

Carrières : selon une étude Workday, les collaborateurs européens comptent bien rattraper le temps perdu

L'enquête révèle des inquiétudes en matière de perspectives d'évolution professionnelle face aux occasions perdues d'acquérir de nouvelles compétences

PARIS, 08 juin 2021 (GLOBE NEWSWIRE) -- [Workday, Inc.](#) (NASDAQ: WDAY), l'un des leaders des solutions Cloud pour la [gestion financière](#) et les [ressources humaines](#), dévoile les résultats de son étude menée à l'échelle européenne : [Perspectives des collaborateurs : comprendre leurs ressentis et leurs priorités en Europe](#). Cette étude témoigne de l'inquiétude des collaborateurs européens quant à l'impact de la pandémie de COVID-19 sur leurs carrières. Avec le passage soudain au télétravail, nombreux sont ceux qui estiment avoir manqué la possibilité d'acquérir de nouvelles responsabilités et compétences.

Workday s'est associé à Yonder Consulting (anciennement Populus), un cabinet de recherche et de conseil en stratégie, pour mener cette étude quantitative en Europe. Yonder a sondé plus de 17 000 employés ayant un niveau de poste inférieur à celui de directeur dans des entreprises de plus de 250 collaborateurs et présentes dans neuf pays européens.

Les principaux enseignements de l'étude à retenir sont les suivants :

- *Les collaborateurs conservent une image positive de leurs dirigeants en ces temps incertains. Les leaders d'entreprises basées aux Pays-Bas, en Allemagne, en Suisse ou encore au Royaume-Uni sont notamment les mieux perçus par leurs employés*
- *Près de la moitié des sondés (44 %) au Royaume-Uni, en Espagne et en Italie ont le sentiment d'avoir manqué l'occasion d'exercer de nouvelles responsabilités et de développer leurs compétences*
- *Plus d'un quart des répondants (26 %) déclarent être passés à côté d'opportunités d'évolution de carrière, parmi lesquels 47 % des 18-34 ans sont inquiets des conséquences de la pandémie de COVID-19 sur leur évolution*

L'enquête révèle également que 25 % des sondés prévoient de changer d'emploi dans les douze prochains mois, en quête de meilleures opportunités de développement de postes plus intéressants ou de rémunérations plus avantageuses. En revanche, seuls 12 % d'entre eux déclarent que leur désir de changer d'emploi a été motivé par la façon dont leur employeur a géré les changements dus à la pandémie.

Malgré la pression exercée par la pandémie, 30 % des employés pensent encore bénéficier d'une augmentation au cours des douze prochains mois. Les collaborateurs espagnols et italiens se montrent moins optimistes : seuls 23 % et 18 % respectivement des répondants s'attendent à une hausse de leurs salaires, contre plus de la moitié des sondés (52 %) en Suède. Quel que soit le pays, une rémunération attractive est le premier facteur pris en compte lors de la recherche d'un nouvel emploi. Enfin, 54 % des répondants n'envisagent pas de diminuer leurs salaires pour bénéficier de conditions de travail plus flexibles.

Workday accompagne les responsables RH du monde entier afin qu'ils puissent gérer au mieux le retour sur site de leurs équipes dans cet environnement en plein changement. Par exemple, ils peuvent déterminer si les équipes et les bureaux sont prêts pour la réouverture en évaluant l'état d'esprit et l'éligibilité des collaborateurs. En outre, grâce à Workday, les entreprises sont en mesure de personnaliser l'expérience et de fournir des suggestions d'évolution professionnelle selon les aptitudes et intérêts professionnels de chacun, et en fonction des compétences indispensables à l'entreprise.

Un sentiment positif à l'égard des dirigeants

Afin d'évaluer la façon dont les collaborateurs perçoivent les performances globales de leurs dirigeants, Yonder et Workday ont mené une analyse factorielle. Grâce aux données recueillies à partir de treize déclarations, les chercheurs ont attribué un score : le *Leadership Index Score*, soit l'indice de performance des dirigeants. Ce score permet de mesurer l'opinion d'un collaborateur sur les performances de son équipe dirigeante. Un score inférieur à 100 signifie que les dirigeants de certains pays ont des performances inférieures à la moyenne et un score supérieur à 100 signifie que ces dirigeants ont des performances supérieures à la moyenne.

