisamment grandes pour disposer des ressources nécessaires afin de mettre en place les mesures nécessaires pour faire la différence. Quelle qu'en soit la raison, ce sont elles dont il faut s'inspirer et apprendre.

Les secteurs de la finance et de l'informatique et des télécommunications fixent la norme en matière d'amélioration (avec plus de six travailleurs sur dix déclarant que la DEI s'est améliorée), tandis que les travailleurs du secteur de la construction sont les plus enclins à déclarer que le statut DEI de leur entreprise s'est dégradé (un sur cinq). Hommes et femmes sont dans l'ensemble d'accord en ce qui concerne les performances de DEI des entreprises. Malheureusement, l'Europe reste à la traîne par rapport aux autres régions. Si l'Europe veut être compétitive dans l'embauche de talents internationaux, cela doit changer.

Légende



Du chemin à parcourir en DEI

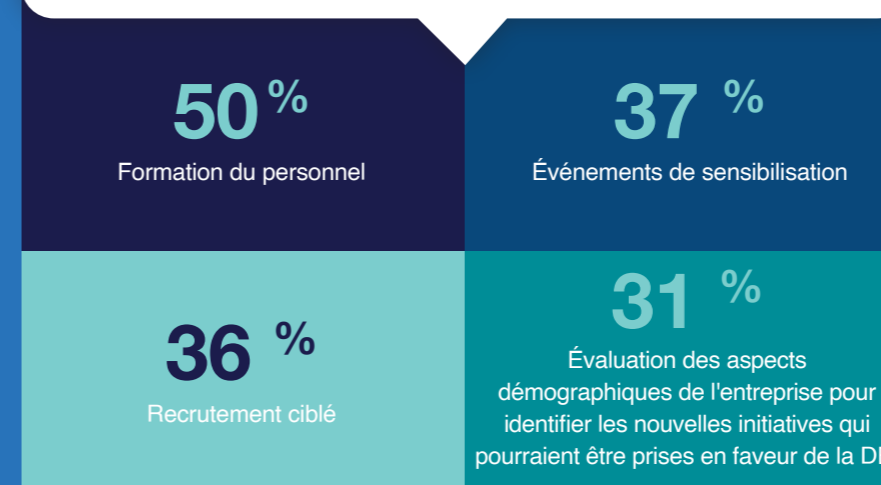


Je pense que mon entreprise a progressé en ce qui concerne la diversité et l'inclusion par rapport à il y a trois ans

Asie-Pacifique	Australie	42 %
	Chine	57 %
	Inde	59 %
	Singapour	35 %
Europe	France	33 %
	Allemagne	28 %
	Italie	27 %
	Pays-Bas	31 %
	Pologne	30 %
	Espagne	37 %
	Suisse	41 %
	Royaume-Uni	33 %
Amérique latine	Argentine	41 %
	Brésil	51 %
	Chili	44 %
Amérique du Nord	Canada	37 %
	États-Unis	41 %

Ceci correspond à l'ordre dans lequel les travailleurs notent l'efficacité des initiatives DEI, et notamment la formation du personnel en haut de leur liste. Cependant, un travailleur sur sept (14 %) indique que son entreprise ne participe pas aux initiatives DEI (30 % en Europe, le plus haut niveau, contre seulement 9 % dans la région Asie-Pacifique).

Les initiatives les plus courantes en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion selon les personnes interrogées sont :

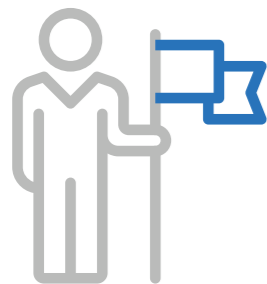


Les entreprises qui ne le font pas encourent le risque de devoir répondre à des questions difficiles sur les raisons de ce refus, à la fois de leur personnel et des éventuels candidats, mais aussi d'autres parties prenantes telles que les clients, les actionnaires et les médias. Si les travailleurs ne sont tout simplement pas au courant des initiatives liées aux DEI de leurs employeurs, alors il convient de les rendre plus visibles, d'impliquer davantage les personnes et d'en faire la promotion plus ouvertement. Mais si la DEI n'est même pas au programme, alors il est temps d'agir, ou de faire face à une menace sérieuse pour la réputation de la société, comme pour l'acquisition de nouveaux talents et la rétention des prospects.

