

workmonitor 2022.

la nouvelle ère

du télétravail

  
randstad

human forward.

# Sommaire



- 3 avant-propos.
- 6 à propos de l'enquête.
- 8 conclusions clés.
- 11 thèmes mondiaux.
- 51 perspectives.
- 53 annexe.



pour votre confort, les chapitres et la barre de navigation sont cliquables.

# avant-propos

Ces deux dernières années, la main-d'œuvre mondiale a dû faire face à une forte adversité. Confrontés à des défis existentiels suite à la pandémie, les employés ont contré les pires menaces pour en sortir intacts et grandis. Alors que nous nous remettons de la pandémie, une chose est claire dans le monde du travail : la dynamique entre talents et employeurs a changé. Une recherche de sens guide désormais les choix de carrière des personnes et le travail qu'elles accomplissent. Bienvenue dans la nouvelle ère de l'auto-détermination.



Sander van 't Noordende  
PDG et président du conseil  
d'administration de Randstad N.V.

Notre dernière enquête vient réaffirmer ces ressentis. C'est particulièrement vrai pour les moins de 35 ans, une majorité d'entre eux déclarant qu'ils démissionneraient si leur emploi les empêchait de profiter de la vie. La plupart des personnes interrogées, tous groupes d'âge confondus, ont également déclaré que leur vie personnelle était plus importante que leur vie professionnelle. S'épanouir au travail est une priorité pour de nombreuses personnes à l'ère post-pandémique : les personnes interrogées souhaitant voir leurs valeurs reflétées dans la mission de leur entreprise et de leurs dirigeants. Pour elles, la flexibilité dans l'organisation du travail est essentielle et la plupart souhaitent avoir accès à des ressources pour se former et évoluer professionnellement.

Sans surprise, la génération Z et les milléniaux mènent la charge pour voir se concrétiser un nouveau contrat social avec les employeurs. Ce sont en effet souvent eux qui sont à l'avant-garde des changements sociétaux.

L'enquête que nous avons menée auprès de 35 000 employés sur 34 marchés — l'une des plus grandes études de ce type au monde — montre que ce sont les répondants les plus jeunes qui ressentent le plus la nécessité d'avoir un travail aligné sur leurs objectifs

60 %

sont susceptibles de  
rester chez  
leur employeur actuel



personnels. Les opinions divergent selon les groupes d'âge sur des questions telles que la flexibilité dans l'organisation du travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'épanouissement personnel et professionnel et les responsabilités sociales des entreprises.

**Nos données ont révélé que non seulement de nombreux jeunes employés n'accepteront pas un emploi qui ne répond pas à leurs attentes, mais qu'ils sont également prêts à s'en défaire s'il interfère avec la façon dont ils souhaitent mener leur vie.**

Le phénomène de « Grande Démission » apparu l'année dernière n'a pas ralenti, un tiers des personnes interrogées déclarant avoir quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec leur vie personnelle. Chez les 35 ans et moins, ce chiffre était de plus de 40 %. Et, signe d'un intérêt croissant pour les causes sociales, 41 % ont déclaré qu'ils n'accepteraient pas un emploi auprès d'un employeur qui ne serait pas disposé à faire des efforts pour améliorer son bilan en matière de diversité et d'équité — la moitié environ des 18–24 ans se rangeant à cet avis.

Nous avons entrepris cette enquête au début de l'année pour comprendre les sentiments de la main-d'œuvre mondiale après deux longues années placées sous le signe du COVID-19. Mais, alors que la vie revient

progressivement à la normale, nous nous sommes demandés si les employés avaient retrouvé un engouement pour leur emploi et leur carrière ?

La bonne nouvelle pour les employeurs est qu'une majorité de salariés (60 %) sont attachés à leur employeur actuel, 72 % déclarant que le travail est important dans leur vie. Le stress et les incertitudes de ces deux dernières années ne semblent avoir pesé ni sur les aspirations ni sur les perspectives professionnelles des gens. En fait, près de la moitié d'entre eux se disent convaincus qu'ils seraient en mesure de trouver rapidement un nouvel emploi s'ils devaient perdre leur emploi actuel. Et 70 % sont ouverts à de nouvelles opportunités s'ils s'en présentent de bonnes.

**Nous observons toutefois des signes avant-coureurs d'une persistance sur la durée du mouvement de « Grande Démission ». Si 83 % et 71 % des personnes interrogées affirment que la flexibilité des horaires de travail et du lieu de travail comptent pour elles, une majorité n'ont pas l'impression de pouvoir choisir leur lieu de travail, et deux personnes sur cinq n'ont aucune prise sur leurs horaires de travail.**



À l'heure où tant d'employeurs pâtissent de la pénurie de talents, ne pas répondre aux attentes d'une main-d'œuvre éclairée peut être désastreux pour les organisations en quête des meilleurs éléments.

La pénurie de talents ne va pas disparaître en un clin d'œil — du moins pas pour l'instant. Les problèmes structurels présents sur le marché mondial du travail avant la pandémie y sont pour beaucoup. Et avec l'accélération de la transformation digitale observée ces deux dernières années, le déficit de main-d'œuvre qualifiée n'a fait que se creuser.

Sur un marché du travail désormais hautement concurrentiel, comment les entreprises peuvent-elles se démarquer de leurs concurrents pour être choisies en tant qu'employeur ?

Nous pensons qu'il est essentiel de se concentrer sur les cinq points suivants : adapter le travail à la vie des gens, aligner les valeurs, renforcer les stratégies d'attraction, rendre le travail plus flexible et accélérer le développement professionnel.

Les entreprises qui peuvent offrir ces cinq propositions de valeur sont en capacité d'attirer les meilleurs éléments. Toutes les autres peuvent s'attendre à voir leurs délais d'embauche s'allonger, leurs coûts de recrutement augmenter et à passer à côté de talents exceptionnels.

Je vous invite à découvrir dans les pages qui suivent les points de vue de 35 000 salariés sur chacun de ces cinq domaines. Nous expliquons ce qu'il y a derrière les chiffres et ce que les entreprises doivent faire pour attirer et retenir les meilleurs éléments. Ces deux dernières années, le monde du travail a beaucoup évolué.

Pour rester en tête de la course aux talents, les entreprises doivent, aujourd'hui plus que jamais, placer l'être humain au cœur de leurs priorités.



# à propos de l'enquête

🕒 Lecture (1 minute)



# à propos de l'enquête

Créée en 2003, l'enquête Workmonitor de Randstad couvre aujourd'hui 34 marchés dans le monde entier. Elle englobe notamment l'Europe, l'Asie-Pacifique et les Amériques.

À travers cette étude exhaustive, nous avons voulu sonder les souhaits et attentes des travailleurs vis-à-vis de leurs employeurs, leur volonté de demander une réponse à leurs besoins et également partager leur voix. L'étude conceptualise et mesure l'écart entre la réalité et les souhaits de la population active mondiale et suit aussi son évolution dans le temps.

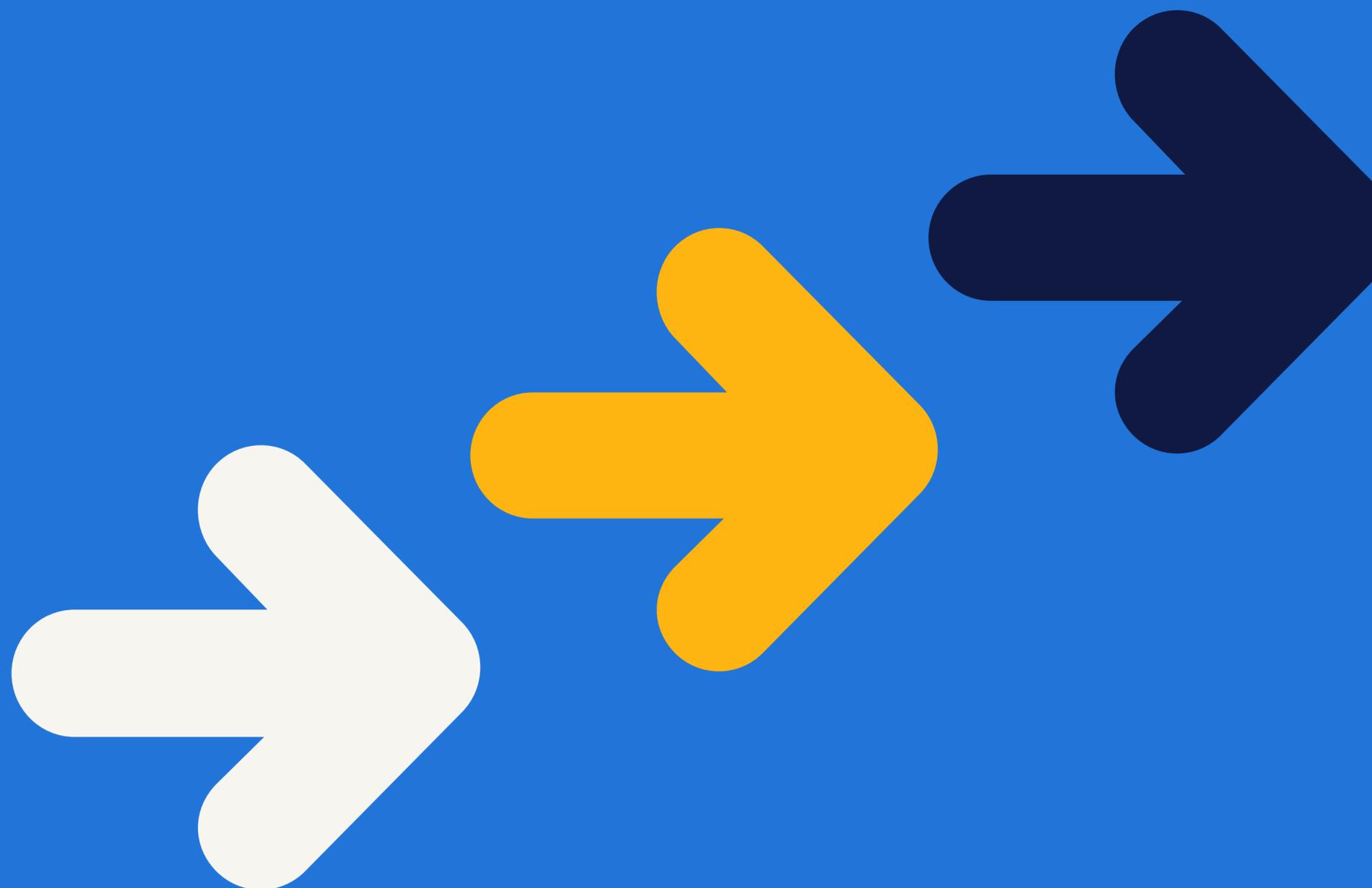
Elle a été menée en ligne auprès de personnes âgées de 18 à 67 ans, qui travaillent au moins 24 heures par semaine (minimum 90 %), exercent une activité indépendante ou sont au chômage mais envisageant de chercher un emploi à l'avenir. La taille minimum de l'échantillon est de 500 interviews par marché. Le panel Dynata est utilisé à des fins d'échantillonnage.

Cette enquête a été réalisée entre le 21 février et le 13 mars 2022 dans les pays suivants : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Danemark, Espagne, États-Unis d'Amérique, France, Grèce, RAS de Hong Kong, Hongrie, Inde, Italie, Japon, Luxembourg, Malaisie, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Suède, Suisse et Turquie.

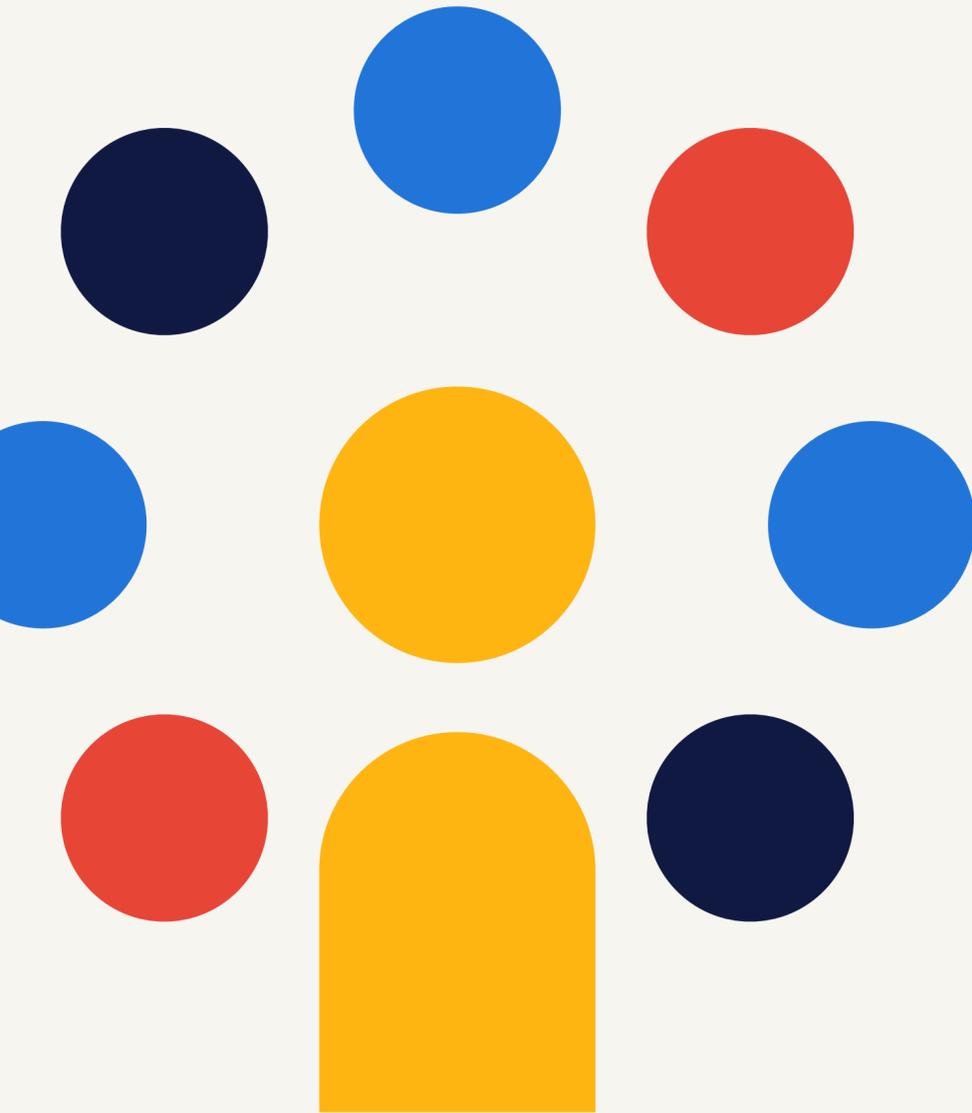


# conclusions clés

⌵ Lecture (2 minutes)



# conclusions clés



## 1 attitude

adapter le travail à la vie des gens

Si pour la génération Z (18-24 ans) et les milléniaux (25-34 ans) du monde entier, la vie professionnelle se doit d'être enrichissante, elle n'en est pas moins prise au sérieux. De fait, les trois quarts des plus jeunes répondants à l'enquête affirment que le travail est important dans leur vie, une proportion nettement supérieure à celle du groupe le plus âgé ayant répondu à l'enquête (68 %). Les générations plus âgées sont moins nombreuses à déclarer être motivées dans leurs choix par la quête d'un emploi qui corresponde à leur mode de vie et dans lequel elles s'épanouissent. À l'échelle mondiale, près de la moitié (47 %) des salariés d'Amérique latine ont quitté un emploi parce que celui-ci ne correspondait pas à leur style de vie, une proportion beaucoup plus élevée que dans le reste du monde et en Amérique du Nord en particulier (29 %).

## 2 valeurs

aligner les valeurs

Qui dit main-d'œuvre mondiale plus éclairée dit employés désireux de voir concorder valeurs de l'organisation et valeurs personnelles, comme en témoignent clairement nos données. Un nombre considérable de personnes interrogées (43 %) ont déclaré ne pas vouloir travailler pour un employeur dont les valeurs sociales et environnementales ne correspondent pas aux leurs, et presque autant (41 %) ont exprimé le même ressenti à l'égard d'un employeur qui ne ferait pas d'efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. L'attention croissante portée aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) des entreprises a conduit ces dernières à utiliser ces valeurs comme un moyen d'attirer et de conserver des employés fidèles, en particulier les plus jeunes qui, dans une plus grande proportion, déclarent préférer les employeurs qui soutiennent les mêmes causes qu'eux.

# 3

## autonomisation

renforcer les stratégies d'attraction

Confrontés à la pénurie de talents, un problème à long terme, nombre d'employeurs reconsidèrent leur proposition de valeur à l'intention de leurs employés de manière à créer une stratégie d'attraction forte. Au cours des 12 derniers mois, 22 % seulement des personnes interrogées déclarent avoir bénéficié de meilleurs avantages sociaux : congés payés, meilleures couvertures santé et meilleurs plans de retraite par exemple. Dans le même temps, près d'un tiers ont bénéficié d'une augmentation de salaire ou d'une formation avec accompagnement professionnel.

La concurrence aux compétences s'intensifiant, les employeurs devront se demander s'ils offrent suffisamment d'incitations financières et non financières pour attirer et retenir les meilleurs talents.

# 4

## flexibilité

flexibilité dans l'organisation du travail

Les employeurs ont tiré une leçon essentielle de la crise mondiale : la flexibilité dans l'organisation du travail s'inscrit désormais dans la durée. Qu'il s'agisse de flexibilité en matière d'horaires à distance ou hybrides, d'heures travaillées ou de modalités de travail (emploi permanent, sous contrat, travail à la tâche, indépendant et autres), près des trois quarts des personnes interrogées estiment que la flexibilité du lieu de travail est importante, et une majorité encore plus élevée (83 %) aspirent à des horaires de travail qui viennent parfaire leur vie. Toutefois, seuls certains employeurs répondent à cette demande, un peu plus d'un quart des employés déclarant que leur employeur offre plus de flexibilité sur ces deux points. Cela montre clairement que les attentes de la population active mondiale ont évolué depuis le début de la pandémie.

# 5

## perfectionnement

accélérer le développement professionnel

La transformation digitale rapide a mis en évidence le risque d'obsolescence des compétences. Il n'est donc pas étonnant, dans ce contexte, qu'une majorité écrasante de personnes interrogées (88 %) déclarent qu'elles participeraient volontiers à des programmes d'apprentissage et de formation si elles en avaient l'occasion. Presque autant (84 %) s'entretiendraient volontiers avec un coach de carrière si elles le pouvaient. Quel type de conseils souhaiteraient-elles ? Comment gagner plus d'argent (cité par 60 %), comment mieux concilier vie professionnelle et vie privée (50 %) et comment progresser dans leur carrière (40 %). Près de la moitié des répondants (48 %) aimeraient développer leurs compétences générales, les plus jeunes étant les plus enclins à le faire. Les employeurs qui veulent garder une longueur d'avance devront se concentrer sur l'acquisition de compétences et l'accompagnement pour répondre aux besoins de leur personnel.

# thématiques mondiales

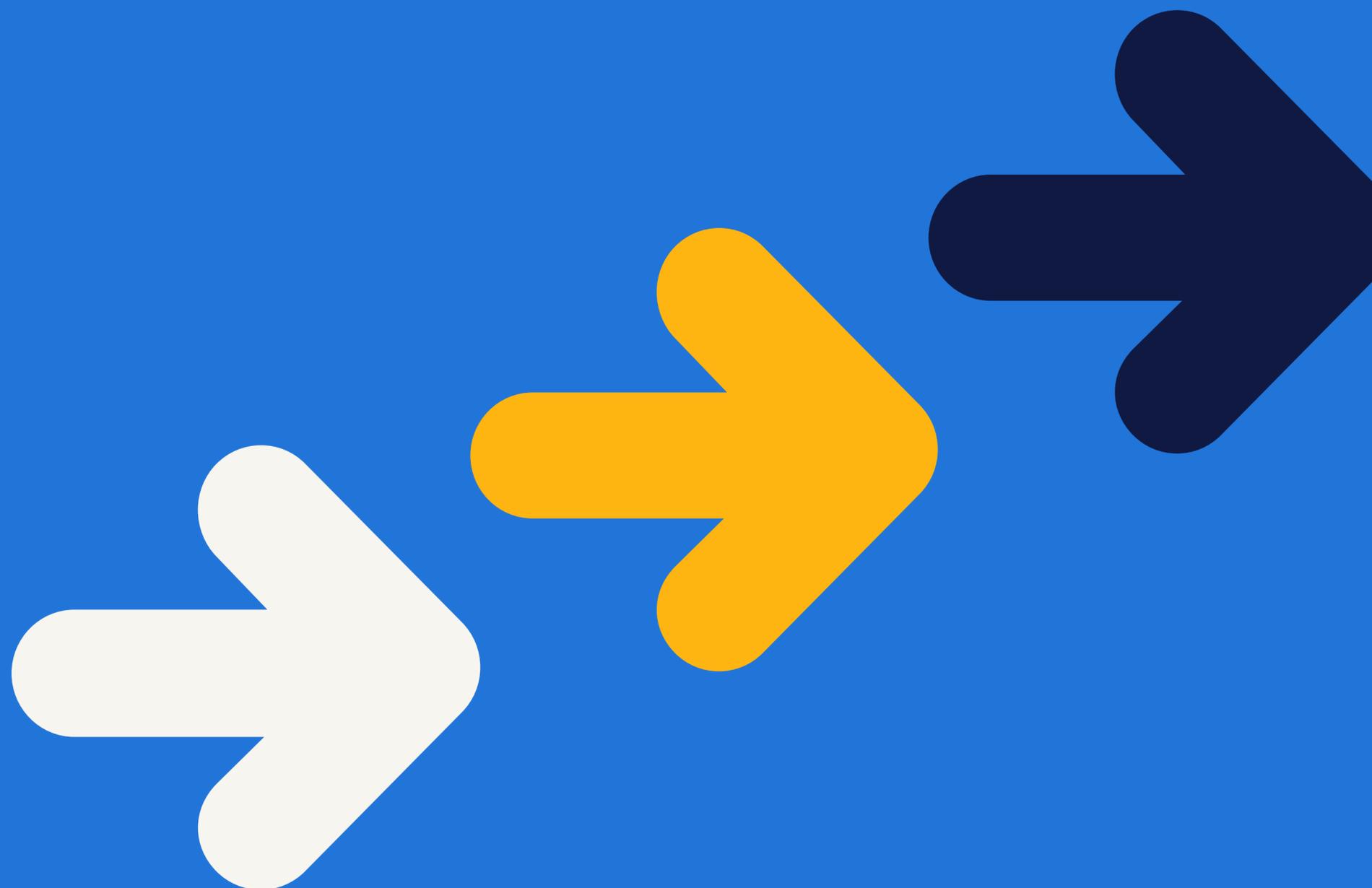
Cliquez sur chaque point pour explorer le thème



1. attitude
2. valeurs
3. autonomisation
4. flexibilité
5. perfectionnement professionnel

# attitude.

📄 Lecture (5 minutes)



# attitude.

## 56 %

des employés de la jeune génération se disent prêts à quitter leur emploi si celui-ci les empêche de profiter de la vie

Les événements de ces deux dernières années ont modifié les ressentis des salariés du monde entier. Les menaces existentielles qui ont contraint des millions de personnes à se confiner chez elles, à réduire drastiquement leurs interactions sociales et à s'acclimater à des modes de travail alternatifs ont ouvert la voie au mouvement de la « Grande Démission » et à de nouvelles perspectives. Grâce à ces changements, beaucoup réalisent que le bonheur est la clé du succès dans la vie comme au travail, et sont prêts à partager leur ressenti avec leurs employeurs.

## quête du bonheur

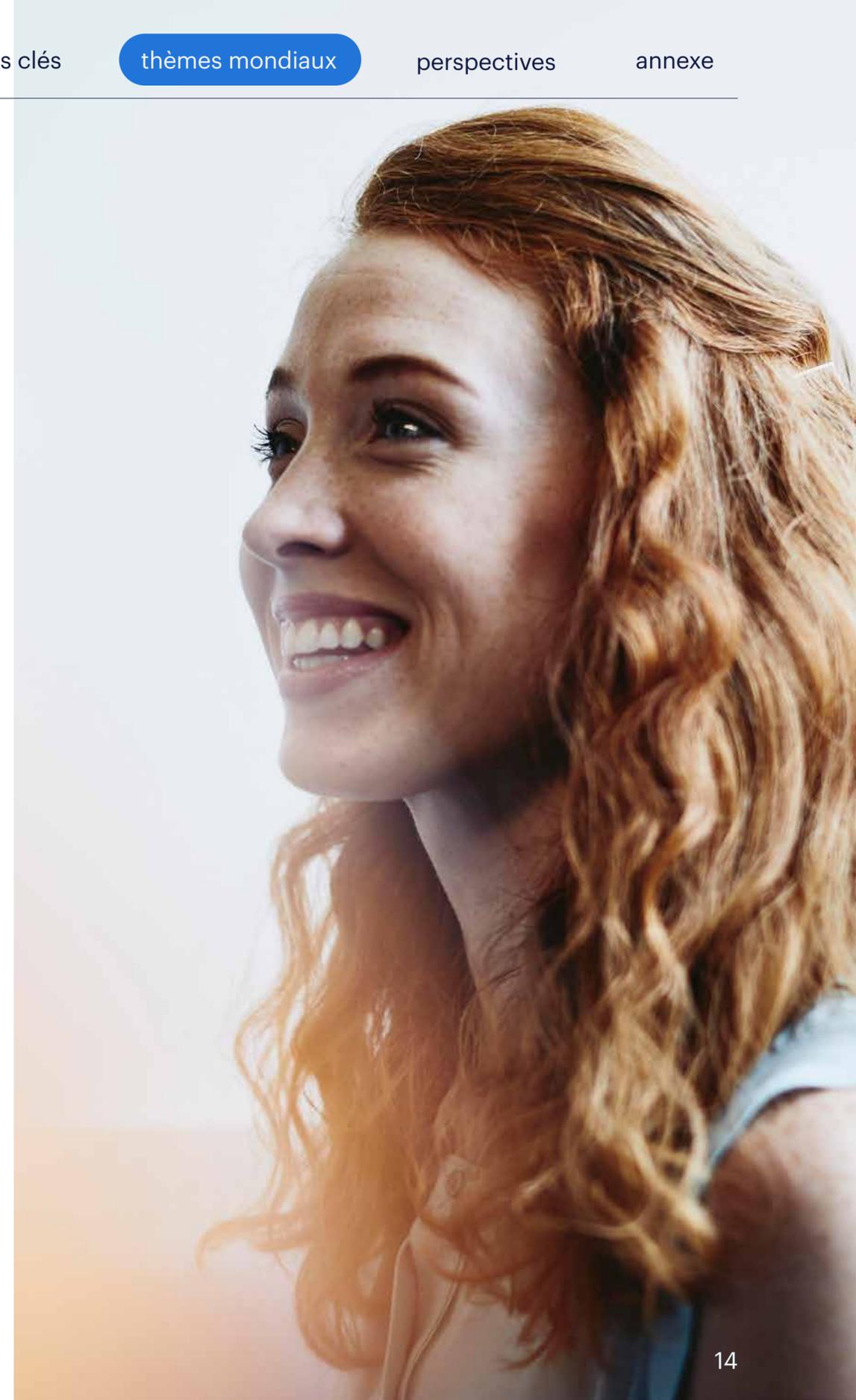
Nos données montrent que la quête du bonheur est particulièrement importante pour la génération Z et les millénials - cela fait sens dans la mesure où les jeunes générations ont toujours été plus enclines à rester fidèles à leurs idéaux.

