

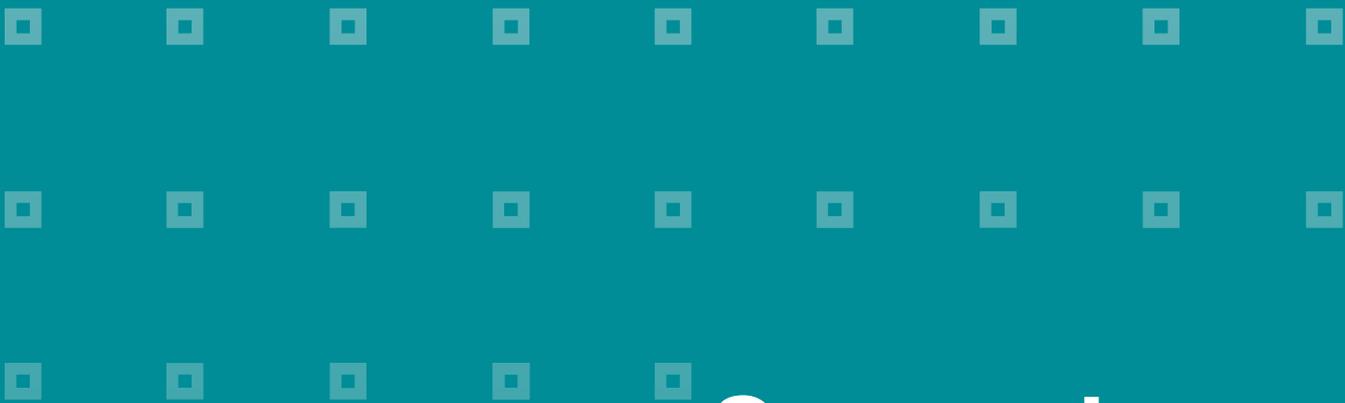


People at Work 2024 : l'étude Workforce View

Les bouleversements spectaculaires de la pandémie sont derrière nous, mais les avancées technologiques, l'évolution des normes professionnelles et un vaste changement démographique transforment le monde du travail de manière encore plus importante.

ADP Research Institute





Sommaire

| | | |
|--|--|----|
| | Résumé analytique | 4 |
| | Introduction | 7 |
| | Données et méthodologie | 8 |
| | Ce que les travailleurs recherchent : salaire et avantages | 9 |
| | Ce que les travailleurs attendent : augmentations de salaire | 14 |
| | Promesses et risques du télétravail | 25 |
| | ESG et DEI : un personnel divisé | 29 |
| | Développement professionnel : marge de progression | 40 |
| | Le stress, un terme qui fait partie du quotidien | 44 |
| | Conclusion | 49 |



Workforce View au niveau régional

Europe 50



Résumé analytique : gérer le changement



Au cours des quatre dernières années, l'ADP Research Institute a interrogé des travailleurs du monde entier pour en savoir plus sur leurs expériences professionnelles avant, pendant et après la pandémie. Cette étude met en lumière l'évolution du monde qui, après une profonde récession économique et une crise du coût de la vie, connaît actuellement un changement considérable lié au télétravail et au travail hybride. People at Work nous montre comment la population active mondiale s'est adaptée et a évolué au cours de chacune de ces étapes.

Le monde se remet des bouleversements provoqués par la pandémie, mais le changement ne s'est pas ralenti. Alors que de nouvelles opportunités et de nouveaux défis remodelent le marché de l'emploi, les priorités des travailleurs n'ont guère changé, ils accordent toujours beaucoup d'importance à la rémunération et à la sécurité de l'emploi, notamment. À certains égards cependant, ils se sentent menacés par la technologie, le stress et l'évolution des normes sur le lieu de travail.

En s'appuyant sur les réponses détaillées de plus de 34 000 travailleurs répartis dans 18 pays, People at Work continue de rendre compte de cette évolution. En 2024, nous présentons six résultats clés :

1 Ce que les travailleurs recherchent : salaire et avantages

Pour la quatrième année consécutive, les travailleurs placent le salaire en tête de leurs priorités. Plus de 55 % des personnes interrogées placent le salaire parmi leurs trois principales priorités professionnelles.

Dans le même temps, la rémunération est la plus grande source d'insatisfaction pour les salariés.

Le renforcement des économies a accru les attentes en matière d'augmentation des salaires.

Les travailleurs sont quasi unanimes sur la priorité à accorder au salaire. Cependant, nous avons relevé des différences régionales et générationnelles portant sur d'autres valeurs liées à l'emploi. La moitié des travailleurs de la région Asie-Pacifique place la sécurité de l'emploi en deuxième position sur la liste de leurs priorités, juste après le salaire. Les travailleurs européens, en revanche, privilégient l'épanouissement au travail par rapport à la sécurité de l'emploi.

Les jeunes travailleurs adoptent, quant à eux, une posture distincte au niveau mondial. Une personne sur cinq donne la priorité à la formation et à l'expérience, plus que toute autre tranche d'âge. Malgré leur souhait de pouvoir travailler où et quand ils le souhaitent, les jeunes adultes accordent moins d'importance à la flexibilité du lieu de travail qu'à d'autres caractéristiques de l'emploi, peut-être du fait qu'ils ont fini par l'accepter comme une évidence.

2 Ce que les travailleurs attendent : augmentations de salaire

Notre dernière enquête a révélé des attentes élevées en matière d'augmentation des salaires. Ce sentiment prévaut cette année encore, alors que l'inflation généralisée redéfinit les attentes des travailleurs.

En 2023, l'augmentation moyenne des salaires est de 4 %, selon notre enquête. En 2024, les travailleurs prévoient des augmentations de salaire de plus de 5 % en moyenne.

Mais si l'on se fie à l'année 2023, ils risquent d'être déçus. Tous pays confondus, les personnes interrogées ont surestimé leurs augmentations de salaire cette même année. Et même si la plupart des travailleurs s'attendent à une accélération de la croissance des salaires, 19 % d'entre eux pensent que leur rémunération restera inchangée. Ce chiffre est en hausse de 16 % par rapport à l'année dernière.

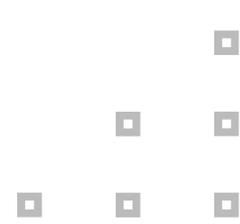
3 Promesses et risques du télétravail

Le marché du travail mondial s'est considérablement amélioré au cours des quatre dernières années, le taux de chômage des plus grandes économies mondiales étant désormais inférieur aux niveaux d'avant la pandémie. Notre enquête reflète cette nouvelle stabilité : une plus grande proportion de travailleurs se sentant en sécurité dans son emploi. Un fort sentiment de sécurité de l'emploi est évident dans toutes les régions étudiées.

Malgré cette amélioration, les travailleurs sont mal à l'aise face à d'autres changements, notamment l'intelligence artificielle et le télétravail.

Les personnes qui indiquent que l'IA est en mesure de faciliter leur travail sont moins susceptibles de craindre de perdre leur emploi. Les travailleurs incertains quant à l'impact de l'IA ou qui s'en inquiètent signalent des niveaux plus élevés d'insécurité de l'emploi.

De plus, les conditions de télétravail que de nombreux salariés et employeurs ont adoptées présentent un inconvénient. Les télétravailleurs sont plus susceptibles d'avoir le sentiment que leur entreprise les surveille.



4 ESG et DEI : un personnel divisé

Les débats nationaux sur les initiatives environnementales, sociales et de gouvernance et sur la diversité, l'équité et l'inclusion varient considérablement dans le monde et sont fortement influencés par les normes et les pratiques culturelles, réglementaires et politiques.

Alors que les paysages en matière d'ESG et de DEI continuent d'évoluer, le sentiment des travailleurs révèle à la fois des points communs et des points de divergence. Près de la moitié des travailleurs déclarent que leur employeur propose une formation à la diversité, suivie d'événements de sensibilisation (36 %) et d'un recrutement ciblé (34 %).

Les travailleurs indiquent également que la formation à la diversité constitue le plus efficace des programmes proposés par leur employeur, dépassant de loin des pratiques plus controversées telles que les quotas d'embauche.

En outre, l'enthousiasme à l'égard des pratiques DEI diverge selon les générations. Les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont presque cinq fois plus susceptibles que les jeunes de 18 à 24 ans de douter de l'efficacité d'une initiative DEI.

En ce qui concerne les pratiques ESG, les travailleurs semblent satisfaits que les entreprises atteignent les objectifs qu'ils jugent importants, en particulier lorsqu'il s'agit de minimiser l'impact des émissions de carbone, d'accroître la confidentialité des données et de favoriser un lieu de travail sûr, sain, équitable et productif.

5 Développement professionnel : marge de progression

Moins de la moitié des travailleurs estiment que leur employeur investit dans les compétences dont ils ont besoin pour faire évoluer leur carrière. Et près de la moitié d'entre eux affirment que les compétences de demain impliqueront des connaissances technologiques qui ne sont pas nécessaires dans l'exercice de leurs fonctions actuelles. 42 % des travailleurs dans le monde pensent que l'IA remplacera tout ou partie de leurs fonctions.

Dans l'ensemble, ces résultats indiquent un manque de confiance en termes de compétences. Les travailleurs n'estiment pas que leur employeur investit dans leur carrière.

6 Le stress, un terme qui fait partie du quotidien

L'année dernière, notre enquête a mis en évidence les conséquences du stress que ressentait l'effectif mondial sur le lieu de travail. Cette année, la moitié des travailleurs déclarent ressentir du stress au travail, mais la proportion de ceux qui indiquent ressentir du stress quotidiennement est tombée en dessous des niveaux d'avant la pandémie.

Pour autant, compte tenu de l'importance de la santé mentale en termes de productivité et de performances, les employeurs doivent rester vigilants sur cette question du stress sur le lieu de travail. Seulement 21 % des personnes interrogées estiment que leur employeur soutient pleinement leur bien-être mental. Les salariés de notre échantillon mondial qui se sentent soutenus par leurs managers et collègues sont moins susceptibles de rejoindre la catégorie des personnes très stressées.



Notre point de vue sur la situation de l'effectif mondial

Cette année marquera une transition importante d'une économie bouleversée par une pandémie à un monde nouveau, post-pandémique. Dans cette nouvelle version du travail, l'empreinte de la pandémie persiste, mais les progrès technologiques, l'évolution démographique et la modification des normes sur le lieu de travail entraîneront des changements radicaux.

Avoir une perception précise du ressenti de son personnel est essentiel pour les employeurs qui souhaitent se faire une place dans un marché du travail en pleine mutation. Les entreprises qui communiquent clairement, calibrent les attentes des travailleurs, entretiennent la confiance et investissent dans le développement des compétences sont en mesure de garder une longueur d'avance sur ce qui se profile à l'horizon.

Introduction :

la grande transition

Les ajustements post-pandémiques sont derrière nous et une nouvelle ère pour le monde du travail est en train de naître, sous l'effet de tendances anciennes et de mutations rapides que la société doit encore apprendre à maîtriser.

Actuellement, les taux d'inflation, qui restent trop élevés, annulent les effets bénéfiques d'un faible taux de chômage mondial. Les inquiétudes liées au coût de la vie constituent dès lors une priorité pour les travailleurs. Alors que la population doit faire face à une hausse des prix, les salaires, pour beaucoup, tardent à suivre.

À cela s'ajoutent les tendances démographiques qui se développent depuis des décennies. Vieillissante, la population mondiale se rapproche d'un point de basculement et sera bientôt remplacée par une nouvelle génération de travailleurs. D'ici là, un personnel plus âgé pourrait entraver les efforts déployés pour retrouver et maintenir les niveaux de croissance d'avant la pandémie dans certains pays. L'Europe, la Chine et les États-Unis sont particulièrement vulnérables. Les départs massifs à la retraite entraîneront une pénurie de compétences et une perte de connaissances institutionnelles.

Dans d'autres parties du monde, la croissance rapide des populations actives jeunes et dans la force de l'âge, en particulier dans les économies émergentes et en développement, posera ses propres défis. Cette main-d'œuvre émergente refaçonne les attitudes à l'égard de la culture d'entreprise, du stress, de la diversité et de la gestion d'entreprise.

Ces défis économiques et démographiques s'accompagnent d'innovations pionnières dans le domaine de l'intelligence artificielle. Ces nouvelles technologies ont le potentiel de modifier le travail à un niveau fondamental, mais pour de nombreux travailleurs d'aujourd'hui, ce potentiel n'est pas évident. Les promesses de l'IA sont éloignées de leur réalité quotidienne et professionnelle.

Dans le contexte de ces facteurs socio-économiques et technologiques massifs, le monde semble trouver un nouvel équilibre. Le travail hybride et à distance, autrefois exceptionnel, est devenu monnaie courante. L'inflation, bien qu'encore trop élevée au niveau mondial, a été maîtrisée et poursuit sa baisse. Les taux de chômage sont identiques ou inférieurs à ce qu'ils étaient avant la pandémie.

Ces tendances positives semblent indiquer que le monde du travail s'installe dans sa nouvelle normalité, mais nous pensons différemment. Une analyse minutieuse de dizaines de milliers de réponses de travailleurs montre que le bouleversement en matière de personnel n'est pas terminé, il est simplement différent. Les travailleurs s'adaptent rapidement à certaines de ces évolutions tout en gardant un œil vigilant sur d'autres, comme l'intelligence artificielle, qui ont le potentiel de remodeler leur monde, en bien ou en mal.

Nos conclusions soulignent l'importance de l'engagement des salariés et du développement continu des compétences à ce stade critique de l'évolution du monde du travail. Les travailleurs espèrent davantage de leur employeur qu'il y a quatre ans et les attentes en matière de rémunération sont passées à la vitesse supérieure dans de nombreux pays.

Ainsi, les entreprises doivent gérer un personnel en constante évolution tout en faisant face à des changements économiques et géopolitiques. Pour y parvenir, il leur faudra bien comprendre comment engager et motiver un personnel multigénérationnel dans un contexte d'évolution des paradigmes professionnels.

L'étude People at Work peut aider les entreprises à suivre la bonne voie. En mettant à disposition des informations sur ce que les travailleurs ressentent et pensent, sur ce qu'ils demandent et attendent, ce rapport devrait permettre aux professionnels des ressources humaines de relever les défis et de tirer parti des opportunités actuelles et futures.



Données et méthodologie

Le rapport annuel People at Work de l'ADP Research Institute s'intéresse aux perceptions et aux réflexions des travailleurs du monde entier. Nous interrogeons les actifs sur leur travail, leur employeur et eux-mêmes. Nous les invitons à nous dire ce qu'ils veulent, ce qu'ils attendent et ce qu'ils obtiennent de leur travail et de leur organisation.

L'ADP Research Institute a interrogé 34 612 travailleurs répartis dans 18 pays à travers le monde.

15 383
en Europe

France, Allemagne, Italie, Pays-Bas,
Pologne, Espagne, Suisse et
Royaume-Uni

3 802
en Amérique du Nord

Canada et États-Unis

5 860
en Amérique latine

Argentine, Brésil et Chili

9 567
en Asie-Pacifique

Australie, Chine, Inde, Japon et Singapour

L'enquête a été menée en ligne dans la langue locale. Les résultats globaux sont pondérés en fonction de la proportion de la population active dans chaque pays et du pourcentage de femmes dans la population active.



Ce que les travailleurs recherchent : salaire et avantages

À une époque où la pénurie de main-d'œuvre est généralisée, l'engagement et la rétention des salariés constituent une priorité absolue pour les entreprises. Une bonne compréhension des souhaits des travailleurs et de la manière dont leurs préférences varient en fonction de la région, du niveau hiérarchique, de l'âge, du genre et même du statut parental peut aider les employeurs à élaborer des politiques visant à attirer et à retenir les talents.

Nous avons demandé aux personnes interrogées de nous dire ce qui était important pour elles en termes d'emploi, puis nous avons classé leur degré de satisfaction dans ces domaines pour calculer la part de travailleurs satisfaits des performances ou de la contribution de leur employeur.

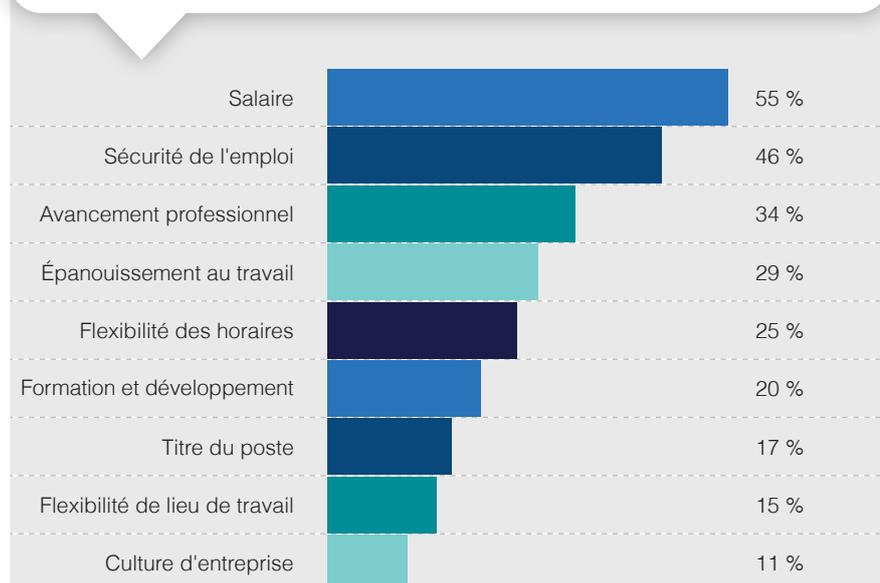
Sans surprise, le salaire demeure la première priorité, toutes régions et tranches d'âge confondues. Mais trop de travailleurs ne sont pas satisfaits de leur salaire. D'autres valeurs évoluent au fil du temps.



La rémunération, priorité n° 1 et cause de préoccupation

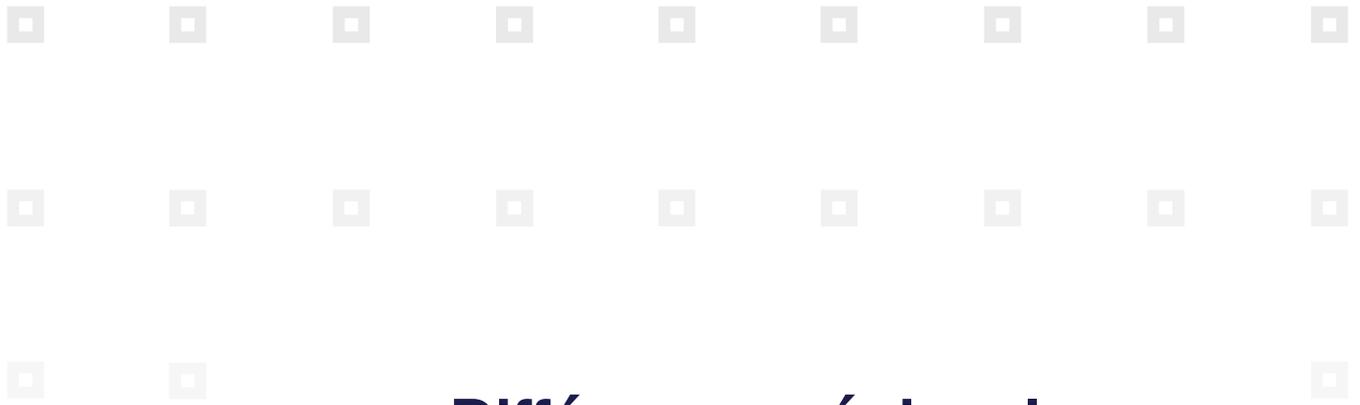
La rémunération arrive en tête des priorités des travailleurs, toutes régions et tranches d'âge confondues. Plus de 55 % des personnes interrogées à l'échelle mondiale l'ont classée dans leurs trois principales caractéristiques professionnelles.