Sentiments par rapport à l'avenir

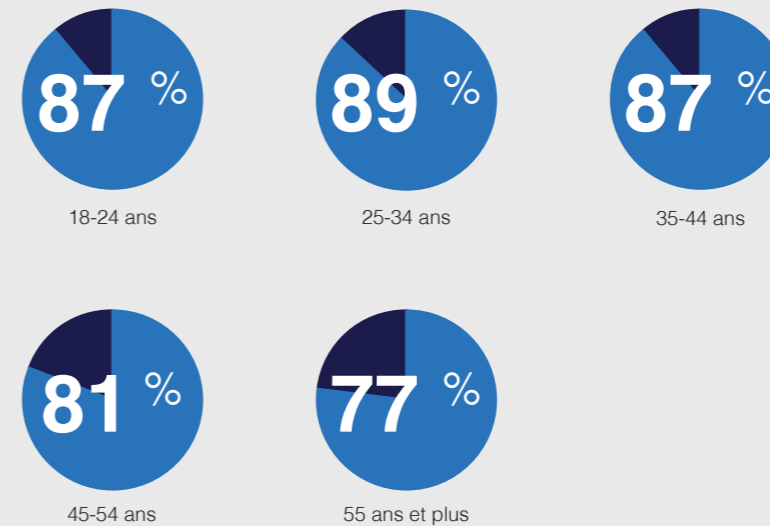
Le futur semble incertain. Les travailleurs ont souffert d'une série de chocs lors des dernières années et des temps plus troubles encore peuvent advenir, avec la possibilité d'une récession mondiale, les conflits géopolitiques en cours, l'ombre du COVID-19 qui s'attarde, et l'impact non quantifié à l'heure actuelle (positif ou négatif) de l'intelligence artificielle (IA) et d'une plus grande automatisation des métiers. Les réponses à l'enquête mettent en lumière le fait que les travailleurs préparés avancent à tâtons vers ce qui les attend en termes d'investissement dans leurs compétences et leurs perspectives de progression professionnelle. Elles révèlent également dans quelle mesure ils se sentent en sécurité dans leur métier ou secteur, et les modifications qu'ils envisagent pour assurer la pérennité de leurs carrières (c'est-à-dire pour se protéger contre les changements qui pourraient affecter négativement leurs perspectives), avec des ramifications intéressantes propres à chaque génération.

De manière générale, la satisfaction des travailleurs en ce qui concerne leur emploi actuel et leur optimisme au sujet des cinq prochaines années dans leur environnement de travail restent élevés. Neuf travailleurs sur dix (90 %) déclarent être satisfaits de leur emploi, avec des résultats supérieurs dans la région Asie-Pacifique (91 %) et inférieurs en Europe (87 %). De même, 87 % des personnes interrogées déclarent se sentir optimistes pour l'avenir, et là encore, la région Asie-Pacifique et l'Europe sont aux extrêmes avec 89 % et 76 % respectivement se sentant optimistes, dans la lignée de ce que nous avons constaté au cours des années précédentes. Et malgré les nombreuses difficultés auxquelles elles ont dû faire face si tôt dans leurs carrières, l'optimisme est plus haut chez les populations les plus jeunes.



Neuf travailleurs sur dix (90 %) déclarent être satisfaits de leur emploi.

L'optimisme décline avec l'âge



87 % des personnes interrogées ont déclaré se sentir optimistes pour l'avenir.

Comprendre les attentes des travailleurs

Parmi les propositions suivantes, laquelle vous attendez-vous à recevoir, le cas échéant, dans votre entreprise actuelle, au cours des 12 prochains mois ?