Les salariés âgés de 18 à 24 ans insistent davantage sur le fait que leur emploi doit contribuer à leur épanouissement. Une majorité d'entre eux (56 %) affirment qu'ils quitteraient un emploi qui les empêcherait de profiter de la vie, soit le taux le plus élevé de tous les groupes d'âge.

Un peu plus d'un tiers (38 %) seulement des 55-67 ans sont du même avis, ce qui montre que la sécurité de l'emploi est peut-être plus importante à ce stade de leur carrière.

Mais au-delà des perspectives, les décisions prises concrètement dépendent également de l'âge de la personne. Les deux cinquièmes (41 %) de la génération la plus jeune disent avoir quitté un emploi parce que ce dernier ne cadrerait pas avec leur vie personnelle, contre 25 % seulement du groupe le plus âgé. Cela montre bien que les salariés les moins anciens ont moins à perdre en termes de rémunération, d'ancienneté professionnelle et d'investissement en temps chez un employeur.

Après l'isolement et les restrictions qui leur ont été imposés ces deux dernières années, les jeunes employés estiment qu'il est très important d'être heureux. En mars, l'Organisation mondiale de la santé a signalé que [l'anxiété et la dépression avaient augmenté de 25 %](#) dans le monde durant la première année de la pandémie, et certaines études montrent que les adolescents américains font partie des plus touchés par la [crise en matière de santé mentale](#). Les jeunes générations sont de plus en plus attentives à leur bonheur et à leur santé mentale. Ainsi, un certain nombre de jeunes athlètes de haut niveau et d'autres professionnels ont récemment annoncé qu'ils [interrompaient leur carrière](#) en raison du stress subi. Cette tendance s'explique par le fait que la pandémie a eu [un impact plus important](#) sur la génération Z que toute autre génération.



Il existe une relation claire entre l'âge et l'importance du bonheur au travail. Nos données montrent que l'importance de la satisfaction procurée par un emploi diminue de façon très linéaire avec l'âge.

Ainsi, 40 % des répondants de la génération Z déclarent qu'ils préféreraient être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi qu'ils n'aiment pas. Le pourcentage des personnes qui sont de cet avis diminue par tranche de dix ans d'âge, la plus forte baisse étant enregistrée chez les 45-54 ans (moins 8 % par rapport aux 35-44 ans).

En ce qui concerne les opinions sur le bonheur, c'est entre ces deux groupes que l'on observe les écarts les plus importants. Ceci s'explique probablement par le fait que l'entrée dans l'âge mûr est une étape clé dans la vie de la plupart des gens, qui privilégient alors les revenus et la sécurité par rapport à la satisfaction professionnelle.

À l'échelle mondiale, près de la moitié des personnes interrogées (48 %) choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème. Beaucoup préféreraient être moins payés mais avoir moins de stress, de responsabilités et d'heures de travail car ils pourraient ainsi mieux profiter de leur vie et concilier vie professionnelle et vie privée.

**En fait, la plupart des répondants (58 %) disent qu'ils n'accepteraient pas un emploi s'ils estiment**

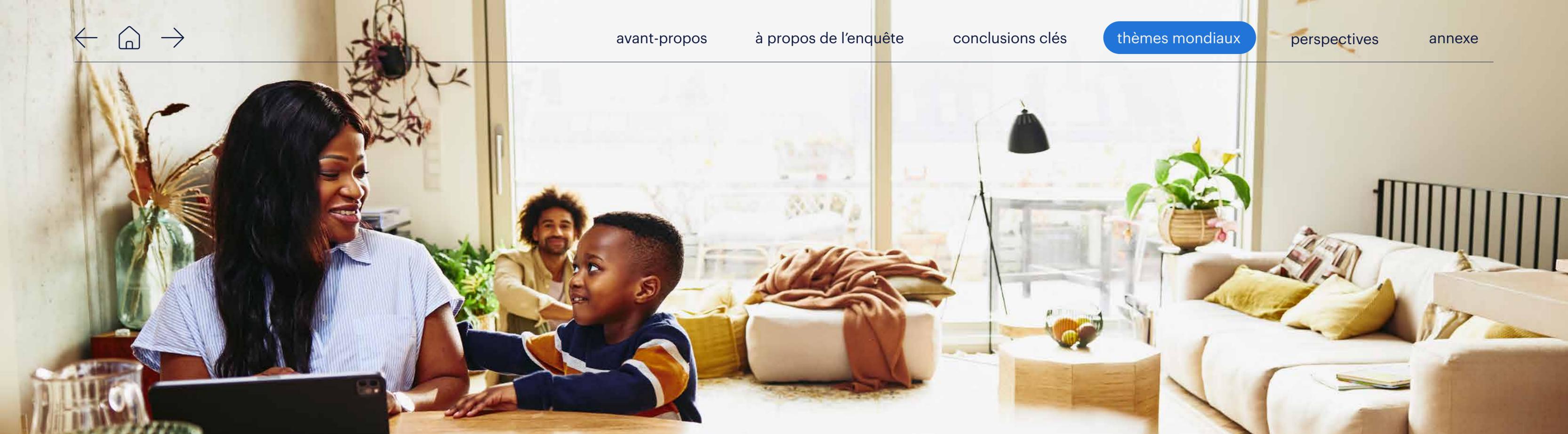
**que celui-ci pourrait mettre en péril leur équilibre vie professionnelle - vie privée.**

Plus de deux cinquièmes des répondants déclarent également qu'ils démissionneraient si leur employeur ne tenait pas compte des demandes d'amélioration des conditions de travail.

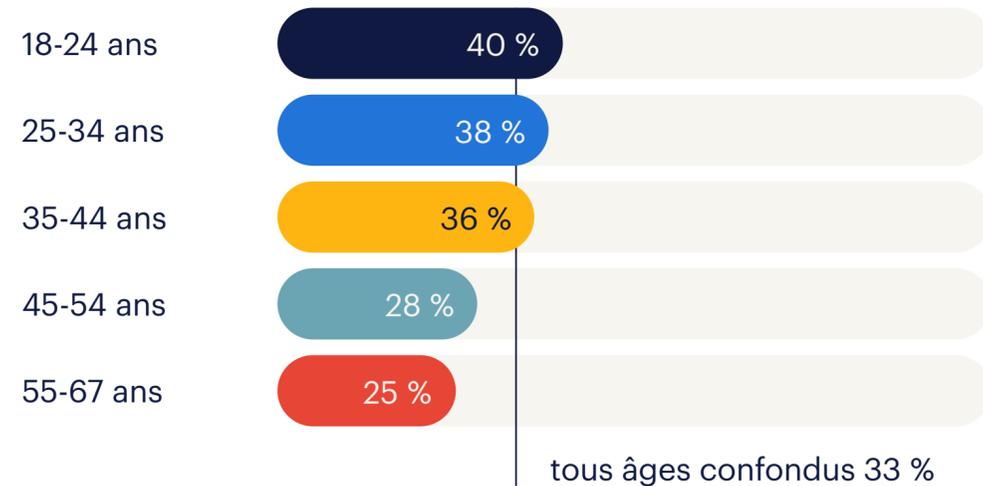
S'il y a un enseignement fondamental à tirer des événements de ces deux dernières années, c'est que les employés veulent un travail qui ait plus de sens et que la majorité des personnes interrogées ont le sentiment que leur travail a un sens. Selon la Society for Human Resource Management (SHRM), proposer [un travail qui a un sens est essentiel](#) si l'on souhaite appliquer le concept de New Work et accroître l'engagement de la main-d'œuvre. Il ressort de notre enquête qu'une majorité de personnes interrogées (57 %) ont le sentiment que leur travail a un sens.

33 %

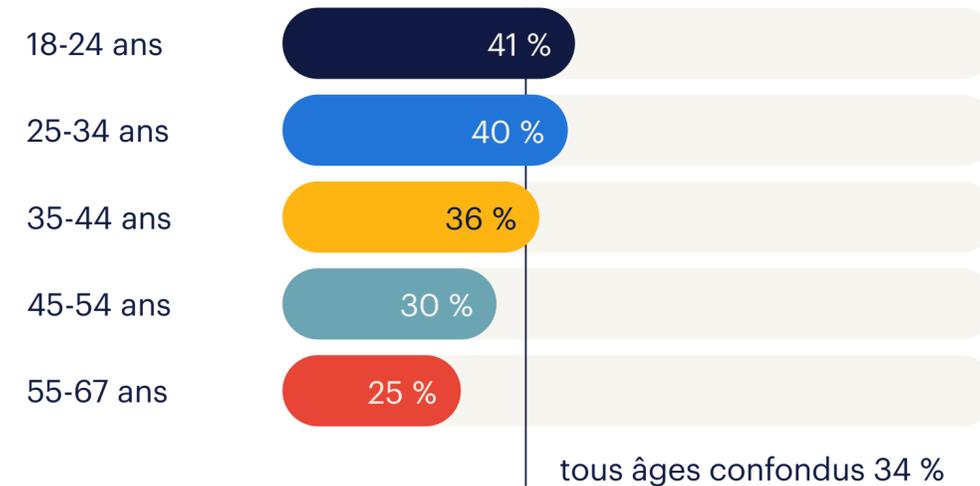
préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi



### je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi

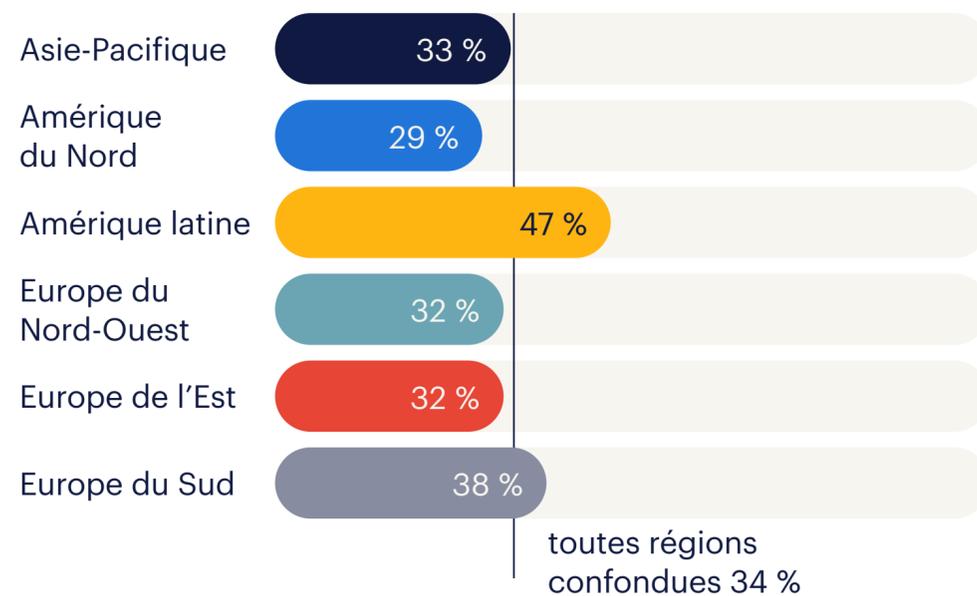


### j'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle.



## différences notables par secteurs géographiques

j'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle.

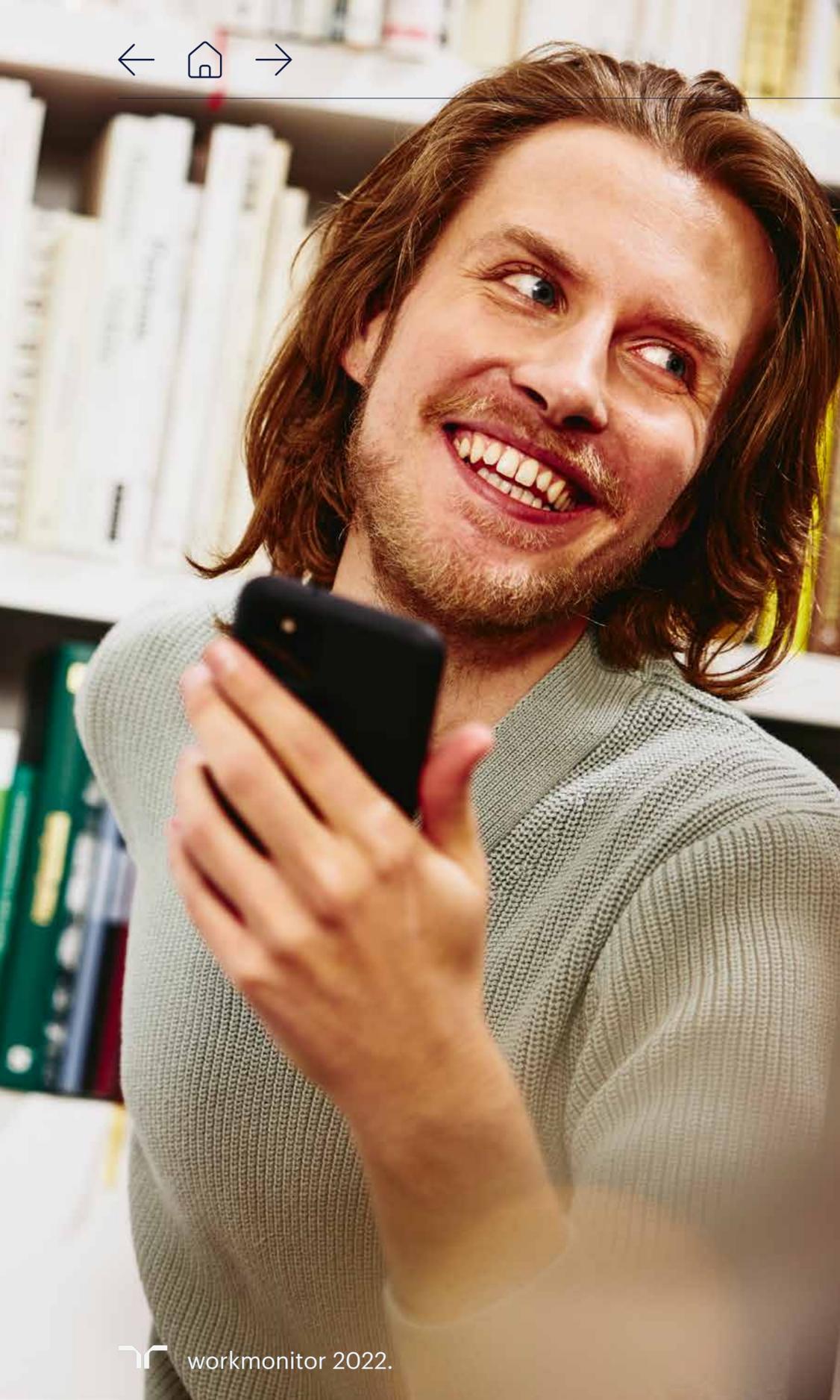


Nos données montrent que ces ressentis ne sont pas partout les mêmes. Bien qu'il y ait des concordances d'ordre général entre personnes de différentes régions, certaines différences notables ressortent. Environ 60 % des personnes interrogées ont déclaré que leur vie personnelle était plus importante que leur vie professionnelle, et près de la moitié qu'elles quitteraient leur emploi si celui-ci les empêchait de profiter de la vie.

Les salariés d'Amérique latine s'avèrent nettement moins tolérants à l'égard d'un travail peu reluisant. Près de la moitié (47 %) ont déjà quitté un emploi parce qu'il ne correspondait pas à leur mode de vie. Une majorité de personnes interrogées en Argentine (52 %) ont démissionné.

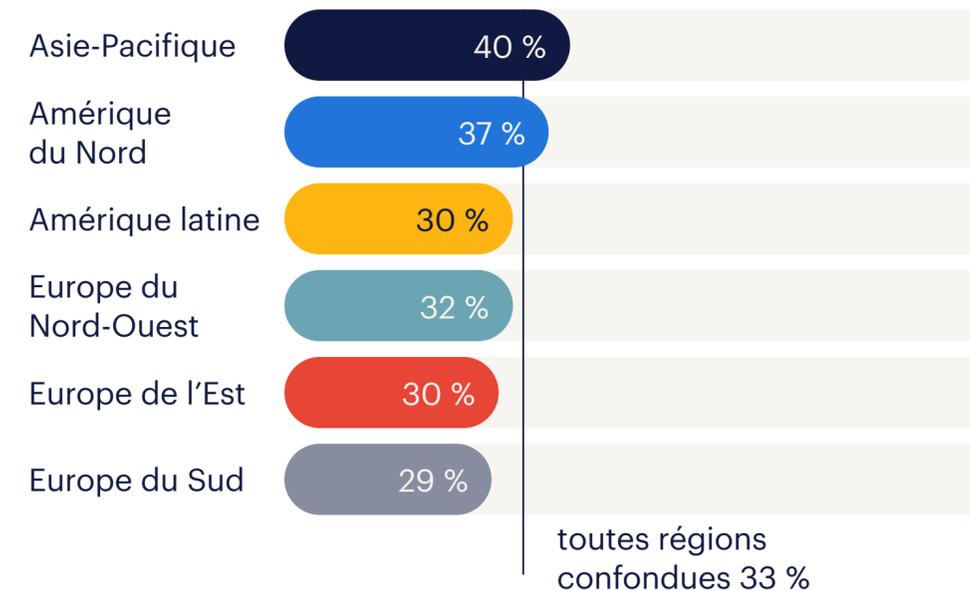
À l'autre extrémité du spectre, les salariés japonais sont parmi les plus tolérants à l'égard d'un emploi dans lequel ils ne sont pas épanouis. Seuls 15 % d'entre eux déclarent préférer être au chômage plutôt que d'être malheureux dans leur travail, et moins d'un sur cinq a déjà démissionné pour cette raison. En revanche, les employés de la Chine voisine préféreraient de loin être au chômage que d'être malheureux, une majorité (54 %) exprimant ce sentiment.

48 %  
choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème



Les ressentis des employés ont clairement évolué et les milléniaux et la génération Z sont à l'avant-garde d'un mouvement visant à trouver une plus grande satisfaction et un plus grand épanouissement au travail. Après une période tumultueuse de deux ans au cours de laquelle de nombreux entrants sur le marché du travail n'ont jamais mis les pieds dans un bureau, les travailleurs du monde entier sont prêts à faire de ce qui s'apparente à un changement de paradigme temporaire une transformation permanente. Les employeurs devront déterminer comment faire évoluer leur culture d'entreprise et leur stratégie en matière de main-d'œuvre pour s'adapter à ce phénomène.

### je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi



## trois conseils pour répondre à l'évolution des attentes des travailleurs

### conseil 1

Au plus fort de la pandémie, de nombreuses organisations ont réussi à sonder leurs employés pour comprendre ce dont ils avaient besoin pour rester productifs et impliqués. Avec la réouverture de nombreux lieux de travail et le retour des employés sur site, les entreprises doivent continuer à être vigilantes et à satisfaire les besoins du personnel de retour tout en élaborant un plan pour répondre aux nouvelles préoccupations.

### conseil 2

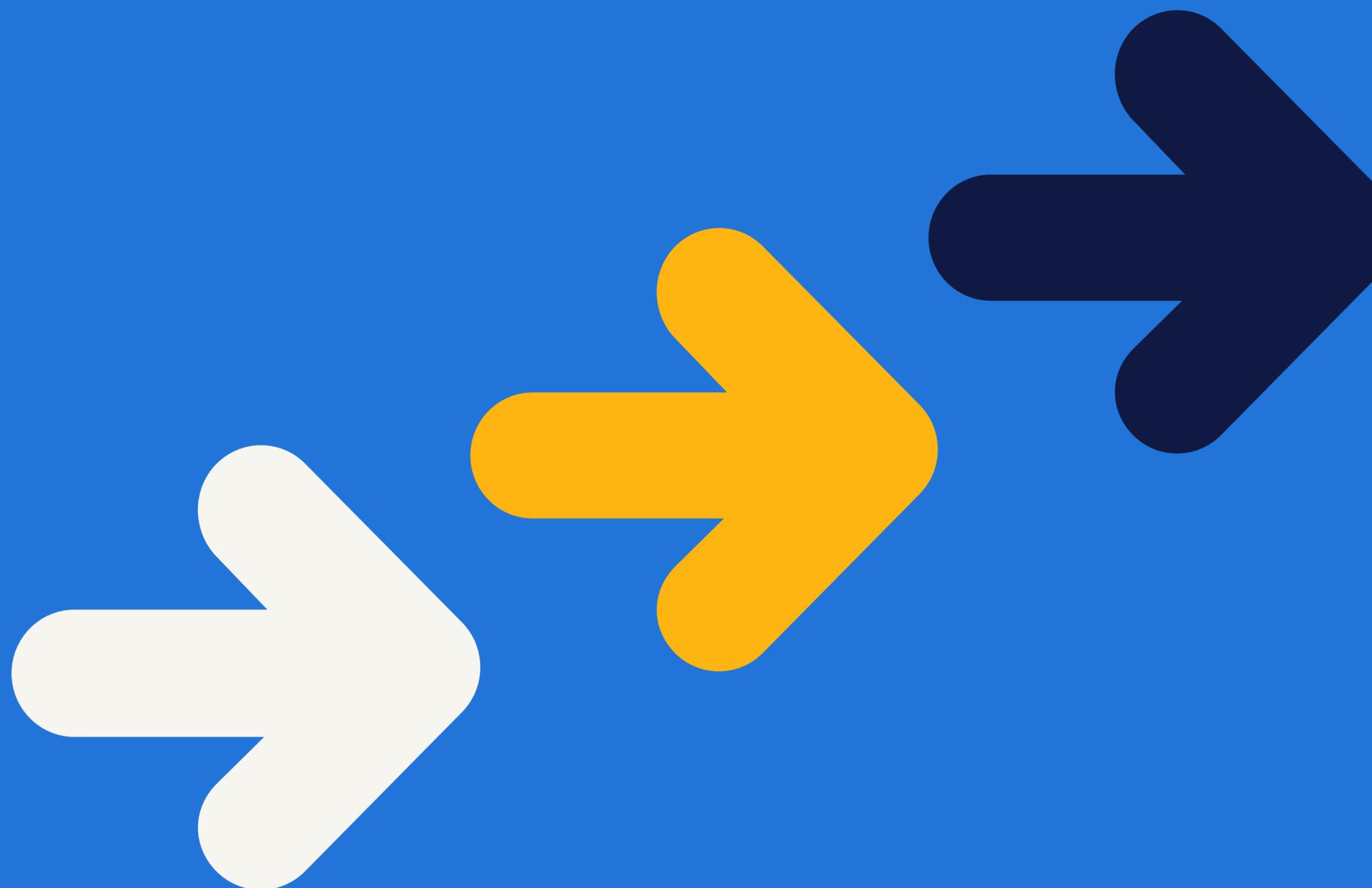
Les talents souhaitent vivre une expérience positive au travail et avoir un but à atteindre chaque jour. Veillez à ce que responsables et employés échangent régulièrement de façon à définir l'impact de chaque personne sur l'organisation et la manière dont elle contribue à la mission globale de l'organisation.

### conseil 3

Veillez à adapter les politiques pour qu'elles soient aussi inclusives que possible lorsqu'elles répondent aux besoins de la main-d'œuvre. Par exemple, proposez des horaires flexibles et des possibilités de partage de poste aux parents qui travaillent, mais envisagez des modalités de travail à distance pour les jeunes qui souhaitent adopter un mode de vie itinérant et pouvoir travailler partout dans le monde.

# valeurs.

🕒 Lecture (5 minutes)





# 34 %

accepteraient  
de gagner moins  
si leur travail  
apportait  
quelque chose  
à la société

## valeurs.

Le célèbre auteur-compositeur américain Bob Dylan a écrit « The Times They Are a-Changing » (les temps changent) il y a près de 60 ans, et cet hymne à l'évolution de la société est toujours autant d'actualité. L'accélération du mouvement pour la justice sociale, les préoccupations croissantes autour du changement climatique ainsi que de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail sont autant d'éléments qui sont au cœur des préoccupations des organisations ces dernières années, et nos données témoignent de l'importance que revêtent les valeurs d'une entreprise pour son personnel.

## le sens plus important que le salaire

Un tiers des personnes interrogées ont déclaré qu'elles accepteraient une réduction de salaire si elles estimaient que leur travail apportait quelque chose à la société, la génération la plus jeune étant la plus en phase avec cette assertion (42 % des 18-24 ans contre seulement 25 % des 55-67 ans). On observe là aussi un écart important entre les personnes les plus et les moins instruites (38 % et 27 %, respectivement).

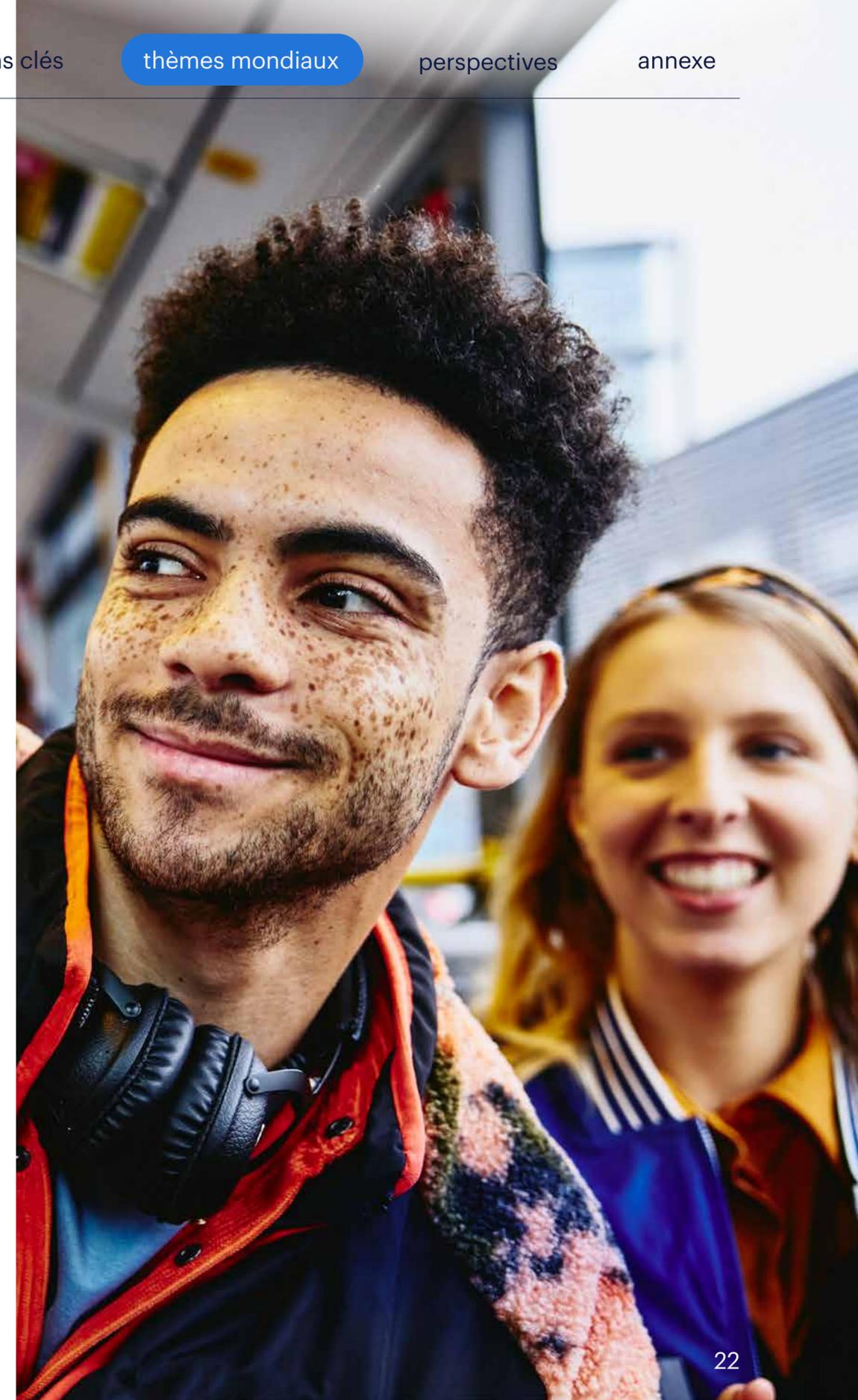
**Comme pour les questions sur le bonheur, le pourcentage des personnes interrogées qui accepteraient une baisse de salaire diminue avec l'âge.**

L'alignement des valeurs de l'entreprise sur celles de ses employés apparaît de plus en plus comme un point d'appui utile pour maintenir l'engagement des travailleurs et leur satisfaction quant à leur choix de carrière. Les entreprises veulent être considérées comme socialement responsables et en phase avec les opinions et les valeurs sociétales dominantes, qui se reflètent souvent dans celles de leur propre personnel.