**Qu'est-ce qui, le cas échéant, est le plus important pour vous dans un emploi ?
(Trois réponses maximum)**



Mais 40 % des travailleurs qui accordent de l'importance au salaire ne sont pas satisfaits de la rémunération que leur verse leur employeur. Les salaires sont moins bien classés que toutes les autres priorités lorsqu'il s'agit de savoir si les employeurs sont à la hauteur.

Les travailleurs placent la sécurité de l'emploi au deuxième rang en termes d'importance, après le salaire, et les employeurs obtiennent de meilleurs résultats dans cette catégorie que dans toute autre.



La formation et le développement occupent une place importante pour les travailleurs d'Amérique latine (25 %), notamment par rapport à l'Europe (16 %) et à l'Amérique du Nord (18 %).

Différences régionales

Après le salaire, plus de la moitié des personnes interrogées en Asie-Pacifique accordent de l'importance à la sécurité de l'emploi, et cette proportion est encore plus importante en Inde et en Chine. En Amérique latine, la sécurité de l'emploi est arrivée en deuxième position, plus loin derrière le salaire, avec 36 %.

Les attentes des travailleurs sont également différentes en Europe. Dans cette partie du monde, les personnes interrogées accordent une grande importance à l'épanouissement au travail (43 %) et à la sécurité de l'emploi (35 %), après le salaire. Cela peut s'expliquer par les protections plus généreuses dont bénéficient les travailleurs en Europe, qui réduisent le risque de licenciement et contribuent à apaiser les inquiétudes concernant la sécurité de l'emploi.



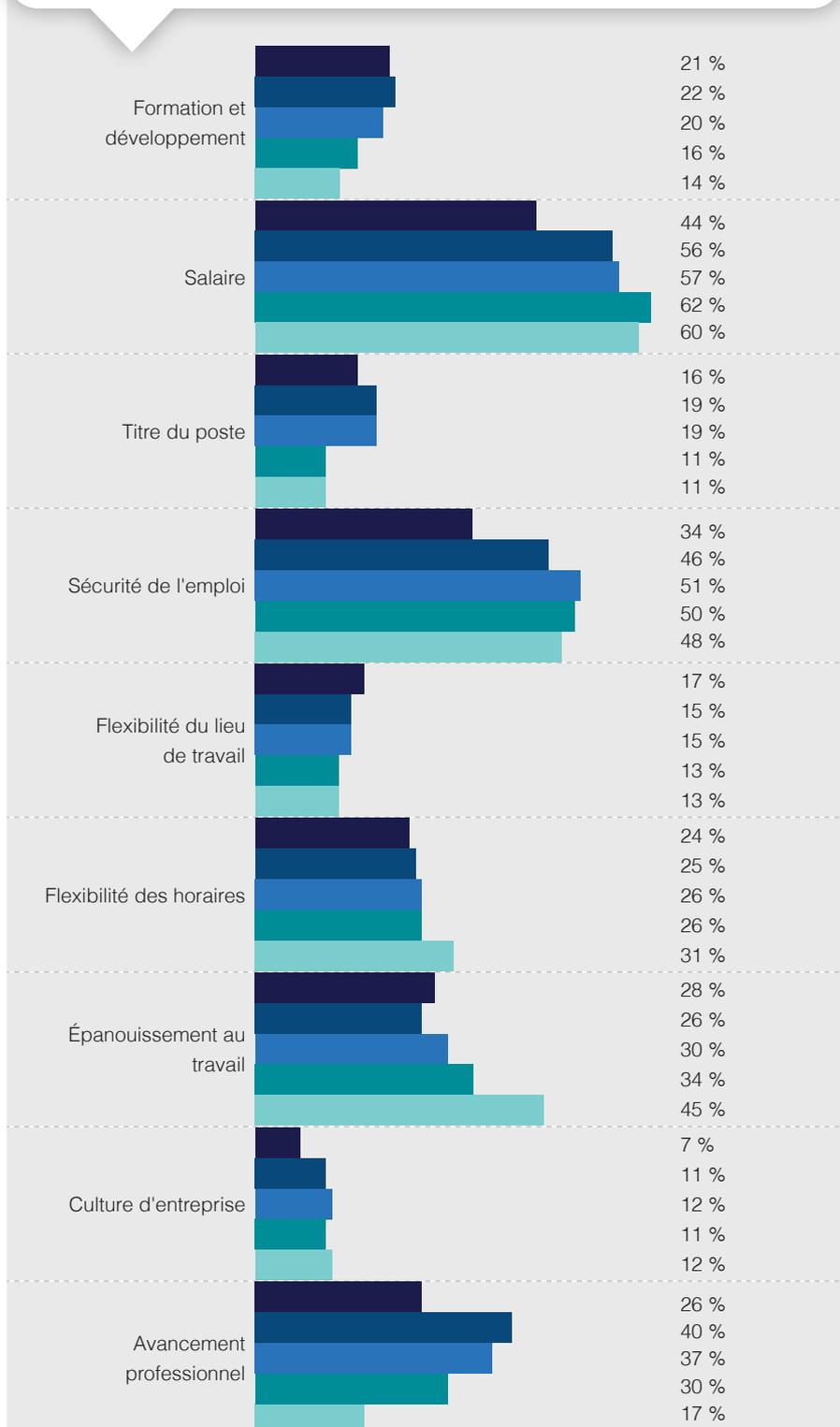
Différences générationnelles

Dans les économies avancées, les travailleurs issus de la génération de l'après-guerre prennent massivement leur retraite. Ceux qui sont nés à la fin des années 1980 et au début des années 1990 gravissent les échelons de la hiérarchie, tandis que les personnes nées à au tournant du siècle arrivent sur le marché du travail.

Ce changement générationnel s'accompagne d'une évolution des attentes des travailleurs à l'égard de leur employeur.



Quelle est la caractéristique professionnelle la plus importante (par âge) ?

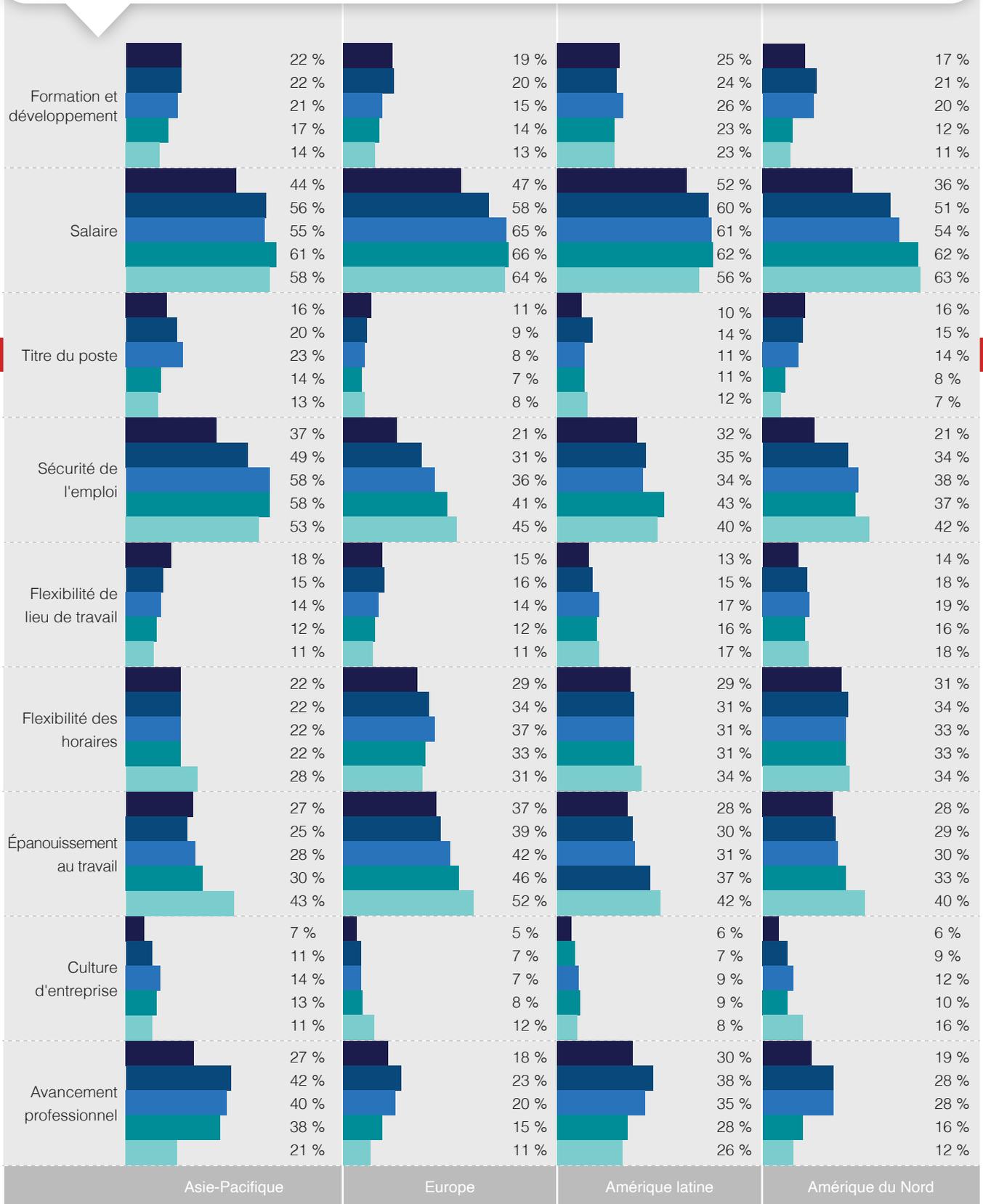


Légende



Alors que les adultes âgés de 25 à 34 ans prennent leurs marques sur le marché du travail et commencent à progresser dans leur carrière, ils sont moins susceptibles que tout autre groupe de faire de l'épanouissement professionnel une priorité majeure (26 %).

Quelle est la caractéristique professionnelle la plus importante (par âge et par région) ?



Légende

18-24 ans

25-34 ans

35-44 ans

45-54 ans

55 ans et plus

Dévalorisation de la flexibilité du lieu de travail

À l'échelle mondiale, l'adoption généralisée et la disponibilité de conditions de travail flexibles constituent peut-être le changement le plus important survenu sur le lieu de travail au cours des quatre dernières années.

La demande de flexibilité est passée au premier plan, mais a depuis perdu en importance.

Toutes régions et tranches d'âge confondues, les travailleurs placent la flexibilité du lieu de travail en dessous du salaire, de la sécurité de l'emploi, de l'épanouissement au travail et de l'avancement professionnel. En Europe, seuls 14 % des personnes interrogées accordent de l'importance à la flexibilité du lieu de travail, une proportion plus faible qu'en Asie-Pacifique (15 %), en Amérique latine (15 %) et en Amérique du Nord (17 %).

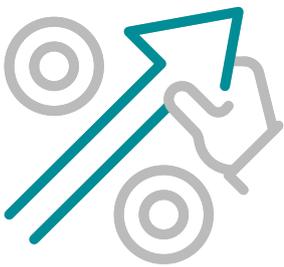
Le désir de flexibilité, en autres préférences professionnelles, varie également en fonction de l'âge. À 55 ans et plus, les travailleurs attachent davantage d'importance à l'autonomie en termes d'horaires que les travailleurs plus jeunes. 31 % des travailleurs âgés de 55 ans et plus placent la flexibilité des horaires parmi leurs priorités principales, contre moins de 24 % des travailleurs âgés de 18 à 24 ans.



17 % des jeunes adultes déclarent vouloir être libres de choisir leur lieu de travail, contre 13 % des travailleurs les plus âgés.

Ce que les travailleurs attendent : augmentations de salaire

Après une poussée inflationniste, les rémunérations et les salaires sont au premier plan des préoccupations de l'effectif mondial. Si le pire semble passé, les consommateurs ne se sont pas encore totalement adaptés à la hausse des prix. Cette hausse du coût de la vie a redéfini les attentes des travailleurs en matière de rémunération.



Des attentes considérables

En matière de salaire, les attentes restent élevées, même si le rythme de l'inflation s'est ralenti. Plus de trois travailleurs sur quatre ont bénéficié d'une augmentation de salaire au cours des douze derniers mois, l'augmentation moyenne étant d'environ 4 %. Les attentes salariales pour l'année en cours sont plus élevées, avec une moyenne de plus de 5 %.

Mais si l'on se fie au passé, les travailleurs risquent d'être déçus. Tous pays confondus, les personnes interrogées ont surestimé leurs augmentations de salaire l'année dernière.

C'est l'Amérique latine qui a le plus souffert, enregistrant le taux d'inflation le plus élevé au monde en 2023. Il y a également eu un décalage en Pologne, où l'inflation a dépassé 14 % l'année dernière et reste l'une des plus élevées d'Europe.

En général, les travailleurs des pays où le taux d'inflation est élevé s'attendent davantage à des augmentations de salaire.

La Chine fait figure d'exception. Malgré une inflation modérée, les attentes du personnel sont élevées et les augmentations de salaire décevantes.

Attentes salariales et évolution réelle en 2023

| | | Augmentation de salaire reçue en 2023 | Augmentation de salaire attendue en 2023 | Différence |
|------------------|-------------|---------------------------------------|--|------------|
| Asie-Pacifique | Australie | 3 % | 6 % | -3 |
| | Chine | 4 % | 9 % | -5 |
| | Inde | 6 % | 8 % | -2 |
| | Japon | Non étudié | 2 % | S/O |
| | Singapour | 3 % | 7 % | -4 |
| Europe | France | 3 % | 6 % | -3 |
| | Allemagne | 4 % | 6 % | -2 |
| | Italie | 3 % | 6 % | -3 |
| | Pays-Bas | 5 % | 5 % | 0 |
| | Pologne | 5 % | 10 % | -5 |
| | Espagne | 3 % | 5 % | -2 |
| | Suisse | 3 % | 7 % | -4 |
| | Royaume-Uni | 4 % | 6 % | -2 |
| Amérique latine | Argentine | 10 % | 13 % | -3 |
| | Brésil | 4 % | 10 % | -6 |
| | Chili | 3 % | 8 % | -5 |
| Amérique du Nord | Canada | 3 % | 6 % | -3 |
| | États-Unis | 4 % | 7 % | -3 |

Remarque : les augmentations de salaire et les augmentations attendues sont moyennées.

Évolution des salaires au cours des 12 derniers mois

| | International | Asie-Pacifique | Europe | Amérique latine | Amérique du Nord |
|-------------------------------------|---------------|----------------|--------|-----------------|------------------|
| Diminution (baisse de salaire) | 5 % | 5 % | 3 % | 3 % | 5 % |
| Pas d'augmentation ni de diminution | 26 % | 26 % | 30 % | 30 % | 28 % |
| 1-3 % | 20 % | 19 % | 27 % | 27 % | 23 % |
| 4-6 % | 21 % | 21 % | 20 % | 20 % | 18 % |
| 7-9 % | 12 % | 13 % | 10 % | 10 % | 11 % |
| 10-12 % | 10 % | 11 % | 6 % | 6 % | 10 % |
| 13-15 % | 3 % | 3 % | 2 % | 2 % | 2 % |
| Plus de 15 % | 3 % | 3 % | 2 % | 2 % | 3 % |
| Augmentation moyenne | 4 % | 4 % | 3 % | 3 % | 4 % |

Augmentation des salaires prévue au cours des 12 prochains mois

| | International | Asie-Pacifique | Europe | Amérique latine | Amérique du Nord |
|-------------------------------------|---------------|----------------|--------|-----------------|------------------|
| Diminution (baisse de salaire) | 3 % | 3 % | 2 % | 1 % | 3 % |
| Pas d'augmentation ni de diminution | 20 % | 19 % | 28 % | 11 % | 24 % |
| 1-3 % | 20 % | 20 % | 22 % | 9 % | 23 % |
| 4-6 % | 21 % | 21 % | 21 % | 18 % | 21 % |
| 7-9 % | 14 % | 14 % | 12 % | 13 % | 12 % |
| 10-12 % | 13 % | 14 % | 9 % | 19 % | 10 % |
| 13-15 % | 5 % | 5 % | 3 % | 7 % | 4 % |
| Plus de 15 % | 6 % | 5 % | 4 % | 23 % | 4 % |
| Augmentation moyenne | 6 % | 6 % | 4 % | 9 % | 5 % |

Remarque : la somme des chiffres peut ne pas être égale à 100 % en raison des moyennes et des arrondis.

Augmentation de salaire

Il y a un an, 32 % des travailleurs déclaraient que leur salaire n'avait pas changé. Cette année, ce chiffre est tombé à 26 %.

C'est en Asie-Pacifique que la stagnation des salaires s'est le plus atténuée, la proportion des travailleurs n'ayant vu aucun changement en termes de rémunération étant passée de 32 % à 26 % en 2023. En Amérique latine, 23 % des travailleurs déclarent que leur salaire est resté stable, contre 28 % en 2022. En Europe, ce chiffre a baissé de quatre points pour atteindre 30 %, et en Amérique du Nord, il a diminué de moins de deux points pour s'établir à 28 %.

Si la stagnation des salaires a diminué, 20 % des travailleurs dans le monde s'attendent toujours à ce que leur salaire reste inchangé en 2024, contre 15 % il y a un an. Dans la région Asie-Pacifique, 18 % des travailleurs ne s'attendent à aucune évolution de salaire, contre 13 % auparavant.