	Mondial	Asie-Pacifique	Europe	Amérique latine	Amérique du Nord
Augmentation salariale	62 %	63 %	50 %	75 %	58 %
Promotion	44 %	50 %	19 %	39 %	30 %
Prime	41 %	45 %	27 %	32 %	34 %
Développement des compétences/formation	40 %	44 %	24 %	35 %	31 %
Augmentation des responsabilités	31 %	33 %	24 %	25 %	33 %
Bilan avec son manager	14 %	14 %	9 %	10 %	20 %
Aucune de ces réponses	5 %	3 %	17 %	5 %	13 %
Réduction de salaire proposée pour refléter les nouveaux modes de travail	5 %	6 %	3 %	2 %	5 %

Mon employeur actuel met à ma disposition les éléments suivants pour ma satisfaction

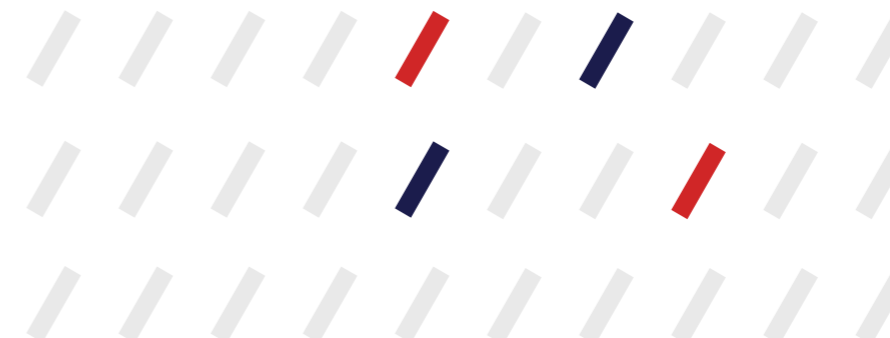
		Formations et développement	Évolution de carrière
Asie-Pacifique	Australie	50 %	45 %
	Chine	61 %	58 %
	Inde	55 %	50 %
	Singapour	44 %	38 %
Europe	France	41 %	35 %
	Allemagne	40 %	36 %
	Italie	42 %	31 %
	Pays-Bas	58 %	51 %
	Pologne	43 %	39 %
	Espagne	39 %	37 %
	Suisse	46 %	45 %
	Royaume-Uni	47 %	39 %
Amérique latine	Argentine	38 %	36 %
	Brésil	50 %	46 %
	Chili	37 %	34 %
Amérique du Nord	Canada	47 %	40 %
	États-Unis	56 %	52 %

Les personnes travaillant dans la finance sont les plus satisfaites des opportunités d'avancement professionnel, des formations et possibilités de développement proposées au travail : c'est ce que déclarent près des deux tiers (63 %) d'entre elles.

Mais dans nombre d'autres secteurs, la proportion est plus proche des 50 % (voire parfois même inférieure à ce chiffre), comme dans les services professionnels et les médias, l'hôtellerie et les loisirs, la vente, la construction, l'éducation et la santé.

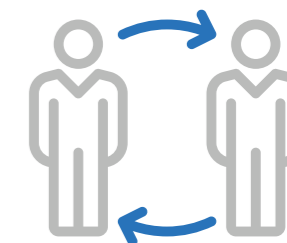
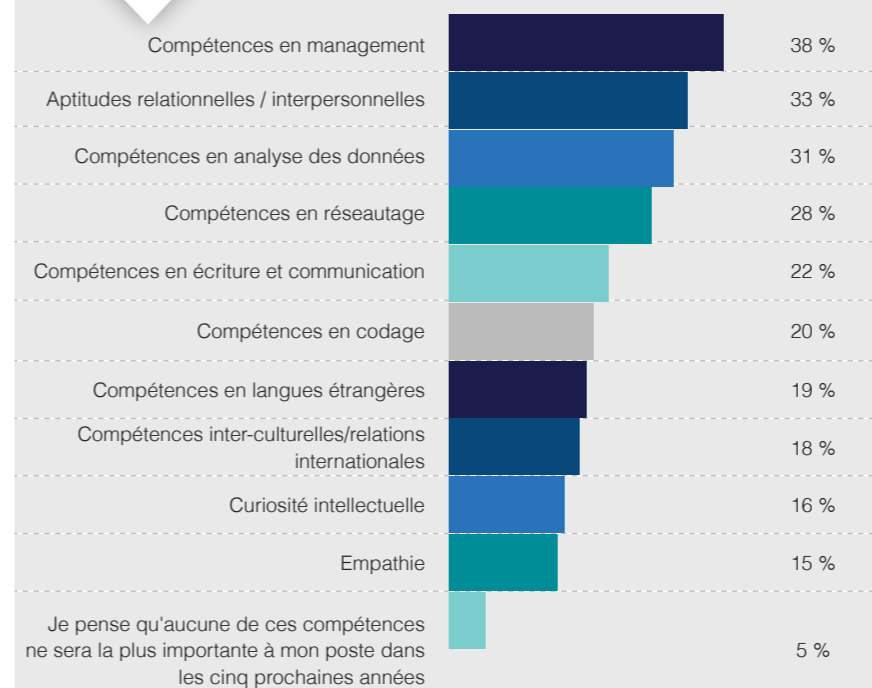