Heureusement pour les entreprises, selon 73 % des personnes interrogées, les valeurs de leur employeur correspondent aux leurs.

L'attention portée par les entreprises aux questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) s'est, par exemple, traduite par un plus grand nombre de rapports et d'actions visant à lutter contre le changement climatique, promouvoir la politique sociale et renforcer les responsabilités des entreprises, qui sont les principales préoccupations des employés. L'exemple le plus clair à ce jour est la réponse des entreprises citoyennes au conflit en Ukraine, les mesures adoptées par celles-ci étant souvent approuvées et soutenues par leur personnel.

L'importance de la responsabilité sociale des entreprises a également pris de l'ampleur en 2020 suite à la mort de l'Américain George Floyd. [Les employeurs du monde entier](#) — et pas seulement des États-Unis — se sont engagés à faire davantage pour promouvoir la justice sociale et améliorer les politiques et pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ED&I) dans leur organisation et dans la société en général.





Notre enquête a montré que les deux cinquièmes des répondants n'accepteraient pas un emploi dans une organisation qui ne travaille pas activement à l'amélioration de ses politiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

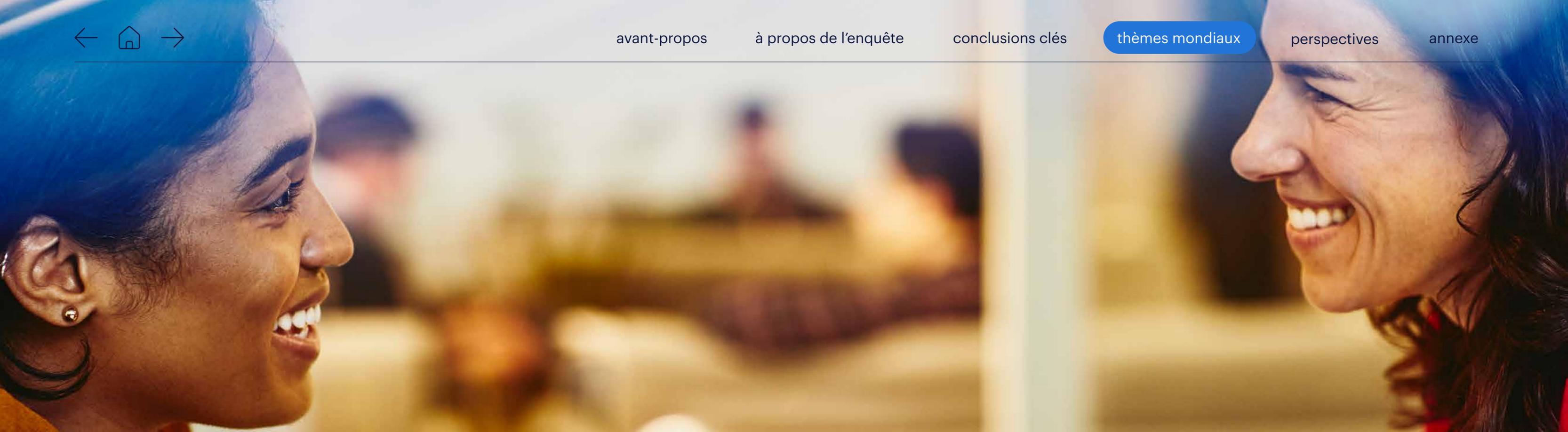
Les jeunes générations, qui ont été les plus visibles lors des manifestations de 2020 dans le monde, sont plus susceptibles de soutenir le mouvement pour la justice sociale ; près de la moitié (48 %) ayant déclaré qu'elles refuseraient les offres des entreprises inactives. Le même pourcentage de personnes interrogées ont déclaré qu'elles n'accepteraient pas un emploi dans une organisation dont les valeurs ne cadrent pas avec les leurs en matière sociale et environnementale.

Les générations les plus âgées (55-67 ans) se sont montrées les plus réfractaires, un tiers d'entre elles refusant de travailler pour une entreprise qui ne promeut pas activement l'ED&I sur le lieu de travail et un pourcentage légèrement plus élevé (35 %) rejetant les entreprises dont les valeurs ne correspondent pas aux leurs. Toutes tranches d'âge confondues, le taux de rejet moyen est de 43 % pour les entreprises dont les valeurs sont mal alignées et de 42 % pour celles qui ne font pas la promotion de l'ED&I.

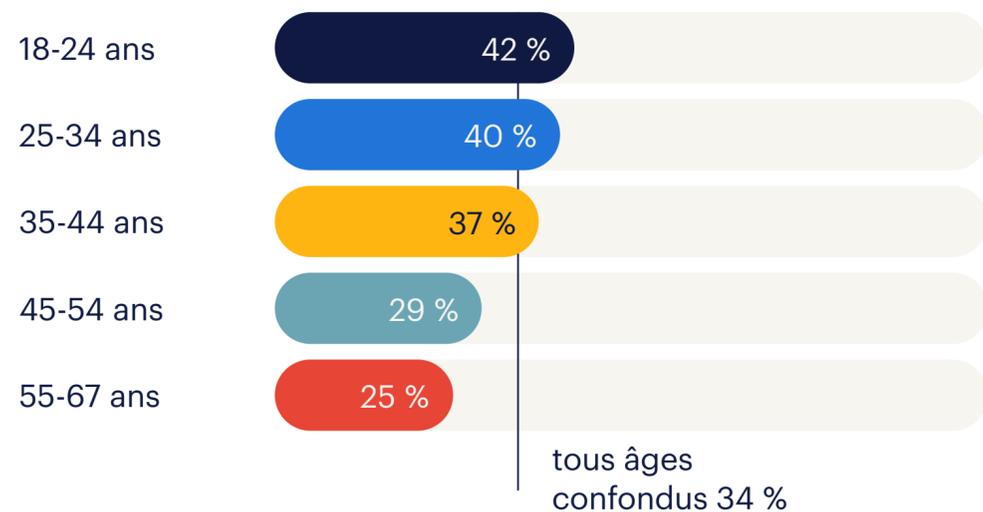
## Le fossé générationnel est particulièrement profond en ce qui concerne l'environnement et les autres questions de développement durable.

À une époque où les ressources énergétiques jouent un rôle essentiel dans la vie des gens, le mouvement visant à réduire la dépendance à l'égard des combustibles fossiles a attiré l'attention des employés sur l'environnement et sur leur rôle dans sa protection. Selon [la BBC](#), c'est particulièrement vrai pour la génération Z, qui recherche activement des postes dans l'économie verte.

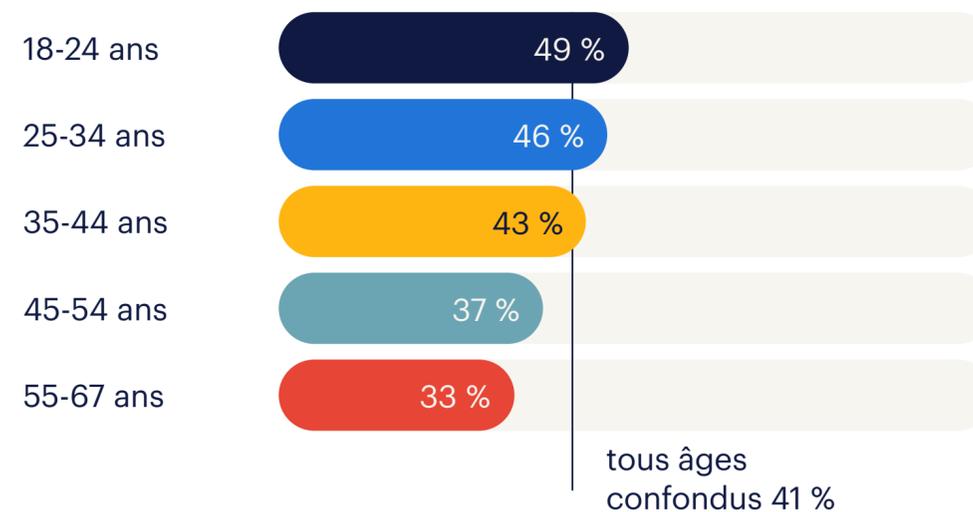
Nos données montrent que près de la moitié des personnes de cette génération n'accepteraient pas de travailler pour un employeur qui ne s'engage pas activement dans la voie du développement durable (la moyenne toutes générations confondues étant de 39 %). Seules 30 % des personnes appartenant à la génération la plus âgée étaient du même avis.



cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde



je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité



# différences notables par secteurs géographiques

Naturellement, les valeurs personnelles varient selon les régions. Les salariés de la région Asie-Pacifique sont beaucoup plus disposés à gagner moins d'argent s'ils ont le sentiment que leur travail apporte quelque chose à la société (42 %). Comparativement, seulement 28 % des personnes vivant en Europe de l'Est et 29 % de celles vivant en Europe du Nord-Ouest partagent cet avis.

En Chine, deuxième économie mondiale, ce sentiment est particulièrement marqué, 61 % des personnes interrogées validant cette affirmation. En France et en Allemagne, toutefois, seulement 32 % des répondants partagent cette opinion. Ces avis peuvent être nuancés par le fait que les taux d'imposition élevés en Europe du Nord-Ouest donnent déjà aux employés le sentiment de contribuer à la société.

**Les questions de développement durable et d'ED&I priment pour les salariés en Amérique latine, où la moitié des personnes interrogées ont déclaré qu'elles n'accepteraient pas un emploi chez un employeur qui ne s'engage pas activement en faveur d'une culture davantage axée sur le développement durable, la diversité et l'inclusion.**

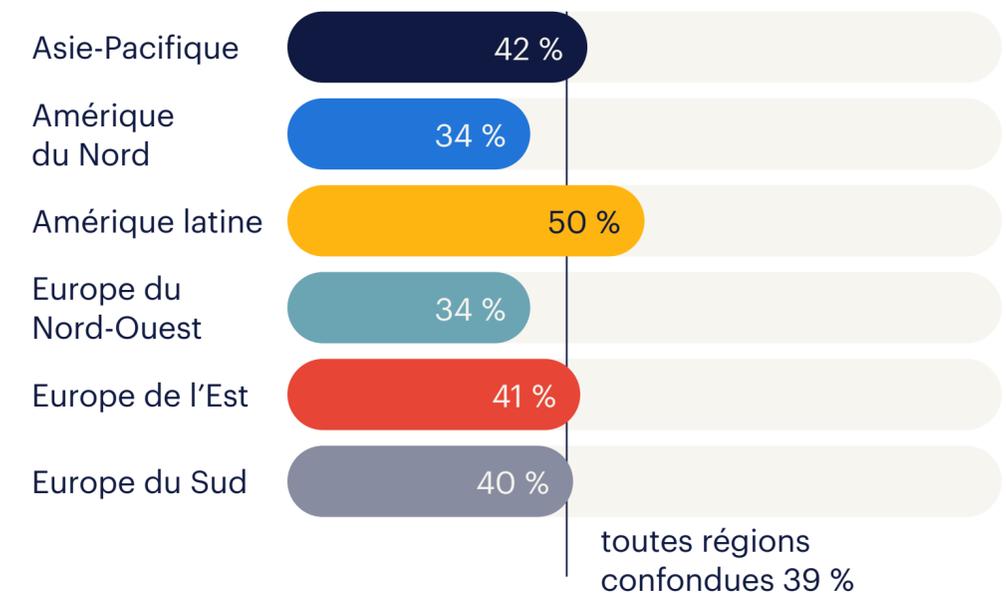
Cette proportion est particulièrement élevée dans des régions telles que l'Amérique du Nord et l'Europe

du Nord-Ouest (environ un tiers des personnes interrogées y sont de cet avis). Le Chili fait partie des pays dont les employés se passionnent le plus pour l'ED&I et le développement durable puisqu'ils sont un peu plus de la moitié à s'intéresser à ces questions. En Turquie, les gens se sont également engagés sur ces questions, la majorité d'entre eux étant en phase avec l'affirmation.

Une majorité écrasante des personnes ayant répondu à l'enquête en Chine (90 %), aux États-Unis (83 %) et au Mexique (82 %) affirment que leurs valeurs cadrent avec celles de leur entreprise, mais seulement 58 % des personnes interrogées dans la RAS de Hong Kong et 63 % en Hongrie partagent ce point de vue. Tous marchés confondus, la moyenne est de 73 %.

La nécessité d'harmonie entre les valeurs des entreprises et celles de leurs employés va continuer à s'accroître à mesure que les questions sociales trouveront un écho dans les médias, les entreprises et les gouvernements. Les employeurs doivent veiller à réduire au minimum les divergences entre leurs culture et valeurs et celles de leurs employés et les traiter au fur et à mesure qu'elles apparaissent. Ce n'est qu'en agissant ainsi que les entreprises pourront attirer et retenir les meilleurs talents dans un monde plus conscient des valeurs.

je n'accepterais pas un emploi dans l'organisation si elle ne faisait pas d'effort proactif pour devenir plus durable



## trois conseils pour aligner les valeurs de l'entreprise sur celles de la main-d'œuvre

### conseil 1

Les entreprises devraient commencer par les fondamentaux en revoyant leur mission, leurs valeurs et leur culture afin de s'assurer qu'elles reflètent aussi celles de leurs employés. En ce qui concerne les questions environnementales, sociales et de gouvernance émergentes, les organisations doivent faire en sorte que les valeurs établies soient mises à jour et reflètent les pensées dominantes de la société dans son ensemble.

### conseil 2

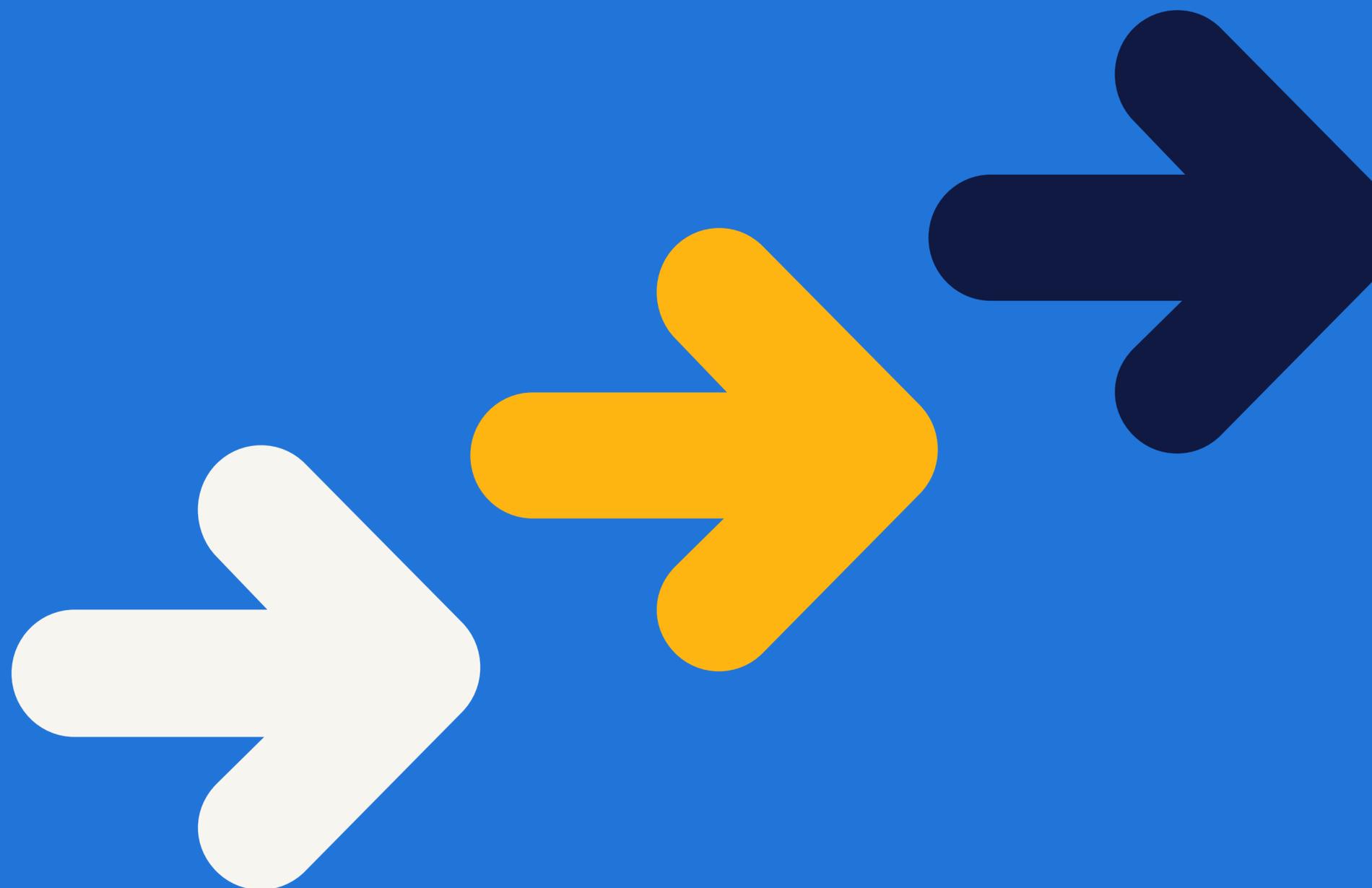
Utilisez les groupes d'affinités comme caisse de résonance pour connaître les besoins et les opinions de la main-d'œuvre. Souvent, ces groupes fournissent des évaluations honnêtes des manquements des entreprises à leurs engagements sur des questions telles que l'ED&I, l'égalité salariale entre hommes et femmes, la gouvernance et le développement durable.

### conseil 3

Soyez clairs et ouverts. Les employés peuvent développer des perceptions négatives des positions de leur entreprise s'ils n'ont pas une vision claire de celles-ci. Souvent, les organisations se retrouvent dans des situations complexes et difficiles et doivent expliciter plus en détails leurs positions et les résultats escomptés.

# autonomisation

🕒 Lecture (5 minutes)



# autonomisation

La pénurie de talents dans le monde entier couve depuis des années. Le déficit actuel de compétences peut être attribué à un certain nombre de facteurs structurels, tels qu'une pénurie de diplômés dans des domaines spécialisés, des efforts insuffisants en matière de formation et de développement de la part des employeurs et des gouvernements, et des incitations peu convaincantes offertes par certains secteurs. Il en résulte des délais d'embauche prolongés et des retards coûteux dans certaines entreprises. Mais cette situation n'est pas une fatalité.



22 %

ont vu  
leurs avantages  
s'améliorer au cours  
des 12 derniers mois

## apprendre ou gagner de l'argent

Sur le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui, il est essentiel de comprendre et de s'appuyer sur les incitations financières et non financières pour gagner la fidélité des demandeurs d'emploi et des employés. Dans le monde entier, à l'instant T, environ un quart des personnes interrogées recherchent activement un nouvel emploi et près des deux tiers déclarent rester fidèles à leur employeur actuel. Malgré tout, la plupart d'entre elles sont ouvertes aux opportunités et envisageraient un nouveau poste si les conditions étaient attrayantes, 30 % déclarant qu'elles ne sont pas intéressées par un changement d'emploi.

Les employeurs ne doivent pas oublier qu'indépendamment du fait qu'un employé occupe un poste sans bureau, qu'il soit devant un écran d'ordinateur toute la journée ou qu'il interagisse à distance avec les clients, le travail est essentiel à son identité.

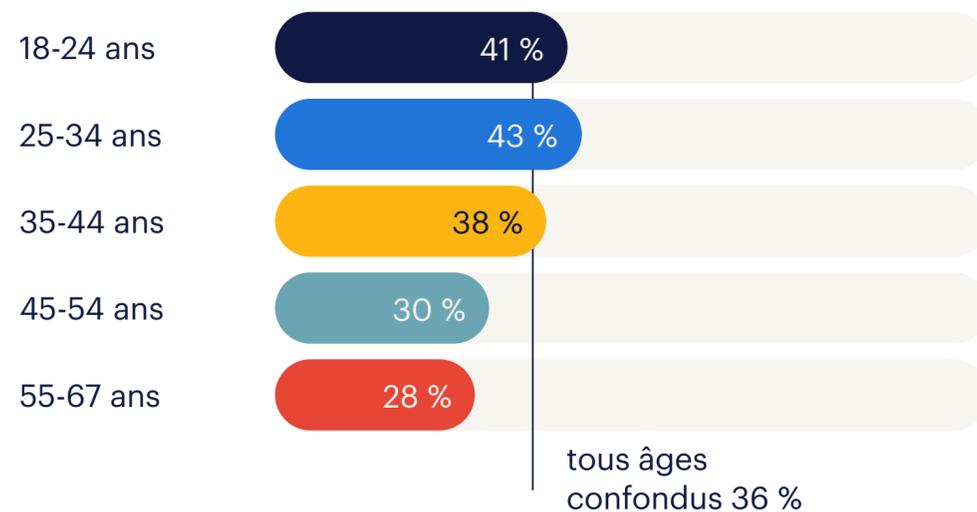
Près des trois quarts (72 %) sont de cet avis, et les jeunes répondants sont les plus nombreux à partager ce ressenti (75 %). À l'inverse, la génération la plus âgée est la moins en phase avec cette affirmation (68 %).

C'est en gardant à l'esprit que le travail est valorisé par la plupart des gens que les employeurs pourront élaborer des stratégies plus efficaces en matière d'attraction des talents.

Les employeurs ne doivent pas seulement préciser le sens et la finalité du travail mais aussi évaluer les moyens de tirer parti de divers types d'incitations pour attirer les meilleurs travailleurs. Nos données révèlent que les demandeurs d'emploi prennent tout, des augmentations de salaire aux possibilités de formation en passant par la flexibilité du poste, comme des incitations à rejoindre ou à rester dans une entreprise. Ces ouvertures de la part des employeurs sont importantes car, à une époque où l'inflation est galopante et où les gens se sentent assaillis par la hausse des prix, de meilleurs salaires et avantages sociaux jouent un rôle important dans leur choix de carrière.

Il ressort de nos données que ces mesures profitent davantage aux jeunes employés qu'aux plus âgés. Les deux cinquièmes des 18-35 ans ont bénéficié d'une augmentation de salaire au cours des 12 derniers mois, mais seulement 28 % des 55 ans et plus ont vu leur salaire revalorisé. Les employés les plus jeunes sont plus nombreux à avoir décroché un contrat pendant cette période (36 %) que les plus âgés (12 %).

ont bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de l'année écoulée



Tout au long de la pandémie, la flexibilité de l'organisation du travail a joué un rôle essentiel dans la possibilité de recourir au télétravail et dans la continuité des activités de beaucoup d'organisations.

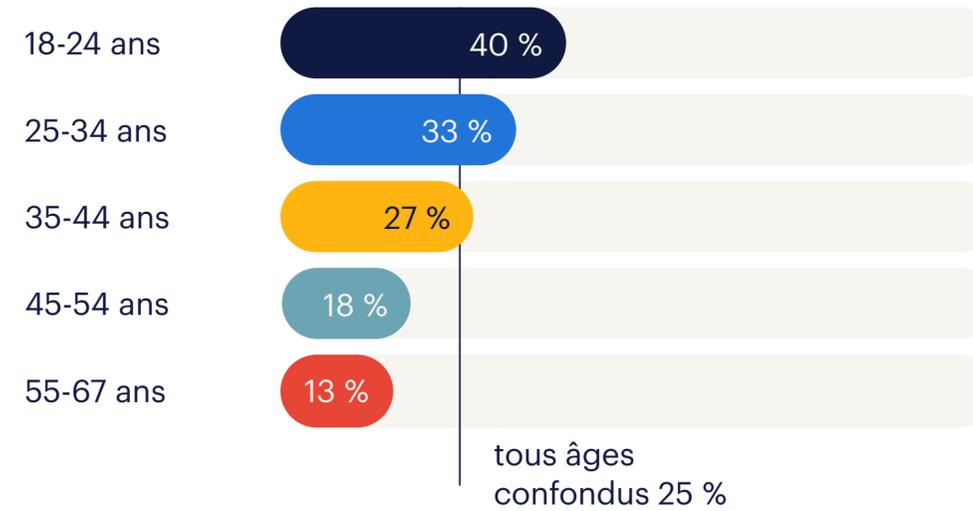
De nombreuses entreprises proposant déjà des postes en télétravail, il n'est pas surprenant que ces dispositions n'aient pas beaucoup évolué deux ans après l'épidémie. Environ un quart (26 %) des personnes interrogées ont déclaré avoir observé une hausse de la flexibilité des heures de travail, mais la grande majorité (62 %) n'ont signalé aucun changement dans leurs horaires actuels. Les pourcentages sont quasi-identiques pour ce qui est du choix du lieu de travail (28 % des répondants bénéficient de plus de flexibilité dans le choix de leur lieu de travail et 61 % n'ont constaté aucun changement).

De nombreux marchés lèvent les restrictions liées à la pandémie et rares sont les bureaux à ne pas pouvoir réouvrir. Si certaines organisations exigent un retour sur le lieu de travail, d'autres, en particulier dans le secteur des technologies, ont autorisé la poursuite du télétravail, à 100 % ou en format hybride. Nos recherches menées par le passé ont montré que la plupart des gens souhaitent passer au moins quelques jours chez eux, mais que beaucoup sont encore en quête d'interactions en personne. Même si notre enquête actuelle montre qu'un petit pourcentage de répondants ont constaté une plus grande flexibilité quant au choix de leur lieu de travail, la majorité n'a signalé aucun changement. Les entreprises pourraient donc conserver leur politique de travail à domicile bien après la fin de la pandémie.

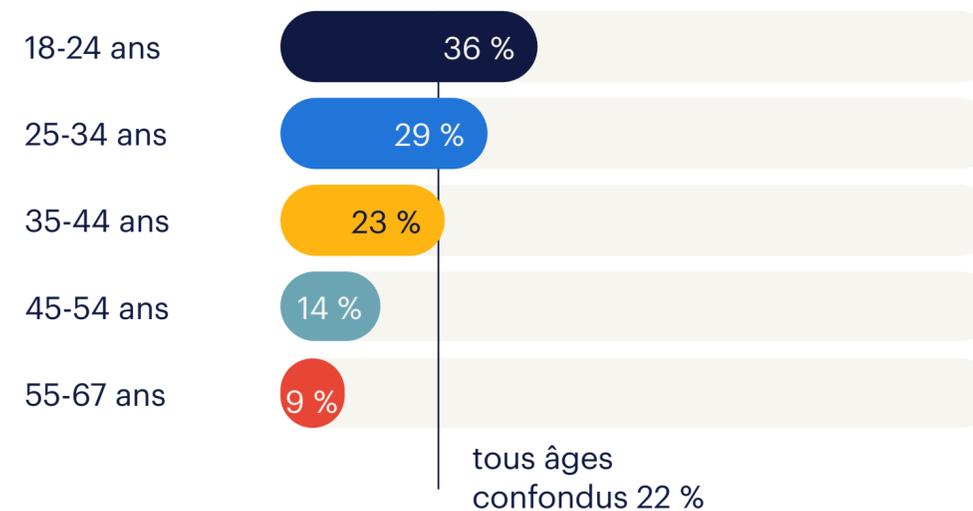
25 %

ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement au cours de l'année écoulée

### ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement au cours de l'année écoulée



### ont vu leurs avantages s'améliorer au cours de l'année écoulée



Si la flexibilité des emplois est devenue une pratique courante pour certains, les employeurs doivent également envisager d'autres moyens pour attirer les talents. Un quart des employés ont déclaré avoir bénéficié de nouvelles possibilités de formation et de développement, ce qui leur a permis d'améliorer leur employabilité sur un marché du travail en mutation. Le pourcentage pour les employés plus jeunes était nettement plus élevé, à savoir 40 %, tandis que 13 % seulement des représentants de la génération la plus âgée ont fait état de nouvelles possibilités de formation.