Ainsi, on s'aperçoit que les collaborateurs des Pays-Bas, d'Allemagne, de Suisse ou encore du Royaume-Uni sont les plus satisfaits de leurs leaders :

Pays	Leadership Index Score
Pays-Bas	108
Allemagne	106
Suisse	103
R-U	103
Espagne	99
Belgique	97
Suède	97
Italie	95
France	93

Les pays où ces performances se situent au-dessus de la moyenne (Allemagne, Suisse, Pays-Bas et Royaume-Uni) sont ceux où les collaborateurs comprennent généralement le mieux le rôle qu'ils seront amenés à jouer dans l'avenir de l'entreprise (respectivement 65 %, 64 %, 63 % et 62 %). Aux yeux de leurs collaborateurs, les dirigeants britanniques et néerlandais sont ceux qui font le plus preuve d'empathie (respectivement 64 % et 63 %). En outre, les dirigeants néerlandais (55 %), suisses (54 %) et allemands (53 %) seraient les plus performants en matière de gestion du changement.

Confiance dans la direction

Environ un dirigeant sur deux aurait géré de façon satisfaisante l'année 2020 en donnant la priorité à la santé ainsi qu'à la sécurité de ses collaborateurs (59 %) et en faisant preuve d'empathie (55 %). Près de la moitié des collaborateurs (49 %) estime que leur direction a bien répondu à la crise.

La plupart des sondés estiment que leurs dirigeants ont communiqué davantage ou de la même façon au cours de l'année 2020, en particulier ceux qui travaillent au Royaume-Uni (85 %) et en Italie (88 %).

L'étude dresse un bilan très positif de la manière dont les entreprises européennes se sont adaptées au changement radical des modes de travail. Bien que près de la moitié des collaborateurs (46 %) déclarent avoir rarement, voire jamais, travaillé à distance avant 2020, plus de la moitié d'entre eux affirment avoir ressenti moins de stress (53 %) et avoir été plus productifs (56 %) grâce à ces nouvelles conditions de travail.

Motivation

Près de la moitié des répondants a éprouvé des difficultés à se motiver récemment. Ce phénomène serait dû à un certain nombre de facteurs :

- Le manque d'interactions avec les collègues (27 %)
- Le fait de ne pas être avec les collègues (21 %)
- L'importance du travail relégué au second plan par la crise sanitaire (23 %)

Les collaborateurs installés aux Pays-Bas sont généralement ceux qui se disent les plus satisfaits, productifs et motivés. Il s'agit également, avec leurs homologues allemands, de ceux qui font état d'un moindre sentiment de fatigue.

Outils et formations

Près de 84 % des collaborateurs européens affirment avoir été en mesure d'accéder aux informations dont ils avaient besoin en télétravail. 67 % d'entre eux estiment avoir bénéficié de l'accompagnement nécessaire pendant cette période. Cependant, 66 % des sondés déclarent n'avoir reçu aucune formation sur les bonnes pratiques à adopter en télétravail.

Commentaires

« S'il est rassurant de constater que de nombreux dirigeants ont réussi à faire face aux changements imprévus liés à la pandémie, le véritable impact se mesurera dans la façon dont les entreprises accompagneront les collaborateurs dans le retour à une certaine normalité au sortir de la crise, déclare Carolyn Horne, President, EMEA, Workday. Le plus important sera de favoriser l'évolution professionnelle des collaborateurs en mettant en place des formations et en leur proposant de nouvelles opportunités de développer leurs compétences. La formation en ligne et la mobilité interne contribueront non seulement au succès pérenne des entreprises, mais aussi au bien-être des collaborateurs. »

Ressources supplémentaires

Du 28 octobre au 18 novembre 2020, Yonder a mené une enquête en ligne auprès de 17 054 collaborateurs de niveaux inférieurs à celui de « directeur/directrice » et employés au sein d'entreprises comptant au moins 250 salariés sur neufs marchés européens. Ces neufs pays ont été choisis car ils offraient une bonne représentation de la situation en Europe, incluaient les cinq principales économies du continent et avaient tous la possibilité de réaliser l'enquête en ligne. Yonder est membre et respecte les règles édictées par le British Polling Conseil. Rendez-vous sur <https://yonderconsulting.com/> pour en savoir plus.