De façon rassurante, les deux tiers des travailleurs interrogés (66 %) déclarent discuter de leur progression professionnelle avec leur employeur et 69 % discutent des besoins en compétences et formations, avec une part plus importante chez les jeunes travailleurs. En outre, près de huit personnes interrogées sur dix (78 %) déclarent avoir les compétences nécessaires pour faire avancer leurs carrières au niveau suivant au cours des trois prochaines années, et 68 % déclarent que leur employeur investit dans les compétences dont ils ont besoin pour les faire progresser. Alors que les travailleurs ont les yeux tournés vers l'avenir, les compétences en management sont considérées comme les plus importantes à leurs postes, suivies par les aptitudes relationnelles et les compétences en analyse des données. Pourtant, selon 67 % des personnes interrogées, les bagages du futur se composeront de compétences technologiques qui ne sont pas encore impératives pour l'emploi à ce jour, ce qui imposera aux employeurs et aux collaborateurs de repenser le développement des compétences et la formation pour préparer les années à venir.



Les principales compétences du futur

Quelles compétences seront, selon vous, les plus importantes à votre poste dans les cinq prochaines années ?



Ce qui est moins rassurant, c'est que près de quatre travailleurs sur dix (38 %) ne se sentent pas en sécurité dans leurs emplois. Les travailleurs de la région Asie-Pacifique et d'Amérique Latine pensent être moins en sécurité (39 % et 35 % respectivement, contre 33 % en Europe et en Amérique du Nord).

Plus de quatre travailleurs sur dix (42 %) envisageraient d'effectuer des heures non rémunérées pour augmenter la sécurité de leur emploi, ce qui peut s'avérer être un gros effort, compte-tenu qu'ils sont déjà nombreux à aller au-delà de ce qui leur est demandé en donnant plus d'une journée de travail pour « rien » chaque semaine (comme indiqué plus haut). Dans ces conditions, on peut comprendre que demander un congé sabbatique aux employeurs soit tombé en disgrâce : seuls 12 % l'envisagent actuellement, contre 24 % l'an dernier. Les travailleurs semblent aujourd'hui ressentir le besoin d'être vus pour être indispensables.

Six travailleurs sur dix (60 %) envisageraient de déménager pour obtenir de meilleures opportunités et une part similaire (57 %) penserait à changer de secteur d'activité pour un autre qui serait moins affecté par d'éventuels bouleversements économiques. Les secteurs de la technologie/de l'informatique et de l'éducation/de la santé sont considérés comme les secteurs les plus pérennes pour l'avenir, c'est-à-dire des secteurs en croissance où leurs compétences seront plus recherchées à long terme, et où ils envisagent les meilleures opportunités de développement professionnel et de gains à l'avenir. Cependant, 62 % pensent qu'aucune profession n'échappera aux effets du contexte économique incertain.

Ce sentiment d'insécurité de l'emploi est le plus élevé chez la Génération Z, où la moitié (50 %) déclarent ne pas ressentir de sécurité de l'emploi à leur poste actuel, soit deux fois plus que les plus de 55 ans (24 %). Néanmoins, ils sont résilients et s'adaptent bien : un jeune de la Génération Z sur cinq (20 %) a envisagé de changer de secteur au cours des douze derniers mois. Un quart (25 %) d'entre eux ont envisagé de créer leur propre entreprise, comme 26 % des jeunes de la Génération Y (25-34 ans). Par contraste, un peu plus d'un travailleur de plus de 55 ans sur six (17 %) a pensé à la retraite anticipée, ce qui souligne ce que certains aux États-Unis ont appelé la « grey resignation » ou « démission grise » entamée durant la pandémie.