De plus, les entreprises ont offert de meilleurs avantages sociaux, tels que des congés annuels plus longs, une couverture médicale plus généreuse et une retraite plus élevée, à 22 % des personnes interrogées.

**Il existe un écart notable entre les générations, 36 % des plus jeunes déclarant bénéficier de meilleurs avantages contre seulement 9 % des 55 ans et plus.**

# différences notables par secteurs géographiques

L'importance qu'une personne accorde au travail varie selon les régions. En Amérique latine, une grande majorité des personnes interrogées (88 %) considèrent que leur travail est important pour leur vie, contre seulement 63 % des personnes interrogées en Europe du Nord-Ouest. Au Brésil, presque tout le monde (95 %) considère que le travail est important, contre 61 % des Australiens et 49 % des Japonais.

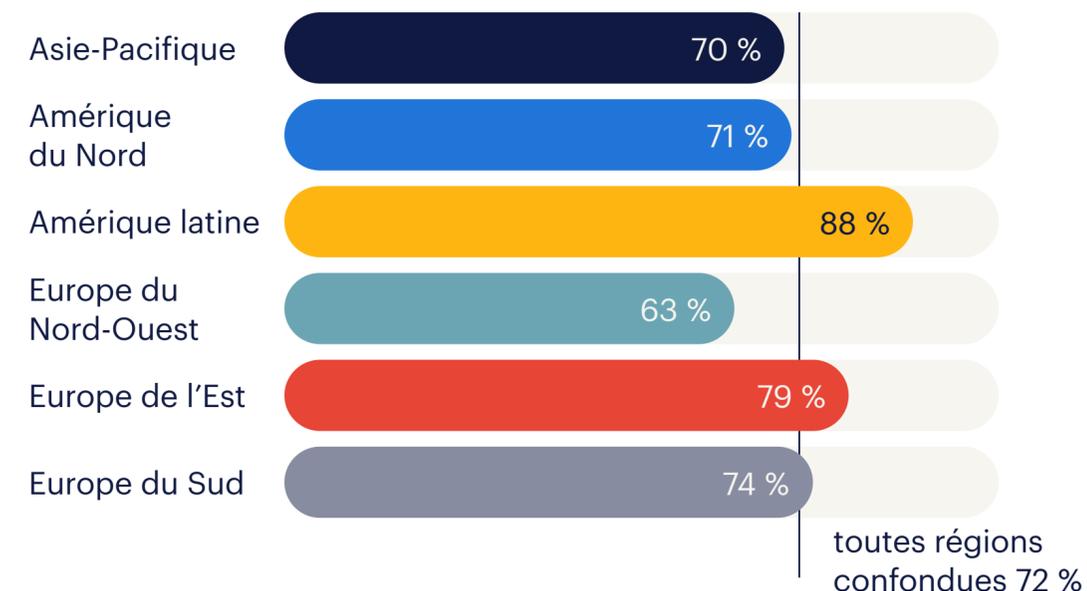
Les employés en Chine ont été les plus chanceux puisque plus de la moitié d'entre eux ont déclaré avoir bénéficié d'une augmentation de salaire, contre seulement 36 % sur l'ensemble des marchés. Par ailleurs, près de la moitié (49 %) ont déclaré s'être vu offrir de nouvelles possibilités d'apprentissage et presque autant (47 %) de meilleurs avantages sociaux. Un pourcentage plus élevé (68 %) d'employés turcs ont déclaré bénéficier d'augmentations.

À l'autre extrémité du spectre, seulement 19 % des Italiens ont déclaré avoir été augmentés, et seulement 15 % des salariés portugais ont bénéficié de meilleurs avantages.

Les pays où les salariés ont le plus souvent déclaré bénéficier d'une plus grande flexibilité quant à leur lieu de travail sont le Luxembourg (60 % des répondants), la Malaisie et la RAS de Hong Kong (39 % chacun), la Chine (37 %) et la Nouvelle-Zélande (35 %). En comparaison, les pays dans lesquels le plus faible pourcentage de salariés a bénéficié d'une plus grande liberté de choix de lieu de travail sont la Hongrie (15 %), la République tchèque (19 %) et la Roumanie (20 %).

Les organisations doivent suivre de près l'évolution des pratiques en matière de rémunération, d'avantages sociaux et d'autres incitations du fait de la pénurie de talents. Prendre du retard sur le marché hyper concurrentiel d'aujourd'hui, c'est risquer d'en accumuler aussi dans l'exécution du travail et de passer à côté d'opportunités de croissance et d'innovation.

## importance du travail dans leur vie



## trois conseils pour autonomiser et impliquer le personnel

### conseil 1

Dans ce contexte, proposer une rémunération compétitive est un enjeu de taille. Les employeurs doivent veiller à bien formuler leur proposition de valeur afin que les demandeurs d'emploi adhèrent vraiment à la culture, aux valeurs et à la mission de leur entreprise. En mettant l'accent sur un emploi qui a du sens, les entreprises créent une plus grande loyauté et une marque employeur plus durable.

### conseil 2

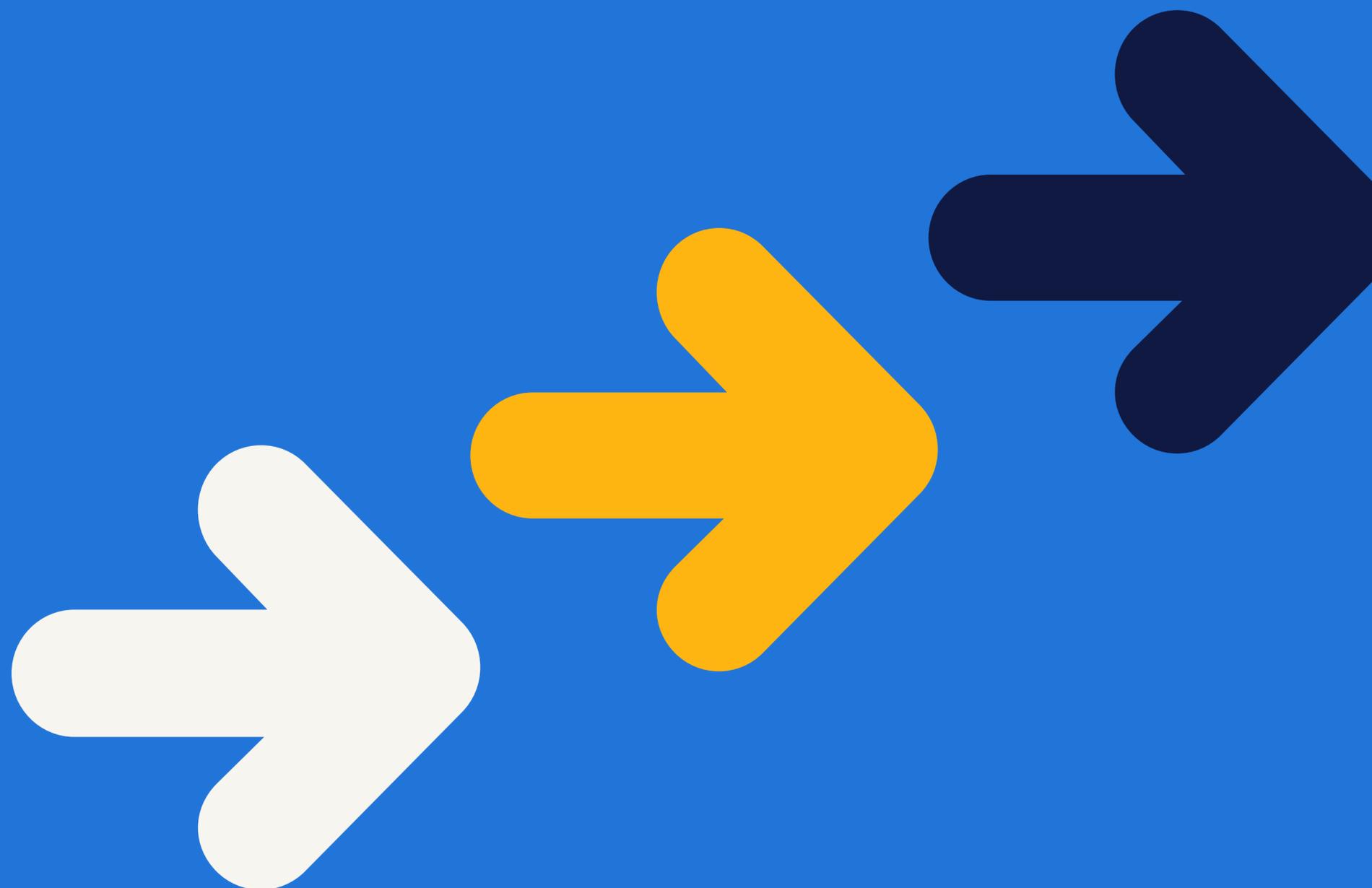
Faites de l'apprentissage et du développement un événement quotidien. Avec le microlearning, les employés peuvent améliorer progressivement leurs compétences, même avec un agenda chargé. Cette approche leur permet également de rester impliqués et de se sentir confiants dans leur carrière.

### conseil 3

N'oubliez pas la reconnaissance individuelle dans le processus d'autonomisation. En soulignant les contributions des employés, même de façon modeste, les employeurs peuvent remonter le moral, encourager une concurrence amicale et stimuler l'innovation dans toute l'organisation.

# flexibilité.

🕒 Lecture (5 minutes)





# 42 %

n'accepteraient pas  
un emploi s'il n'offrait  
pas de flexibilité  
au niveau  
des horaires de travail

## flexibilité.

La pandémie a inauguré une nouvelle façon de travailler pour des millions de personnes dans le monde. Maintenant que les restrictions sont levées, va-t-on revenir aux anciennes méthodes de travail ? Il ressort de nos données qu'il est peu probable que l'on assiste à un retour total à la période d'avant 2020 en matière de lieu de travail.

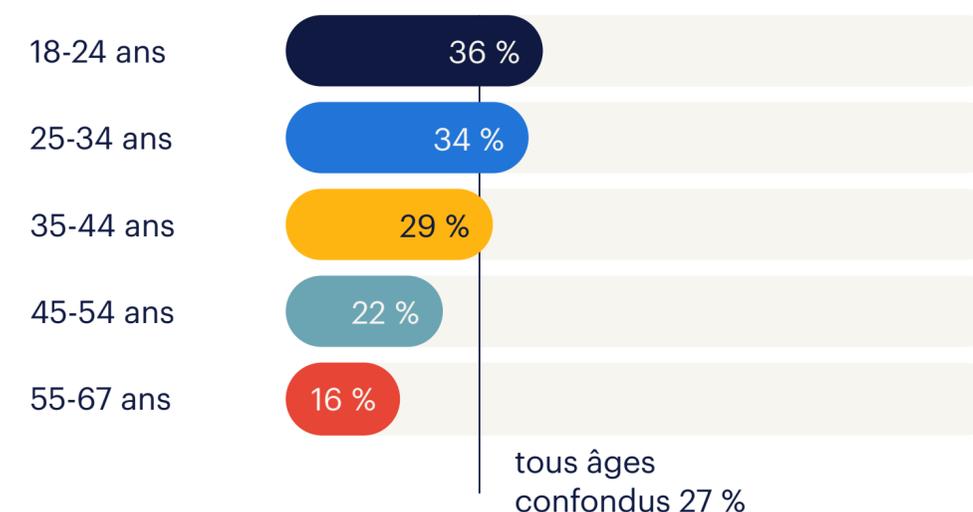
## la flexibilité s'inscrit dans la durée

Pour une majorité écrasante de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête, la flexibilité des horaires de travail et du lieu d'exercice de leur activité est importante. Il est à noter que toutes les tranches d'âge aspirent à des horaires de travail flexibles, 80 % des millénials et 79 % des 55-67 ans partageant ce souhait (la moyenne mondiale étant de 83 %).

Là où les générations divergent, c'est sur la question du télétravail. Environ les trois quarts des millénials et de la génération Z sont convaincus qu'il est nécessaire de pouvoir choisir son lieu de travail, contre seulement 60 % du groupe le plus âgé.

Heureusement, une majorité (60 %) dit pouvoir disposer actuellement d'horaires de travail flexibles, mais seulement une minorité (47 %) peut choisir son lieu de travail. Cet écart montre que même si les entreprises ont obtenu de bons résultats pendant les périodes de confinement, nombre d'entre elles estiment qu'il est essentiel que leur personnel soit présent au bureau au moins à temps partiel. D'autres ont commencé à exiger une présence à plein temps, mais la résistance des employés se fait sentir.

j'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité





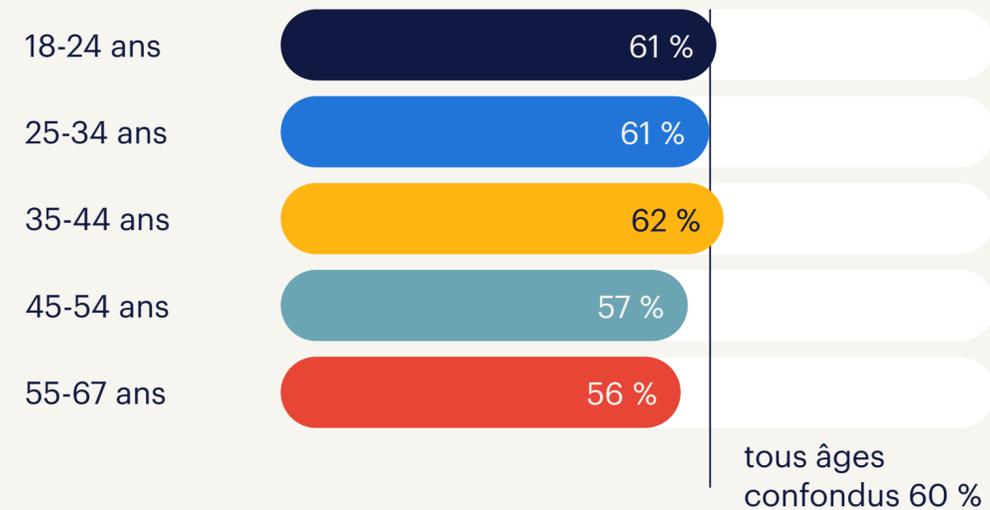
Une majorité (42 %) des employés s'est montrée favorable à un horaire traditionnel 9h-17h, du lundi au vendredi. L'autre consensus le plus populaire est à la semaine de travail de quatre jours, privilégiée par 32 % des personnes interrogées.

Ce type d'horaire, qui a récemment pris de l'ampleur, est plus apprécié par les employés plus âgés que par les plus jeunes.

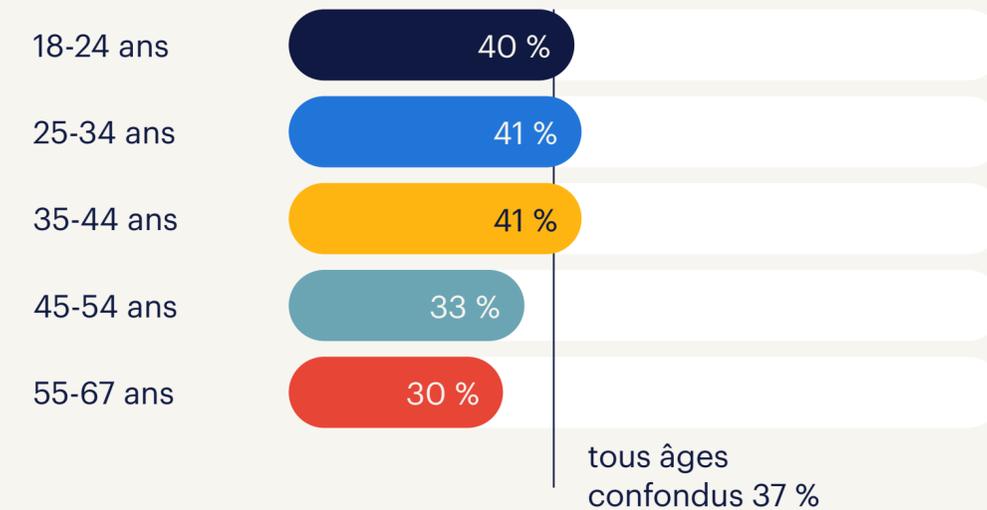
Les femmes (37 %) sont plus favorables que les hommes (27 %) à cette option car ce sont encore elles qui, pour beaucoup, assument la charge des enfants à la maison.

Offrir aux employés la possibilité de choisir où et quand travailler est apparu comme l'une des grandes tendances du marché du travail de ces deux dernières années. Le recours au télétravail s'étant avéré fructueux dans la plupart des organisations pendant les périodes de confinement, les attentes des employés ont évolué en ce sens. Si le phénomène de « Grande Démission » a vu le jour, c'est parce que de nombreux employés ne voulaient pas retourner au bureau à plein temps. De plus, certains restent confrontés à la nécessité de s'occuper de membres de leur famille, notamment d'enfants et de parents âgés.

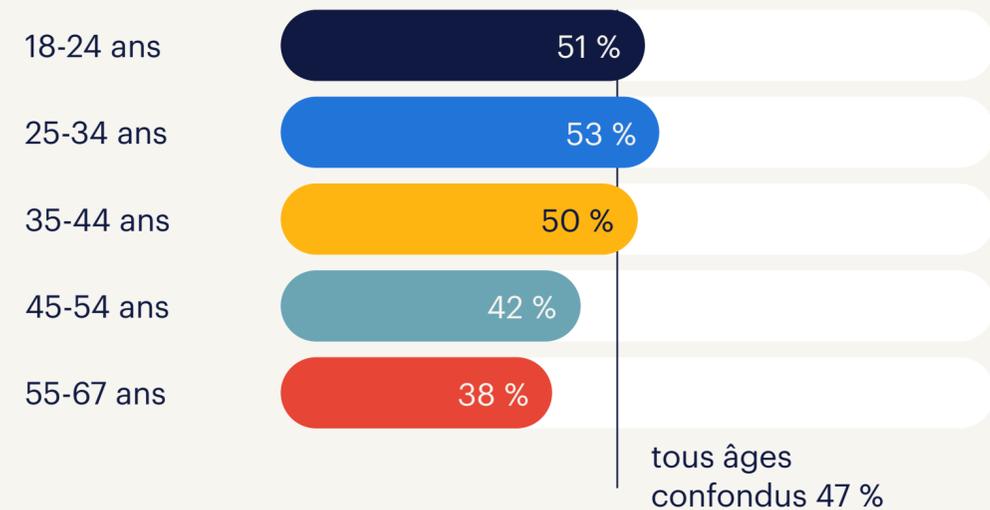
### mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail



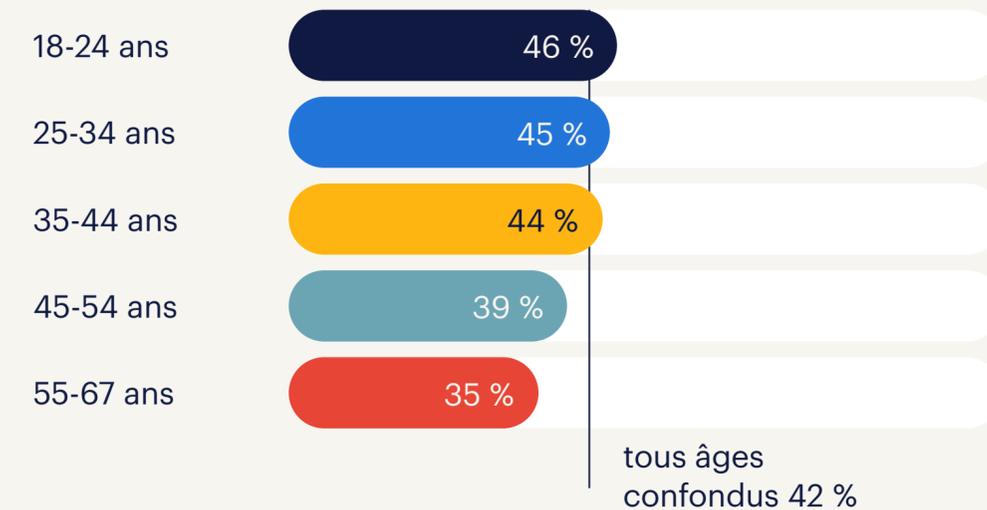
### je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail)



### mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail



### je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de l'emploi du temps par exemple)



Une majorité de répondants ont déclaré qu'avec une organisation du travail flexible ils pourraient passer plus de temps avec leur famille.

65 % des personnes interrogées qui ont des personnes à charge de moins de 18 ans ont déclaré qu'avec un horaire de travail flexible elles pourraient consacrer du temps à leur famille. Près d'un cinquième (14 %) ont déclaré qu'un horaire flexible leur permettrait d'améliorer leur santé physique en faisant de l'exercice. Une proportion plus faible de personnes interrogées (4 %) ont déclaré que cela aurait un impact positif sur leur santé mentale.

## Le télétravail reste toutefois un luxe plutôt réservé aux cols blancs.

Ces 12 derniers mois, 35 % des travailleurs de ce groupe ont déclaré avoir une plus grande flexibilité quant au choix de leur lieu de travail, contre seulement 23 % des ouvriers. Ce chiffre n'est que de 20 % pour les cols gris. Le niveau d'éducation semble également être un facteur déterminant en matière de télétravail, la majorité des personnes les plus instruites déclarant pouvoir décider de leur lieu de travail, contre seulement 37 % des personnes les moins instruites.

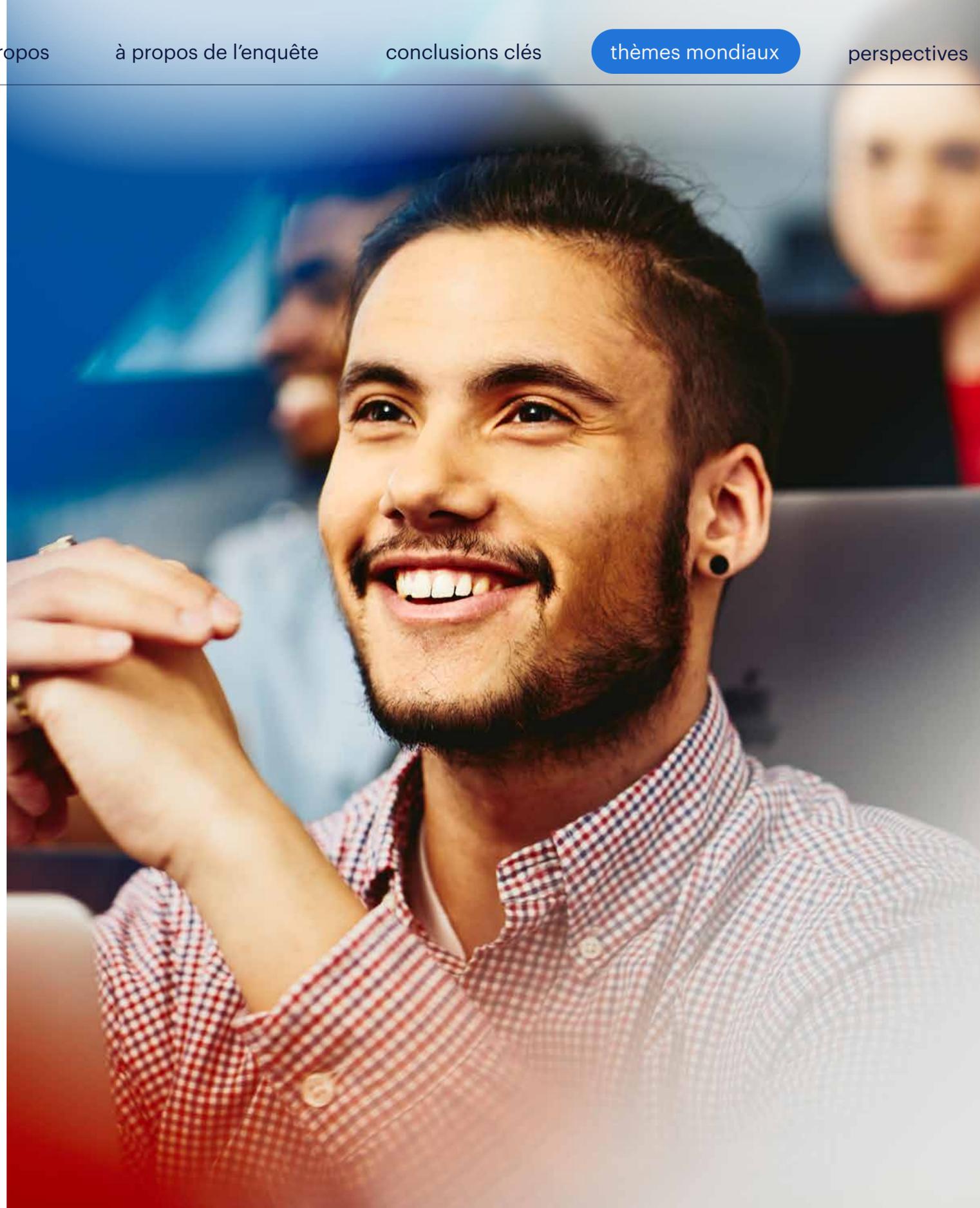
L'intensité du travail, ou le nombre d'heures travaillées, est un élément que la moitié des répondants à l'enquête disent pouvoir contrôler. Les 18-34 ans sont plus à même de dicter leurs horaires de travail (55 %) tandis que la génération la plus âgée est celle qui a le moins de contrôle à ce sujet (45 %). Pouvoir déterminer la quantité de travail que les salariés peuvent assumer est devenu une préoccupation des dirigeants d'entreprises et d'organisations pendant la pandémie, l'épuisement professionnel ayant atteint des niveaux critiques. Cette situation a conduit de nombreuses personnes à quitter le marché du travail, y compris un nombre disproportionné de femmes qui ont vu leurs exigences domestiques et professionnelles augmenter pendant cette période.



## La flexibilité de l'organisation du travail est un élément important à prendre en compte lors d'un choix de carrière.

Les deux cinquièmes environ des répondants ont déclaré qu'ils n'accepteraient pas un emploi dans lequel ils n'auraient pas une certaine latitude quant au choix du lieu et du moment d'exercice de leur activité professionnelle. Les parents ayant des mineurs à la maison étaient plus susceptibles d'être de cet avis que ceux qui n'en avaient pas. Ce n'est pas surprenant car les événements de ces deux dernières années ont modifié leur façon de travailler et leurs attentes en matière de flexibilité dans l'organisation du travail.

