

# le sondage workmonitor.

la voix des talents en 2025



## le nouveau standard.

Notre rapport Workmonitor 2025 montre qu'un nouveau standard en matière de lieu de travail est en train d'émerger, où le succès n'est pas seulement défini par ce que nous faisons, mais aussi par pourquoi nous le faisons, comment nous le faisons et avec qui nous le faisons. Les attentes en matière de talents continuent d'évoluer, façonnées par l'incertitude économique, les progrès technologiques et les changements sociaux.

Les employeurs ont ici une mission claire à remplir. En reconnaissant la nouvelle base de référence – le pourquoi, le qui et le comment – et en comblant les écarts d'attentes entre les talents et les employeurs, les organisations peuvent gagner la confiance des talents et favoriser des progrès significatifs, centrés sur les talents.

Voici quelques-unes des principales conclusions du sondage réalisé auprès de 800 Canadiens.



randstad

## personnaliser les avantages - pourquoi on travaille.

Aujourd'hui, le travail ne se résume pas à un simple salaire. Les talents du monde entier recherchent des lieux de travail qui correspondent à leurs valeurs personnelles, à leurs aspirations et à leur situation.

Près d'un tiers des répondants ont quitté leur emploi en raison d'un manque de développement personnel ou d'opportunités de progression. Et pour la première fois en 22 ans d'existence de Workmonitor, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dépasse le salaire en tant que principale motivation. La rémunération reste importante, mais les talents sont plus que jamais à la recherche d'autres moyens de se réaliser.

Pour retenir et attirer les talents, les entreprises doivent trouver des moyens de mieux répondre à leurs attentes et leur offrir une expérience personnalisée sur le lieu de travail.



1 répondant sur 3 a quitté un emploi parce qu'il n'était pas d'accord avec les points de vue ou les positions de la direction de son entreprise.

## favoriser un sentiment d'appartenance à la communauté - avec qui on travaille.

Trouver un sentiment d'appartenance au travail n'est pas seulement souhaitable pour les talents. 86% d'entre eux affirment que cela améliore également leurs performances et leur bien-être au travail. Beaucoup recherchent désormais un sens et un lien dans leur vie professionnelle.

Cependant, 67% déclarent cacher certains aspects d'eux-mêmes au travail (contre 59% l'année précédente), et 42% ont quitté un emploi en raison d'une culture de travail toxique. Et si les talents sont clairs sur la valeur de l'équité sur le lieu de travail, 59% d'entre eux déclarent que leur organisation n'en fait pas assez sur ce front.

Les employeurs doivent prendre des mesures pour favoriser les liens entre les talents et offrir des expériences équitables à tous.



Je performe davantage au travail lorsque je ressens un esprit de communauté avec mes collègues.

## développer ses compétences - comment on travaille.

Les progrès technologiques, en particulier dans le domaine de l'IA, redéfinissent rapidement l'avenir du travail. Les talents en sont conscients, 39% d'entre eux déclarant qu'ils n'accepteraient pas un emploi qui n'offrirait pas la possibilité de développer des compétences adaptées à l'avenir.

Alors que 36% des travailleurs canadiens estiment que les employeurs ont amélioré leur soutien à la formation, les travailleurs prennent de plus en plus leurs responsabilités : 32% sont prêts à se perfectionner, bien que 30% considèrent toujours que la reconversion professionnelle relève principalement de la responsabilité de l'employeur.

Des écarts persistent entre le désir de formation et ceux qui en bénéficient. Les jeunes talents et les cadres en tirent les plus grands avantages, mais étant donné la pénurie systémique de talents, les organisations doivent veiller à ce que les possibilités de formation atteignent tous les talents. 85% Je suis plus performant au travail lorsqu'il y a un sentiment de communauté.

Les employeurs devront redoubler d'efforts pour instaurer la confiance et favoriser l'équité en veillant à ce que tous les talents soient bien préparés aux changements du monde du travail.



Deux personnes sur cinq font confiance à leur employeur pour investir et offrir des possibilités de formation continue, en particulier dans le domaine de l'IA et de la technologie.