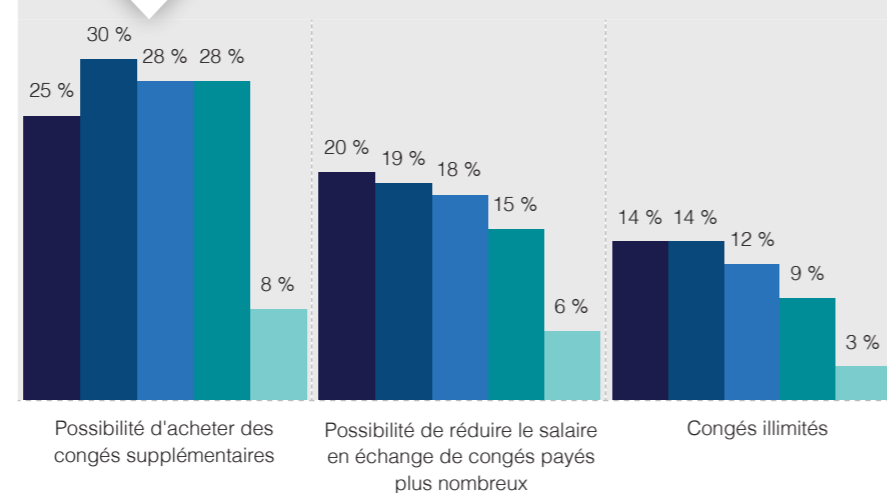
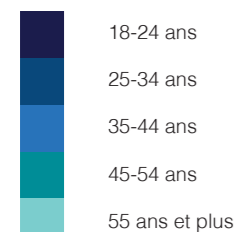


Tandis que des travailleurs prennent des initiatives innovantes pour renforcer leurs perspectives d'avenir, certains attendent des employeurs qu'ils déploient des solutions innovantes pour faire également progresser l'environnement de travail. Près d'un travailleur sur quatre (23 %) pense que l'utilisation de l'IA, qui va naturellement s'imposer au cours des cinq prochaines années, réduira la part de tâches manuelles dans leur secteur.

Les possibilités de congés devraient également augmenter. Plus d'un quart (27 %) des travailleurs pensent que l'achat de congés payés supplémentaires deviendra la norme dans les cinq prochaines années. Plus d'un travailleur sur six (18 %) pense qu'il deviendra normal de réduire les salaires en échange de congés annuels plus nombreux, alors qu'un sur huit (12 %) prévoit que le droit aux congés illimités deviendra monnaie courante. Les attentes dans ce domaine tendent à être plus élevées parmi les jeunes travailleurs (mais ne le sont pas toujours), ce qui suggère qu'une autre révolution est à venir dans les normes acceptées au travail. Les employeurs en avance dans ce domaine et qui traitent ces changements avec soin pourraient récolter les récompenses en termes de productivité, de bien-être et de moral des collaborateurs.

Une révolution dans l'attribution des congés ?

Légende



Conclusion

Les dynamiques dans l'environnement professionnel commencent à se consolider après trois années de perturbations liées à la pandémie. La liste de ce que veulent les actifs reste en grande partie en lien avec le salaire, la flexibilité, une culture d'entreprise positive et de bonnes perspectives professionnelles comme priorités, au côté de la sécurité de l'emploi et du plaisir au travail. Pourtant, les interactions entre ces différents facteurs fluctuent. Les employeurs ne doivent pas sous-estimer l'importance d'offrir aux travailleurs plus de contrôle et de soutien pour développer leur potentiel, ou d'améliorer leur motivation et leur engagement envers leur travail.

Être ouvert d'esprit et créatif dans les moyens visant à satisfaire les attentes des collaborateurs, autrement qu'en les augmentant, devrait être une situation profitable pour les employeurs comme pour les salariés. Les bases restent importantes et les travailleurs évoquent toujours l'importance de l'évolution professionnelle et le plaisir en même temps que la rémunération et la sécurité de l'emploi. Outre ces priorités fondamentales pour les travailleurs, les dirigeants et services RH visionnaires voudront trouver des moyens de protéger la santé financière des travailleurs tout en soutenant leur fierté professionnelle en recherchant leur bien-être émotionnel et en leur permettant d'avoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'engagement et l'investissement intentionnels aux multiples facettes des travailleurs sont des composants essentiels pour débloquer plus de productivité et de rentabilité. Clairement, ce n'est pas une tâche aisée, mais les employeurs qui comprennent l'état d'esprit des travailleurs tel qu'il est aujourd'hui et tel qu'il continue à évoluer peuvent mieux comprendre la complexité de l'environnement professionnel, tant aujourd'hui qu'à l'avenir, pour attirer les talents et faire progresser les résultats de leur entreprise.