Méthodologie

Les panels de chaque pays étaient suffisamment importants pour que ces derniers soient représentatifs de la situation des collaborateurs travaillant dans des organisations d'au moins 250 salariés. L'objectif était d'interroger 2 000 collaborateurs par pays, afin de pouvoir effectuer les analyses à partir de bases solides. La marge d'erreur sur cette taille d'échantillon est de +/-2,2 %, et le niveau de confiance de 95 %. En d'autres termes, si l'enquête était répétée 100 fois, 95 fois sur 100, les résultats obtenus varieraient tout au plus de +/-2,2 %. Il est plus difficile de contacter des employés en ligne en Suisse, car les individus inscrits à des panels en ligne y sont moins nombreux. Il a donc été convenu de faire un compromis et d'utiliser une base réduite : 1 004 personnes ont été interrogées sur le territoire. Notons que cet échantillon réduit donne lieu à une marge d'erreur de +/-3,1 % pour un niveau de confiance de 95 %.

À propos de Workday

[Workday](#) est l'un des leaders des solutions Cloud pour la [gestion financière](#) et les [ressources humaines](#). L'entreprise aide ses clients à s'adapter et se développer dans un monde qui change. Les applications Workday pour la Finance, les RH, la Paie, la Planification, les Achats, la Gestion des Notes de Frais et l'Analytics sont utilisées par des milliers d'entreprises dans le monde entier, tous secteurs confondus, des ETI à plus de 45 % des entreprises du classement *Fortune 500*. Pour plus d'informations, visitez le site workday.com/fr

Déclarations prospectives Le présent communiqué de presse contient des déclarations prospectives, notamment des déclarations concernant les plans, les convictions et les attentes de Workday. Ces déclarations sont basées uniquement sur les informations actuellement disponibles et sur nos croyances, attentes et hypothèses actuelles. Parce que les déclarations prospectives se rapportent à l'avenir, elles sont soumises à des risques inhérents, des incertitudes, des hypothèses et des changements de situations qui sont difficiles à prévoir et dont beaucoup sont hors de notre contrôle. Si les risques se matérialisent, si les hypothèses s'avèrent incorrectes ou si des changements de situations inattendus adviennent, les résultats réels pourraient être sensiblement différents des résultats impliqués par ces déclarations prospectives, qui deviendraient obsolètes. Les risques comprennent, sans s'y limiter, les risques décrits dans nos documents déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (ci-après dénommée « SEC »), y compris notre formulaire 10-Q rempli pour l'exercice fiscal clôturé au 30 avril 2021, et nos futurs rapports que nous pourrions être amenés à soumettre à la SEC à l'avenir, et susceptibles de contenir des prévisions inexactes par rapport aux résultats constatés. Workday ne s'engage en aucune façon et n'a aucunement l'intention de mettre à jour ces déclarations prévisionnelles après la date de publication du présent communiqué.

Tous les services, caractéristiques ou fonctions non publiés mentionnés dans le présent document, sur notre site Web ou dans d'autres communiqués de presse ou déclarations publiques qui ne sont pas actuellement disponibles sont sujets à des modifications à la seule discrétion de Workday et peuvent ne pas être fournis comme prévu ou pas du tout. Les clients qui achètent les services de Workday, Inc. doivent prendre leur décision d'achat en fonction des services, des caractéristiques et des fonctions qui sont actuellement disponibles.

Contacts presse:

Workday

Malika Brahiti

+33 (6) 80 14 14 47

malika.brahiti@workday.com

Rumeur Publique

Marie Poinsinet / Sophie Braquenié

+33 (1) 55 74 52 32 / 52 24

marie.poinsinet@rumeurpublique.fr/sophie.braquenie@rumeurpublique.fr

<https://fr-fr.newsroom.workday.com/2021-06-08-Carrieres-selon-une-etude-Workday.-les-collaborateurs-europeens-comptent-bien-rattraper-le-temps-perdu>