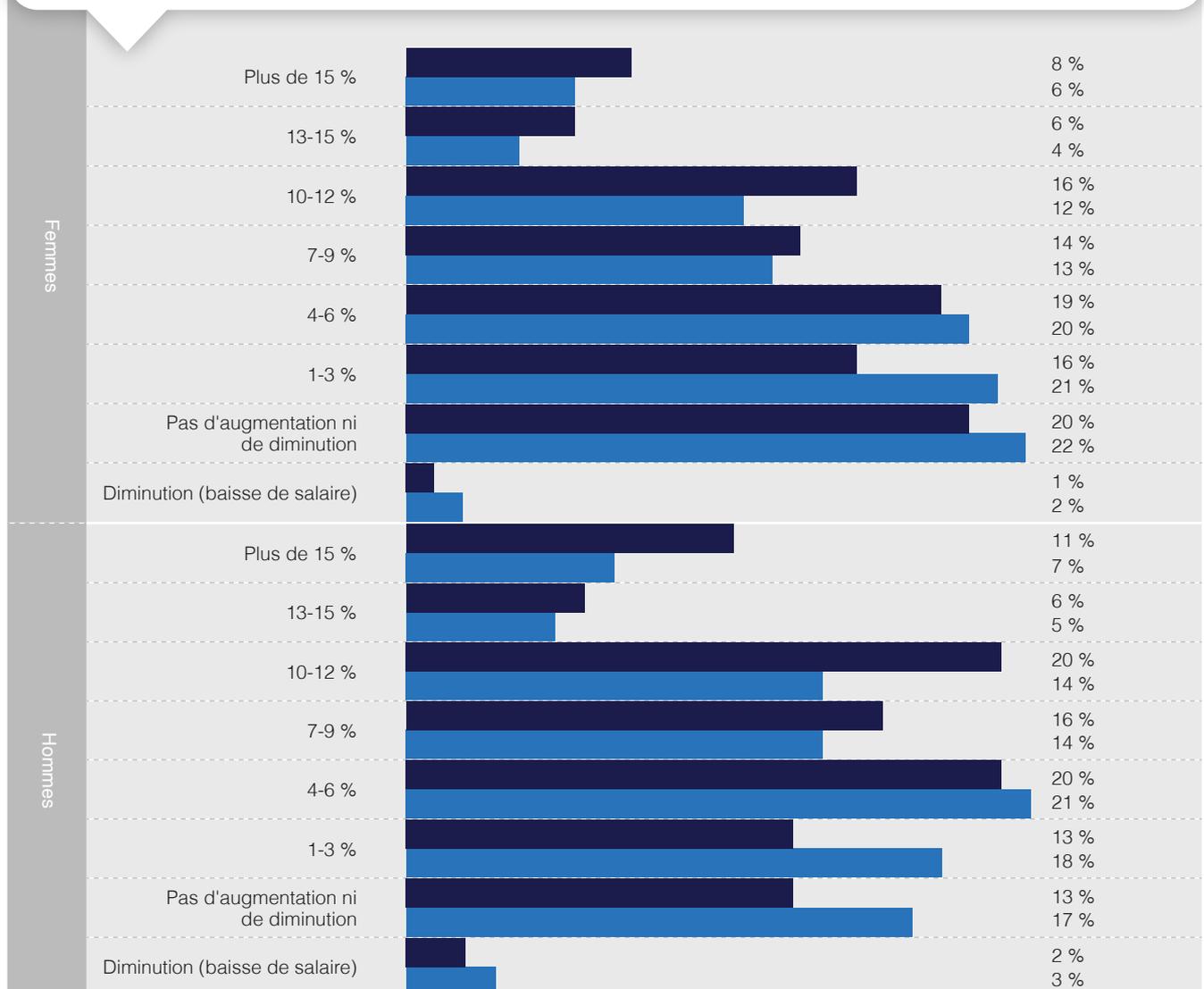
Seuls 11 % des travailleurs d'Amérique latine s'attendent à ce que leur salaire reste inchangé cette année. Ces chiffres sont plus élevés en Europe (28 %) et en Amérique du Nord (24 %).

L'écart de salaires entre hommes et femmes perdure

Si les travailleurs anticipent un gel ou une réduction des salaires, les hommes sont plus enclins à le ressentir que les femmes. Mais en fait, la stagnation des salaires s'est davantage atténuée pour les femmes que pour les hommes. La part des femmes qui déclarent n'avoir constaté aucune évolution de salaire a diminué, passant de 38 % il y a un an à 29 % en 2023. Pour les hommes, cette proportion est passée de 28 % à 24 %.

Cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes sont plus présentes dans les emplois du secteur des services, tels que la santé, les loisirs, l'hôtellerie et le commerce de détail, qui ont tous enregistré certaines des plus fortes hausses de salaire au cours de la reprise après la pandémie.

Répartition de l'évolution attendue des rémunérations entre hommes et femmes



Légende



2022



2023



Dans la région Asie-Pacifique, les femmes ont enregistré la plus nette amélioration, la part des travailleuses en situation de stagnation salariale étant passée de 40 % à 27 %. Cela n'a toutefois pas suffi à combler l'écart avec les hommes. La stagnation des salaires chez les hommes a diminué de trois points.



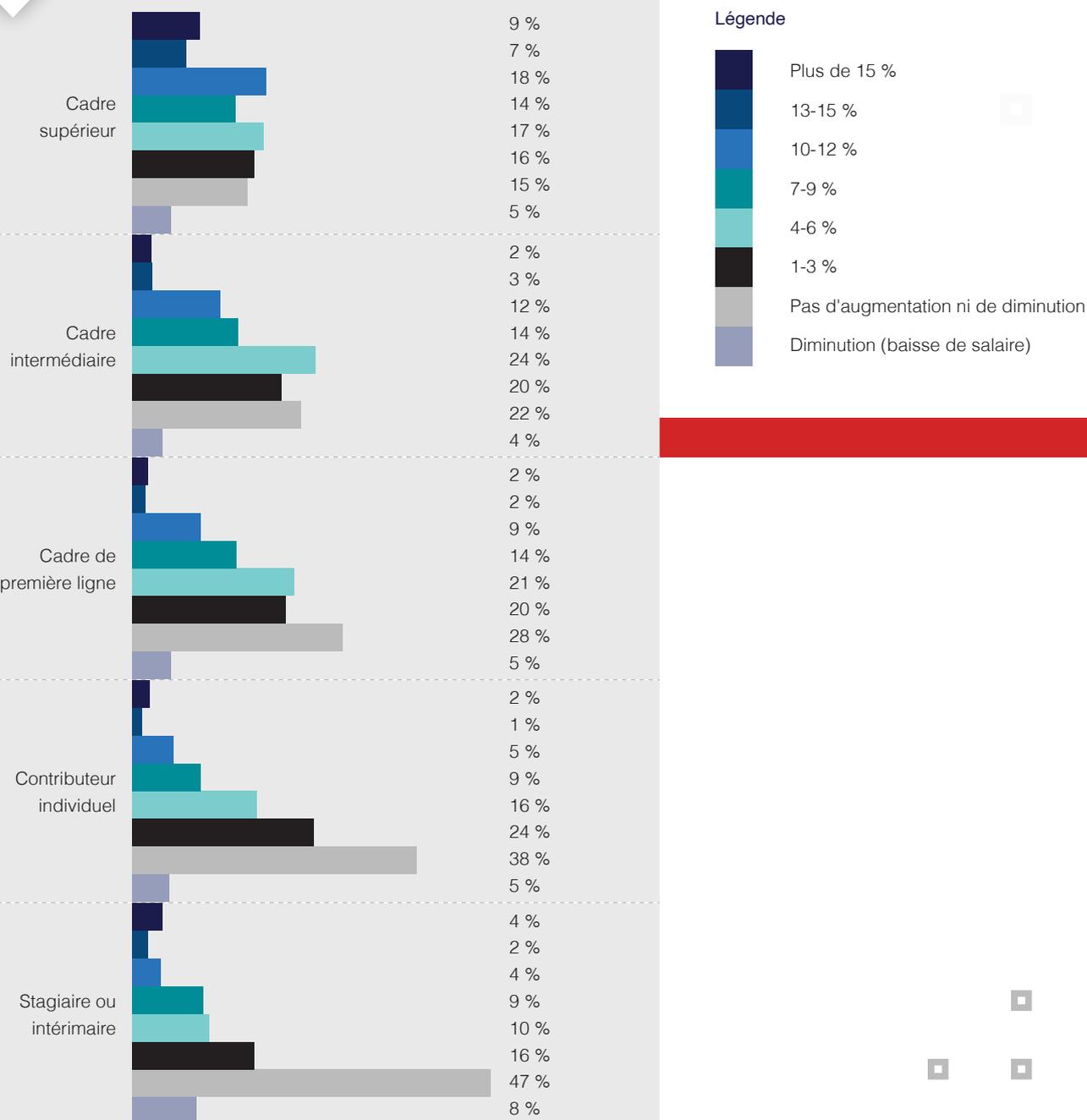
Les hommes et les femmes de la région Asie-Pacifique sont plus nombreux qu'en 2023 à anticiper une stagnation des salaires en 2024 (de 16 % à 21 % chez les femmes et de 11 % à 17 % chez les hommes), un sentiment qui coïncide avec les prévisions de ralentissement de la croissance économique en Chine.

Les managers ont une vision différente de la rémunération

Plus une personne occupe un poste élevé dans la hiérarchie, plus elle est susceptible d'anticiper et de recevoir des salaires élevés. Alors que les augmentations de salaire des travailleurs non-cadres sont fortement orientées vers des augmentations correspondant au coût de la vie, elles ont tendance à se concentrer à des niveaux plus élevés pour les cadres supérieurs.



De combien votre rémunération a-t-elle augmenté au cours des 12 derniers mois (par niveau hiérarchique) ?

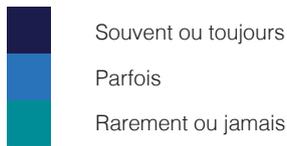


Les erreurs dans les fiches de paie restent un problème

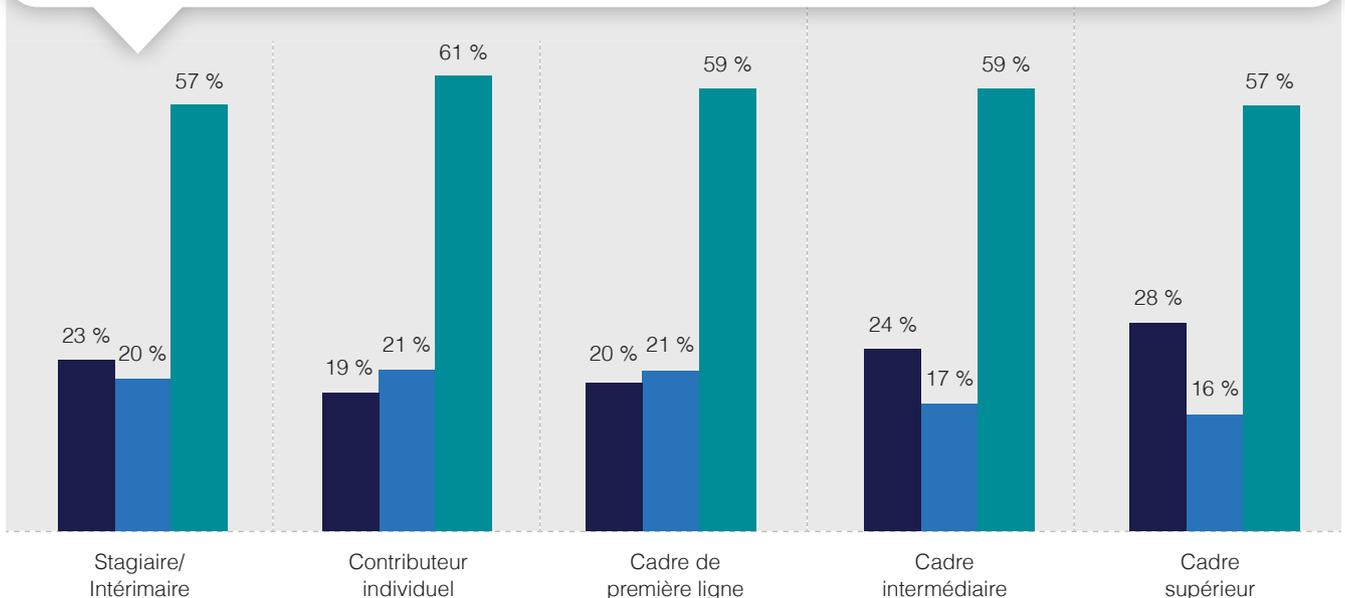
Si les managers ont peut-être un avantage en termes de rémunération, ils ne sont pas à l'abri d'erreurs sur leurs fiches de paie.

Les personnes interrogées sont plus susceptibles d'indiquer qu'elles sont souvent ou toujours sous-payées si elles sont cadres supérieurs (28 %) ou cadres intermédiaires (24 %). Les salariés de première ligne et les contributeurs individuels sont moins susceptibles de déclarer qu'ils sont fréquemment sous-payés.

Légende

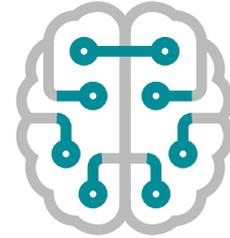


Je suis confronté(e) à des erreurs de sous-paiement (par fréquence et par niveau hiérarchique)



La sécurité de l'emploi demeure une préoccupation

En termes de sécurité de l'emploi, les travailleurs se sentent plus rassurés qu'il y a un an, mais ils demeurent préoccupés par les développements tant internes qu'externes à leur lieu de travail, notamment l'intelligence artificielle, le télétravail et la conjoncture économique.



L'IA représente à la fois une menace et une promesse

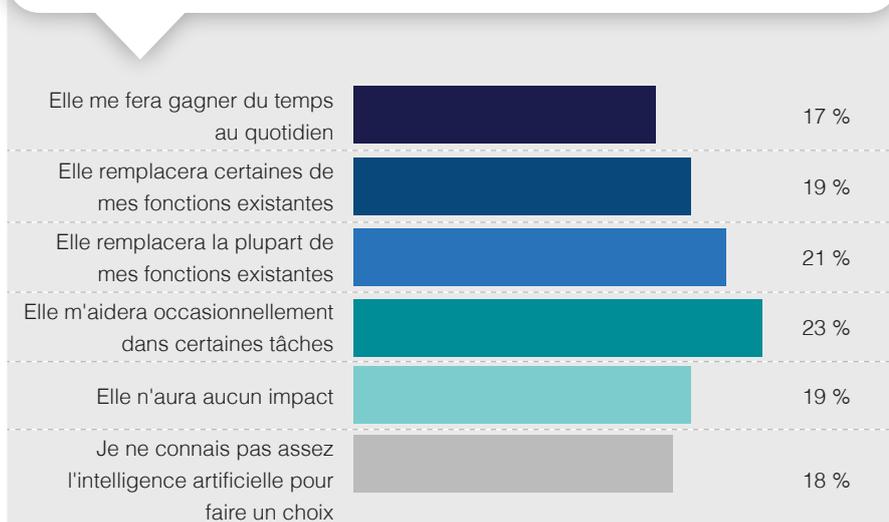
L'émergence de l'intelligence artificielle générative a modifié la perception de certains travailleurs en ce qui concerne la sécurité de l'emploi.

Les personnes qui pensent que l'IA finira par faciliter leur travail, en leur faisant gagner du temps chaque jour, sont les moins susceptibles (17 %) de se sentir en insécurité par rapport à leur emploi. Les travailleurs qui n'en savent pas assez sur l'IA pour se faire une opinion se montrent légèrement plus inquiets (18 %).

Certains travailleurs pensent que l'IA n'aura aucun impact sur leur travail et d'autres qu'elle remplacera certaines de leurs fonctions actuelles. Dans ces deux groupes, 19 % des personnes interrogées déclarent ne pas se sentir en sécurité dans leur emploi.

Quel rôle pensez-vous que l'intelligence artificielle jouera dans votre travail au cours des deux ou trois prochaines années ?

Proportion de personnes interrogées ressentant de l'insécurité quant à leur emploi.





Les travailleurs se sentent surveillés

La plupart des travailleurs pensent que leur employeur surveille leur temps et leurs activités, quel que soit l'endroit où ils se trouvent, mais ce sentiment est plus répandu chez les télétravailleurs (68 %). Les travailleurs hybrides (65 %) sont également plus susceptibles que leurs collègues sur site (60 %) de se sentir surveillés.

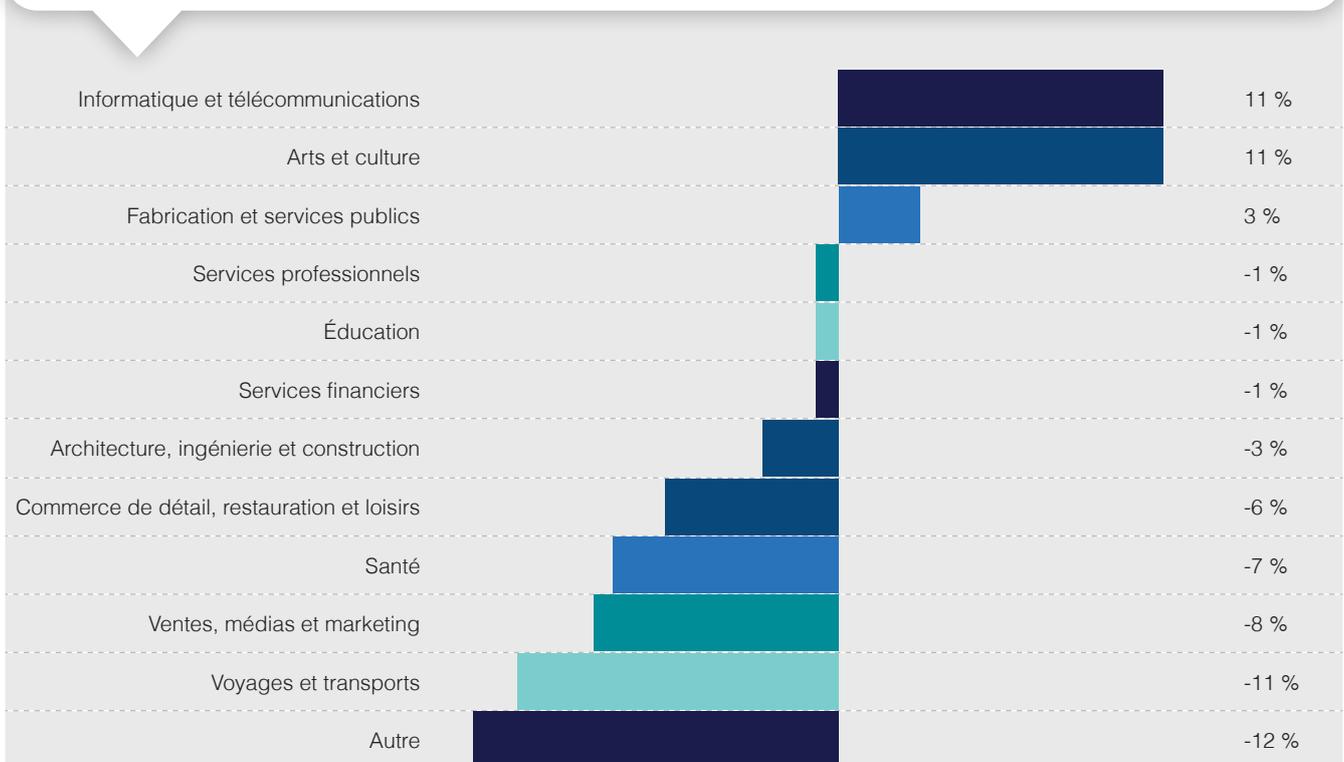
La croyance selon laquelle les employeurs surveillent plus que jamais les travailleurs n'est pas répandue dans tous les secteurs d'activité.

Dans les secteurs des voyages et des transports, du commerce de détail, de la restauration et des loisirs, où la main-d'œuvre était très demandée dans l'économie post-pandémique, beaucoup moins de travailleurs ont l'impression que leur temps et leurs activités sont surveillés de plus près.

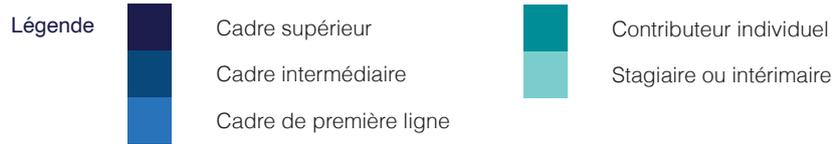
Dans les secteurs des médias, du marketing, de l'informatique et des télécommunications, les craintes des travailleurs se sont intensifiées.

C'est dans le secteur de la santé que l'on note le plus grand nombre de travailleurs (73 %) qui déclarent être plus que jamais surveillés.