People at Work 2023 : l'étude Workforce View en Europe

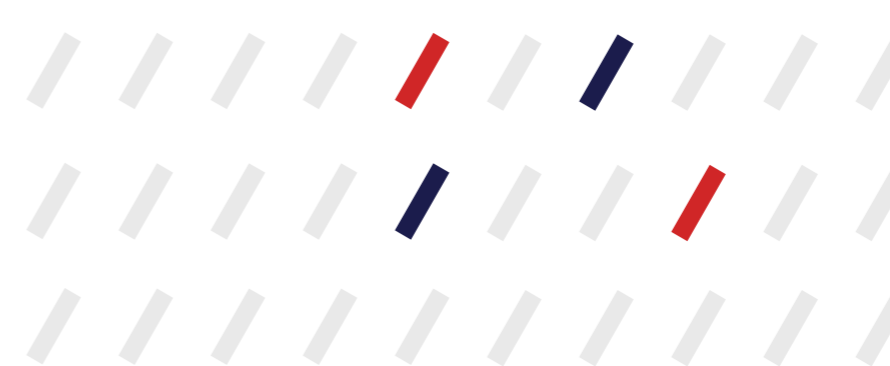
Introduction

Comparer les différentes visions et expériences de travailleurs européens entre la France, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, l'Espagne, la Suisse et le Royaume-Uni est instructif pour les employeurs dans une région où la concurrence pour attirer des talents est élevée et où on peut assez simplement choisir de travailler dans un autre pays. Bien que les droits des travailleurs soient généralement bien établis en Europe, les résultats montrent que, dans certains domaines, il y aurait matière à apprendre d'autres économies innovantes à l'échelle mondiale.

Paie et salaire : à partir de quelle somme est-ce suffisant ?

L'Europe a lutté pour tenir le rythme des autres régions en termes d'augmentations salariales l'année dernière, et la tendance semble se maintenir en 2023. Les travailleurs polonais et suisses ont profité des meilleures augmentations de salaire de la région en 2022, dépassant de loin les augmentations accordées en Espagne, qui sont les plus faibles. Pour les 12 prochains mois, la tendance semble se confirmer avec une augmentation à deux chiffres (10 %) attendue par les travailleurs en Pologne. Les espoirs d'augmentations sont également relativement élevés en Suisse (7 %), en Italie (6,3 %) et en Allemagne (6,1 %) par rapport à la France (5,6 %), au Royaume-Uni (5,6 %), à l'Espagne (5,4 %) et aux Pays-Bas (5,3 %).

Si aucune augmentation n'est à venir, l'alternative la plus acceptable pour les travailleurs dans la plupart des pays européens est la prime exceptionnelle. Pourtant, les Italiens et les Britanniques aimeraient un versement exceptionnel pour les aider à affronter le coût de la vie, les Espagnols préféreraient des semaines de travail plus courtes et les Suisses choisiraient davantage de congés payés. Les travailleurs du Royaume-Uni et d'Espagne sont les moins susceptibles de se contenter d'autre chose qu'une augmentation de salaire.



Si vous ne deviez pas obtenir d'augmentation, qu'est-ce qui, le cas échéant, vous satisferait ?