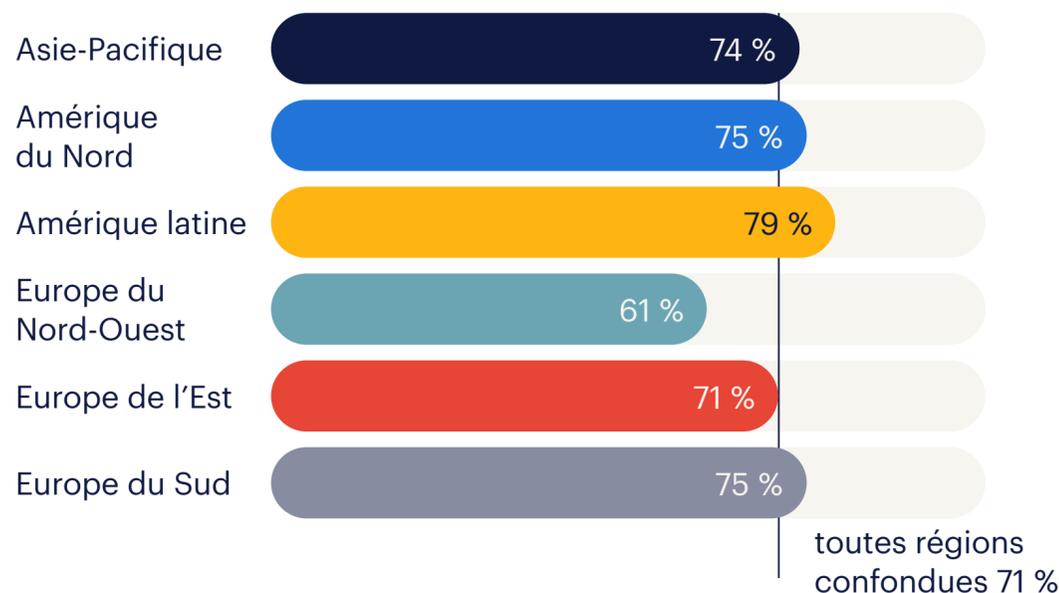
Même si la pandémie commence à s'estomper, les organisations devront pouvoir continuer à offrir à leur personnel une certaine souplesse dans l'organisation de leur travail. En réalité, nombre de personnes qui peuvent travailler à domicile n'ont pas de raisons impérieuses de faire de longs trajets et d'avoir des horaires de travail fixes sur le lieu de travail. Les horaires hybrides restent les plus populaires pour beaucoup parce qu'ils répondent à un besoin d'interactions en personne et permettent d'échapper au bureau à domicile sans avoir à subir les contraintes quotidiennes qu'implique une présence en personne à plein temps.



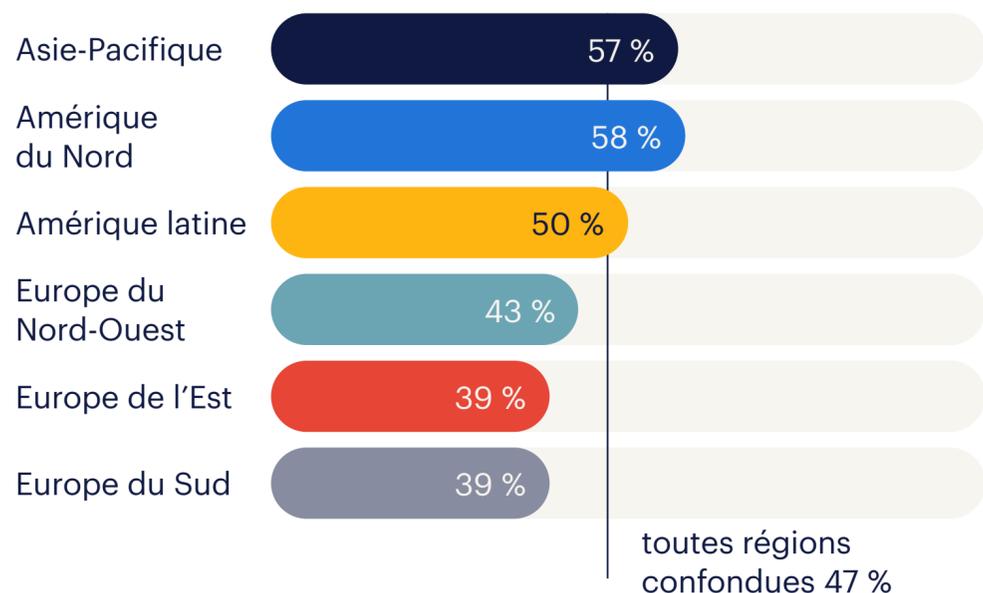
27%

ont quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité

### importance de la flexibilité en termes de lieu de travail



### mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail



## différences notables par secteurs géographiques

La région qui compte le plus grand pourcentage de salariés appréciant la flexibilité du lieu de travail est l'Amérique latine, avec 79 % de suffrages. Au Brésil, ce chiffre est de 85 % et au Chili de 80 %. Les marchés où le pourcentage global est le plus élevé sont toutefois l'Inde (91 %) et la Turquie (88 %).

À l'inverse, les habitants de la République tchèque sont ceux qui se soucient le moins du travail à distance, avec seulement 48 % de répondants favorables à cette modalité de travail. Dans la RAS de Hong Kong, ce chiffre s'élève de 55 %.

En ce qui concerne l'importance des horaires de travail flexibles, la quasi-totalité des personnes interrogées en Turquie (94 %) reconnaissent qu'il s'agit d'un avantage notable pour elles. Les employés chinois sont presque aussi désireux de bénéficier d'horaires de travail flexibles (88 %) que les Américains (86 %).

Les employés de la région Asie-Pacifique sont plus susceptibles de rejeter des offres d'emploi si celles-ci ne prévoient pas d'aménagement des heures de travail (cité par 44 %) ou de possibilité de travail à distance (43 %). Plus de la moitié (56 %) des personnes interrogées en Chine sont de cet avis en ce qui concerne le télétravail, et presque autant (49 %) le sont en ce qui concerne les horaires de travail flexibles. En revanche, seulement 28 % des Grecs n'accepteraient pas un emploi ne proposant pas de lieu de travail flexible, et 34 % rejetteraient les offres n'offrant aucune flexibilité des heures de travail.

## trois conseils pour optimiser les politiques de flexibilité du lieu de travail

### conseil 1

Exploitez les données dont vous disposez à propos de votre personnel pour déterminer si des horaires de travail flexibles et le télétravail améliorent, nuisent ou ont peu d'impact sur la productivité ou l'innovation. Créez des groupes témoins et mesurez l'impact des méthodes de travail non traditionnelles sur votre organisation et sa culture afin d'élaborer des politiques plus éclairées.

### conseil 2

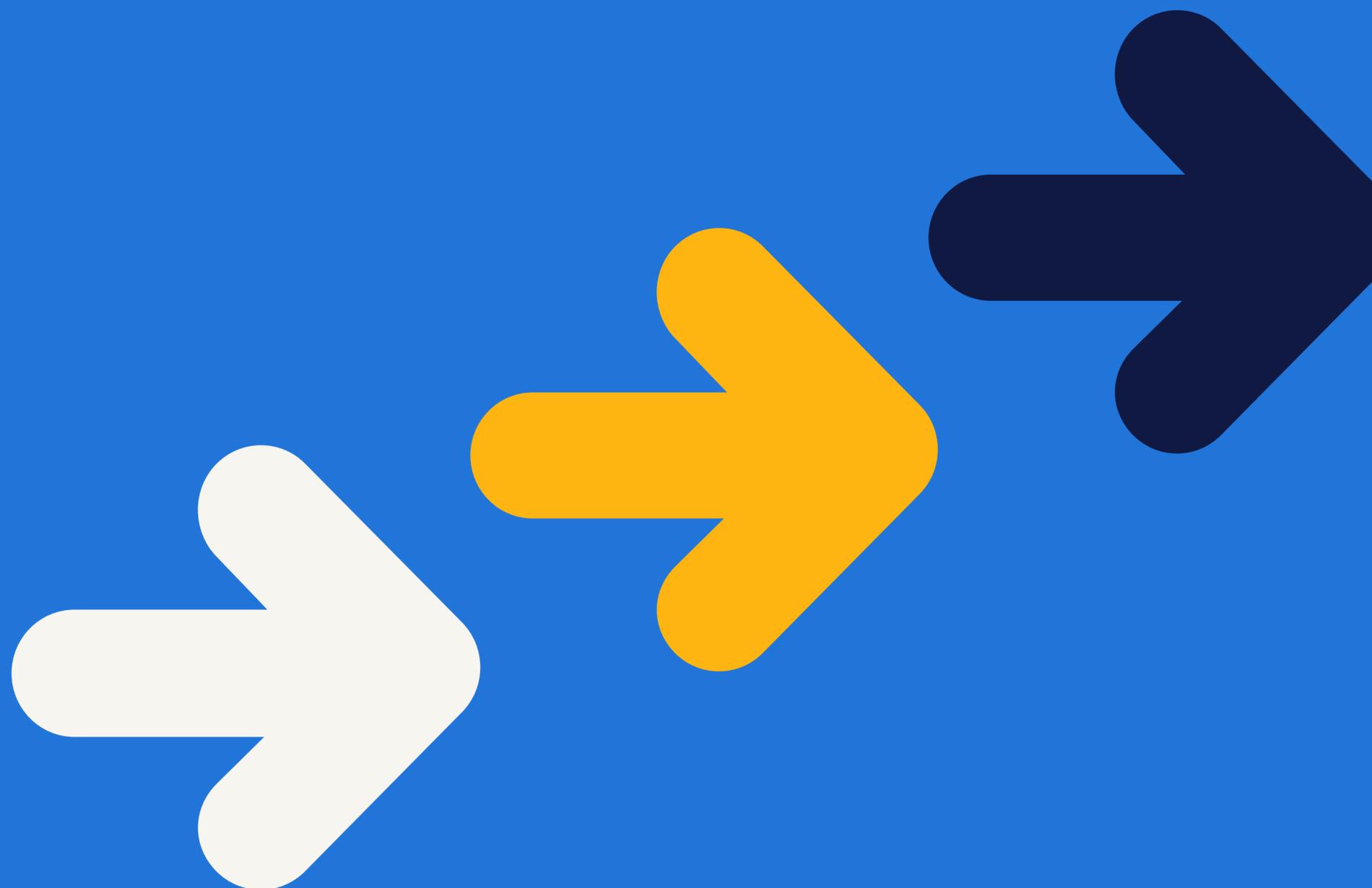
Assurez-vous que les horaires flexibles et les journées de travail hybrides sont alignés sur les missions de l'équipe. Planifiez des réunions au bureau pour optimiser la collaboration et améliorer l'esprit d'équipe. Pendant les journées à distance, les individus doivent pouvoir se concentrer sur l'exécution des tâches et la résolution des problèmes.

### conseil 3

Évaluez régulièrement l'efficacité de vos politiques en matière de lieu de travail pour vous assurer qu'elles évoluent avec votre entreprise et avec les exigences des autorités de santé. La pandémie est en recul, mais de nouvelles épidémies sont susceptibles de se produire et d'entraîner de nouvelles restrictions. Votre organisation doit adopter une approche flexible de la gestion des personnes.

# perfectionnement professionnel

🕒 Lecture (5 minutes)





# 50 %

souhaitent s'adresser  
à un coach pour  
mieux concilier vie  
professionnelle  
et vie personnelle

## perfectionnement professionnel

Le monde est de plus en plus digital. La technologie a non seulement changé notre mode de vie, mais aussi notre façon de travailler, et elle va continuer de conditionner l'avenir du travail. Pour suivre le rythme de ces changements rapides, les employés vont devoir s'engager dans un processus d'apprentissage continu, quel que soit l'endroit du monde où ils travaillent ou le type de travail qu'ils effectuent. Plus que jamais, le coaching, l'acquisition de nouvelles compétences et la reconversion seront au centre des préoccupations de ceux qui veulent atteindre leur véritable potentiel.

# coaching, acquisition de nouvelles compétences et reconversion

Selon l'édition [2022 de l'étude Talent Trends](#) de Randstad Sourceright, la reconversion de la main-d'œuvre mondiale est une priorité pour les employeurs du monde entier. La quasi-totalité (93 %) des 900 dirigeants et responsables des ressources humaines interrogés ont déclaré qu'il était du devoir des employeurs d'offrir des possibilités de reconversion à leurs employés. Les trois quarts ont déclaré que former leur personnel et lui permettre de se perfectionner est un moyen efficace de lutter contre le déficit de compétences, mais seulement 29 % investissent dans ce domaine.

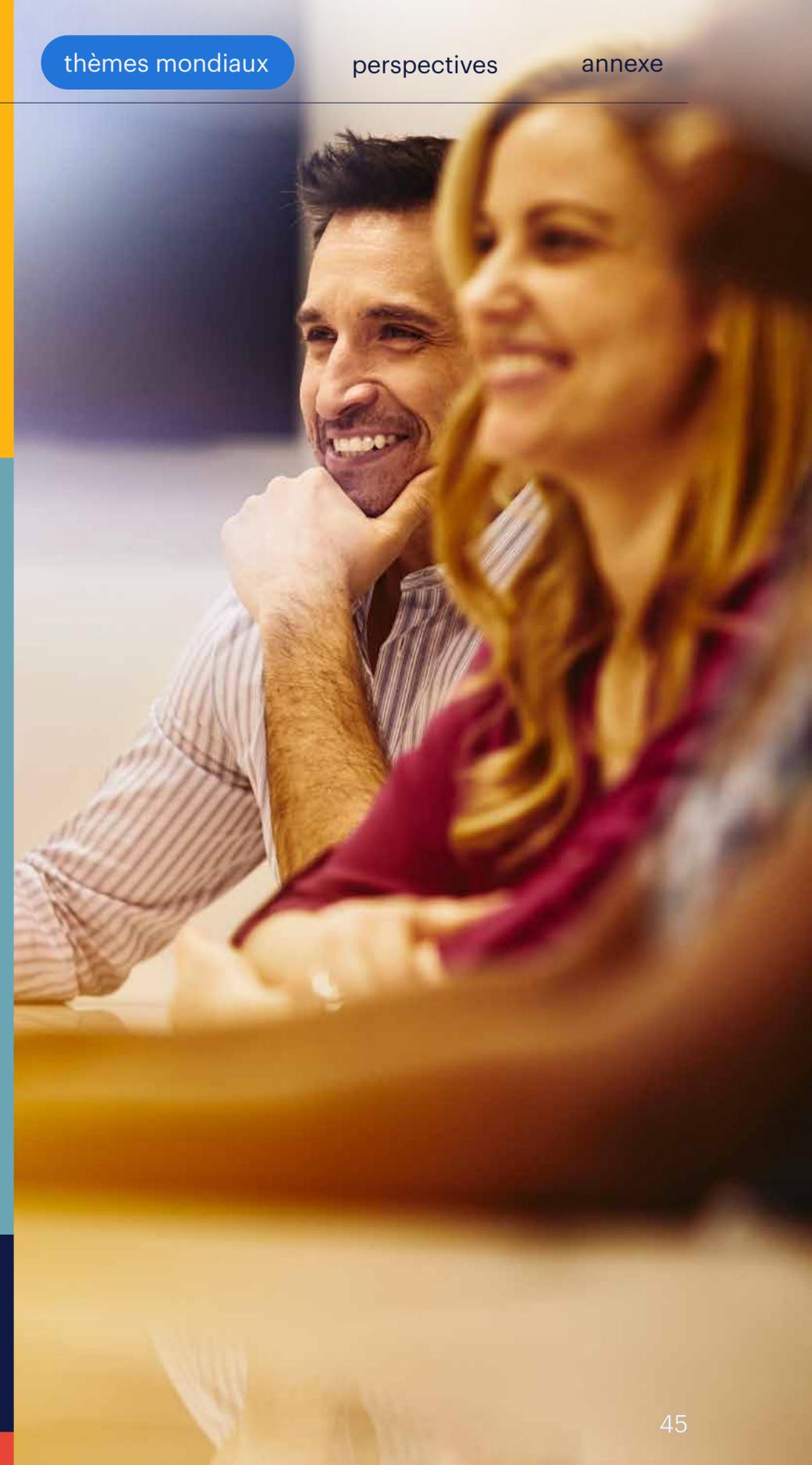
Dans le cadre de notre dernière étude Workmonitor, une grande majorité des personnes interrogées (76 %) estiment que la formation et l'acquisition de nouvelles compétences sont importantes pour leur carrière et leur avenir, les moins de 35 ans étant les plus concernés (80 %). Comme pour tant d'autres ressentis, les perspectives en matière de formation et de développement diminuent avec l'âge ; les personnes de 55 ans et plus nourrissant le moins d'espoir en ce sens (65 %).

Tous âges confondus, la plupart des employés (88 %) profiteraient des possibilités d'acquisition de compétences supplémentaires si leur employeur leur en offrait, et 84 % s'adresseraient à un coach de carrière si l'occasion leur en était donnée. Cela montre que, quel que soit leur âge, les travailleurs sont prêts à améliorer leurs compétences techniques et non techniques pour faire avancer leur carrière et atteindre leurs objectifs professionnels et personnels.

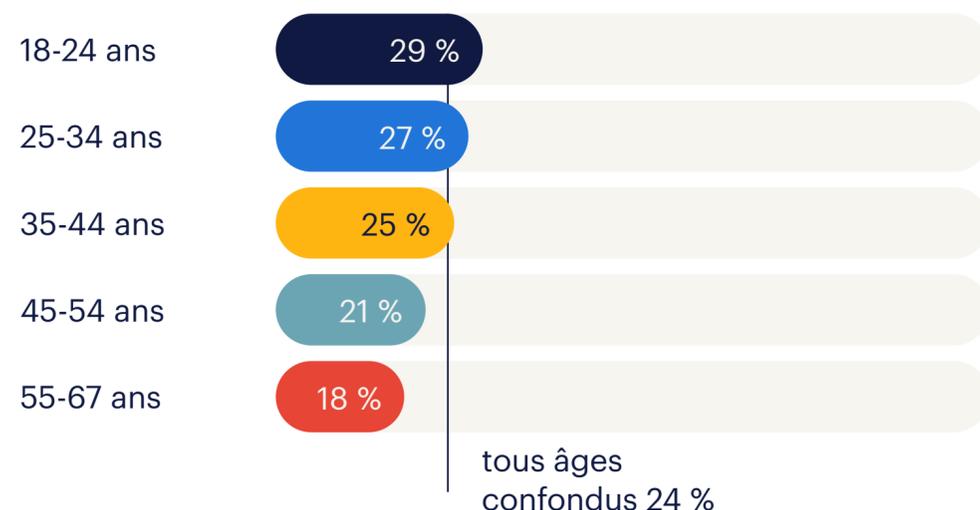
Lorsqu'on leur demande quels types de programmes d'apprentissage et de développement les intéressent, une majorité (53 %) de personnes s'orientent vers des programmes pour se perfectionner dans leur poste actuel, et presque autant (48 %) vers des programmes leur permettant d'améliorer leurs compétences techniques et/ou non techniques. Une majorité (56 %) d'employés parmi les plus jeunes notamment souhaitent améliorer leurs compétences en matière de communication et de leadership, et un pourcentage nettement inférieur d'employés plus âgés (34 %) se disent intéressés par cette démarche.

53 %

veulent évoluer à leur poste actuel



## employés ayant manifesté un intérêt pour une formation à la transition écologique et énergétique



Un tiers des répondants souhaitent également renforcer leurs compétences digitales, tandis qu'un quart sont intéressés par une formation à la transition écologique et énergétique.

13 % des personnes interrogées ont déclaré vouloir suivre une formation pour combattre les biais inconscients sur le lieu de travail, un indicateur du soutien croissant à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur le lieu de travail. Presque autant (12 %), cependant, n'ont manifesté aucun intérêt pour des apprentissages complémentaires.

Lorsqu'on leur a demandé s'ils souhaitaient bénéficier d'un accompagnement par un conseiller, 50 % des répondants ont répondu qu'ils aimeraient être conseillés pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, ainsi que pour gagner plus d'argent (60 %) et faire évoluer leur carrière chez leur employeur actuel (40 %). En revanche, 16 % disent ne pas ressentir le besoin de parler à un coach de carrière.

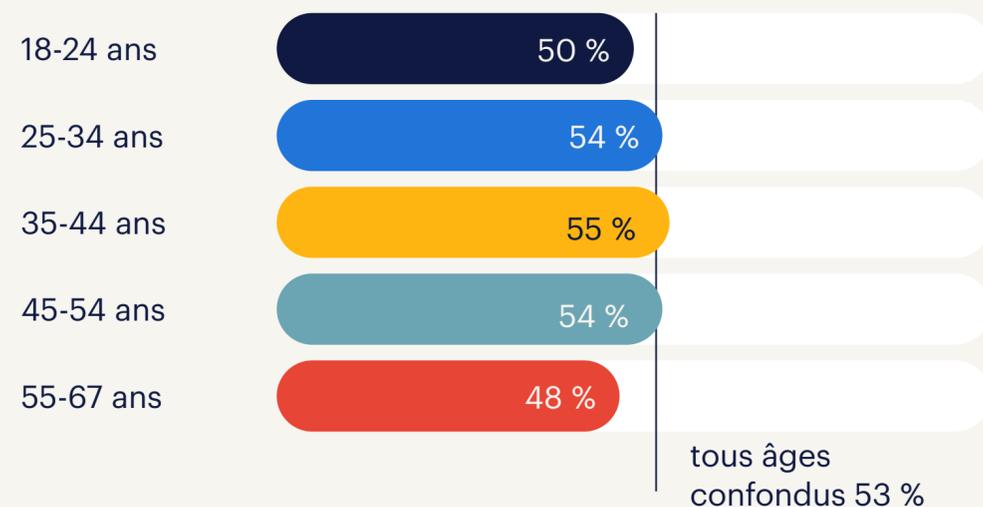
La plupart des répondants ont déjà accès au contenu en matière d'acquisition de compétences dont ils ont besoin. Sept personnes interrogées sur dix ont déclaré que leur emploi leur offrait des possibilités de formation et de développement adaptées. Un quart des répondants ont également indiqué que leur entreprise avait élargi ces opportunités ces 12 derniers mois, tandis que 12 % ont affirmé que le nombre de ces opportunités avait diminué au cours de cette période.

Selon l'[Organisation internationale du travail](#), des emplois ont été perdus sur de nombreux marchés en raison de l'évolution des technologies et d'autres changements structurels, mais seul un petit nombre d'employés ont été préparés à passer à des emplois plus qualifiés. En conséquence, de nombreuses personnes touchées ont dû accepter des emplois moins bien rémunérés et un niveau de vie inférieur. Cette problématique a l'attention prioritaire d'environ un quart des employés que nous avons interrogés, qui ont déclaré vouloir faire appel à un coach de carrière pour les aider à s'adapter à l'avancée de l'automatisation et à d'autres mutations du marché.

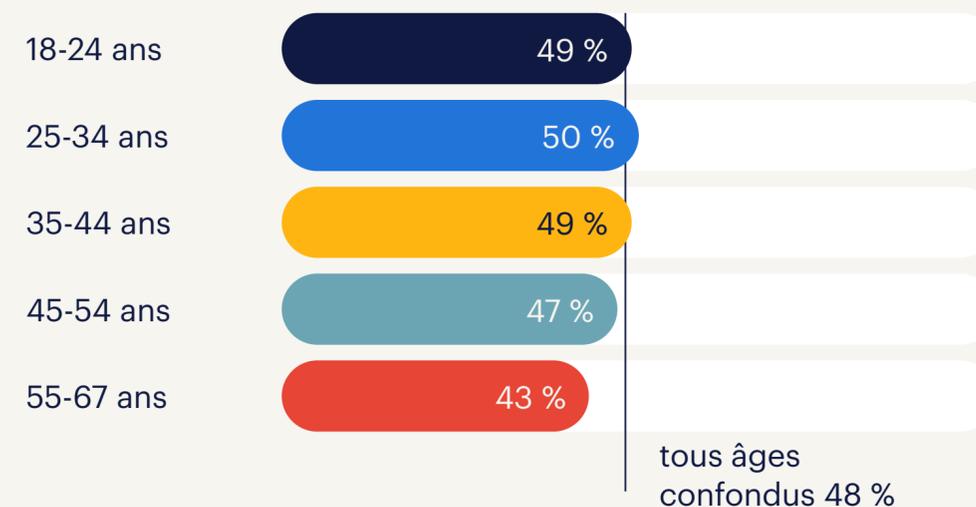
Même en cette période de pénurie de talents, le chômage reste une préoccupation pour plus d'un tiers des personnes interrogées. Les jeunes sont plus nombreux (41 %) à se dire inquiets que les plus âgés (23 %). Environ la moitié (49 %) pensent toutefois pouvoir trouver rapidement un nouveau poste, mais ces sentiments ne sont pas partagés de la même manière dans les différents groupes d'âge. Les employés de 25 à 34 ans sont les plus confiants en ce qui concerne la recherche d'un emploi, tandis que ceux de 55 ans et plus le sont moins (40 %).