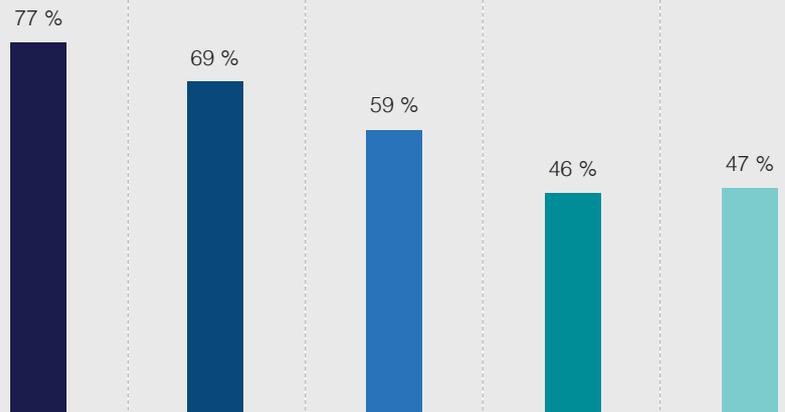
Mon employeur surveille plus étroitement que jamais les horaires et la présence des salariés (évolution année après année)



Même les managers se sentent surveillés par leur employeur. En fait, ils sont plus enclins que les contributeurs individuels à croire qu'ils sont surveillés. Plus de 77 % des cadres supérieurs déclarent que leur employeur les surveille plus étroitement, contre 46 % des collaborateurs individuels.



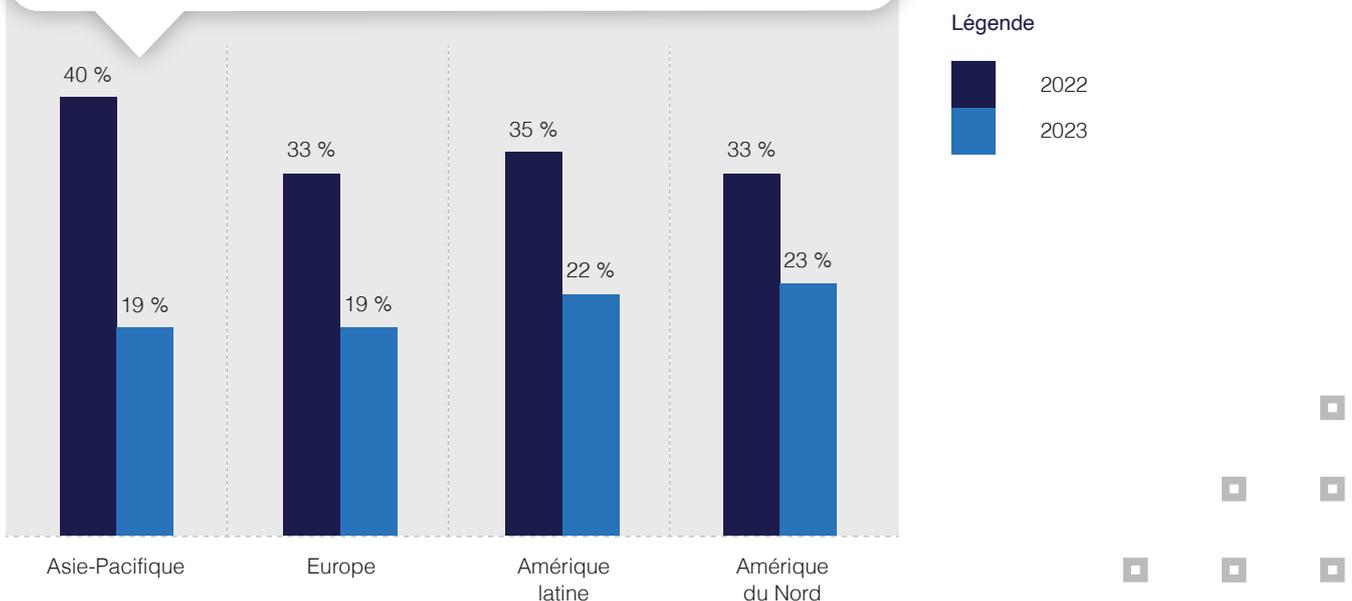
Mon employeur surveille plus étroitement que jamais les horaires et la présence des salariés



Insécurité de l'emploi

Dans l'ensemble, l'insécurité de l'emploi a chuté de façon spectaculaire, sur fond de croissance économique en 2023, et tout particulièrement dans la région Asie-Pacifique.

Je n'ai pas l'impression que mon emploi est assuré





En Amérique du Nord, la diminution de l'insécurité de l'emploi a été plus importante au Canada (baisse de plus de 12 points pour atteindre moins de 20 %) qu'aux États-Unis (baisse de plus de neuf points pour atteindre 24 %).

Dans la région Asie-Pacifique, la Chine et l'Inde se distinguent. La proportion de travailleurs qui déclarent une insécurité de l'emploi a chuté respectivement de plus de 18 points et 25 points.

Dans certaines régions d'Europe, les travailleurs ont continué à s'inquiéter au sujet de la sécurité de leur emploi, pendant que les dépenses des ménages ralentissaient. La récession aux Pays-Bas et les difficultés économiques au Royaume-Uni ont entamé la confiance des travailleurs en termes de sécurité de l'emploi dans ces pays.

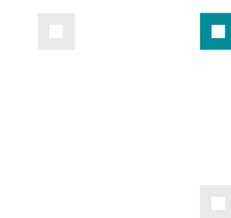
Parmi les travailleurs d'Amérique latine, l'insécurité de l'emploi a globalement diminué, et plus particulièrement au Chili, où la proportion de travailleurs se sentant en insécurité a chuté de plus de 18 points.



Promesses et risques du télétravail

Alors que de plus en plus d'employeurs imposent un retour partiel ou total au bureau, la confiance des travailleurs risque de s'en trouver altérée. Les télétravailleurs se sentent plus surveillés et moins en sécurité. Et partout dans le monde, ils sont nombreux à se sentir jugés.

Dans le même temps, ces exigences de retour au bureau pourraient être davantage des déclarations d'intention que des mesures concrètes. Les travailleurs affirment que leur employeur se montre plus flexible en termes d'horaires et de lieu de travail.



Évolution des lieux de travail

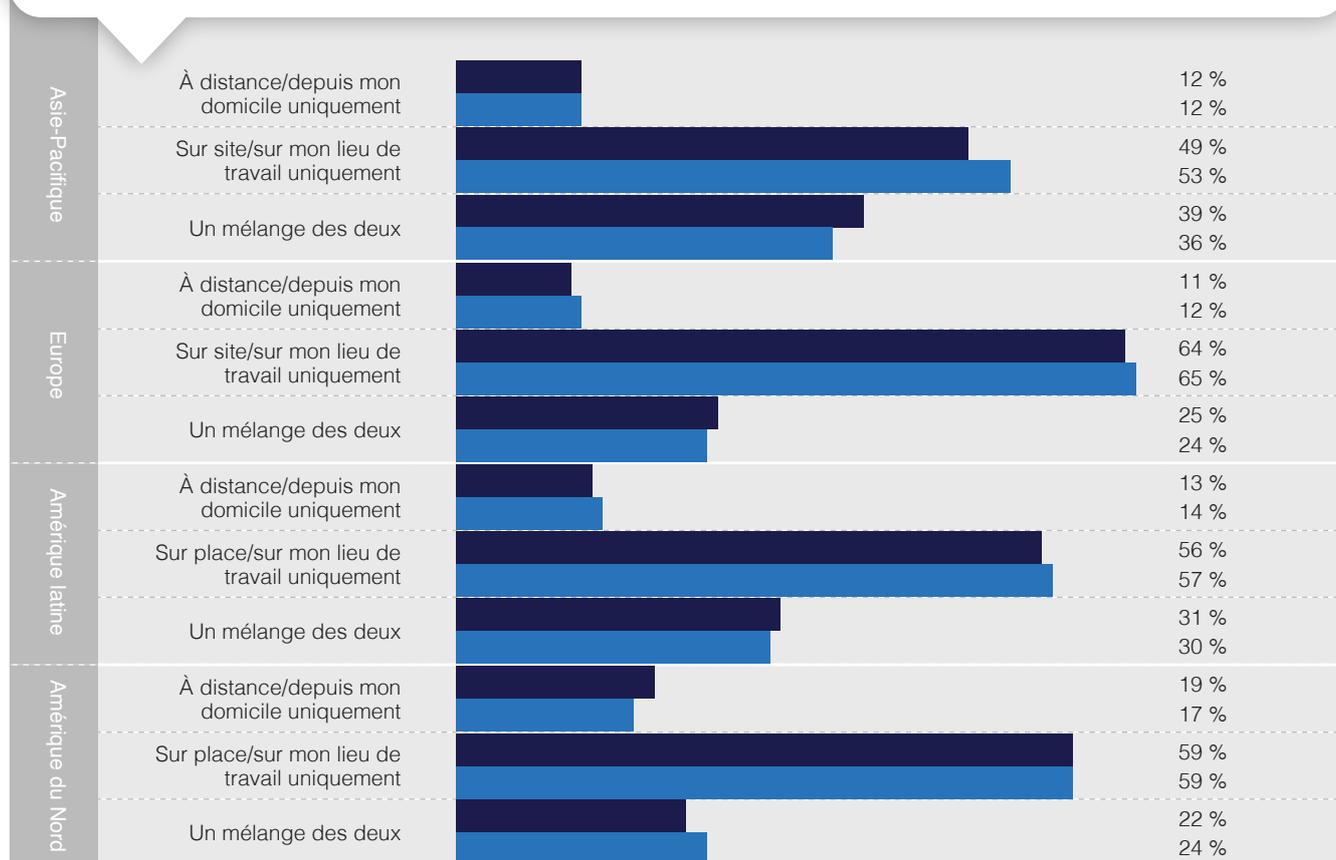
C'est dans la région Asie-Pacifique que le travail hybride a le plus baissé, mais même cette baisse reste faible (de moins de 39 % à 36 %). La région a également enregistré la plus forte augmentation du nombre de personnes travaillant entièrement sur site (de 49 % à 53 %).

En fait, la proportion de personnes travaillant exclusivement sur site a augmenté en 2023, passant de 52 % à près de 55 %. Cette hausse est essentiellement due à une baisse de deux points de la part des travailleurs hybrides. La proportion de télétravailleurs, qui s'élève à 12 %, n'a quasiment pas changé.

Seule l'Amérique du Nord s'est démarquée de la tendance mondiale. Son personnel hybride a augmenté de deux points, tandis que la proportion de télétravailleurs a diminué. La forte concentration de travailleurs canadiens et américains dans des secteurs qui facilitent le télétravail, tels que la finance, les services professionnels, l'information et la technologie, pourrait expliquer cette tendance.

En Amérique latine, la prévalence du télétravail et du travail sur site a légèrement augmenté, tandis que le travail hybride a diminué.

D'où travaillez-vous ?



Légende

■ 2022 ■ 2023

Dans l'ensemble, ces chiffres suggèrent un attachement au télétravail, même si les entreprises encouragent les travailleurs à passer plus de temps sur site.

Retour au bureau ? Pas si vite.

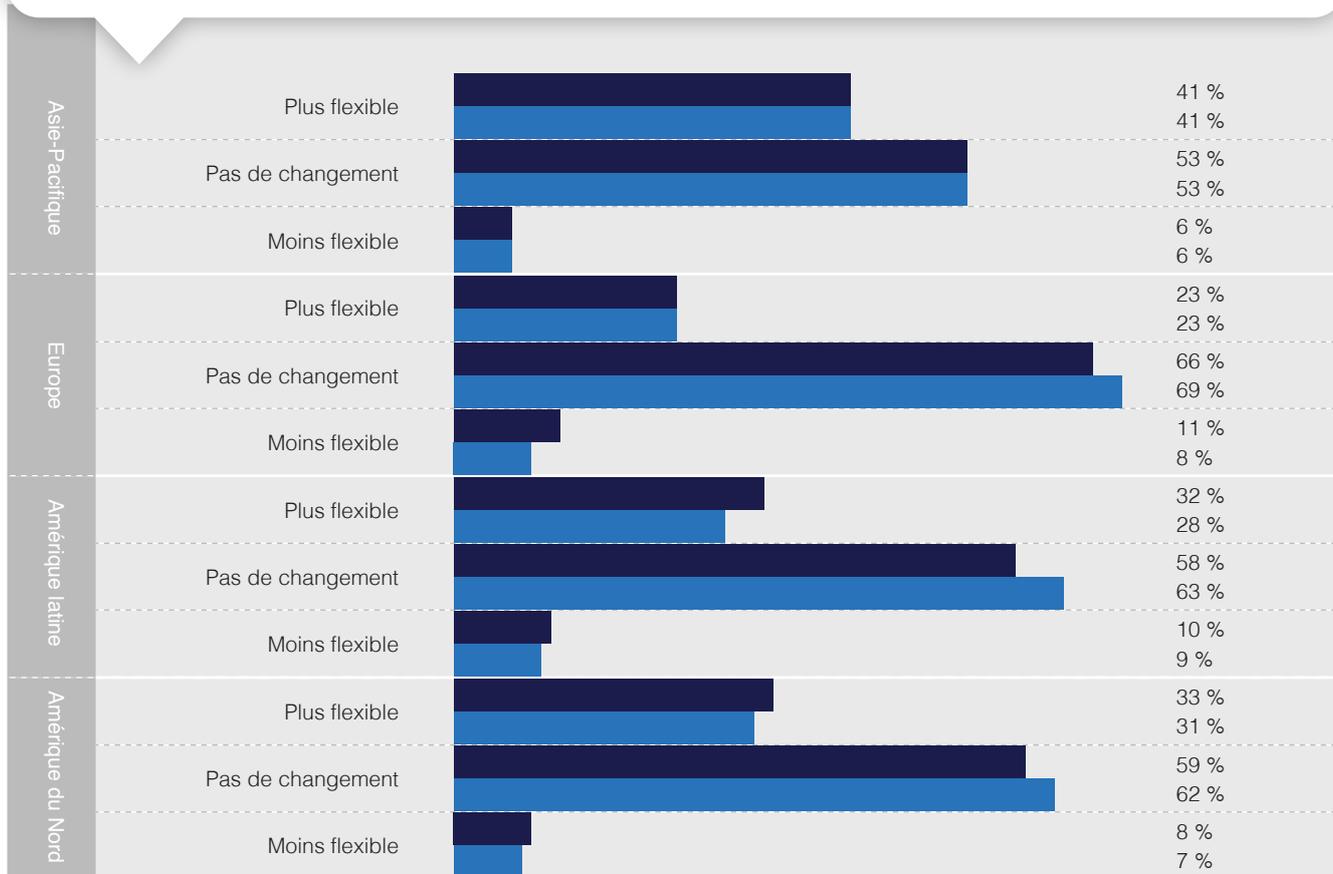
Les campagnes de retour au bureau font les gros titres, mais les employeurs sont-ils vraiment moins flexibles qu'il y a un an en ce qui concerne le lieu ou les horaires de travail ?

37 % des travailleurs déclarent que leur employeur est devenu plus flexible en matière de télétravail au cours des 12 derniers mois. Seuls 7 % d'entre eux estiment que les employeurs le sont moins. Plus de la moitié des personnes interrogées dans le cadre de notre enquête déclarent que la politique de leur employeur en matière de lieu de travail n'a pas changé.

Les résultats sont presque identiques en ce qui concerne la flexibilité des horaires de travail.

Ce schéma se répète dans les quatre régions de notre échantillon. Dans la région Asie pacifique, les personnes interrogées sont les plus susceptibles de déclarer que leur employeur a gagné en flexibilité. En Europe, la plupart des personnes interrogées déclarent que la flexibilité de leur employeur est restée constante.

Au cours des 12 derniers mois, votre employeur est-il devenu plus ou moins flexible quant au lieu et au moment où vous travaillez ?



Légende

■ Lieu de travail ■ Horaires de travail

L'insécurité de l'emploi se profile

Les télétravailleurs sont 1,3 fois plus susceptibles de ne pas se sentir en sécurité dans leur travail que les travailleurs hybrides ou sur site. Cette constatation pourrait refléter un malaise général parmi les télétravailleurs en raison de leur absence physique du lieu de travail.

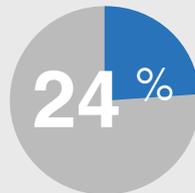
Cependant, le sentiment d'insécurité de l'emploi touche beaucoup moins de télétravailleurs en 2023 qu'en 2022. L'insécurité de l'emploi s'est également atténuée chez les travailleurs sur place et hybrides, mais l'évolution en pourcentage a été plus faible.

Les travailleurs hybrides, dont beaucoup sont employés dans des entreprises qui exigent qu'une partie du travail soit effectuée sur place, pourraient être incités à être plus souvent présents au bureau, d'autant que dans de nombreux pays, le marché du travail a commencé à ralentir en 2023.

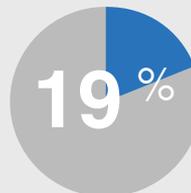


Près de 44 % des travailleurs ayant des enfants en bas âge déclarent que leur employeur est plus flexible en matière d'horaires, par rapport aux parents ayant des enfants adultes (18 %) et aux personnes sans enfants (33 %).

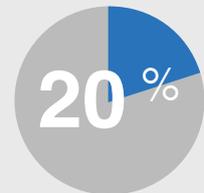
Je n'ai pas l'impression que mon emploi est assuré



À distance/depuis mon domicile uniquement



Sur place/sur mon lieu de travail uniquement



Un mélange des deux

Les télétravailleurs ayant des enfants en bas âge se sentent particulièrement vulnérables. Plus d'un tiers des parents d'enfants en bas âge ou très jeunes qui télétravaillent ont indiqué ne pas avoir un sentiment de sécurité de l'emploi.

Toutefois, les employeurs sont plus enclins à faire preuve de plus de flexibilité envers ces mêmes parents. Plus de la moitié des parents ayant des enfants en bas âge à la maison (51 %) déclarent que leur employeur se montre plus flexible en ce qui concerne le lieu de travail, contre 18 % des parents ayant des enfants adultes et 36 % des personnes n'ayant pas d'enfants.



ESG et DEI : un personnel divisé

Les objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance des entreprises sont influencés par la réglementation et le secteur d'activité, ainsi que les normes sociales et culturelles. De même, les objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion peuvent différer selon les directives nationales, les caractéristiques démographiques et les attitudes sociales.

Dans ce contexte inégal et changeant, notre enquête mondiale mesure le sentiment en matière d'ESG et de DEI en interrogeant les travailleurs sur leurs propres valeurs et sur ce qu'ils pensent des efforts de leur employeur.





Les travailleurs citent la formation à la diversité comme l'initiative la plus courante de l'employeur et la considèrent comme la plus efficace (22 %). Les quotas d'embauche basés sur l'origine ethnique, le genre ou d'autres facteurs sont considérés comme les moins efficaces (5 %).