	France	Allemagne	Italie	Pays-Bas	Pologne	Espagne	Suisse	Royaume-Uni
Prime exceptionnelle (ex : prime de vacances ou au mérite)	43 %	40 %	35 %	45 %	49 %	24 %	30 %	36 %
Jours de congés payés supplémentaires/absences rémunérées	32 %	36 %	28 %	42 %	31 %	33 %	32 %	34 %
Bons d'achat ou cartes-cadeaux	36 %	31 %	38 %	22 %	37 %	20 %	26 %	32 %
Semaines de travail plus courtes	25 %	32 %	25 %	26 %	31 %	34 %	31 %	29 %
Versement exceptionnel pour aider à lutter contre la hausse du coût de la vie	25 %	34 %	38 %	33 %	29 %	22 %	27 %	36 %
Bons de voyage	37 %	13 %	18 %	12 %	19 %	12 %	22 %	15 %
Augmentation de la fréquence de paie	11 %	16 %	12 %	15 %	14 %	13 %	21 %	16 %
Assistance à la formation	7 %	15 %	8 %	17 %	12 %	9 %	22 %	9 %
Adhésion à un club sportif	10 %	12 %	10 %	16 %	16 %	9 %	24 %	14 %
Bons de garde d'enfants/subventions	15 %	15 %	8 %	10 %	16 %	9 %	19 %	11 %
Congé sabbatique	7 %	7 %	9 %	9 %	8 %	11 %	19 %	9 %
Je ne me satisferais de rien d'autre qu'une augmentation de salaire	9 %	8 %	8 %	11 %	9 %	16 %	4 %	15 %

Étant donné que le salaire est une des principales priorités pour tant de travailleurs (62 % des travailleurs en Europe déclarent que c'est l'aspect le plus important d'un emploi), il est inquiétant de voir que six travailleurs sur dix en Allemagne et en Suisse (60 % dans les deux cas) déclarent être toujours, souvent ou parfois sous-payés. C'est deux fois plus qu'aux Pays-Bas (30 %) et en Pologne (31 %). Cela soulève une question : pourquoi ?

Importance et impact de la flexibilité

De manière générale, être obligé de se rendre sur le lieu de travail tous les jours reste la norme pour un peu plus de quatre Européens sur dix (41 %), mais presque autant (37 %) disposent d'une certaine flexibilité quant à leur lieu de travail et un sur cinq (20 %) peut choisir complètement l'endroit où il travaille. Ce sont les Suisses qui ont le plus de flexibilité à ce sujet ; moins d'un sur cinq (18 %) doit se trouver sur son lieu de travail en tout temps, contre 47 % en Pologne. C'est peut-être pour cette raison que près de six travailleurs suisses sur dix (58 %) pensent pouvoir changer de pays et continuer à travailler pour leur employeur actuel, alors que dans la plupart des autres pays d'Europe étudiés, la proportion tourne autour d'un sur trois.

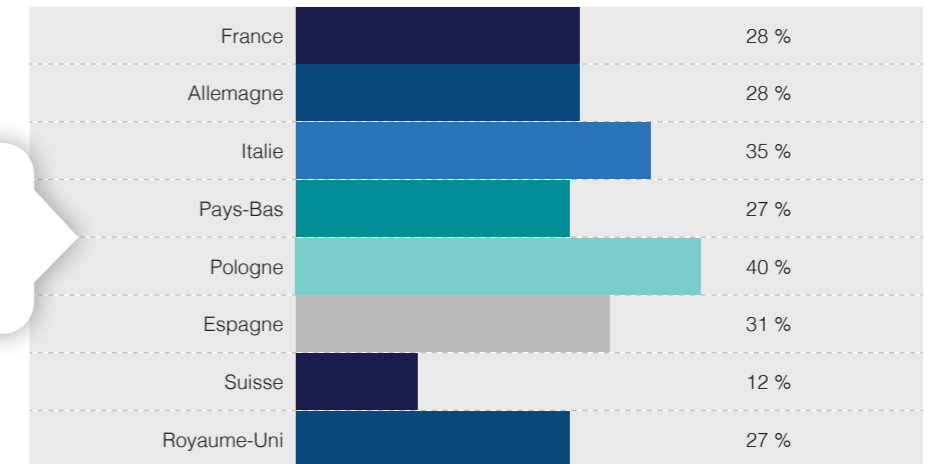
Il est intéressant de constater, et c'est peut-être dû, en partie, aux résultats ci-dessus, que l'attrait pour la « gig economy » est plus fort pour les travailleurs suisses ; 22 % d'entre eux ont envisagé de passer à ce mode de travail au cours des 12 derniers mois. C'est plus que les 10 % en Allemagne (qui est le deuxième pays en termes de proportions de travailleurs à l'avoir envisagé) et les 7 % en Pologne et en France (qui ont la proportion la plus basse).