# quelles sont les possibilités d'apprentissage et de développement qui vous intéressent ?

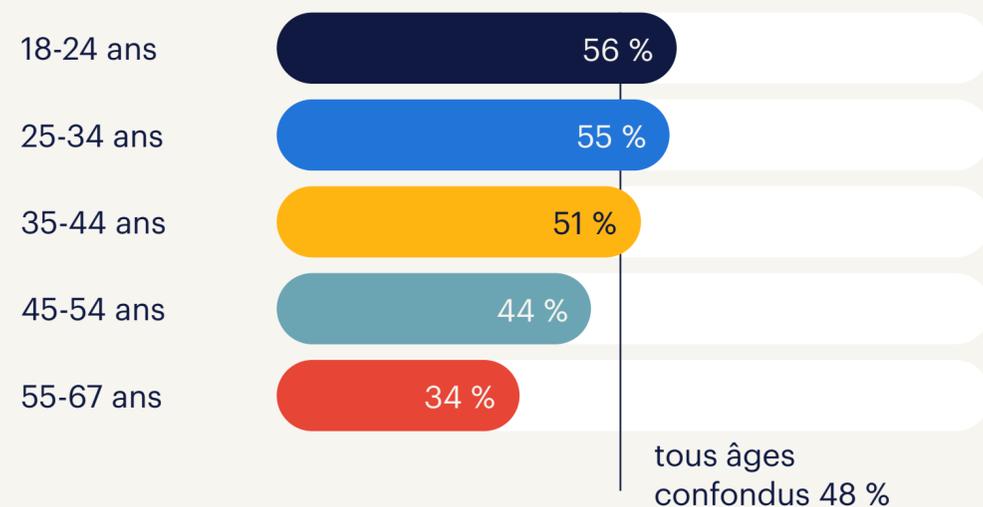
## évoluer dans mon poste actuel



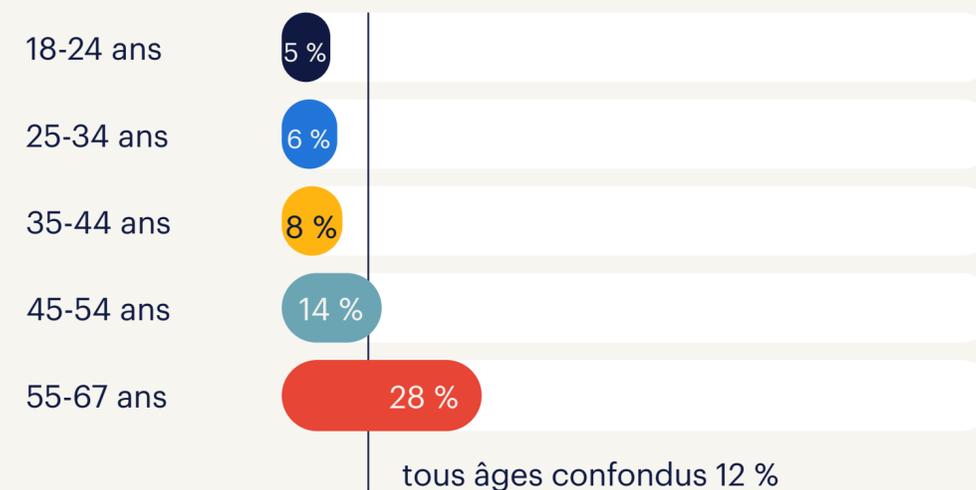
## acquérir les compétences techniques nécessaires à mon poste



## Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple)

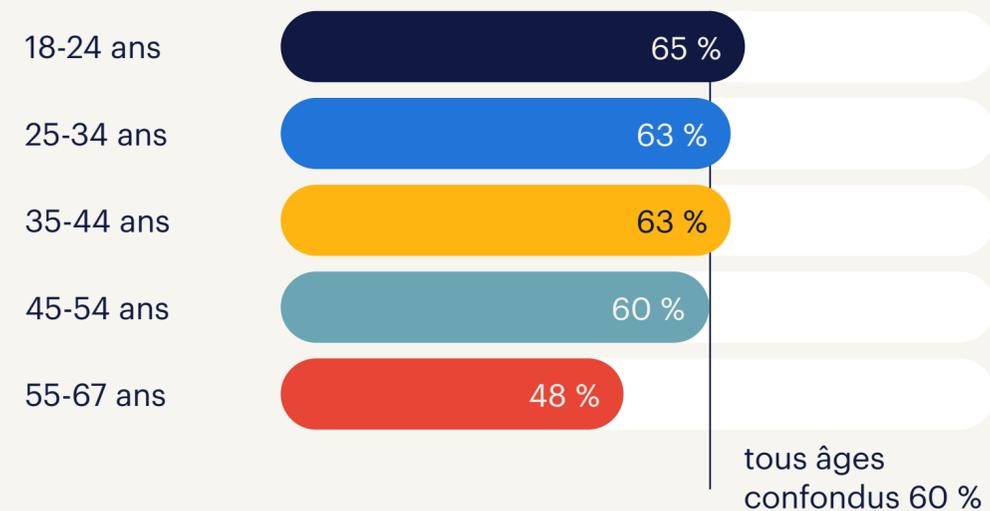


## je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement

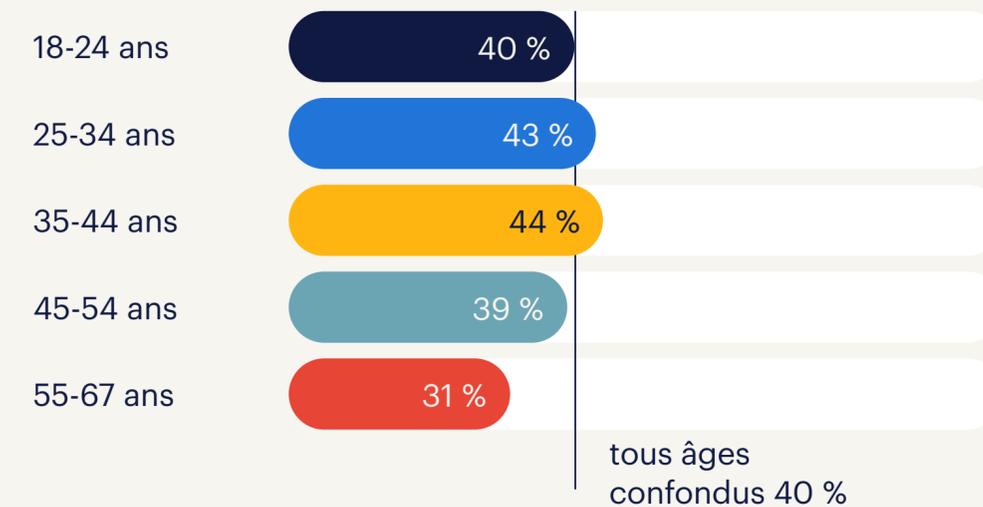


# volonté de parler à un conseiller de carrière et...

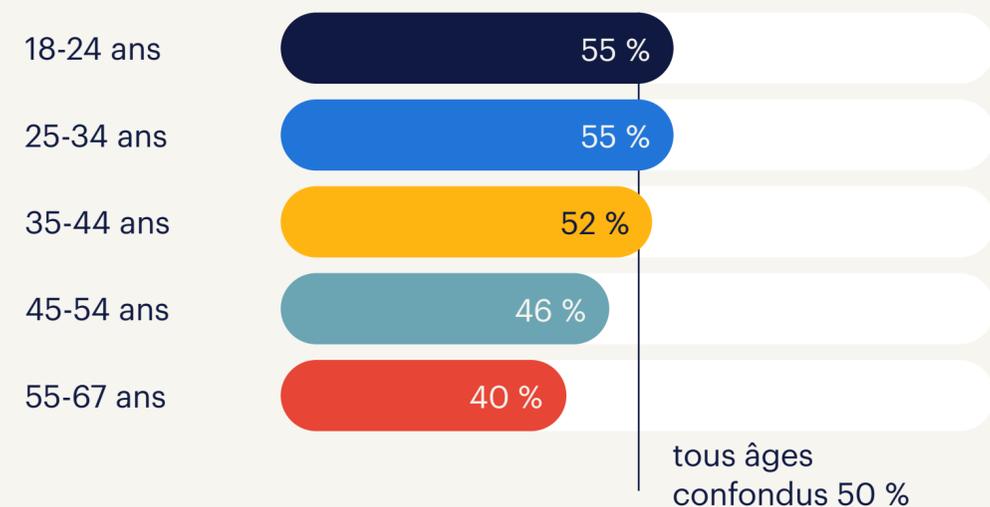
## de gagner plus d'argent



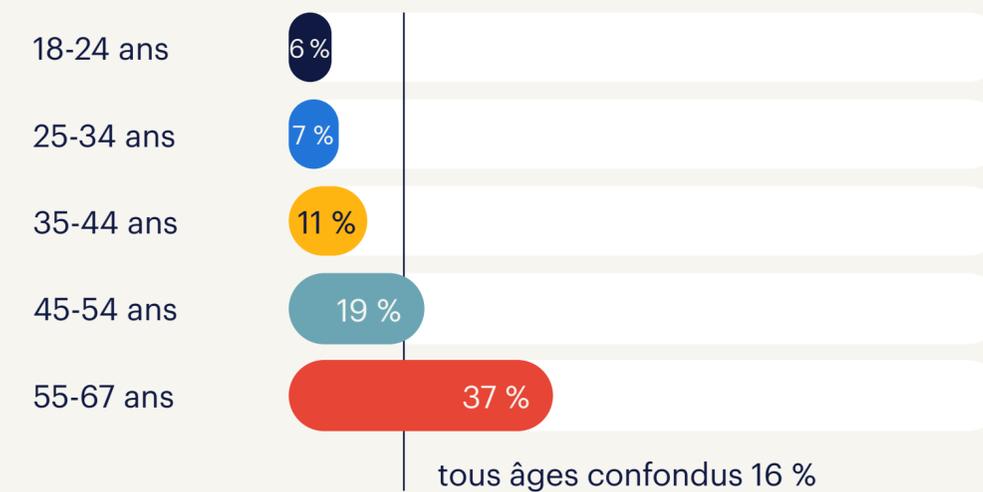
## de faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel



## de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

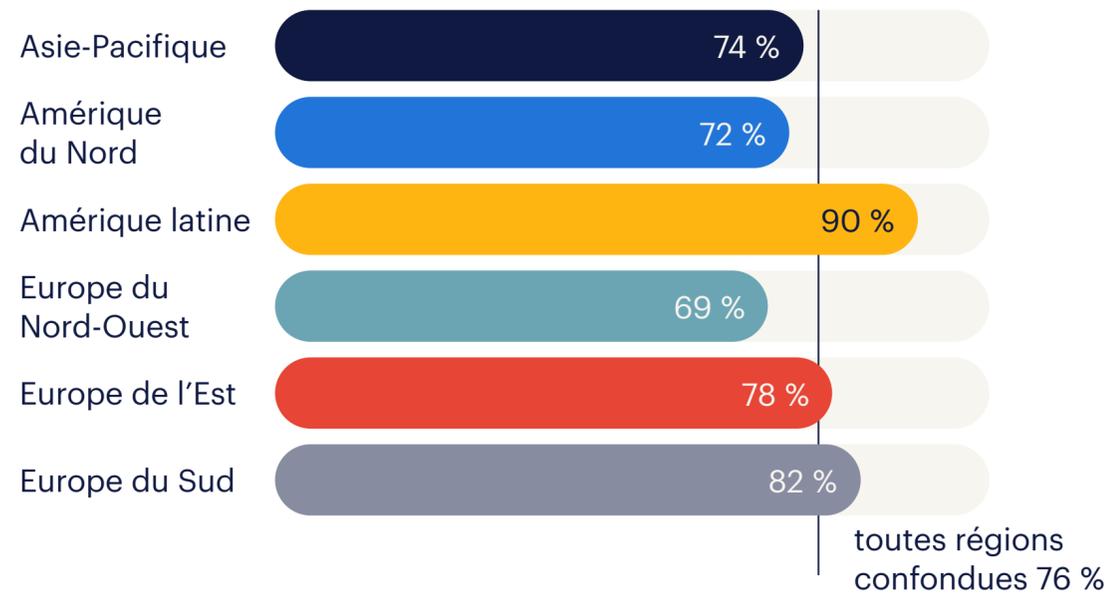


## je n'aurais pas envie de parler à un coach en matière de carrière



# différences notables par secteurs géographiques

## importance de la formation et du développement



C'est en Amérique latine que l'importance de l'apprentissage et de l'acquisition de nouvelles compétences est la plus appréciée, puisque 90 % des personnes interrogées affirment que cela favorisera leur carrière et leur employabilité.

En revanche, seulement 69 % des habitants du nord-ouest de l'Europe sont de cet avis. Les marchés sur lesquels la formation et le développement sont les moins appréciés sont le Japon (44 %), le Danemark (54 %) et la RAS de Hong Kong (61 %). À l'autre extrémité du spectre, les salariés du Brésil (92 %), de la Turquie (92 %) et de la Chine (88 %) accordent une grande importance à l'acquisition de compétences.

Si on leur offrait des possibilités de formation, plus de la moitié (59 %) des personnes interrogées en Amérique latine souhaiteraient acquérir des compétences qui leur permettraient de changer de poste, contre seulement 32 % des personnes interrogées en Europe du Nord-Ouest. Au Chili, près des deux tiers (63 %) souhaiteraient avoir accès à ce type d'activité formatrice, mais ils ne sont que 31 % en Suisse à penser de même.

En Europe, près de la moitié des employés ont déclaré que l'axe d'apprentissage le plus important pour eux était le développement de compétences non techniques tandis que la formation technique s'est avérée plus appréciée sur des marchés tels que la Malaisie (61 %), la Chine (58 %) et la Turquie (53 %).

Une part importante des Canadiens (21 %) ont déclaré ne pas être intéressés par un quelconque type de formation et de développement.

Pour ce qui est de l'accompagnement par un coach, la majorité des personnes interrogées souhaitent une aide qui leur permette de gagner plus d'argent. Les pays dans lesquels la formation et le développement sont les moins appréciés sont le Japon (44 %), le Danemark (54 %) et la RAS de Hong Kong (61 %).

## trois conseils pour obtenir de meilleurs résultats en matière d'apprentissage et de développement

### conseil 1

Effectuez un audit des compétences dans l'ensemble de votre organisation afin de déterminer les compétences dont dispose votre entreprise aujourd'hui et celles dont vous aurez besoin à l'avenir. Un effort coordonné entre les fonctions de formation et de recrutement de talents de votre entreprise peut contribuer à atténuer les lacunes en matière de compétences qui peuvent apparaître avec l'évolution des besoins de l'entreprise.

### conseil 2

Renforcez les incitations offertes à votre personnel pour qu'il profite des possibilités de formation proposées par votre organisation ou par des prestataires externes. Harmonisez ces programmes avec la future évolution des postes de vos employés ou avec les postes que vous espérez leur faire occuper comme prochaine étape de leur carrière.

### conseil 3

Envisagez une offre de coaching à l'échelle de l'entreprise. En aidant les employés à mieux définir leurs objectifs professionnels et personnels, les entreprises peuvent se doter d'une main-d'œuvre plus impliquée, améliorer leur fidélité et accroître la productivité et l'innovation.

# perspectives

📄 Lecture (1 minute)



# perspectives

Nos données montrent qu'à la sortie de la crise mondiale, les gens ont un objectif clair : donner la priorité au bonheur et un sens à leur existence.

Un nombre important de jeunes et de moins jeunes sont de cet avis, et les employeurs devront garder cela à l'esprit s'ils espèrent attirer les bons talents dans leur entreprise. Si les entreprises ne parviennent pas à offrir les avantages professionnels les plus recherchés — emplois flexibles, ressources en matière de formation et de développement, accompagnement de la croissance — le recrutement et la fidélisation des meilleurs éléments vont rester problématiques dans un avenir proche.

Nous espérons que les employeurs pourront utiliser les données que nous avons compilées pour élaborer des stratégies et tactiques d'attraction qui trouvent un écho auprès des gens. Les entreprises doivent être particulièrement attentives au fait que ce qui attire la génération Z

et les milléniaux dans une organisation est souvent différent de ce que souhaitent les générations plus âgées. Les résultats de notre enquête montrent que, dans certains cas, ces différences sont importantes et se creusent. Cependant, tant que les employeurs font des appels distincts à chaque groupe, ils sont en meilleure position pour l'emporter dans la concurrence au recrutement d'employés compétents.

Le déficit de compétences ne se comble pas. Bien au contraire, il progresse dans de nombreuses spécialités. Toutes les parties prenantes du monde du travail - employeurs, talents, gouvernements, syndicats - doivent encourager les études dans des domaines en plein essor tels que la technologie et les sciences du vivant, tout en recyclant des millions de personnes dont les compétences s'érodent quotidiennement dans une économie digitale qui évolue rapidement.

Nos données montrent qu'une grande majorité de personnes savent déjà qu'elles ont besoin de formation et de développement continus. La manière dont elles pourront bénéficier de ces ressources reste un problème épineux.

Nous avons atteint un point d'inflexion dans les efforts de redressement mondial qui ont suivi le début de la pandémie. Les marchés rouvrent dans le monde entier, les restrictions sont levées dans la plupart des pays et les employés recommencent à interagir en personne sur leur lieu de travail. Les sociétés reviennent progressivement à une époque antérieure à la crise, mais avec un tout nouvel état d'esprit qui tient compte de la place du travail dans notre vie quotidienne. Les entreprises ne doivent pas s'en cacher, mais y voir une occasion d'évoluer et de développer leurs activités à mesure que nous naviguons dans ce nouveau monde passionnant.

Dans ce nouveau paradigme, les entreprises doivent lever la tête au-dessus du parapet et montrer l'exemple. Elles doivent avoir les talents toujours à l'esprit et écouter ce que dit la main-d'œuvre mondiale. Ce faisant, elles s'assurent l'accès à un vivier de talents complet et durable qui ne fera qu'enrichir leurs équipes et leur culture d'entreprise.

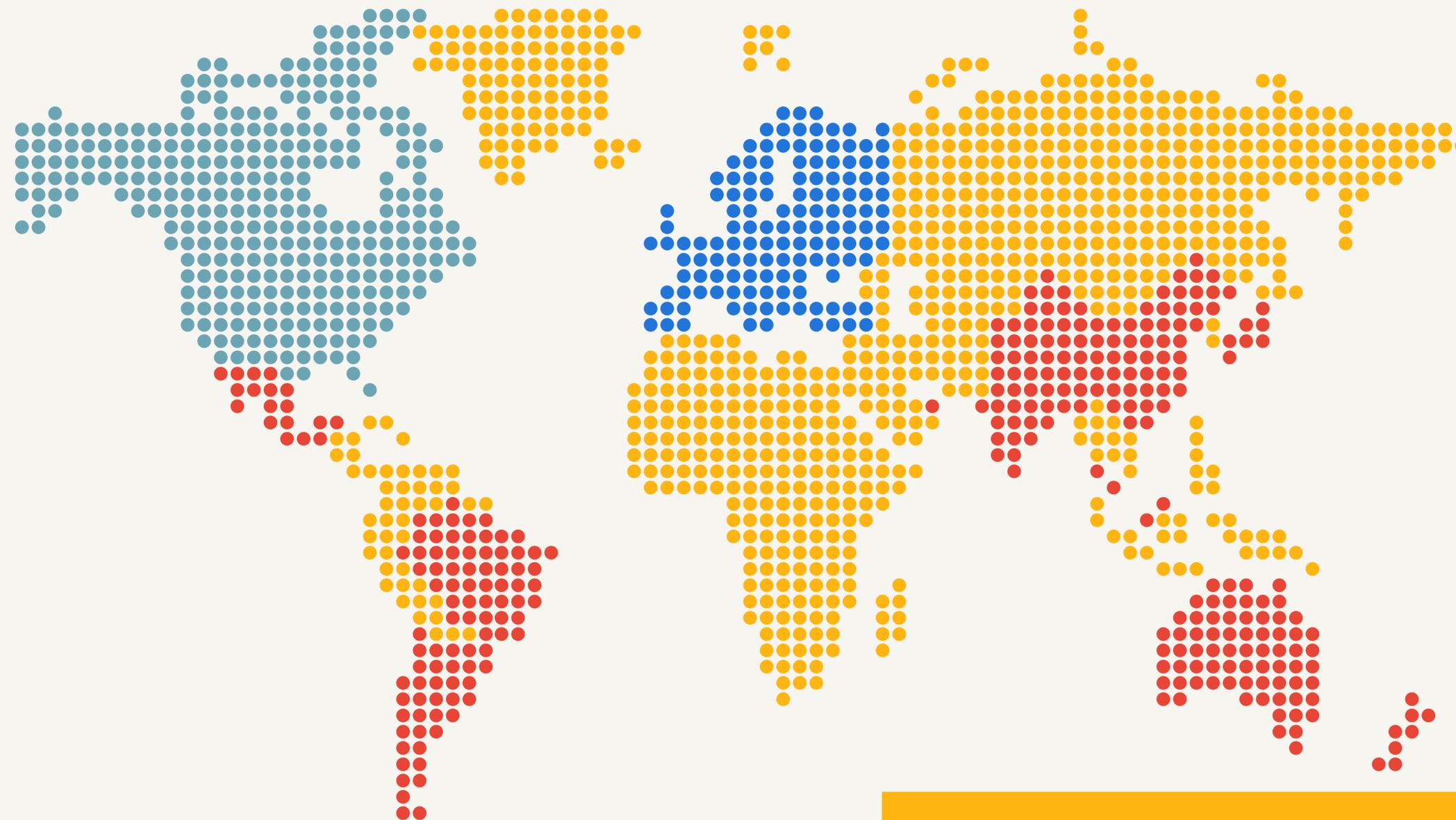
# annexe

📄 Lecture (10 minutes)



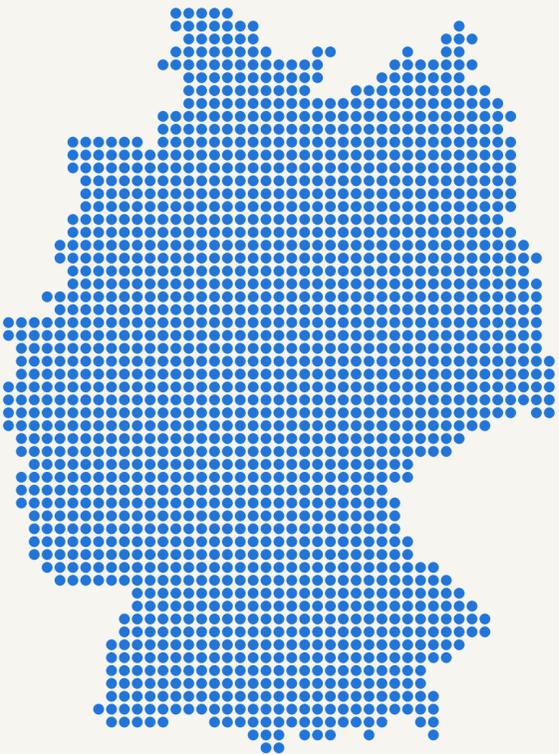
# sélectionner un marché

- |            |                  |                       |
|------------|------------------|-----------------------|
| Allemagne  | France           | Pologne               |
| Argentine  | Grèce            | Portugal              |
| Australie  | Hongrie          | RAS<br>de Hong Kong   |
| Autriche   | Inde             | République<br>tchèque |
| Belgique   | Italie           | Roumanie              |
| Brésil     | Japon            | Royaume-Uni           |
| Canada     | Luxembourg       | Singapour             |
| Chili      | Malaisie         | Suède                 |
| Chine      | Mexique          | Suisse                |
| Danemark   | Norvège          | Turquie               |
| Espagne    | Nouvelle-Zélande |                       |
| États-unis | Pays-Bas         |                       |



Pour votre confort, vous pouvez sélectionner d'un clic les marchés de cette liste

# Allemagne



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 29 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 28 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle - 58 % d'accord (59 % au niveau mondial)

→ 46 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème  
(48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 69 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 32 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 38 % (43 % à l'échelle mondiale)

→ 38 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable  
(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 38 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 20 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 50 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 62 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 26 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire  
(36 % à l'échelle mondiale)

- 16 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 20 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 27 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 17 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 79 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 63 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 58 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 45 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 40 % (37 % à l'échelle mondiale)

→ 45 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail  
(42 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 23 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 85 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 67 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 51 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée  
(50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 40 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 28 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 58 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 22 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 31 % (26 % à l'échelle mondiale)

- Définir la prochaine étape de ma carrière — 16 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 18 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 27 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 56 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 47 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 43 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 35 % (36 % à l'échelle mondiale)
  - Formation à la transition écologique et énergétique — 26 % (24 % à l'échelle mondiale)

→ 21 % souhaitent une formation aux biais inconscients  
(13 % à l'échelle mondiale)

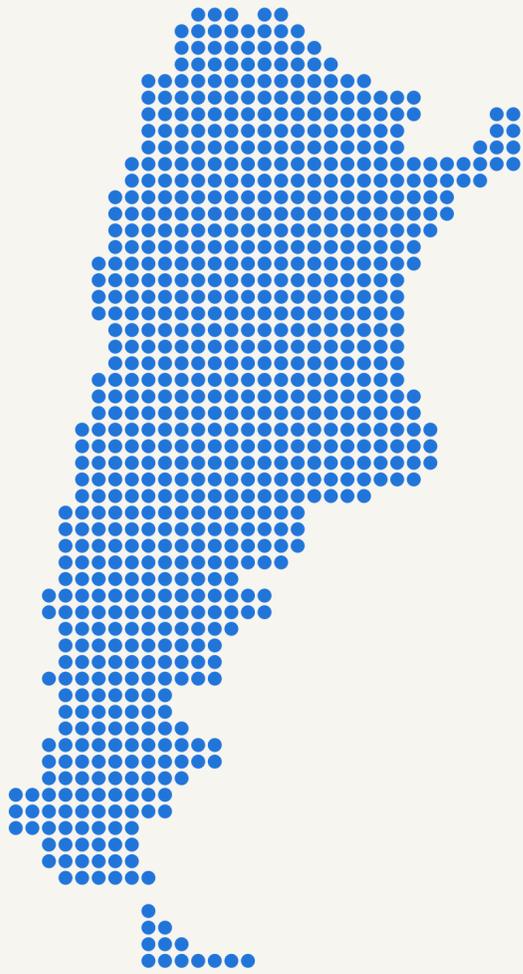
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 13 % (12 % à l'échelle mondiale)

# 50 %

sont susceptibles de rester chez leur employeur actuel  
(60 % à l'échelle mondiale)

↩ Retour à l'aperçu

# Argentine



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 25 % d'accord (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 47 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)

→ 52 % ont quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec leur vie personnelle

(34 % à l'échelle mondiale)

- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle - 58 % d'accord (59 % au niveau mondial)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 45 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)

50 %

ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 70 % d'accord (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 36 % d'accord (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 43 % d'accord (43 % à l'échelle mondiale)

→ 45 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 44 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 29 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 66 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 83 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 50 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

→ 33 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement

(25 % à l'échelle mondiale)

- 22 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 24 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 25 % ont constaté une amélioration des avantages sociaux (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 82 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 71 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 55 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 43 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 37 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 43 % (42 % à l'échelle mondiale)

→ 39 % ont quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité

(27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 96 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 87 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 58 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

(50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 39 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 22 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 65 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 31 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 25 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler

à un coach de carrière — 12 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

→ 59 % souhaitent être formés pour occuper un nouveau poste

(38 % à l'échelle mondiale)

- Évoluer à mon poste actuel — 43 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 49 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 43 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 53 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 19 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 9 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 7 % (12 % à l'échelle mondiale)

# Australie

# 24 %

ne sont pas intéressés par les possibilités d'apprentissage et de développement (12 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 37 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 47 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrerait pas avec ma vie personnelle — 26 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle - 58 % d'accord (59 % au niveau mondial)

→ 57% choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème

(48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

→ 75 % estiment que les valeurs et les objectifs de leur employeur actuel correspondent aux leurs

(73 % à l'échelle mondiale)

- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 33 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 38 % (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 36 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 37 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 56 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 61 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 33 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 20 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 25 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 27 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)

→ 14 % ont constaté une amélioration des avantages sociaux

(22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 84 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 73 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 68 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 54 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 41 % (37 % à l'échelle mondiale)

→ 44 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail

(42 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 23 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 95 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 72 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 40 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 34 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 22 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 50 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 24 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 23 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 19 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 29 % n'auraient pas envie de parler à un coach de carrière

(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 32 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 50 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 41 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 43 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 28 % (36 % à l'échelle mondiale)
  - Formation à la transition écologique et énergétique — 20 % (24 % à l'échelle mondiale)
  - Formation aux biais inconscients — 11 % (13 % à l'échelle mondiale)

→ 24 % ne sont pas intéressés par les possibilités d'apprentissage et de développement

(12 % à l'échelle mondiale)

# Autriche

# 29 %

veulent faire évoluer leur carrière chez leur employeur actuel (40 % à l'échelle mondiale)

## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 27 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 33 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 61 % estiment que leur vie personnelle est plus importante que leur vie professionnelle

(59 % à l'échelle mondiale)

- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 38 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 71 % d'accord (73 % à l'échelle mondiale)

→ 24 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société

(34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 33 % (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 30 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 35 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 12 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 51 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 64 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 21 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 14 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement au cours de l'année écoulée (25 % à l'échelle mondiale)
- 22 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 28 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)

→ 11 % ont constaté une amélioration des avantages sociaux

(22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 79 % (83 % à l'échelle mondiale)

→ 55 % estime que la flexibilité en termes de lieu de travail est importante

(71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 52 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 32 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 32 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 42 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 24 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 89 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 64 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 44 % (50 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 29 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 20 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 59 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 22 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 23 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 25 % n'auraient pas envie de parler à un coach de carrière

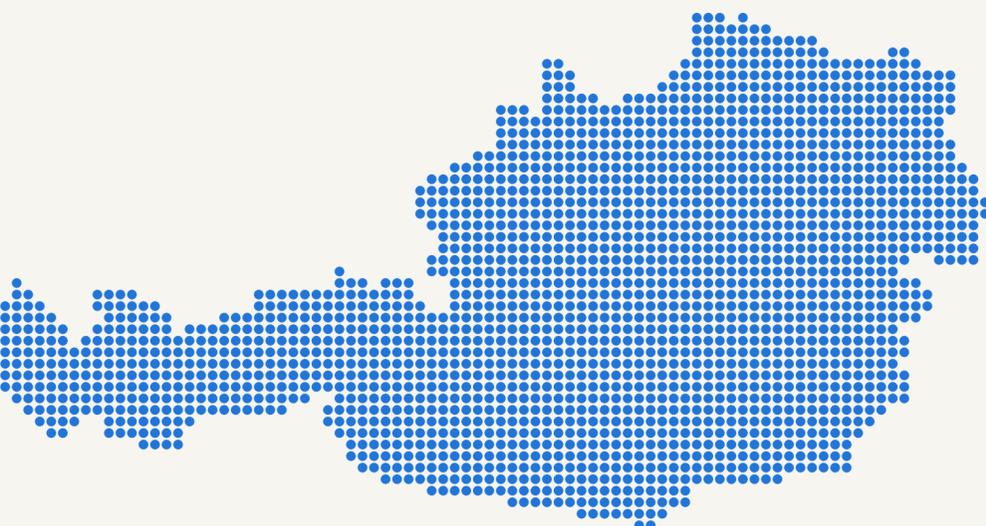
(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
- Formation pour occuper un nouveau poste — 25 % (38 % à l'échelle mondiale)
- Évoluer à mon poste actuel — 52 % (53 % à l'échelle mondiale)