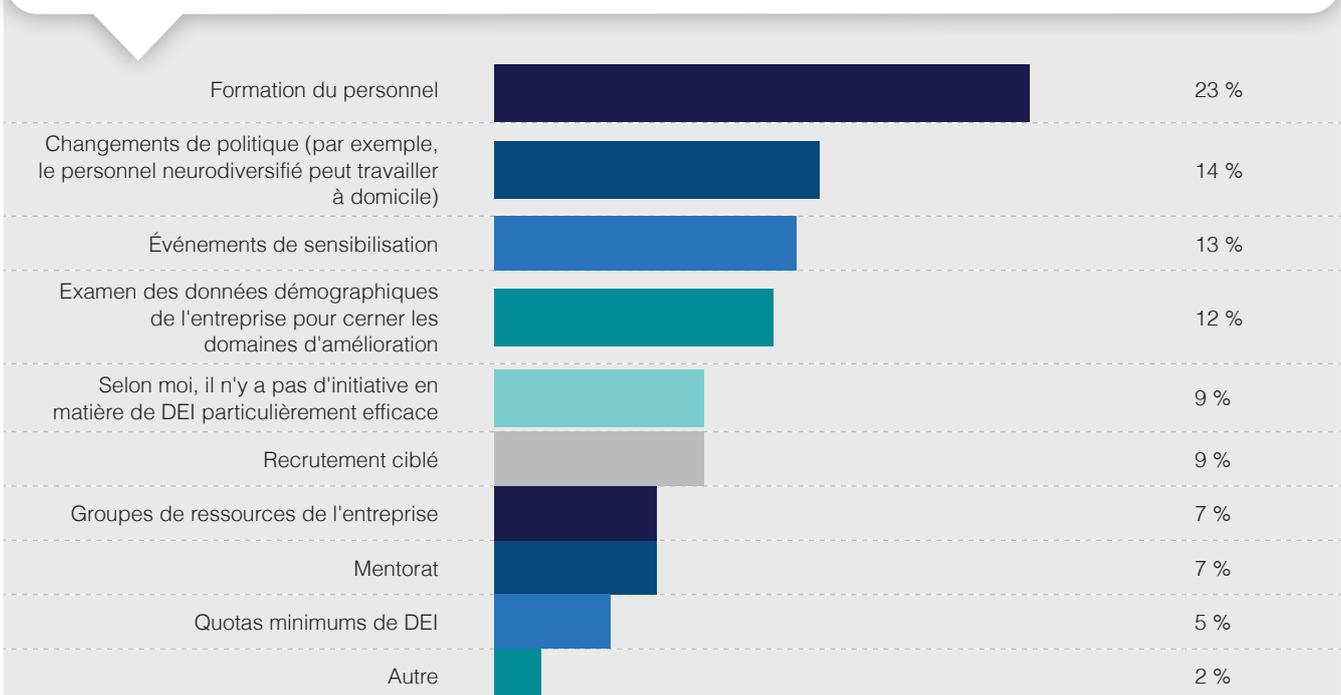
Qu'est-ce qui est populaire et qu'est-ce qui est efficace ?

Près de la moitié des travailleurs indiquent que leur employeur propose des programmes de formation à la diversité, ce qui en fait l'initiative relative à la DEI la plus populaire au monde. Événements de sensibilisation suivis (36 %).

Interrogés sur leur rôle en matière d'activités de DEI, environ un tiers des travailleurs déclarent participer au recrutement ciblé (34 %) et à des décisions en matière de politiques (32 %).

Les quotas de DEI se sont avérés moins courants (17 %). Ces initiatives peuvent être impopulaires, voire découragées, par la loi dans certains pays, comme les États-Unis, alors qu'elles sont encouragées ailleurs.

Quelle initiative en matière de DEI est la plus efficace ?



Différences régionales

Les employeurs de la région Asie-Pacifique sont les plus susceptibles de participer à au moins une initiative en faveur de la diversité, un résultat dû à l'Inde et à la Chine, où presque tous les travailleurs déclarent que leur employeur participe à des initiatives de DEI.

C'est à Singapour (22 %), en Australie (33 %) et au Japon (39 %) que le taux de non-participation est le plus élevé.

Les travailleurs de cette région sont également plus susceptibles de soutenir dans l'ensemble les activités ESG de leur employeur.

Les initiatives ESG sont moins populaires en Europe et en Amérique du Nord.

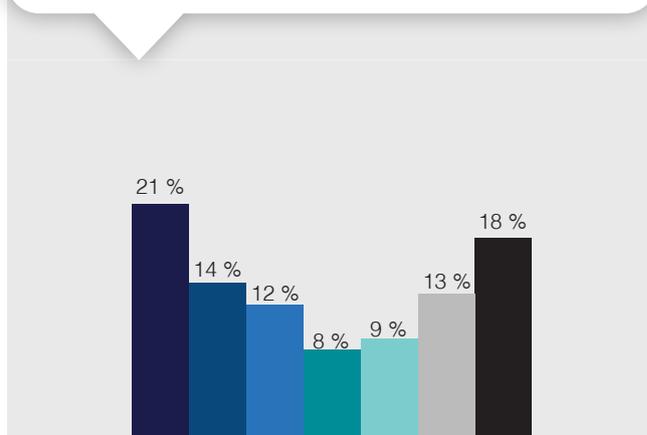
En Europe, près de 27 % des travailleurs déclarent que leur employeur ne participe à aucune initiative relative à la DEI.

Taille de l'entreprise

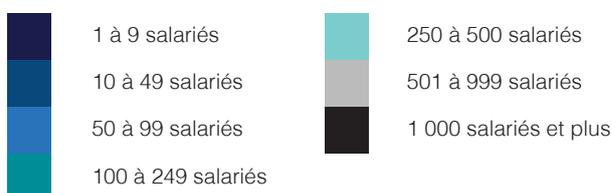
Les petites entreprises sont moins susceptibles d'investir dans le type d'avantages et de formations offerts par les grandes entreprises. Il n'est donc pas surprenant que les personnes interrogées dans les plus petites entreprises soient les plus susceptibles (21 %) de déclarer que leur entreprise n'a pas de programmes de DEI.

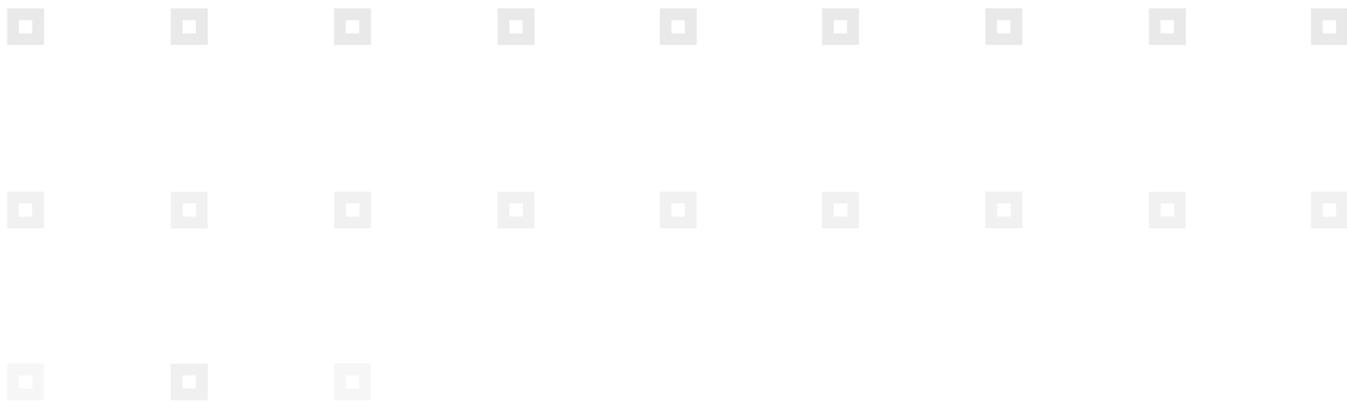
Plus surprenant, presque autant de travailleurs des plus grandes entreprises (comptant 1 000 salariés ou plus) ont répondu de la même façon (18 %).

Mon employeur ne participe à aucune initiative relative à la DEI



Légende





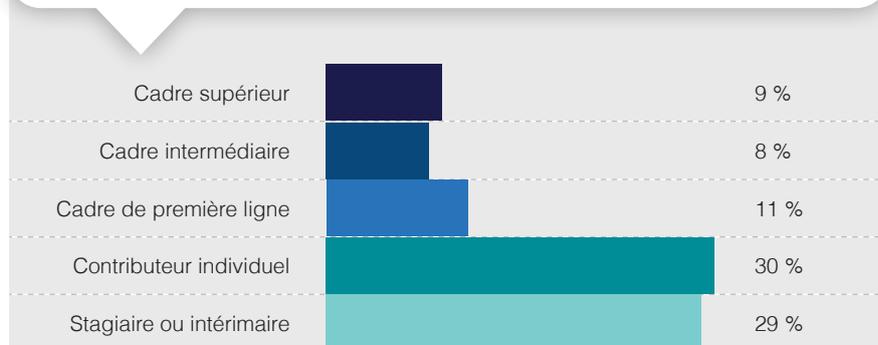
Toutefois, cette question mesurant la connaissance qu'ont les travailleurs des initiatives DEI, elle pourrait ne pas refléter l'activité réelle de l'employeur.

Observez la répartition des réponses en fonction du niveau hiérarchique. Moins de 9 % des managers déclarent que leur employeur ne participe à aucune initiative DEI. Ce chiffre monte à près de 12 % pour les cadres de première ligne et à près de 30 % pour les collaborateurs individuels.

Il est probable que les cadres supérieurs soient tout simplement plus au courant des initiatives de leur employeur en matière de DEI que les travailleurs individuels.

Les entreprises peuvent en conclure que les campagnes de sensibilisation sont un élément clé d'une participation réussie du personnel aux efforts de diversité et d'inclusion.

Mon employeur ne participe à aucune initiative relative à la DEI



La terminologie peut prêter à confusion

Certains travailleurs peuvent assimiler à tort les initiatives relatives à la DEI à des quotas d'embauche basés sur l'origine ethnique ou le genre.

Aux États-Unis, près de 16 % des personnes interrogées pensent que leur employeur établit des quotas minimums pour l'embauche de personnes issues de la diversité. Cela semble peu probable étant donné que la discrimination positive basée sur l'origine ethnique est restreinte dans de nombreux États américains et que la discrimination positive basée sur l'origine ethnique et le genre menée par les employeurs privés est limitée par la loi.

Il se peut que les employeurs ne parviennent pas à informer les travailleurs des initiatives prises par l'entreprise et de la manière dont elles fonctionnent.

Manque d'enthousiasme à l'égard de la DEI

Plus un travailleur est âgé, moins il est enthousiaste à l'égard des efforts de DEI. Les travailleurs âgés de 55 ans et plus sont presque cinq fois plus susceptibles que les jeunes de 18 à 24 ans de douter de l'efficacité d'une initiative DEI.

Les travailleurs plus âgés pourraient être plus enclins à privilégier une approche diversifiée plutôt qu'un programme DEI en particulier. Ils pourraient également se montrer plus sceptiques à l'égard des initiatives en matière de diversité et d'inclusion dans leur ensemble.

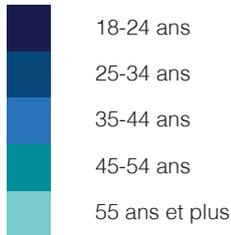
Aucune initiative DEI n'est efficace (par âge)



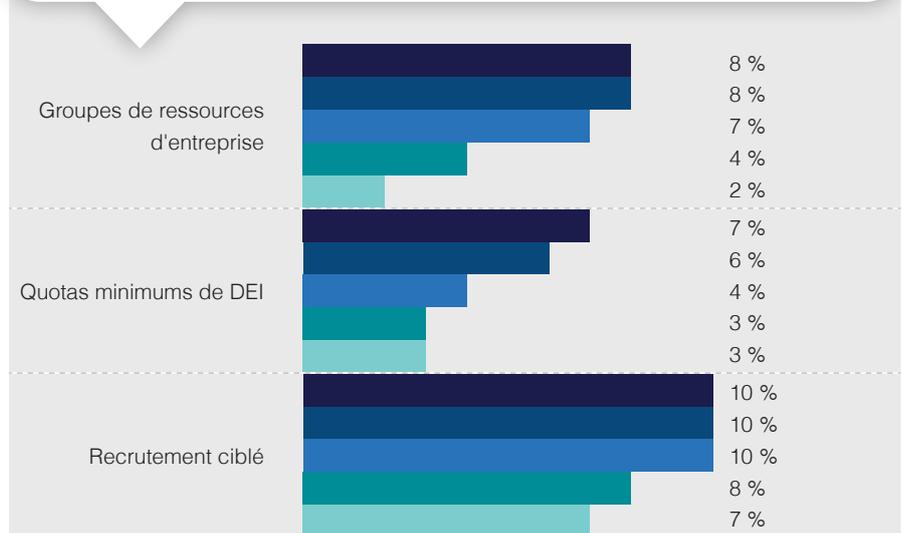
Les jeunes travailleurs sont plus enclins à soutenir des approches spécifiques telles que le recrutement ciblé, l'exploitation des groupes de ressources d'entreprise et le recours à des quotas minimums.

Pour autant, comme leurs aînés, ces jeunes travailleurs sont beaucoup plus susceptibles de privilégier la formation du personnel par rapport à d'autres initiatives DEI. Si les jeunes travailleurs sont plus nombreux que les travailleurs plus âgés à approuver le recrutement ciblé, par exemple, ils sont presque deux fois plus nombreux à citer la formation du personnel comme étant plus efficace.

Âge



Je suis satisfait(e) des performances de mon employeur (par âge)



Dans l'ensemble, environ deux travailleurs sur trois se déclarent satisfaits de la participation de leur entreprise aux initiatives ESG qu'ils apprécient personnellement.

ESG : Perceptions des travailleurs

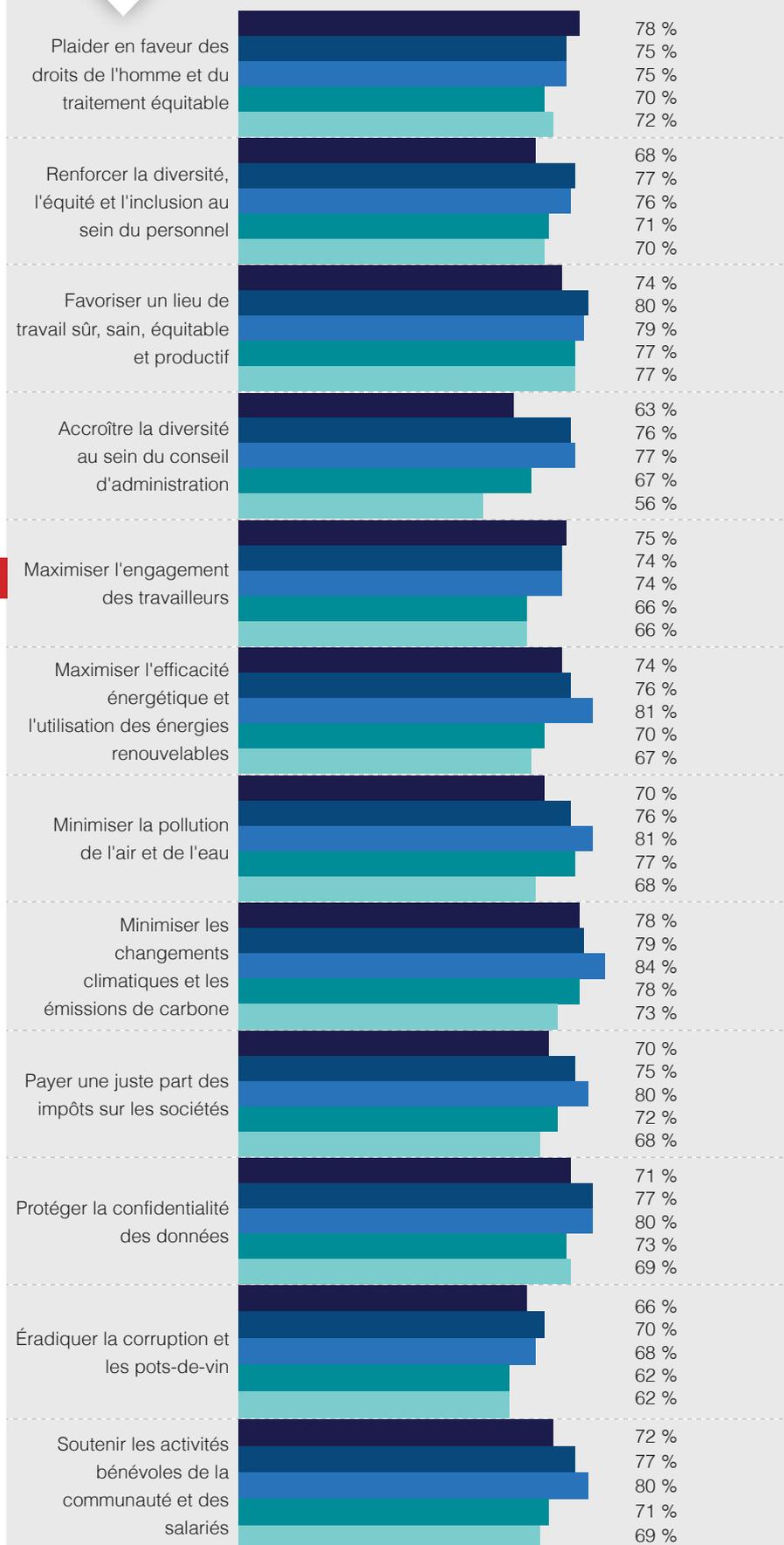
Les travailleurs soucieux de minimiser les changements climatiques et les émissions de carbone sont les plus satisfaits de la participation de leur employeur en matière d'ESG dans ces domaines (80 %).

Les mesures prises par les employeurs en termes de confidentialité des données (79 %) et de promotion d'un lieu de travail sûr et inclusif (78 %) sont également bien classées. L'éradication de la corruption obtient le score le plus bas sur l'échelle de satisfaction, mais reste toutefois bien placée avec 67 %.

Les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés ont tendance à se montrer moins satisfaits de la participation de leur entreprise aux activités ESG qui leur tiennent à cœur.

Il existe des exceptions. Les jeunes travailleurs sont plus enclins à approuver les efforts déployés par les entreprises en matière de respect des droits de l'homme ou encore les actions pour stimuler l'engagement des salariés.