Une culture d'entreprise bienveillante

De manière générale, moins de la moitié des travailleurs européens se sentent soutenus par leur direction en ce qui concerne la santé mentale au travail, avec une part plus importante en Suisse (62 %) et la moins importante en Italie (43 %). Même ainsi, les travailleurs suisses sont particulièrement enclins à ressentir que leur travail est affecté négativement par leur santé mentale ou par le stress. C'est en Allemagne que les travailleurs subissent le plus les effets du stress, avec une moyenne de quatorze fois par mois, le double de leurs pairs néerlandais, où la moyenne est de sept fois par mois.

L'Italie, l'Allemagne et la Pologne sont à la traîne en ce qui concerne la diversité et l'inclusion, avec seulement trois travailleurs sur dix environ qui déclarent que leur employeur s'est amélioré au cours des trois dernières années. Deux travailleurs sur cinq (40 %) déclarent que leur entreprise ne prend pas part aux initiatives DEI, contre seulement un sur huit en Suisse.

Nous ne prenons pas part aux initiatives DEI



Sentiments par rapport à l'avenir

Il y a quelques différences saisissantes entre les attentes des travailleurs en ce qui concerne une promotion au cours des 12 prochains mois. Seuls 12 % des travailleurs polonais et 16 % des travailleurs français s'attendent à en obtenir une. Cela monte à 19 % en Italie et au Royaume-Uni, 20 % en Allemagne, 24 % en Espagne et jusqu'à 37 % en Suisse. Mais dans le même temps, le sentiment d'insécurité professionnelle est le plus élevé en Suisse. Près de la moitié des travailleurs (48 %) déclarent craindre pour la sécurité de leur emploi, comme 38 % des travailleurs français, alors que seulement 25 % des travailleurs néerlandais et 28 % des travailleurs allemands ressentent cette crainte.

En ce qui concerne les types de compétences qu'ils considèrent importantes à leurs postes dans les cinq prochaines années, les aptitudes relationnelles et les compétences en management occupent les premières places européennes. Mais pour les Polonais, ce sont les compétences en langues étrangères qui auront le plus d'importance (39 %), alors qu'en Espagne, c'est l'empathie qui sera primordiale (33 %). Les Italiens considèrent également que l'empathie est particulièrement importante (en deuxième place de leur classement, après les aptitudes en relations humaines, avec 25 % de travailleurs déclarant que c'est important). Les travailleurs en France et en Italie mettent moins l'accent sur les compétences en codage que les autres pays européens étudiés, avec seulement un travailleur sur onze (9 %) dans les deux pays déclarant que ce type d'expertise aura de l'importance à leur poste. De manière générale, les compétences inter-culturelles et en relations internationales sont celles qui recueillent le moins de voix, en particulier chez les Britanniques qui sont seulement 9 % à considérer cet aspect important dans leurs emplois.

Résumé

L'Europe jouit d'un statut enviable en tant que continent où il fait bon travailler, bien que sur certains aspects primordiaux tels que les augmentations de salaires et la diversité, l'équité et l'inclusion, les employeurs soient moins généreux et progressistes que dans d'autres régions du monde. Les entreprises européennes devront peut-être réfléchir à des moyens de prêter attention à cet aspect, tandis qu'elles luttent pour attirer les meilleurs talents internationaux et s'assurent que leurs collaborateurs restent satisfaits et engagés.

À propos du ADP Research Institute

La mission de l'ADP Research Institute est de mettre en évidence des découvertes fondées sur des données à propos du monde professionnel et d'en déduire des indicateurs économiques fiables. Nous offrons ces découvertes au monde en tant que contribution unique pour améliorer le monde du travail et le rendre plus productif, et pour apporter plus de connaissance à l'économie en général. Pour en savoir plus, rendez-vous sur ADPRI.org.

À propos d'ADP (NASDAQ – 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. Gestion des RH, des talents, des temps et de la paie. Basés sur les données et conçus pour vos collaborateurs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.adp.com.

ADP, le logo ADP et le centre de recherches ADP Research Institute sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.
Copyright © 2023 ADP, Inc.