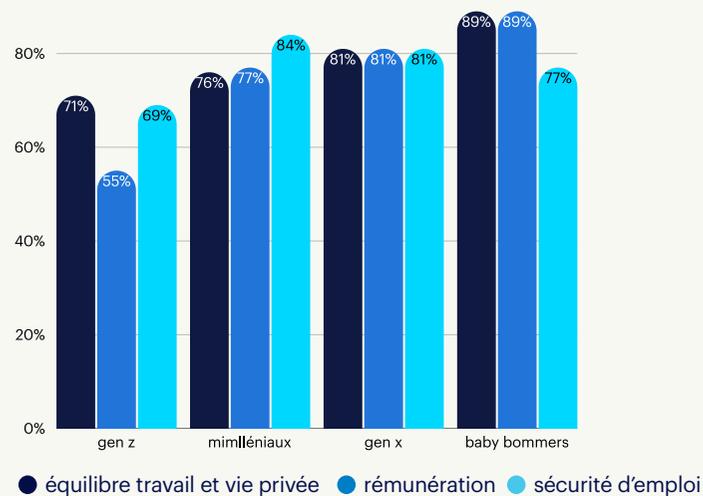
partenaire talent.

# workmonitor 2025 les chiffres clés.

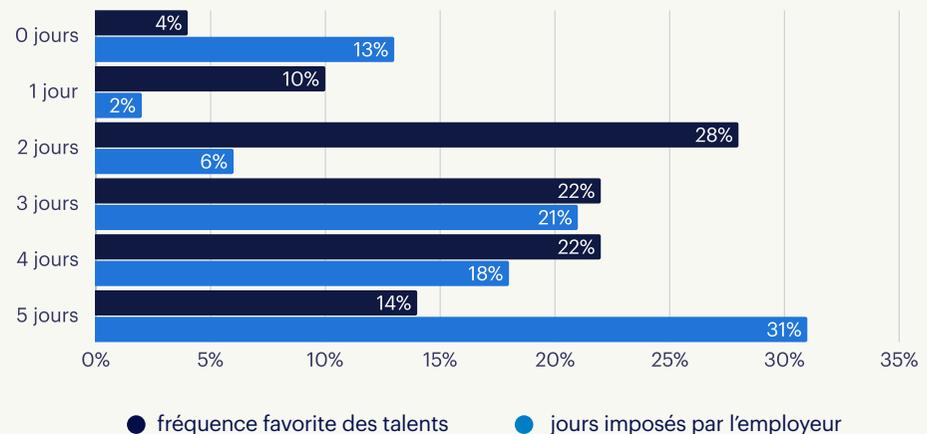
découvrez quelques-unes des données clés révélées dans le rapport de cette année.

## 1. personnaliser les avantages.

Quelle est l'importance des facteurs suivants pour votre emploi actuel et/ou futur ?



nombre de jours de présence au bureau souhaités par rapport au nombre imposé par les politiques de l'employeur



## 2. favoriser un sentiment d'appartenance à une communauté.

Je veux que mon lieu de travail ressemble à une communauté



J'ai quitté mon emploi à cause d'un lieu de travail toxique.



# workmonitor 2025 les chiffres clés.

découvrez quelques-unes des données clés révélées dans le rapport de cette année.

## 3. développer les compétences d'avenir.

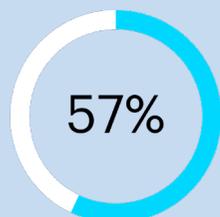


mon employeur m'aide à développer des compétences d'avenir pour ma carrière (par exemple, l'intelligence artificielle)

si votre employeur vous en offrait la possibilité, quelles seraient les opportunités de formation et de développement qui vous intéresseraient le plus ?



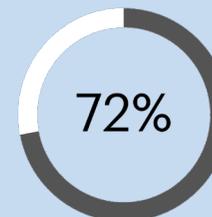
## 4. tenir compte des écarts : les attentes des employés et la réalité de l'employeur.



des employés feraient davantage confiance à leur employeur si celui-ci offrait des avantages personnalisés (ex. : horaires flexibles), mais 68% confirment que leur employeur n'a pas mis en place de tels avantages au cours des 12 derniers mois.

# 75%

des employés déclarent que la flexibilité est importante dans leur travail, et pourtant plus de 43% ont demandé des conditions de travail plus flexibles en raison de leur insatisfaction professionnelle.



des talents déclarent que la formation et le développement sont importants pour eux. Mais si 58% des responsables RH souhaitent faire davantage d'efforts pour assurer la reconversion professionnelle, ils ne savent pas comment s'y prendre.

Pour davantage de tendances emploi, visitez [randstad.ca](https://www.randstad.ca)