Je suis satisfait(e) des performances de mon employeur (par âge)



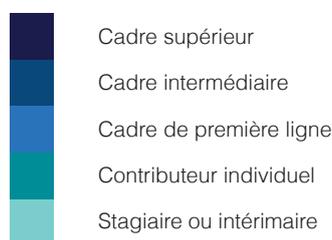
Âge



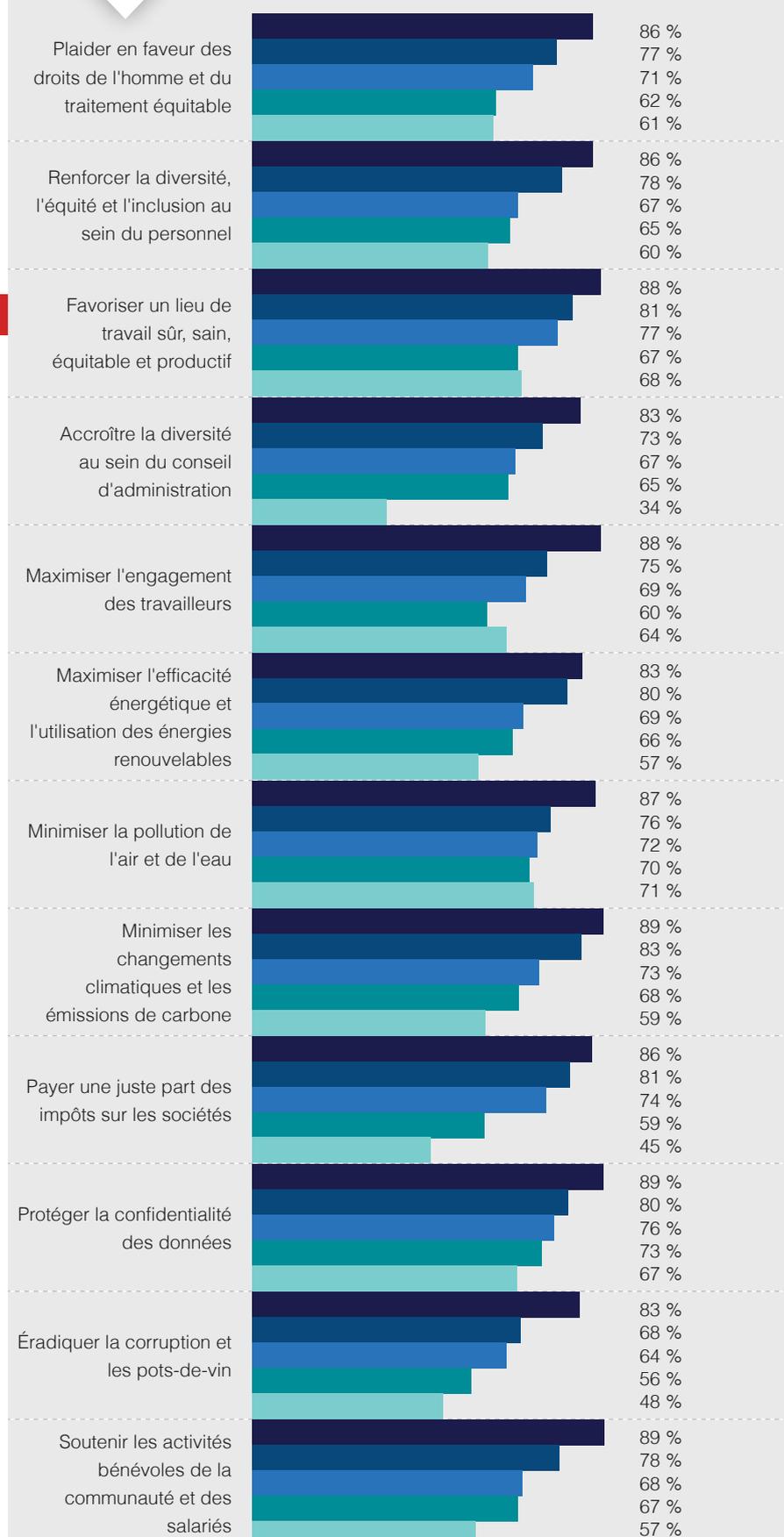
Les managers sont plus susceptibles de se montrer satisfaits de la participation de leur employeur aux activités ESG qui leur tiennent à cœur.

Je suis satisfait(e) des performances de mon employeur

Légende

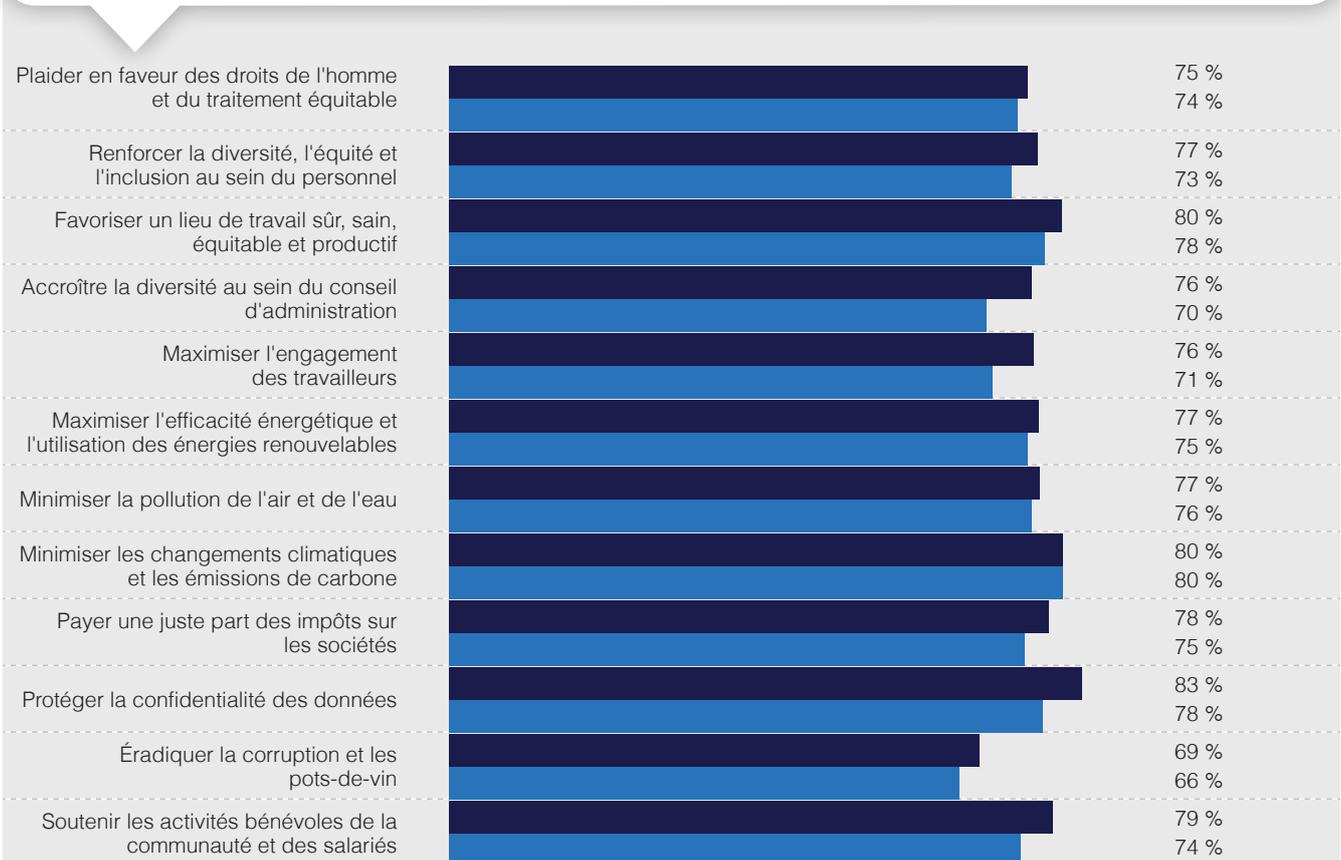


Cela peut signifier que les retombées des activités ESG de l'entreprise ne sont pas partagées à tous les niveaux de l'organisation, ou que les cadres supérieurs ne parviennent pas à informer le personnel des réussites de l'entreprise.

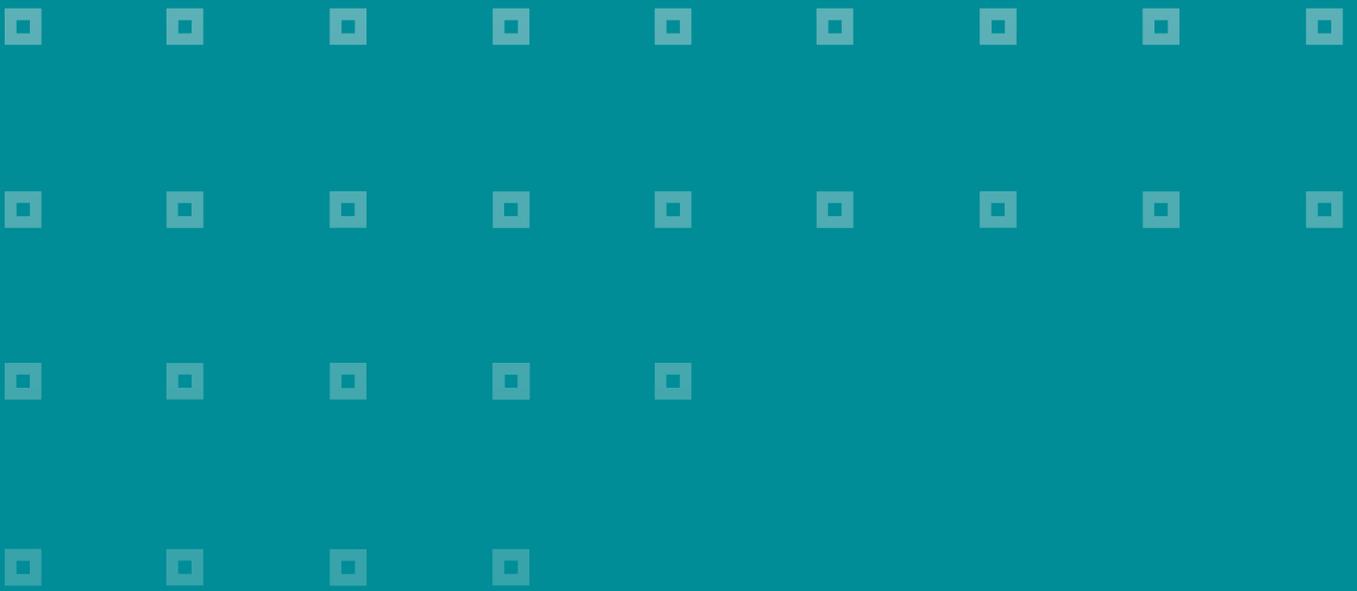


Légende  Femmes  Hommes

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) des efforts déployés par votre employeur en termes de DEI ?



Si les opinions des femmes et des hommes s'alignent généralement sur les efforts des employeurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, les femmes sont plus susceptibles de se montrer satisfaites des actions menées par leur organisation. La plus grande divergence d'opinions concerne les efforts visant à accroître la diversité au sein des conseils d'administration, où 76 % des femmes ont donné de bonnes notes à leur employeur, contre seulement 70 % des hommes, soit une différence de six points.



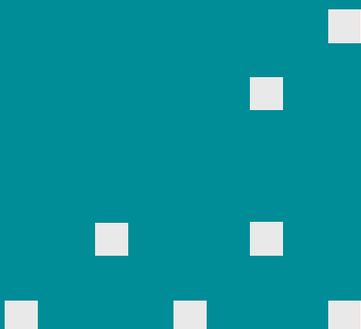
Écart générationnel

Les jeunes adultes, encore relativement nouveaux sur le marché du travail, soutiennent les initiatives ESG. Toutes tranches d'âge confondues, ils sont les moins nombreux à choisir « Aucune de ces réponses » (5 %) lorsqu'on les interroge sur les activités ESG qu'ils souhaitent que leur employeur entreprenne.

Les travailleurs en milieu ou en fin de carrière sont légèrement plus nombreux que leurs collègues plus jeunes à choisir « Aucune de ces réponses », et les deux cohortes affichent des idées différentes sur les priorités des employeurs en matière de gestion de l'environnement, de questions sociales et de gouvernance d'entreprise.

Les travailleurs âgés de 24 à 34 ans sont 1,5 fois plus susceptibles que leurs collègues plus jeunes d'apprécier un lieu de travail sûr, sain, équitable et productif (41 % contre 27 %), et 1,2 fois plus susceptibles de donner la priorité à la confidentialité des données (39 % contre 32 %).

Les différences d'âge sont particulièrement prononcées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Plus un travailleur est âgé, moins il est susceptible de soutenir la participation de l'entreprise à des programmes de diversité. Plus de 40 % des travailleurs âgés de 25 à 34 ans accordent de l'importance aux efforts de diversification et d'inclusion, contre 33 % des travailleurs âgés de 45 à 54 ans.

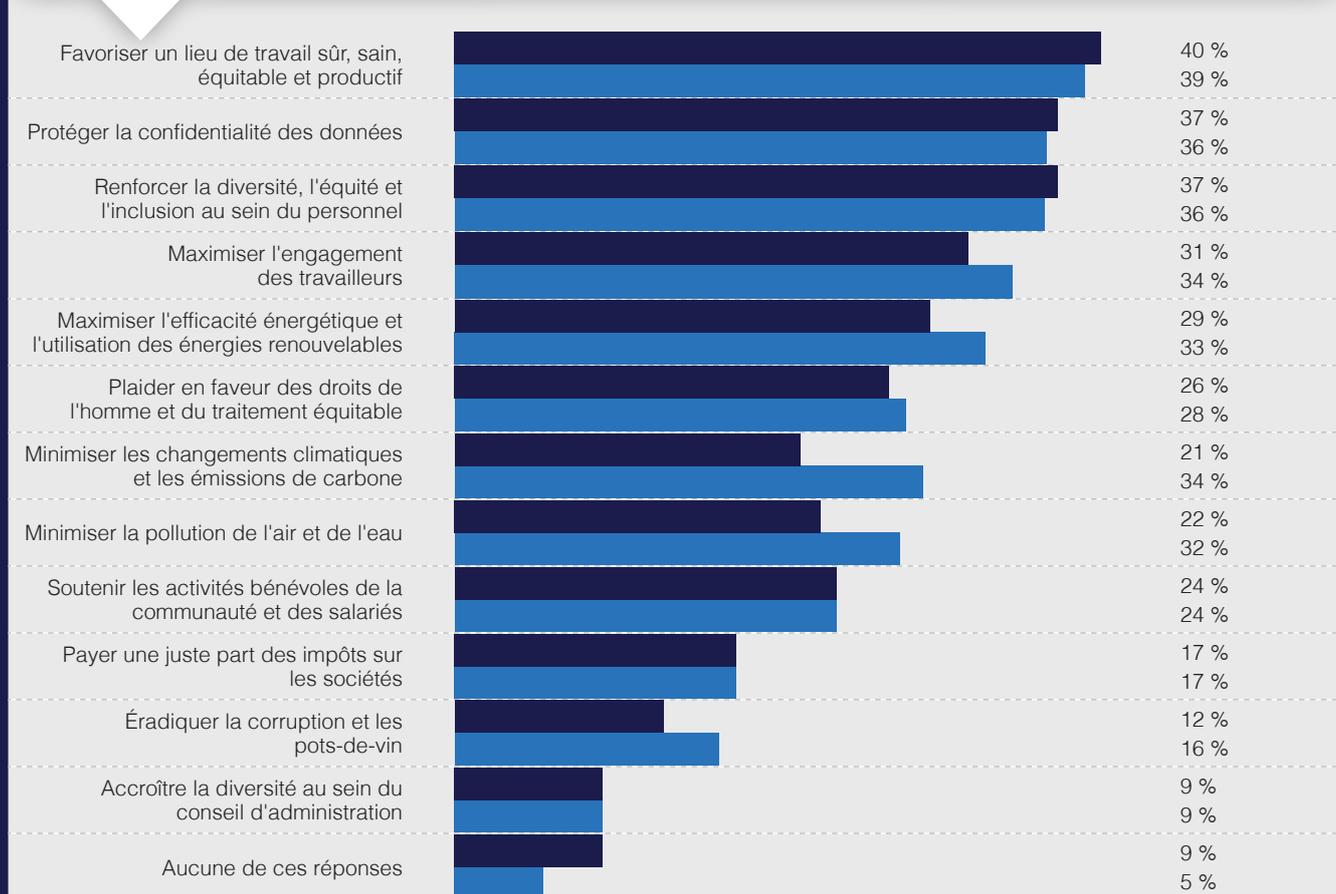


Écart entre hommes et femmes

Plus que les hommes, les femmes déclarent apprécier les efforts des employeurs en matière d'équité, de confidentialité des données et de diversité. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à souhaiter que leur employeur consacre des ressources à l'engagement des travailleurs, à la gérance de l'environnement et à l'éradication de la corruption.

Les femmes semblent également plus satisfaites que les hommes des efforts déployés par leur employeur.

À quelle activité ESG votre employeur devrait-il participer ?



Légende



Développement professionnel : marge de progression

Les travailleurs ne sont pas satisfaits de leur employeur en ce qui concerne le développement des compétences et la formation. Les compétences, ou le manque de compétences, d'un travailleur influent sur son sentiment à l'égard de l'essor de l'intelligence artificielle.

Si la plupart (60 %) reconnaissent avoir les compétences nécessaires pour évoluer dans leur carrière au cours des trois prochaines années, moins de la moitié (47 %) estiment que leur employeur investit dans les compétences dont ils ont besoin pour progresser.

Près de la moitié des travailleurs interrogés dans le monde s'accordent à dire que les compétences de demain incluront une maîtrise technologique qui n'est pas considérée comme indispensable pour leur poste actuel.



IA : amie ou ennemie ?

L'intelligence artificielle est une préoccupation majeure pour les personnes qui s'inquiètent de la sécurité de leur emploi. Plus de 25 % des travailleurs pensent que l'IA les aidera dans certaines tâches, et près de 20 % qu'elle les aidera au quotidien.

Au total, 43 % des travailleurs estiment que l'IA leur sera bénéfique dans l'exercice de leurs fonctions. Presque autant (42 %) pensent que l'IA remplacera la plupart ou certaines de leurs fonctions.

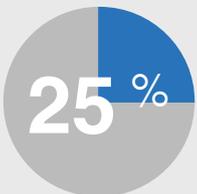
Qu'est-ce qui explique cette nette divergence ?

Parmi les travailleurs qui s'attendent à bénéficier régulièrement de l'aide de l'IA, une part importante (70 %) est convaincue de disposer des compétences nécessaires pour faire évoluer leur carrière au cours des trois prochaines années. Parmi les travailleurs qui pensent que l'IA les aidera occasionnellement, 65 % estiment qu'ils disposent des compétences nécessaires.

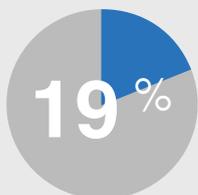
Quel rôle pensez-vous que l'intelligence artificielle jouera dans votre travail au cours des deux ou trois prochaines années ?



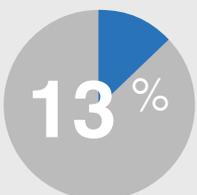
Elle remplacera certaines de mes fonctions existantes



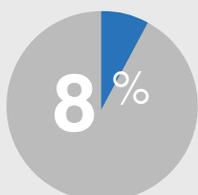
Elle m'aidera occasionnellement dans certaines tâches



Elle me fera gagner du temps au quotidien



Elle remplacera la plupart de mes fonctions existantes



Elle n'aura aucun impact



Je ne connais pas assez l'intelligence artificielle pour faire un choix

Même parmi les travailleurs qui pensent que l'IA remplacera certaines de leurs fonctions, la plupart (58 %) estiment qu'ils disposent des compétences nécessaires.

La tendance se poursuit en ce sens. Les travailleurs qui craignent le plus l'IA sont ceux qui ont le moins confiance en leurs compétences. Seuls 45 % d'entre eux estiment qu'ils disposent des compétences nécessaires.

Parmi les travailleurs les plus optimistes à l'égard de l'IA, plus de la moitié déclarent que leur employeur investit dans la formation aux compétences dont ils ont besoin. Toutefois, à mesure que les travailleurs perdent confiance dans la volonté ou la capacité de leur employeur à investir en eux, ils s'inquiètent de plus en plus de voir l'IA empiéter sur leurs fonctions.

Écart de confiance en termes de compétences

La plupart des travailleurs (53 %) ne sont pas convaincus de l'investissement de leur employeur dans le développement de leurs compétences.

Parmi les travailleurs âgés de 18 à 24 ans, seuls 43 % pensent disposer des compétences nécessaires pour faire évoluer leur carrière. Cependant, ce sentiment évolue rapidement lorsque les travailleurs vieillissent. Parmi les personnes âgées de 25 à 34 ans, 62 % déclarent disposer des compétences dont elles ont besoin.

Les jeunes adultes n'hésitent pas à demander une formation. Plus de 72 % des 25-34 ans évoquent la question des compétences et de la formation avec leur employeur, tout comme 69 % de leurs jeunes collègues.