→ 50 % veulent développer des compétences non techniques

(48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 42 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 36 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 21 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 19 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 15 % (12 % à l'échelle mondiale)



# Belgique



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 28 % d'accord (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 41 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)

→ 28 % ont quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec leur vie personnelle

(34 % à l'échelle mondiale)

- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 59 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 41 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 72 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 28 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 36 % n'accepteraient pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec leurs valeurs sur le plan social et environnemental

(43 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 34 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 35 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 13 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 60 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 33 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 19 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 23 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 26 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 17 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 80 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 66 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 55 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 45 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 37 % (37 % à l'échelle mondiale)

→ 44 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail

(42 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 18 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 91 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 71 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 42 % (50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 41 % (40 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 18 % (23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 53 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 25 % (31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 25 % (26 % à l'échelle mondiale)

- Définir la prochaine étape de ma carrière — 19 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 25 % n'auraient pas envie de parler à un coach de carrière

(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 34 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 50 % veulent évoluer à leur poste actuel

(53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 40 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Formation digitale — 29 % (36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 24 % (24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 13 % (13 % à l'échelle mondiale)

- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 20 % (12 % à l'échelle mondiale)

25 %

n'auraient pas envie de parler à un coach de carrière (16 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Brésil



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 30 % (33 % à l'échelle mondiale)

→ 55 % quitteraient un emploi si celui-ci les empêchait de profiter de la vie

(48 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 41 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 51 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 39 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 75 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 44 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 47 % d'accord (43 % à l'échelle mondiale)

→ 50 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 51 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 24 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 73 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 95 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 47 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 36 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 33 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 35 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 29 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

→ 90 % estime que la flexibilité en termes d'horaires de travail est importante

(83 % à l'échelle mondiale)

- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 85 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 64 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 49 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 36 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 41 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 29 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 97 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 92 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 55 % veulent faire évoluer leur carrière chez leur employeur actuel

(40 % à l'échelle mondiale)

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 65 % (50 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 18 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 65 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 36 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 28 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 27 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 2 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 48 % (38 % à l'échelle mondiale)
- Évoluer à mon poste actuel — 57 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 61 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 37 % (36 % à l'échelle mondiale)

→ 24 % souhaitent être formés à la transition écologique et énergétique

(24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 7 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 3 % (12 % à l'échelle mondiale)

61 %

veulent développer des compétences non techniques (48 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Canada

# 21 %

ne sont pas intéressés par les possibilités d'apprentissage et de développement — 12 % (12 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 32 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 32 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 59 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 56 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème

(48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

→ 78 % estiment que les valeurs et les objectifs de leur employeur actuel correspondent aux leurs

(73 % à l'échelle mondiale)

- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 31 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 41 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 33 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 37 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 20 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 59 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 63 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 40 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 18 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 24 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 24 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 18 % ont noté des améliorations des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 84 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 72 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 61 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 48 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 36 % (37 % à l'échelle mondiale)

→ 41 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail

(42 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 25 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 94 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 70 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 46 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 39 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 21 % (23 % à l'échelle mondiale)

→ 63 % souhaitent mieux gagner leur vie

(60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 29 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 23 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 20 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 20 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 33 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 50 % (53 % à l'échelle mondiale)

→ 41 % veulent développer des compétences non techniques

(48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 23 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 32 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 12 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 21 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Chili



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 34 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 51 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 50 % ont quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec leur vie personnelle

(34 % à l'échelle mondiale)

- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 63 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)

63 %

souhaitent une formation pour occuper un nouveau poste (38 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 73 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 40 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 51 % d'accord (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 53 % (39 % à l'échelle mondiale)

→ 54 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité

(41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 27 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 71 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 83 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 33 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

→ 31 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement

(25 % à l'échelle mondiale)

- 23 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 28 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 27 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 84 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 80 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 57 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 51 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 41 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 45 % (42 % à l'échelle mondiale)

→ 41 % ont quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité

(27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 95 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 89 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 64 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 42 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 22 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 68 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 30 % élaborent un plan de carrière à long terme

(31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 22 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 8 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 63 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 52 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 46 % souhaitent avoir une formation digitale (36 % à l'échelle mondiale)

(36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 20 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 9 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 4 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Chine

# 47 %

ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## attitude

→ 54 % préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi

(33 % à l'échelle mondiale)

- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 28 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 56 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 49 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 90 % (73 % à l'échelle mondiale)

→ 61 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société

(34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 61 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 49 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 51 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 27 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 87 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 91 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 52 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

→ 49 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement

(25 % à l'échelle mondiale)

- 38 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 37 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 47 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 88 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 82 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 82 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 75 % (47 % à l'échelle mondiale)

→ 56 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail

(37 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 49 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 22 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 94 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 88 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 50 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 41 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 34 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 53 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 57 % élaborent un plan de carrière à long terme

(31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 38 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 21 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 2 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 28 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 49 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 59 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 58 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 36 % (36 % à l'échelle mondiale)

→ 49 % souhaitent être formés à la transition écologique et énergétique

(24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 13 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 2 % (12 % à l'échelle mondiale)



# Danemark



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 50 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrerait pas avec ma vie personnelle — 45 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 69 % estiment que leur vie personnelle est plus importante que leur vie professionnelle

(59 % à l'échelle mondiale)

- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)

# 50 %

préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi (33 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 75 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 25 % (34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 37 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)

→ 27 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 34 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 16 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 45 % sont susceptibles de rester chez leur employeur actuel

(60 % à l'échelle mondiale)

- Importance du travail dans leur vie — important pour 58 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 29 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 16 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 24 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 23 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
  - 14 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 81 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 53 % (71 % à l'échelle mondiale)

→ 60 % affirment que leur emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail

(60 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 42 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 33 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 44 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 29 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 93 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 54 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 38 % (50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 39 % (40 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 21 % (23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 47 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 25 % (31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 21 % (26 % à l'échelle mondiale)

- Définir la prochaine étape de ma carrière — 22 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 29 % n'auraient pas envie de parler à un coach de carrière

(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 30 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 58 % veulent évoluer à leur poste actuel

(53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 51 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Formation digitale — 21 % (36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 14 % (24 % à l'échelle mondiale)

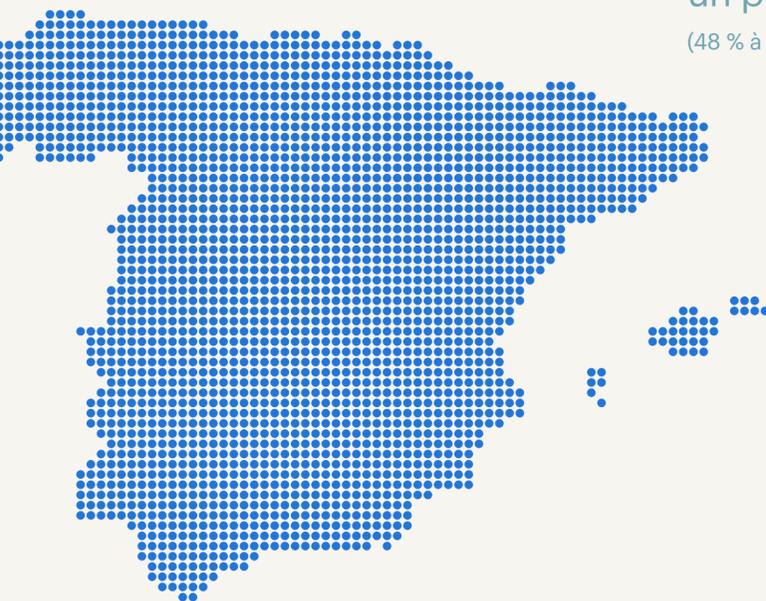
- Formation aux biais inconscients — 12 % (13 % à l'échelle mondiale)

- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 20 % (12 % à l'échelle mondiale)

# Espagne

# 50 %

souhaitent une formation pour occuper un nouveau poste (38 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 29 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 43 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 65 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 56 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème

(48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 69 % (73 % à l'échelle mondiale)

→ 42 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société

(34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 38 % (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 40 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 43 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 19 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 65 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 70 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 27 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 21 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 20 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 24 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 16 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 86 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 75 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 58 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 45 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 38 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 41 % (42 % à l'échelle mondiale)

→ 33 % ont quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité

(27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 96 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 81 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 61 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

(50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 46 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 25 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 65 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 32 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 28 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 9 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 50 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 57 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 46 % souhaitent avoir une formation digitale

(36 % à l'échelle mondiale)

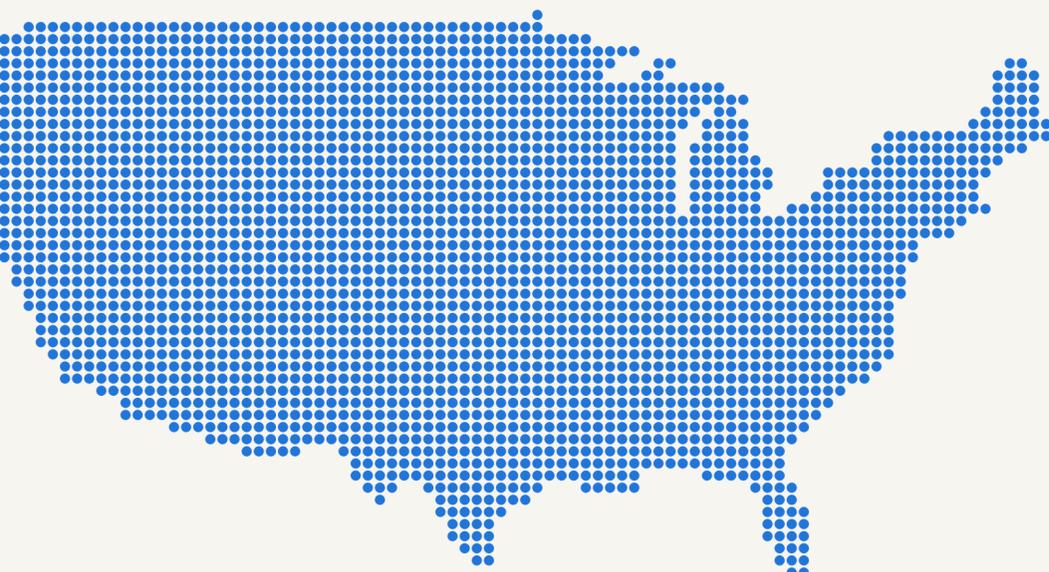
- Formation à la transition écologique et énergétique — 24 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 13 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 5 % (12 % à l'échelle mondiale)

↩ Retour à l'aperçu

# États-unis

# 48 %

ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 39 % (33 % à l'échelle mondiale)

→ 52 % quitteraient un emploi si celui-ci les empêchait de profiter de la vie

(48 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 27 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 56 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 52 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

→ 83 % estiment que les valeurs et les objectifs de leur employeur actuel correspondent aux leurs

(73 % à l'échelle mondiale)

- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 41 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 44 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 34 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 35 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 26 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 70 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 75 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 48 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 32 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 31 % ont observé une augmentation des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)

→ 34 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail

(28 % à l'échelle mondiale)

- 29 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 86 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 76 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 74 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 63 % (47 % à l'échelle mondiale)

→ 41 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail

(37 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 43 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 25 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 96 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 74 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 46 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

(50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 45 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 28 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 30 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 24 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 18 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 16 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 32 % (38 % à l'échelle mondiale)
- Évoluer à mon poste actuel — 51 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 32 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 27 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 13 % (13 % à l'échelle mondiale)

→ 16 % ne sont pas intéressés par les possibilités d'apprentissage et de développement

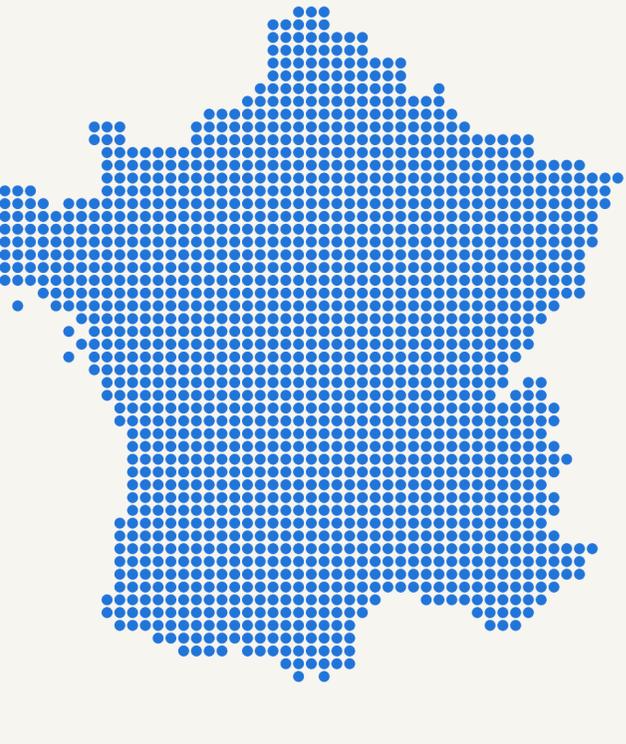
(12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# France

# 46 %

veulent faire évoluer leur carrière chez leur employeur actuel (40 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 35 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 35 % ont quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec leur vie personnelle

(34 % à l'échelle mondiale)

- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 64 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 45 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 67 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 32 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 45 % d'accord (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 37 % (39 % à l'échelle mondiale)

→ 40 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité

(41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 61 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 62 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 27 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 15 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 18 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 20 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 13 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 85 % (83 % à l'échelle mondiale)

→ 72 % estime que la flexibilité en termes de lieu de travail est importante

(71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 56 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 41 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 36 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 43 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 24 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 93 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 74 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 49 % (50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 46 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 24 % (23 % à l'échelle mondiale)

→ 61 % souhaitent mieux gagner leur vie

(60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 29 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 23 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 22 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 15 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

→ 42 % souhaitent être formés pour occuper un nouveau poste

(38 % à l'échelle mondiale)

- Évoluer à mon poste actuel — 49 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 46 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 32 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 22 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 14 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 15 % (12 % à l'échelle mondiale)

↩ Retour à l'aperçu

# Grèce



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 28 % d'accord (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 46 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 39 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 59 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 40 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème  
(48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 66 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 27 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 45 % n'accepteraient pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec leurs valeurs sur le plan social et environnemental  
(43 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 42 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 42 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 24 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 62 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 85 % estiment que le travail est important dans la vie  
(72 % à l'échelle mondiale)

- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 28 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 21 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 17 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 19 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
  - 15 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 85 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 79 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 44 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 35 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 28 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 34 % (42 % à l'échelle mondiale)

→ 29 % ont quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité  
(27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 95 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 87 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 47 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 35 % (40 % à l'échelle mondiale)

→ 32 % veulent faire évoluer leur carrière chez leur employeur actuel  
(23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 65 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 31 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 29 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 28 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 11 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 47 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 53 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 51 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 42 % souhaitent avoir une formation digitale  
(36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 24 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 12 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 6 % (12 % à l'échelle mondiale)

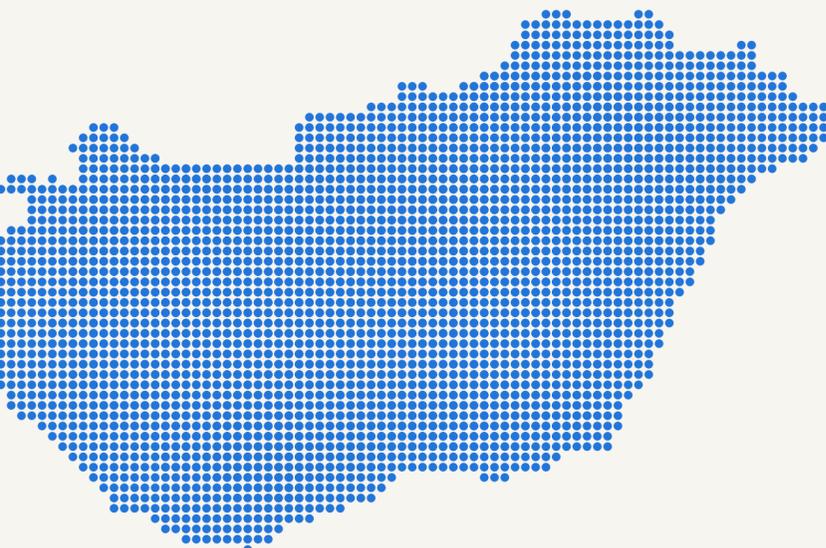
# 28 %

ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

# Hongrie

# 45 %

affirment que leur emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail (60 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 28 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 36 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 34 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 53 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 39 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de pérennité, de diversité, de transparence par exemple, ) — 63 % (73 % à l'échelle mondiale)

→ 19 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société (34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 35 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 33 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 32 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 51 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 75 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 45 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

- 16 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 16 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 15 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 17 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

→ 87 % estime que la flexibilité en termes d'horaires de travail est importante (83 % à l'échelle mondiale)

- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 74 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 45 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 32 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 28 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 29 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 29 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 97 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 72 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 43 % (50 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 32 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 15 % (23 % à l'échelle mondiale)

→ 64 % souhaitent mieux gagner leur vie (60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 36 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 28 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 19 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 21 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 38 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 56 % veulent évoluer à leur poste actuel (53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 47 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 46 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 34 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 20 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 13 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 13 % (12 % à l'échelle mondiale)

↖ Retour à l'aperçu

# Inde



## attitude

63 % préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi

(33 % à l'échelle mondiale)

- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 68 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 49 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 70 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 61 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 85 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 69 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 68 % n'accepteraient pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec leurs valeurs sur le plan social et environnemental

(43 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 65 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 62 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 59 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 76 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 92 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 61 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

→ 62 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement

(25 % à l'échelle mondiale)

- 55 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 59 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 54 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 93 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 91 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 81 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 78 % (47 % à l'échelle mondiale)

→ 62 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail

(37 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 63 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 46 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 96 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 94 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 64 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 49 % (40 % à l'échelle mondiale)

→ 42 % veulent faire évoluer leur carrière en dehors de leur employeur actuel

(23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 51 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 40 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 35 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 13 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 2 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 39 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 53 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 59 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 57 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 42 % (36 % à l'échelle mondiale)

→ 33 % souhaitent être formés à la transition écologique et énergétique

(24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 12 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 2 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# 59 %

Chercheur d'emploi actif — 22 % (22 % à l'échelle mondiale)

# Italie



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 23 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 38 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 36 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 60 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 53 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème  
(48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

→ 66 % estiment que les valeurs et les objectifs de leur employeur actuel correspondent aux leurs  
(73 % à l'échelle mondiale)

- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 31 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 35 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 38 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 39 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 29 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 56 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 77 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 19 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire  
(36 % à l'échelle mondiale)

- 23 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 22 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 26 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 15 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 83 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 70 % (71 % à l'échelle mondiale)

→ 50 % affirment que leur emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail  
(60 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 40 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 32 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 38 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 27 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 95 % (94 % à l'échelle mondiale)

→ 80 % considèrent que la formation et le développement sont importants  
(76 % à l'échelle mondiale)

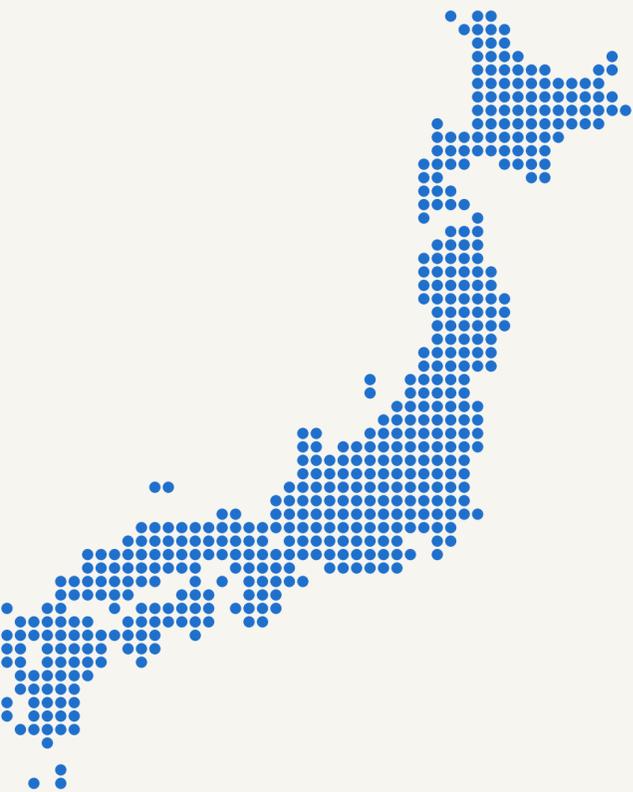
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 53 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 45 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 24 % (23 % à l'échelle mondiale)
  - Gagner plus d'argent — 65 % (60 % à l'échelle mondiale)
  - Définir un plan de carrière à long terme — 35 % (31 % à l'échelle mondiale)
  - Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 33 % (26 % à l'échelle mondiale)
  - Définir la prochaine étape de ma carrière — 20 % (22 % à l'échelle mondiale)
  - Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 9 % (16 % à l'échelle mondiale)
- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 39 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 58 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 40 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 44 % (36 % à l'échelle mondiale)
  - Formation à la transition écologique et énergétique — 26 % (24 % à l'échelle mondiale)
- 17 % souhaitent une formation aux biais inconscients  
(13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 6 % (12 % à l'échelle mondiale)

# 65 %

souhaitent mieux gagner leur vie  
(60 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Japon



## attitude

→ 15 % préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi

(33 % à l'échelle mondiale)

- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 43 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 19 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 51 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 42 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 51 % (73 % à l'échelle mondiale)

→ 13 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société

(34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 38 % (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 27 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 31 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 16 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 32 % sont susceptibles de rester chez leur employeur actuel

(60 % à l'échelle mondiale)

- Importance du travail dans leur vie — important pour 49 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 17 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 11 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 17 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 23 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
  - 9 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 77 % (83 % à l'échelle mondiale)

→ 61 % estime que la flexibilité en termes de lieu de travail est importante

(71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 58 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 44 % (47 %)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 29 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 34 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 18 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 87 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 44 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 49 % (50 % à l'échelle mondiale)

→ 29 % veulent faire évoluer leur carrière chez leur employeur actuel

(40 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 21 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 48 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 35 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 25 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 30 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 37 % veulent évoluer à leur poste actuel

(53 % à l'échelle mondiale)

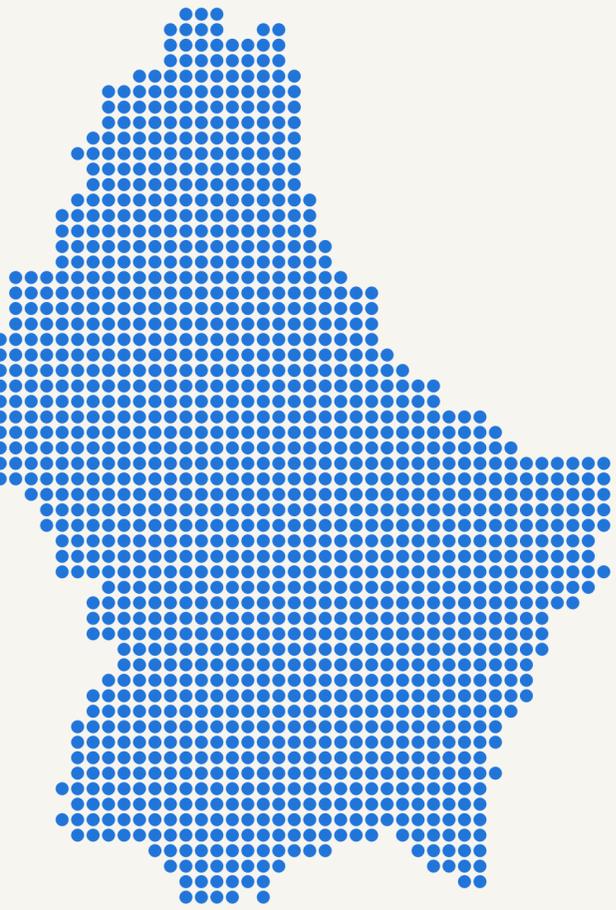
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 34 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 52 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 31 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 22 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 14 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 25 % (12 % à l'échelle mondiale)

# 44 %

considèrent que la formation et le développement sont importants (76 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Luxembourg



## attitude

→ 16 % préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi

(33 % à l'échelle mondiale)

- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 38 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 33 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 50 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 40 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 70 % d'accord (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 28 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 38 % (43 % à l'échelle mondiale)

→ 25 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 29 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 14 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 77 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 68 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 57 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 67 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)

→ 72 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail

(26 % à l'échelle mondiale)

- 60 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 80 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 76 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 57 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 56 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 40 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 34 % (37 % à l'échelle mondiale)

→ 43 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de l'emploi du temps par exemple)

(42 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 24 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 89 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 71 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 43 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 30 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 15 % (23 % à l'échelle mondiale)
  - Gagner plus d'argent — 43 % (60 % à l'échelle mondiale)
  - Définir un plan de carrière à long terme — 23 % (31 % à l'échelle mondiale)
  - Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)
  - Définir la prochaine étape de ma carrière — 26 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 31% n'auraient pas envie de parler à un coach en matière de carrière

(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 29 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 56 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de leadership par exemple) — 41 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 38 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 41 % (36 % à l'échelle mondiale)
  - Formation à la transition écologique et énergétique — 22 % (24 % à l'échelle mondiale)

→ 19 % souhaitent une formation aux biais inconscients

(13 % à l'échelle mondiale)

- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 15 % (12 % à l'échelle mondiale)

# 80 %

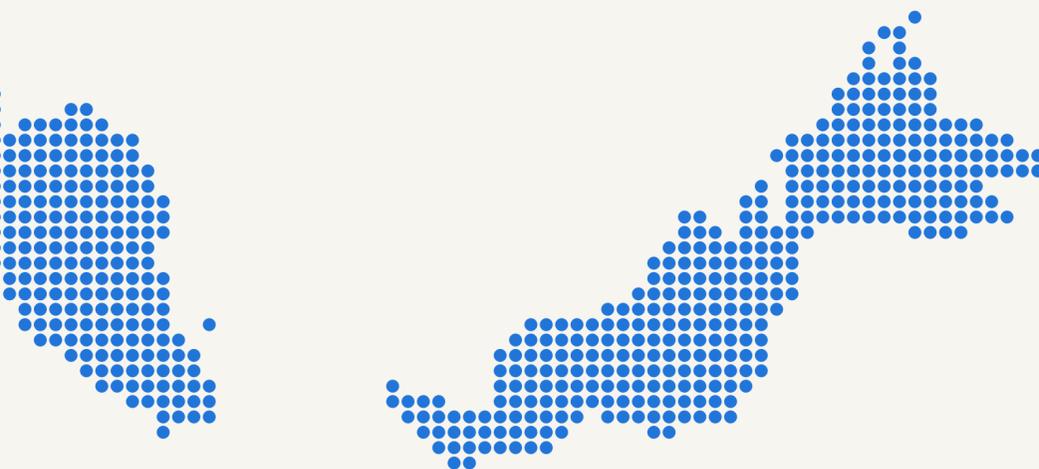
ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Malaisie

# 61 %

Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 34 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 37 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 57 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 54 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de pérennité, de diversité, de transparence par exemple) — 80 % (73 % à l'échelle mondiale)

→ 50 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société (34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 48 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 52 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 51 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 32 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 62 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 84 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 42 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 36 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 35 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)

→ 39 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)

- 34 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 89 % (83 % à l'échelle mondiale)

→ 86 % estime que la flexibilité en termes de lieu de travail est importante (71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 74 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 64 % (47 %)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 43 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 47 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 33 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 95 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 84 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 65 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 43 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 23 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 64 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 39 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 28 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 25 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 4 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 37 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 54 % (53 % à l'échelle mondiale)

→ 60 % veulent développer des compétences non techniques (48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 61 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 41 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 27 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 9 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 3 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Mexique

# 64 %

souhaitent une formation pour occuper un nouveau poste (38 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 31 % (33 % à l'échelle mondiale)

→ 52 % quitteraient un emploi si celui-ci les empêchait de profiter de la vie

(48 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 45 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 57 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 45 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de pérennité, de diversité, de transparence par exemple) — 82 % (73 % à l'échelle mondiale)

- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 40 % (34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 53 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)

→ 54 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 51 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 22 % (22 % à l'échelle mondiale)

- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 80 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Importance du travail dans leur vie — 91 % important (72 % à l'échelle mondiale)

- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 32 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

- 39 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)

- 30 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)

- 33 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)

→ 30 % ont constaté une amélioration des avantages sociaux

(22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 85 % (83 % à l'échelle mondiale)

- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 78 % (71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 70 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 57 % (47 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 40 % (37 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 42 % (42 % à l'échelle mondiale)

→ 41 % ont quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité

(27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 95 % (94 % à l'échelle mondiale)

- Importance de la formation et du développement — 92 % (76 % à l'échelle mondiale)

- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 65 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

(50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 45 % (40 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 21 % (23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 66 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 36 % (31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 32 % (26 % à l'échelle mondiale)

- Définir la prochaine étape de ma carrière — 26 % (22 % à l'échelle mondiale)

- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 4 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 64 % (38 % à l'échelle mondiale)

- Évoluer à mon poste actuel — 48 % (53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 52 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Formation digitale — 45 % (36 % à l'échelle mondiale)

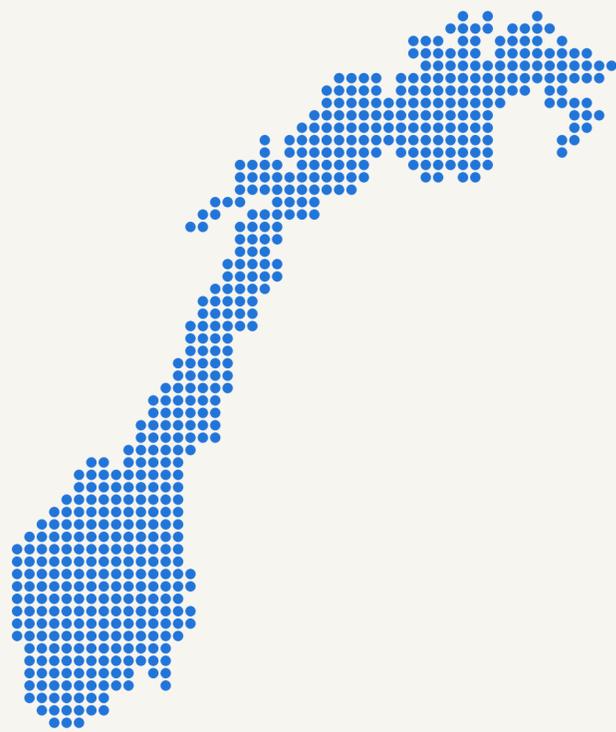
- Formation à la transition écologique et énergétique — 25 % (24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 12 % (13 % à l'échelle mondiale)

→ 1 % ne sont pas intéressés par les possibilités d'apprentissage et de développement

(12 % à l'échelle mondiale)

# Norvège



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 34 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 40 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 28 % ont quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec leur vie personnelle

(34 % à l'échelle mondiale)

- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 57 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 43 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 76 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 20 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 37 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)

→ 30 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 37 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 14 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 48 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 70 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 26 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 18 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 20 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 25 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 12 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

→ 73 % estime que la flexibilité en termes d'horaires de travail est importante

(83 % à l'échelle mondiale)

- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 52 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 52 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 37 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 34 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 36 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 21 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 92 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 78 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 37 % (50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 40 % (40 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 23 % (23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 61 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 26 % (31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 19 % (26 % à l'échelle mondiale)

- Définir la prochaine étape de ma carrière — 23 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 23 % n'auraient pas envie de parler à un coach en matière de carrière

(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
- Formation pour occuper un nouveau poste — 27 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 60 % veulent évoluer à leur poste actuel

(53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Formation digitale — 33 % (36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 16 % (24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 8 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 16 % (12 % à l'échelle mondiale)

48 %

sont susceptibles de rester chez leur employeur actuel (60 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Nouvelle-Zélande

## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 33 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 31 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 56 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 57 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème  
(48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

→ 75 % estiment que les valeurs et les objectifs de leur employeur actuel correspondent aux leurs  
(73 % à l'échelle mondiale)

- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 30 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 41 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 33 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 37 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 16 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 54 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 62 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 39 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 21 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 29 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)

→ 35 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail  
(28 % à l'échelle mondiale)

- 14 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 84 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 69 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 49 % (47 %)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 40 % (37 % à l'échelle mondiale)

→ 44 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail  
(42 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 25 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 96 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 76 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 37 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 36 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 26 % (23 % à l'échelle mondiale)

→ 60 % souhaitent mieux gagner leur vie  
(60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 30 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 18 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 27 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 22 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 38 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 56 % veulent évoluer à leur poste actuel  
(53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 50 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 29 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 17 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 10 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 16 % (12 % à l'échelle mondiale)



39 %

ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

# Pays-Bas



# 79 %

estiment que les valeurs et les objectifs de leur employeur actuel correspondent aux leurs (73 % à l'échelle mondiale)

## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 34 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 32 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 63 % estiment que leur vie personnelle est plus importante que leur vie professionnelle

(59 % à l'échelle mondiale)

- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 45 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 79 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 31 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 38 % (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 36 % (39 % à l'échelle mondiale)

→ 42 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité

(41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 18 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 64 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 65 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 42 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 26 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 26 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 28 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 21 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 79 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 64 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 64 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 54 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 42 % (37 % à l'échelle mondiale)
- 48 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 27 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 90 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 67 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 46 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

(50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 42 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 26 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 50 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 29 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 24 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 19 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 33 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 53 % veulent évoluer à leur poste actuel

(53 % à l'échelle mondiale)

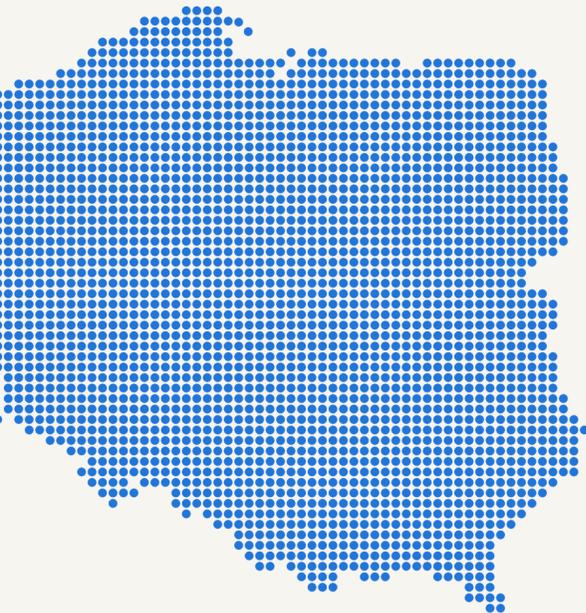
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 38 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 29 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 21 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 12 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 20 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Pologne

# 38 %

souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (50 % à l'échelle mondiale)



## attitude

→ 20 % préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi

(33 % à l'échelle mondiale)

- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 47 % d'accord (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 29 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 61 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 40 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 71 % d'accord (73 % à l'échelle mondiale)

→ 22 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société

(34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 41 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 36 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 37 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 18 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 49 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 79 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
- 38 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 23 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 18 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)

→ 16 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail

(28 % à l'échelle mondiale)

- 14 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 80 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 66 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 39 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 30 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 36 % (42 % à l'échelle mondiale)

→ 23 % ont quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité

(27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 96 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 78 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 38 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 46 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 21 % (23 % à l'échelle mondiale)
  - Gagner plus d'argent — 73 % (60 % à l'échelle mondiale)
  - Définir un plan de carrière à long terme — 27 % (31 % à l'échelle mondiale)
  - Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 29 % (26 % à l'échelle mondiale)

→ 32 % définissent la prochaine étape de leur carrière

(22 % à l'échelle mondiale)

- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 12 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

→ 48 % souhaitent être formés pour occuper un nouveau poste

(38 % à l'échelle mondiale)

- Évoluer à mon poste actuel — 54 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 55 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 36 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 25 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 12 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 7 % (12 % à l'échelle mondiale)

# Portugal



# 78 %

souhaitent mieux gagner leur vie (60 % à l'échelle mondiale)

## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 29 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 40 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 36 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 62 % estiment que leur vie personnelle est plus importante que leur vie professionnelle

(59 % à l'échelle mondiale)

- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 47 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 61 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 34 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 43 % d'accord (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 43 % (39 % à l'échelle mondiale)

→ 51 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité

(41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 20 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 59 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 80 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 38 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 22 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 18 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 22 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)

→ 15 % ont constaté une amélioration des avantages sociaux

(22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 88 % (83 % à l'échelle mondiale)

→ 79 % estime que la flexibilité en termes de lieu de travail est importante

(71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 51 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 35 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 32 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 35 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 26 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 97 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 90 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

→ 66 % souhaitent trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

(50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 57 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 15 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 78 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 25 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 17 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 25 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 6 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 44 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 57 % (53 % à l'échelle mondiale)

→ 57 % veulent développer des compétences non techniques

(48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 58 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 37 % (36 % à l'échelle mondiale)
- Formation à la transition écologique et énergétique — 17 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 8 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 7 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# RAS de Hong Kong

# 44%

Définir un plan de carrière à long terme (31 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 45 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 44 % ont quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec leur vie personnelle

(34 % à l'échelle mondiale)

- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 55 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 62 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 58 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 39 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 42 % n'accepteraient pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec leurs valeurs sur le plan social et environnemental

(43 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 36 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 40 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 24 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 52 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 67 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 31 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 15 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 31 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)

→ 39 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail

(28 % à l'échelle mondiale)

- 15 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

→ 65 % estime que la flexibilité en termes d'horaires de travail est importante

(83 % à l'échelle mondiale)

- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 55 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 57 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 41 % (47 %)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 32 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 35 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 29 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 90 % (94 % à l'échelle mondiale)

→ 61 % considèrent que la formation et le développement sont importants

(76 % à l'échelle mondiale)

- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 53 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 31 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 20 % (23 % à l'échelle mondiale)
  - Gagner plus d'argent — 63 % (60 % à l'échelle mondiale)
  - Définir un plan de carrière à long terme — 44 % (31 % à l'échelle mondiale)
  - Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 28 % (26 % à l'échelle mondiale)
  - Définir la prochaine étape de ma carrière — 29 % (22 % à l'échelle mondiale)
  - Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 11 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 30 % (38 % à l'échelle mondiale)
- Évoluer à mon poste actuel — 51 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 55 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 56 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 32 % (36 % à l'échelle mondiale)

→ 42 % souhaitent être formés à la transition écologique et énergétique

(24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 8 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 7 % (12 % à l'échelle mondiale)

# République tchèque

## attitude

# 28 %

Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière (16 % à l'échelle mondiale)

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 32 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 42 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 32 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 59 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 39 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 69 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 24 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 32 % n'accepteraient pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec leurs valeurs sur le plan social et environnemental (43 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 30 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 33 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 15 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 55 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — 74 % important (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 44 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)

- 19 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 19 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 19 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 20 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 67 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 48 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 42 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 27 % affirment que leur emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail (47 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 25 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 29 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 22 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 89 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 61 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 41 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 36 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 17 % (23 % à l'échelle mondiale)
  - Gagner plus d'argent — 54 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 19 % élaborent un plan de carrière à long terme (31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 24 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 23 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 28 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 27 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 58 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 45 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 51 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 28 % (36 % à l'échelle mondiale)
  - Formation à la transition écologique et énergétique — 13 % (24 % à l'échelle mondiale)

→ 18 % souhaitent une formation aux biais inconscients (13 % à l'échelle mondiale)

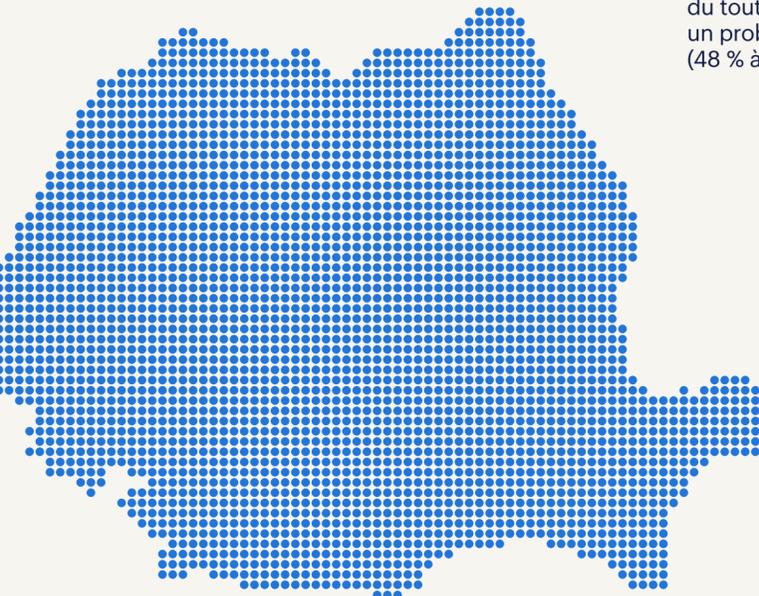
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 18 % (12 % à l'échelle mondiale)



# Roumanie

# 32 %

Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 27 % (33 % à l'échelle mondiale)

→ 56 % quitteraient un emploi si celui-ci les empêchait de profiter de la vie

(48 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 34 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 66 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 36 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 68 % (73 % à l'échelle mondiale)

- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 30 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 45 % n'accepteraient pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec leurs valeurs sur le plan social et environnemental

(43 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 48 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 52 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 63 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 81 % estiment que le travail est important dans la vie

(72 % à l'échelle mondiale)

- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 39 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 22 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 21 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 20 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
  - 20 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 89 % (83 % à l'échelle mondiale)

→ 79 % estime que la flexibilité en termes de lieu de travail est importante

(71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 44 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 34 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 42 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 26 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 97 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 88 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 61 % (50 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 40 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 17 % (23 % à l'échelle mondiale)

→ 73 % souhaitent mieux gagner leur vie

(60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 28 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 32 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 21 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 9 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 41 % (38 % à l'échelle mondiale)
- Évoluer à mon poste actuel — 59 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 52 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 43 % souhaitent avoir une formation digitale

(36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 18 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 10 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 6 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Royaume-Uni



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 34 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 48 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrerait pas avec ma vie personnelle — 29 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 63 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 60 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème (48 % à l'échelle mondiale)

# 39 %

veulent développer des compétences non techniques (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 76 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 36 % d'accord (34 % à l'échelle mondiale)

→ 38 % n'accepteraient pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec leurs valeurs sur le plan social et environnemental (43 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 37 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 38 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 22 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 56 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 58 % estiment que le travail est important dans la vie (72 % à l'échelle mondiale)

- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 35 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 23 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 25 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 29 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
  - 19 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 81 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 72 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 63 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 54 % affirment que leur emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail (47 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 40 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 44 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 26 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 95 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 70 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 43 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 36 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 26 % (23 % à l'échelle mondiale)
  - Gagner plus d'argent — 54 % (60 % à l'échelle mondiale)
  - Définir un plan de carrière à long terme — 27 % (31 % à l'échelle mondiale)
  - Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 24 % (26 % à l'échelle mondiale)
  - Définir la prochaine étape de ma carrière — 21 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 23 % n'auraient pas envie de parler à un coach en matière de carrière (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 35 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 50 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 39 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 42 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Formation digitale — 33 % (36 % à l'échelle mondiale)
  - Formation à la transition écologique et énergétique — 23 % (24 % à l'échelle mondiale)
  - Formation aux biais inconscients — 13 % (13 % à l'échelle mondiale)

→ 20 % ne sont pas intéressés par les possibilités d'apprentissage et de développement (12 % à l'échelle mondiale)

# Singapour

# 56 %

veulent développer des compétences non techniques (48 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 41 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 52 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 34 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 56 % (59 % à l'échelle mondiale)

→ 62 % choisiraient de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 69 % (73 % à l'échelle mondiale)

→ 44 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société (34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 43 % d'accord (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 39 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 43 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 27 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 43 % sont susceptibles de rester chez leur employeur actuel (60 % à l'échelle mondiale)

- Importance du travail dans leur vie — important pour 59 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 34 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 22 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 30 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 30 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
  - 20 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 80 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 77 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 52 % (47 % à l'échelle mondiale)

→ 42 % n'accepteraient pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (37 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 41 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 27 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 94 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 73 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :
  - Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 49 % (50 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 40 % (40 % à l'échelle mondiale)
  - Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 26 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Définir un plan de carrière à long terme — 35 % (31 % à l'échelle mondiale)
- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 26 % (26 % à l'échelle mondiale)

→ 26 % définissent la prochaine étape de leur carrière (22 % à l'échelle mondiale)

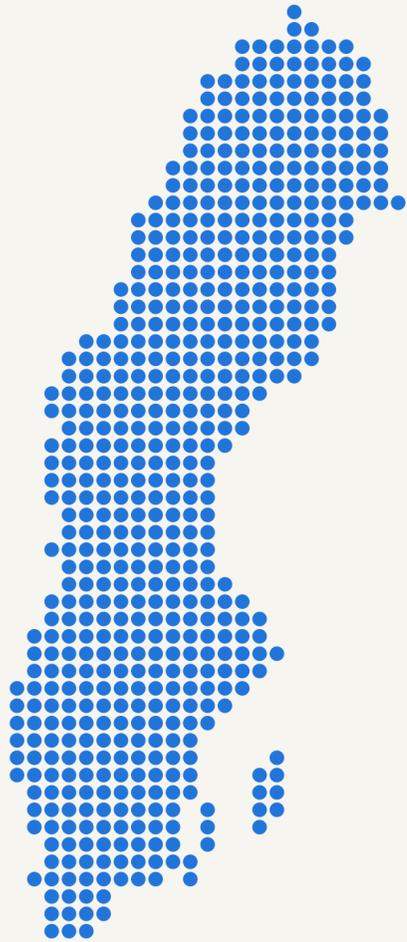
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 13 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 36 % (38 % à l'échelle mondiale)
  - Évoluer à mon poste actuel — 49 % (53 % à l'échelle mondiale)
  - Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 56 % (48 % à l'échelle mondiale)
  - Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 47 % (48 % à l'échelle mondiale)

→ 44 % souhaitent avoir une formation digitale (36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 29 % (24 % à l'échelle mondiale)
- Formation aux biais inconscients — 10 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 9 % (12 % à l'échelle mondiale)

# Suède



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 35 % (33 % à l'échelle mondiale)
- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 33 % (34 % à l'échelle mondiale)

→ 66 % estiment que leur vie personnelle est plus importante que leur vie professionnelle

(59 % à l'échelle mondiale)

- Je choisirais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 52 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple, ) — 74 % (73 % à l'échelle mondiale)

→ 27 % ne seraient pas ennuyés par le fait de gagner moins d'argent s'ils avaient l'impression que leur travail apporte quelque chose à la société

(34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 38 % (43 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable — 37 % (39 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 39 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 20 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 60 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 66 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

- 27 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
- 18 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)

- 23 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)

- 25 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)

→ 13 % ont constaté une amélioration des avantages sociaux

(22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 80 % (83 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 55 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 53 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 37 % affirment que leur emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail

(47 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 34 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 40 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 23 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 94 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 74 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 49 % (50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 42 % (40 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 24 % (23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 61 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 28 % (31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 24 % (26 % à l'échelle mondiale)

- Définir la prochaine étape de ma carrière — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 18 % n'auraient pas envie de parler à un coach de carrière

(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :
  - Formation pour occuper un nouveau poste — 34 % (38 % à l'échelle mondiale)

→ 61 % veulent évoluer à leur poste actuel

(53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 46 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 44 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Formation digitale — 37 % (36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 19 % (24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 15 % (13 % à l'échelle mondiale)

- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 13 % (12 % à l'échelle mondiale)

Retour à l'aperçu

# Suisse

# 35 %

affirment que leur emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail (47 % à l'échelle mondiale)



## attitude

- Je préférerais être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi — 29 % (33 % à l'échelle mondiale)

→ 52 % quitteraient un emploi si celui-ci les empêchait de profiter de la vie

(48 % à l'échelle mondiale)

- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 35 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle — 59 % (59 % à l'échelle mondiale)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 37 % (48 % à l'échelle mondiale)

## valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de développement durable, de diversité, de transparence par exemple) — 70 % d'accord (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 29 % (34 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 40 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)

→ 33 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 37 % d'accord (41 % à l'échelle mondiale)

## autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 17 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 58 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Importance du travail dans leur vie — important pour 65 % de répondants (72 % à l'échelle mondiale)
- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :

→ 24 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire

(36 % à l'échelle mondiale)

- 16 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
- 22 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
- 26 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
- 13 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

## flexibilité

- Importance de la flexibilité en termes d'horaires de travail — 83 % (83 % à l'échelle mondiale)

→ 61 % estime que la flexibilité en termes de lieu de travail est importante

(71 % à l'échelle mondiale)

- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 56 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 35 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 34 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 43 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 23 % (27 % à l'échelle mondiale)

## perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 92 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 72 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 42 % (50 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 33 % (40 % à l'échelle mondiale)

- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 23 % (23 % à l'échelle mondiale)

- Gagner plus d'argent — 54 % (60 % à l'échelle mondiale)

- Définir un plan de carrière à long terme — 26 % (31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 24 % (26 % à l'échelle mondiale)

- Définir la prochaine étape de ma carrière — 24 % (22 % à l'échelle mondiale)

→ 25 % n'auraient pas envie de parler à un coach de carrière

(16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 31 % (38 % à l'échelle mondiale)

- Évoluer à mon poste actuel — 53 % (53 % à l'échelle mondiale)

- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 51 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 40 % (48 % à l'échelle mondiale)

- Formation digitale — 35 % (36 % à l'échelle mondiale)

- Formation à la transition écologique et énergétique — 21 % (24 % à l'échelle mondiale)

→ 18 % souhaitent une formation aux biais inconscients

(13 % à l'échelle mondiale)

- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 14 % (12 % à l'échelle mondiale)

# Turquie

## 68 %

ont bénéficié  
d'une augmentation  
de salaire  
(36 % à  
l'échelle mondiale)

### attitude

→ 47 % préfèrent être au chômage plutôt que d'être malheureux dans un emploi

(33 % à l'échelle mondiale)

- Je quitterais un emploi s'il m'empêchait de profiter de ma vie — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il ne cadrait pas avec ma vie personnelle — 29 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Ma vie personnelle est plus importante que ma vie professionnelle - 58 % d'accord (59 % au niveau mondial)
- Je choiserais de ne pas travailler du tout si l'argent n'était pas un problème — 55 % (48 % à l'échelle mondiale)

### valeurs

- J'ai le sentiment que les valeurs et les objectifs de mes employeurs correspondent aux miens (en termes de pérennité, de diversité, de transparence par exemple) — 78 % (73 % à l'échelle mondiale)
- Cela ne me dérangerait pas de gagner moins d'argent si j'avais l'impression que mon travail apporte quelque chose à la société / au monde — 49 % (34 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas de travailler dans une entreprise qui ne cadre pas avec mes valeurs sur le plan social et environnemental — 59 % valident cette affirmation (43 % à l'échelle mondiale)

→ 56 % n'accepteraient pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour devenir plus durable

(39 % à l'échelle mondiale)

- Je n'accepterais pas un emploi si l'organisation ne faisait pas un effort proactif pour gagner en diversité et en équité — 58 % valident cette affirmation (41 % à l'échelle mondiale)

### autonomisation

- Chercheur d'emploi actif — 23 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Probabilité de rester avec l'employeur actuel — 69 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 90 % estiment que le travail est important dans la vie

(72 % à l'échelle mondiale)

- Mesures prises par les employeurs ces 12 derniers mois pour que leurs employés soient épanouis :
  - 68 % ont bénéficié d'une augmentation de salaire (36 % à l'échelle mondiale)
  - 41 % ont bénéficié de nouvelles possibilités de formation ou de développement (25 % à l'échelle mondiale)
  - 30 % ont observé une augmentation de la flexibilité des horaires de travail (26 % à l'échelle mondiale)
  - 30 % ont observé une augmentation de la flexibilité en termes de lieu de travail (28 % à l'échelle mondiale)
  - 39 % ont noté une amélioration des avantages (22 % à l'échelle mondiale)

### flexibilité

→ 94 % estime que la flexibilité en termes d'horaires de travail est importante

(83 % à l'échelle mondiale)

- Importance de la flexibilité en termes de lieu de travail — 88 % (71 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes d'horaires de travail — 65 % (60 % à l'échelle mondiale)
- Mon emploi offre une certaine flexibilité en termes de lieu de travail — 54 % (47 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau du lieu de travail (télétravail par exemple) — 45 % (37 % à l'échelle mondiale)
- Je n'accepterais pas un emploi s'il n'offrait pas de flexibilité au niveau des horaires de travail (maîtrise de son emploi du temps par exemple) — 51 % (42 % à l'échelle mondiale)
- J'ai quitté un emploi parce qu'il n'offrait pas assez de flexibilité — 31 % (27 % à l'échelle mondiale)

### perfectionnement

- Importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 97 % (94 % à l'échelle mondiale)
- Importance de la formation et du développement — 92 % (76 % à l'échelle mondiale)
- Volonté de parler à un coach de carrière et à quel propos (top 3) :

- Trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée — 61 % (50 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière chez mon employeur actuel — 39 % (40 % à l'échelle mondiale)
- Faire évoluer ma carrière en dehors de mon employeur actuel — 24 % (23 % à l'échelle mondiale)
- Gagner plus d'argent — 58 % (60 % à l'échelle mondiale)

→ 51 % élaborent un plan de carrière à long terme

(31 % à l'échelle mondiale)

- Assurer l'avenir de ma carrière (en lui permettant de résister à certaines évolutions comme l'automatisation) — 32 % (26 % à l'échelle mondiale)
- Définir la prochaine étape de ma carrière — 24 % (22 % à l'échelle mondiale)
- Je n'aurais pas envie de parler à un coach de carrière — 3 % (16 % à l'échelle mondiale)

- Intérêt pour les possibilités d'apprentissage et de développement, et lesquelles (top 3) :

- Formation pour occuper un nouveau poste — 43 % (38 % à l'échelle mondiale)
- Évoluer à mon poste actuel — 57 % (53 % à l'échelle mondiale)
- Développer mes compétences non techniques (en matière de communication, de leadership par exemple) — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Développer les compétences techniques nécessaires à mon poste — 53 % (48 % à l'échelle mondiale)
- Formation digitale — 38 % (36 % à l'échelle mondiale)

→ 39 % souhaitent être formés à la transition écologique et énergétique

(24 % à l'échelle mondiale)

- Formation aux biais inconscients — 11 % (13 % à l'échelle mondiale)
- Je ne suis pas intéressé(e) par les possibilités de formation et de développement — 1 % (12 % à l'échelle mondiale)