L'avantage des petites entreprises

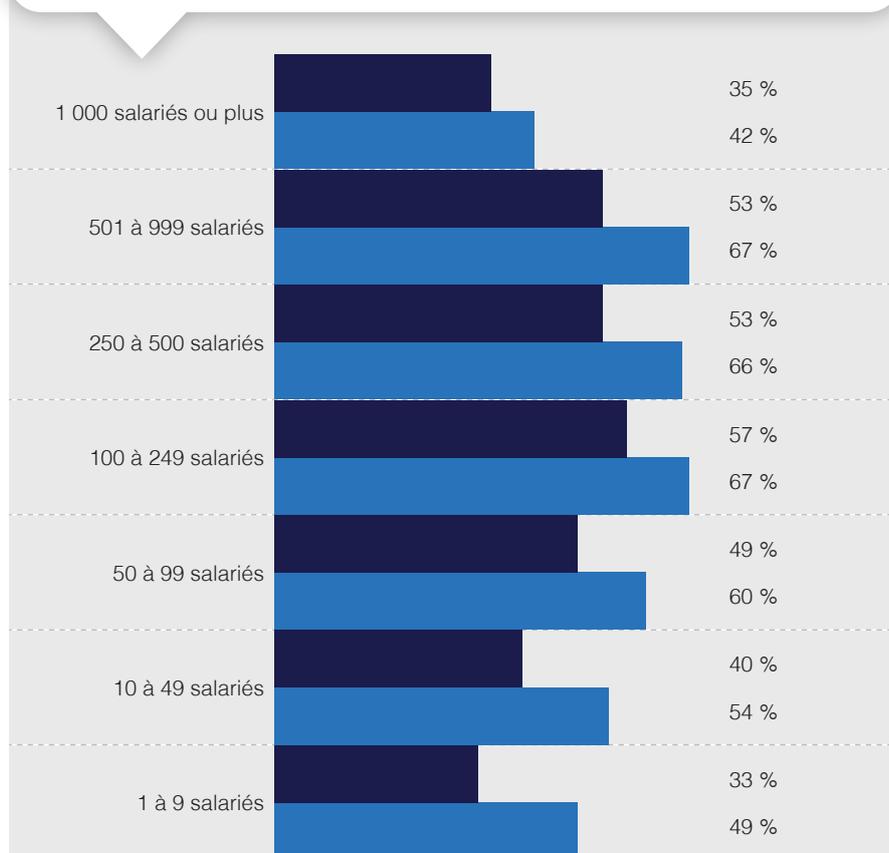
Les petites entreprises obtiennent de bons résultats en matière de développement des compétences. Les entreprises employant entre 100 et 249 salariés obtiennent les meilleures notes en matière de formation, près de 57 % des travailleurs se déclarant confiants dans leur capacité à acquérir les compétences nécessaires sur leur lieu de travail.

Dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, seuls 35 % des travailleurs estiment qu'ils bénéficient de la formation dont ils ont besoin pour faire évoluer leur carrière.

Légende

- Je sens que mon employeur investit dans les compétences dont j'ai besoin pour faire progresser ma carrière à l'avenir
- J'ai les compétences nécessaires pour faire progresser ma carrière au niveau supérieur au cours des 3 prochaines années

Proportion de travailleurs par taille d'entreprise qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec deux affirmations...





Les salariés des petites et moyennes entreprises sont également plus enclins à discuter avec leur employeur des compétences requises et de l'évolution de leur carrière. Ce schéma laisse entrevoir un possible problème d'adaptation dans les plus grandes entreprises.

Différences régionales

La plupart des travailleurs, où qu'ils se trouvent, pensent que leur employeur n'investit pas dans les compétences dont ils ont besoin pour faire évoluer leur carrière. Ce manque de confiance est particulièrement prononcé en Europe, où moins d'un tiers des travailleurs font confiance à leur entreprise.

Dans la région Asie-Pacifique, près de la moitié des travailleurs ont confiance dans l'investissement de leur employeur en matière de formation.

L'Amérique latine compte la plus grande proportion de travailleurs (71 %) convaincus de disposer des compétences nécessaires pour progresser au cours des trois prochaines années. L'Amérique du Nord arrive en deuxième position, avec une proportion de 61 %.

Les entreprises européennes sont les moins enclines à aborder la question du développement des compétences ou de la progression de carrière avec leurs salariés. En outre, seuls 46 % des travailleurs européens discutent avec leur employeur de leur progression de carrière, soit 20 % de moins que les travailleurs du monde entier.





Le stress, un terme qui fait partie du quotidien

Dans le monde, la moitié des travailleurs se disent stressés au travail. Et environ 15 % d'entre eux sont quotidiennement soumis à un niveau de stress élevé.

Il s'agit d'une mesure importante. Le stress est étroitement associé à un sentiment de mauvaise santé mentale. Les salariés particulièrement stressés sont bien plus susceptibles de dire qu'ils ne sont pas en mesure de faire leur travail au mieux de leurs capacités. Même les travailleurs soumis à un stress modéré déclarent avoir besoin de plus de pauses.

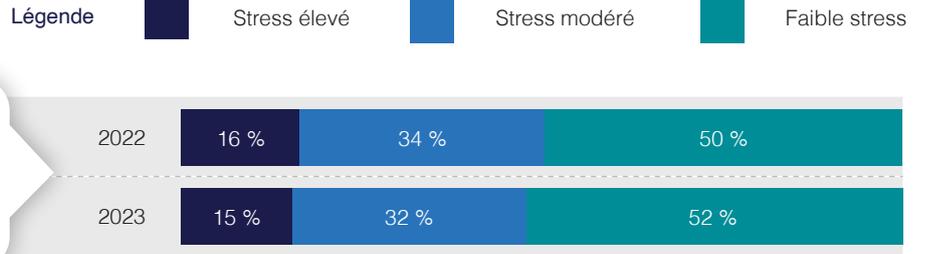
Le stress peut également nuire à la satisfaction des travailleurs. Les salariés particulièrement stressés sont beaucoup plus susceptibles d'envisager un changement d'emploi que leurs collègues moins stressés.

Nous avons utilisé la prévalence du stress sur le lieu de travail pour classer les travailleurs en trois catégories : stress élevé (stress quotidien au travail), stress modéré (stress plusieurs fois par semaine) et faible stress (une fois par semaine ou moins).





Proportion de travailleurs ressentant du stress



Remarque : la somme des chiffres peut ne pas être égale à 100 % en raison des moyennes et des arrondis.

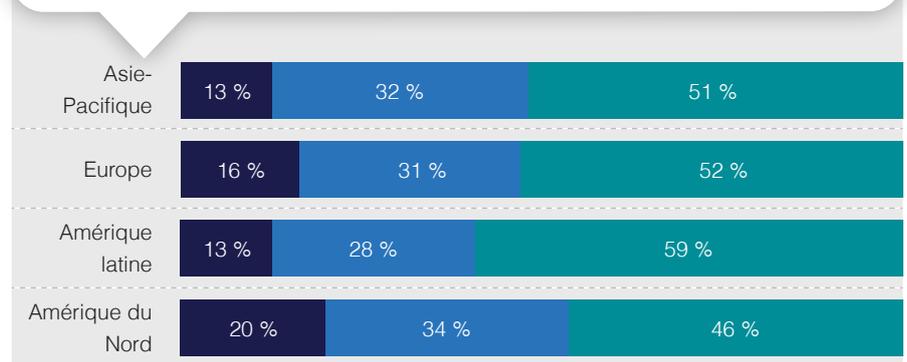
La proportion de travailleurs qui disent ressentir du stress tous les jours est en baisse, passant de 19 % en 2021 à 16 % en 2022, puis à 15 % en 2023.

En fait, le stress quotidien est aujourd'hui moins répandu qu'il ne l'était avant la pandémie. 16 % des travailleurs dans le monde ont déclaré qu'ils subissaient un stress quotidien.

Le stress en chiffres

Géographie : Aucun pays n'est à l'abri du stress sur le lieu de travail, mais les travailleurs d'Amérique du Nord sont particulièrement mal lotis puisqu'un sur cinq déclare ressentir du stress quotidiennement au travail.

Stress par région



Légende

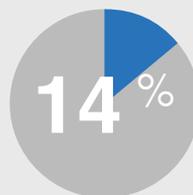
- Stress élevé
- Stress modéré
- Faible stress

Remarque : la somme de ces chiffres peut ne pas être égale à 100 % en raison des moyennes et des arrondis.

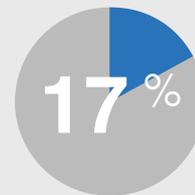


Stress par genre

Genre : Tous âges confondus, les femmes déclarent ressentir un niveau de stress plus élevé que les hommes. Le niveau hiérarchique, ou l'absence de niveau hiérarchique, ne semble pas influencer sur cette différence entre hommes et femmes. Les femmes indiquent être plus stressées que les hommes à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.



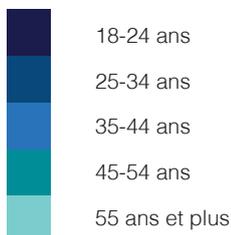
Hommes



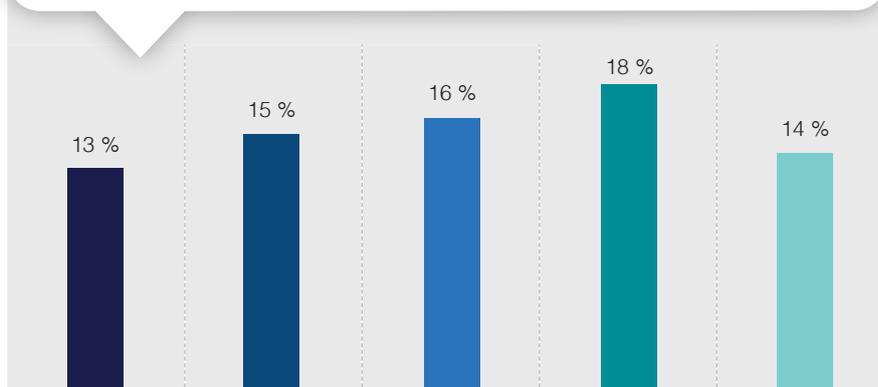
Femmes

Âge : Plus les travailleurs avancent en âge, plus ils font état de niveaux de stress quotidien élevés. La tendance s'inverse à l'approche de la retraite.

Légende

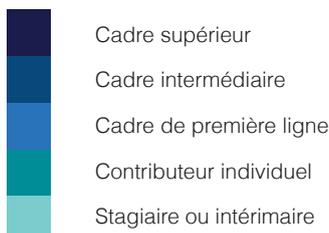


Stress par âge

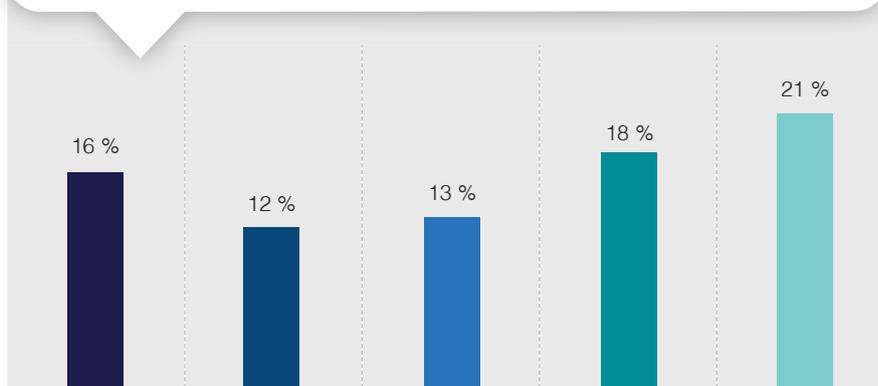


Niveau hiérarchique : On pourrait penser que le stress augmente avec l'âge, de même qu'au fil de l'avancement dans la hiérarchie. Ce sont plutôt les stagiaires et les contributeurs individuels qui font état des niveaux de stress les plus élevés sur le lieu de travail.

Légende



Stress par niveau hiérarchique



Cas particulier de l'Amérique du Nord

En Amérique du Nord, les travailleurs font état d'une incidence plus élevée du stress que dans d'autres régions du monde, une tendance alimentée par les États-Unis. Seuls les travailleurs allemands rapportent une incidence combinée plus importante de stress élevé et modéré.

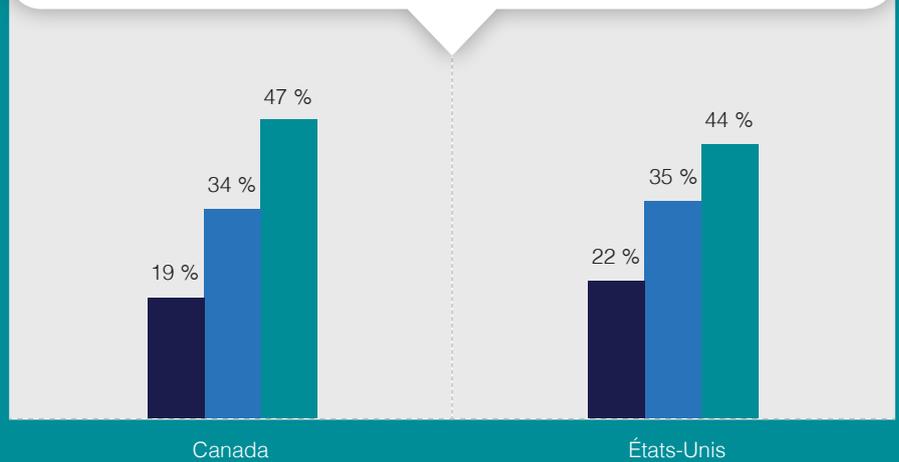
En Amérique du Nord, les travailleurs particulièrement stressés sont deux fois plus susceptibles de faire état d'une mauvaise santé mentale que les travailleurs moins stressés.

Stress en Amérique du Nord

Légende



En Amérique du Nord, les parents, notamment les parents américains, déclarent des niveaux de stress nettement plus élevés que les travailleurs sans enfants.

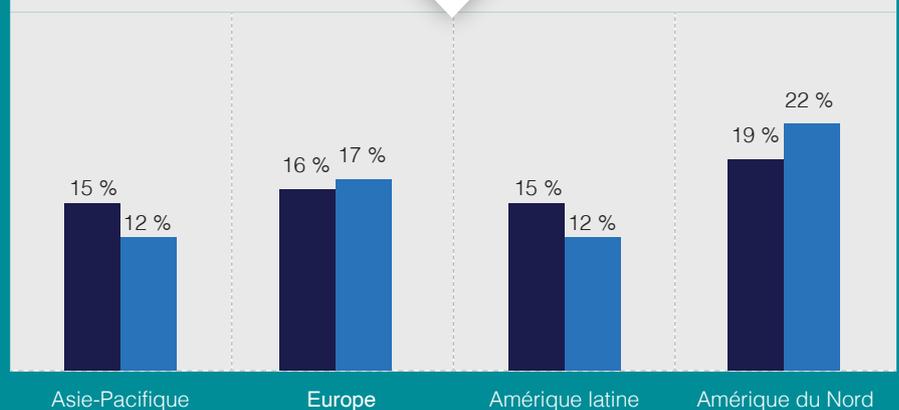


Stress par statut parental

Légende



Et lorsque les enfants atteignent la fin de l'adolescence et le début de l'âge adulte, le stress signalé par les parents ne fait que grimper, surtout en Amérique du Nord.





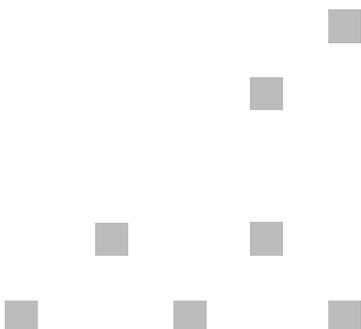
Les employeurs ont encore des progrès à faire

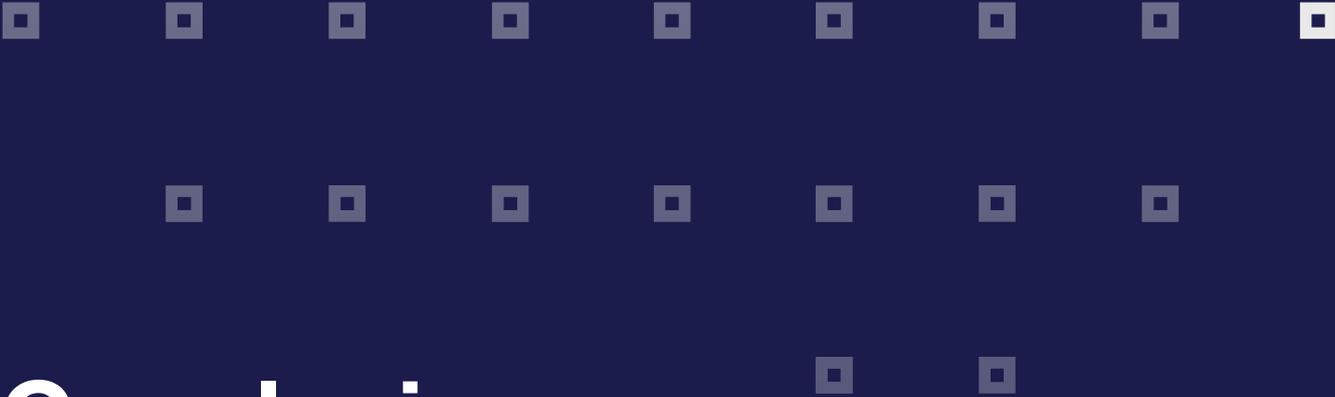
Quel que soit leur niveau de stress, les travailleurs présentent un point commun : la plupart d'entre eux indiquent que leur employeur ne fait rien pour promouvoir la santé mentale. Les organisations qui ont répondu présentes lors de la pandémie semblent avoir renoncé à cette aide supplémentaire.

Seulement 21 % des personnes interrogées estiment que leur employeur soutient pleinement leur bien-être mental. Les salariés de notre échantillon mondial qui se sentent soutenus par leurs managers et collègues sont moins susceptibles de rejoindre la catégorie des personnes très stressées.

Les employeurs doivent noter que les personnes qui se disent très stressées ont souvent l'impression que leur travail pâtit de leur mauvaise santé mentale. Ce sentiment pourrait s'expliquer par l'absence de discussions en milieu professionnel sur les problèmes de santé physique et mentale. Les personnes classées dans la catégorie « Stress élevé » affirment que leur employeur n'est pas préparé pour aborder les questions de santé mentale.

Les personnes relevant de la catégorie « Faible stress » se disent plus enclines à participer à des activités de cohésion d'équipe, à prendre des jours de congé et à s'entretenir régulièrement avec leurs managers. Nous ne pouvons pas affirmer qu'il existe là une dynamique de cause à effet, mais nous savons qu'il existe un lien.





Conclusion

Alors que le marché du travail s'est nettement stabilisé ces dernières années, le sentiment du personnel continue d'évoluer en fonction des changements de normes du monde du travail, de l'évolution démographique amorcée depuis longtemps et des nouvelles technologies émergentes en lien avec l'intelligence artificielle. Ces bouleversements annoncent un monde du travail marqué par des changements continus et rapides dans un avenir relativement proche.

Pour les employeurs, cette évolution représente à la fois une chance à saisir et un défi à relever. Les entreprises ne peuvent tout simplement pas apporter de certitudes aux travailleurs préoccupés par la sécurité de l'emploi, la diversité, l'équité et l'inclusion, le stress au travail et les salaires.

Au lieu de cela, une **communication transparente** sera cruciale pour bien gérer cette transition. Il est important que les employeurs expliquent clairement les initiatives de l'entreprise et leur impact sur les questions qui préoccupent le plus les travailleurs. Comprendre les objectifs de l'organisation, les mesures de réussite et leur rôle dans la réalisation de ces objectifs permettra aux salariés de rester engagés et motivés, même si leur travail, tout comme le monde, évolue.

Cultiver la confiance est un autre élément essentiel.

Les conditions de travail modernes ont donné à l'effectif mondial plus d'autonomie que jamais. Mais cette autonomie est compromise par la surveillance de l'employeur.

L'établissement de normes claires en matière de télétravail permettra de veiller à ce que les besoins des salariés et des employeurs soient satisfaits.

Autre point important, les entreprises devraient envisager de mettre en place une politique pour **gérer les attentes des travailleurs**. Alors que des travailleurs partent à la retraite et qu'une nouvelle génération émerge, imprégnée d'une vision altérée par la pandémie, les entreprises doivent gérer les attentes changeantes et parfois élevées de leurs salariés.

Pour appréhender au mieux les différents points de vue des salariés en matière de salaire, de responsabilité de l'entreprise et de développement professionnel, il conviendra de renoncer aux politiques rigides au profit d'une approche plus adaptée aux besoins des travailleurs.

Enfin, dans le contexte actuel d'évolution rapide, les entreprises doivent **développer leur capital humain**. Les changements démographiques et les technologies émergentes de l'IA montrent clairement que le monde du travail est en pleine mutation. Afin de s'adapter au rythme des évolutions, les employeurs ne peuvent pas se contenter de recruter des talents pour pourvoir les postes actuels. Ils doivent également développer ces talents et accroître les compétences pour les futurs postes.

En favorisant un environnement d'apprentissage continu, les entreprises peuvent fournir des ressources aux travailleurs pour qu'ils développent leur expertise professionnelle et acquièrent de nouvelles compétences. Investir dans la formation et le développement aidera les employeurs à atteindre des niveaux de productivité plus élevés.

Le changement n'est pas un simple défi. Il constitue une opportunité de croissance.

People at Work 2024 : l'étude Workforce View en Europe

Introduction

Par rapport à de nombreuses autres régions du monde, les travailleurs européens bénéficient de protections en matière de sécurité de l'emploi et de flexibilité. Mais l'intelligence artificielle, qui n'était qu'une simple expérience de pensée il n'y a pas si longtemps, est devenue une réalité sur le marché du travail. Des problèmes se posent également en matière de rémunération.

Les employeurs européens devraient tenir compte des expériences des travailleurs en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, en Pologne, en Espagne, en Suisse et au Royaume-Uni, car ils sont en concurrence avec une réserve de talents extrêmement mobile et recherchée.

Les questions salariales revêtent une grande importance en Europe comme partout dans le monde. En Europe, seuls 53 % des travailleurs estiment être rémunérés à leur juste valeur, derrière l'Amérique latine (59 %), l'Amérique du Nord (67 %) et l'Asie-Pacifique (67 %).

Il n'est donc pas surprenant que près de la moitié (48 %) des travailleurs européens estiment être sous-payés, une proportion plus importante qu'en Amérique du Nord (46 %), en Amérique latine (42 %) et en Asie-Pacifique (35 %).

Dans le même temps, en Europe plus qu'ailleurs, les travailleurs attachent une grande importance à l'épanouissement au travail. Plus de 60 % des travailleurs néerlandais classent l'épanouissement au travail parmi les trois caractéristiques professionnelles les plus importantes. C'est le résultat le plus élevé, tous pays confondus.

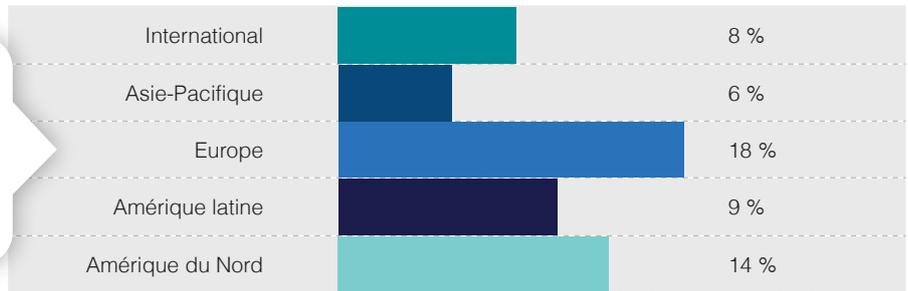
L'Europe domine cette catégorie, avec des travailleurs en Allemagne (48 %), en Suisse (45 %), en France (44 %), en Pologne (42 %), en Italie (41 %) et au Royaume-Uni (39 %) qui privilégient l'épanouissement professionnel. Le Japon est le seul pays non européen à figurer parmi les huit premiers dans cette catégorie.

Aujourd'hui, l'intelligence artificielle est devenue omniprésente, apportant avec elle son lot d'outils pilotés par l'IA capables de transformer la vie des travailleurs à l'échelle mondiale. Si certains travailleurs peuvent craindre pour leur emploi, d'autres peuvent se réjouir de l'espoir que suscite cette technologie émergente en termes d'allègement des tâches répétitives ou peu agréables.

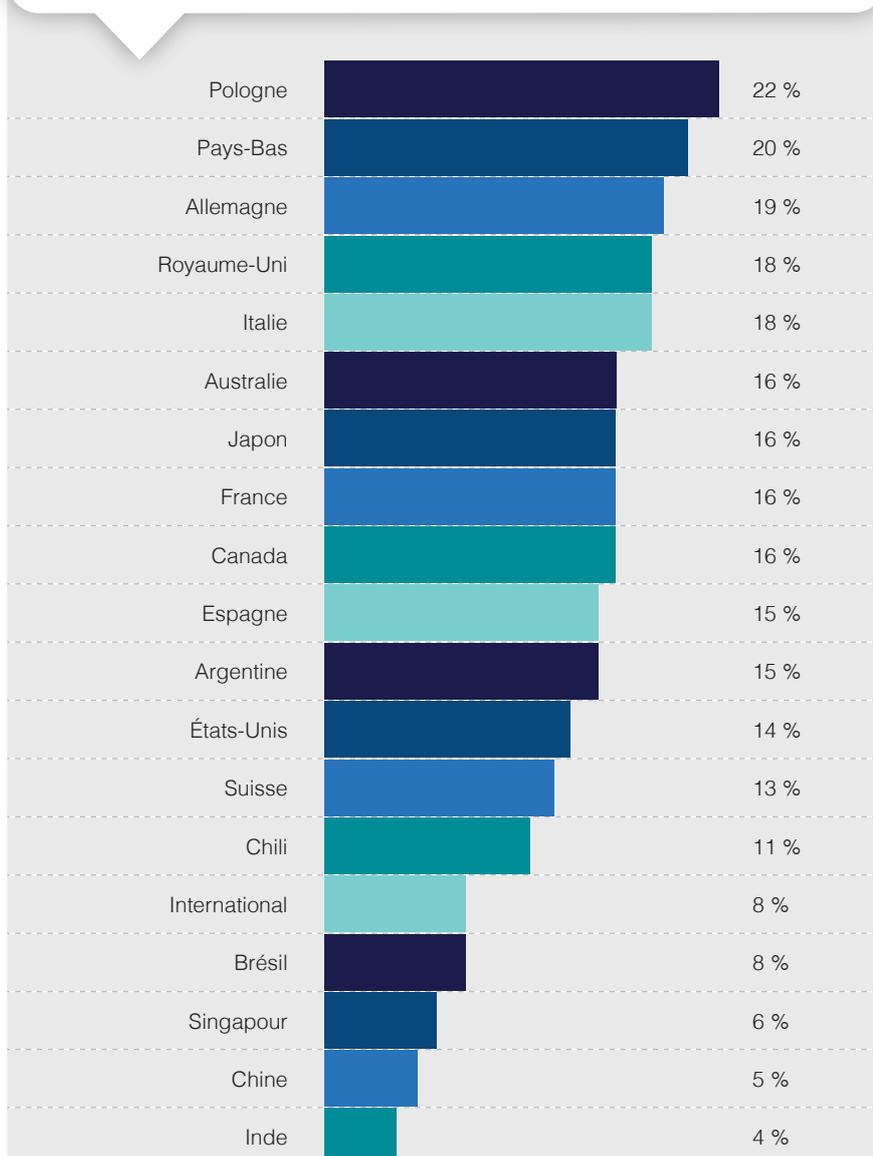
C'est un véritable bouleversement. Pourtant, de nombreux travailleurs européens réagissent à ce phénomène par une indifférence collective.

Près de 18 % des travailleurs du continent affirment que l'IA n'aura pas d'impact sur leur travail dans les deux ou trois prochaines années. C'est un chiffre impressionnant par rapport à d'autres régions puisqu'il dépasse de plus du double la proportion mondiale de 8 %.

L'IA n'aura aucun impact sur mon travail



L'IA n'aura aucun impact sur mon travail



Les pays européens comptent une large population active qui semble indifférente à l'essor de l'intelligence artificielle. En Pologne, 22 % des personnes interrogées déclarent que la technologie n'aura pas d'incidence sur leur travail, ce qui représente la plus forte proportion, tous pays confondus. Les Pays-Bas, l'Allemagne, le Royaume-Uni et l'Italie complètent le top cinq.

Cette attitude désinvolte envers une technologie cruciale pourrait s'expliquer par un manque de sensibilisation.

À l'échelle mondiale, 7 % des personnes interrogées déclarent ne pas en savoir assez sur l'intelligence artificielle pour déterminer son impact sur leurs emplois. Mais cette proportion a plus que doublé en Europe pour s'établir à 15 %. Et prenez le cas des Pays-Bas : 23 % des travailleurs déclarent ne pas connaître suffisamment l'IA pour avoir une opinion.

Ce manque de sensibilisation pourrait être imputé aux employeurs et syndicats européens. Il se peut qu'ils n'en fassent pas assez pour tenir leurs travailleurs informés de ce qui les attend ces prochaines années.

Points clés par pays

1 France

En France, de nombreuses personnes interrogées attribuent à leur employeur de mauvaises notes concernant les efforts déployés en matière de climat. Elles ne sont pas satisfaites des progrès réalisés en matière d'émissions de carbone (18 %, proportion la plus importante au niveau mondial), de pollution de l'eau (18 %, deuxième place derrière l'Argentine) et d'efficacité énergétique (20 %, proportion la plus importante tous pays confondus). Elles expriment également des préoccupations personnelles, 43 % d'entre elles déclarant que leur travail pâtit d'une mauvaise santé mentale. C'est la proportion la plus importante en Europe et l'une des plus importantes au monde (l'Inde est à 48 %). Plus de la moitié des travailleurs se disent sous-payés pour le travail qu'ils fournissent (se classant juste après l'Argentine à 53 %). Et une proportion encore plus importante, 67 %, déclare être régulièrement sous-payée suite à une erreur de fiche de paie (contre 50 % pour l'Europe et 40 % pour le reste du monde).

2 Allemagne

En Allemagne, seuls 16 % des travailleurs sont d'accord avec l'affirmation « Je n'ai pas l'impression que mon emploi est assuré », une faible proportion qui rejoint celle de la Chine. Pour autant, de nombreux travailleurs (27 %) ne sont pas convaincus de disposer des compétences nécessaires pour faire évoluer leur carrière (contre 20 % en Europe et 18 % dans le reste du monde). Seuls 28 % d'entre eux déclarent que leur employeur investit dans les compétences nécessaires à leur progression, ce qui représente la proportion la plus faible d'Europe. Dans un tel contexte, il n'est donc pas étonnant que les Allemands soient stressés. Seuls 5 % déclarent ne jamais ressentir de stress au travail, soit la proportion la plus faible tous pays confondus.

3 Pays-Bas

L'épanouissement au travail est une caractéristique très prisée aux Pays-Bas, puisque 60 % des personnes interrogées jugent important l'épanouissement au travail. Aucun autre pays ne s'en approche (le Japon est à 50 % et l'Allemagne à 48 %). Non seulement les travailleurs néerlandais accordent de l'importance à l'épanouissement au travail, mais 80 % d'entre eux en sont extrêmement satisfaits. En fait, les Pays-Bas pourraient bien avoir la main-d'œuvre la plus satisfaite au monde. De nombreuses personnes se déclarent satisfaites en matière de sécurité de l'emploi (86 %). Le pays se classe au deuxième rang, derrière l'Inde, pour ce qui est de la satisfaction salariale (70 %). En Europe, les Pays-Bas arrivent en tête dans toutes les catégories de satisfaction. Les travailleurs se sentent reconnus pour leur travail et s'estiment équitablement rémunérés.

4 Pologne

Partout, les travailleurs accordent une grande importance au salaire, mais en Pologne, ce point revêt plus d'importance (68 %) que dans tout autre pays européen et se situe au troisième rang mondial, derrière Singapour (71 %) et l'Argentine (70 %). C'est peut-être la raison pour laquelle les travailleurs polonais effectuent le moins d'heures supplémentaires non rémunérées sur le continent : environ cinq heures, contre près de sept heures ailleurs en Europe. L'an passé, les travailleurs polonais ont bénéficié de la plus forte augmentation de salaire annuelle de la région (5 % contre 3 % en Europe). Cette année, la plupart d'entre eux (56 %) s'attendent à une nouvelle augmentation.

5 Espagne

Le salaire est une caractéristique très valorisée par 63 % des travailleurs en Espagne. C'est un bon résultat (61 % en Europe). Mais, ce qui distingue particulièrement l'Espagne, c'est la sécurité de l'emploi : 42 % des travailleurs y accordent de l'importance, contre 35 % dans l'ensemble de la région. Les travailleurs espagnols sont moins susceptibles de se sentir rémunérés équitablement (49 %) par rapport à l'ensemble des travailleurs européens (52 %) et des travailleurs du monde entier (66 %). En fait, moins de la moitié d'entre eux (48 %) s'estiment équitablement rémunérés pour le travail qu'ils fournissent. Près de la moitié d'entre eux (47 %) sont contraints de travailler depuis leur bureau ou leur lieu de travail chaque jour (41 % en Europe et 28 % dans le reste du monde).

6 Suisse

Les travailleurs suisses sont ceux qui effectuent le plus d'heures supplémentaires non rémunérées en Europe avec 9,2 heures par semaine (contre une moyenne européenne de 6,8 heures). Pourtant, ils représentent la plus faible proportion de travailleurs à se sentir sous-payés (44 %). De nombreux travailleurs en Suisse (27 %) déclarent bénéficier d'une grande flexibilité, et ce petit pays enregistre la plus faible proportion de travailleurs tenus de se présenter quotidiennement sur leur lieu de travail (31 % contre 41 % en Europe). Mais, si les travailleurs, pour une raison ou une autre, souhaitent quitter la Suisse, 43 % d'entre eux pensent qu'il leur serait possible de s'installer à l'étranger tout en restant dans leur entreprise actuelle.

7 Royaume-Uni

Par rapport à leurs homologues en Europe, les travailleurs britanniques sont plus nombreux à penser qu'ils sont rémunérés équitablement pour leurs fonctions (58 %) et leurs compétences (57 %), mais ces chiffres restent nettement en deçà des moyennes mondiales (respectivement 66 % et 65 %). En outre, 15 % des Britanniques interrogés ne sont pas satisfaits de leur travail, ce qui représente la proportion la plus importante de tous les pays d'Europe et la deuxième après le Japon (19 %).

Plus en détail : Italie

Les travailleurs italiens expriment une préoccupation intéressante : leur titre de poste. Plus de 16 % des travailleurs se disent insatisfaits de leur titre, ce qui représente le groupe le plus important, tous pays confondus. Au niveau mondial, seuls 7 % des travailleurs expriment cette même préoccupation ; en Europe, la proportion est d'environ 10 %.

En fait, les travailleurs italiens sont insatisfaits sur bien des points. À l'instar de la péninsule elle-même, l'Italie fait figure d'exception dans notre enquête, avec des proportions importantes de travailleurs exprimant un sentiment négatif sur plusieurs sujets. Tant au niveau régional que mondial, l'Italie arrive en tête en termes d'insatisfaction au travail.

La croissance économique est stable dans ce pays méditerranéen, mais la dette publique en pourcentage du PIB est élevée et en augmentation. Parmi les pays de l'OCDE, l'Italie affiche l'un des taux de croissance les plus faibles et l'un des taux de dette publique les plus élevés. Un effort de privatisation est en cours. L'inflation diminue mais reste élevée.

D'autres records en Italie par rapport au reste du monde :

- Plus de 30 % des travailleurs italiens sont insatisfaits de leur évolution de carrière, la proportion la plus élevée, tous pays confondus, et plus du double de la moyenne mondiale (12 %).
- Plus de 16 % se plaignent de la flexibilité de leurs horaires, la proportion la plus élevée, tous pays confondus. (Moyenne mondiale : 12 %.)
- 14 % ne sont pas satisfaits de la flexibilité de leur lieu de travail. Seul le Japon affiche une proportion plus importante (16 %).

Les travailleurs italiens se montrent plus insatisfaits que leurs homologues européens en termes de sécurité d'emploi, de salaire et de la culture d'entreprise. Ils ont enregistré des augmentations de salaire plus faibles qu'ailleurs en Europe. Nombre d'entre eux déclarent ne pas se sentir soutenus par leurs managers. 64 % des Italiens ressentent beaucoup de stress au travail, un record en Europe, et ils sont également les plus nombreux à indiquer que leurs managers ne soutiennent pas leur bien-être mental. Ils ne se sentent pas reconnus et sont plus susceptibles d'indiquer ne pas se sentir en sécurité au travail.

Chiffres

87 % Les **Pays-Bas** enregistrent la plus grande proportion au monde de travailleurs n'ayant qu'une seule source de revenus.

83 % En majorité, les travailleurs **néerlandais** se disent satisfaits de leur emploi, ce qui représente la plus grande proportion au niveau mondial.

58 % Au **Royaume-Uni**, plus de la moitié des travailleurs déclarent que leur employeur contribue à leur bien-être mental, ce qui représente la plus forte proportion en Europe.

46 % Moins de la moitié des travailleurs **français** estiment être rémunérés équitablement pour le travail qu'ils fournissent, loin derrière les moyennes européenne (53 %) et mondiale (67 %).

37 % Proportion de travailleurs en **Europe** qui déclarent que leur employeur propose des options de partage de l'emploi. Ce chiffre est à comparer à celui de l'**Asie-Pacifique** (67 %), de l'**Amérique latine** (60 %) et de l'**Amérique du Nord** (51 %).

36 % Plus d'un tiers des travailleurs **espagnols** de la génération Z disposent de deux sources de revenus.

34 % La **Pologne** enregistre le plus grand nombre de personnes déclarant que les compétences en langues étrangères seront importantes pour leurs fonctions dans un avenir proche.

26 % Plus d'un travailleur **polonais** sur quatre a envisagé de changer de secteur d'activité au cours de l'année écoulée, soit la proportion la plus élevée, tous pays confondus.

21 % Proportion de travailleurs **néerlandais** ne ressentant jamais de stress au travail.

À propos d'ADP Research Institute

La mission de l'ADP Research Institute consiste à examiner des données ayant trait au monde du travail et à en extraire des indicateurs économiques fiables. Nous mettons ces conclusions à la disposition de tous les pays afin d'apporter notre pierre à l'amélioration du monde du travail et de la productivité, et de sensibiliser davantage à l'économie dans son ensemble. Pour plus d'informations, 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.

Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus rendez-vous sur fr.adp.com

ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc.

Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.

Copyright © 2024 ADP, Inc.