Rapport mondial d'Indeed sur les talents

Comment une main-d'œuvre agile influence les résultats commerciaux



indeed

À propos d'Indeed

Indeed est le 1er site d'emploi au monde[1], hébergeant plus de 635 millions de profils de chercheurs d'emploi[2] et 350 millions de profils consultables[3]. Indeed s'efforce d'accorder la priorité aux chercheurs d'emploi tout en proposant rapidement des candidats pertinents aux employeurs afin de répondre à leurs besoins de recrutement. Chaque jour, nous aidons des millions de personnes à trouver l'emploi qui leur convient pour une vie plus épanouie. Nous y parvenons en alliant les dernières technologies d'intelligence artificielle (IA) à la puissance du jugement et du contact humains.

[1] Comscore, nombre total de visites, mars 2025.
[2] Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi qui disposent d'une adresse courriel unique vérifiée.
[3] Données Indeed (à l'échelle mondiale), comptes de chercheurs d'emploi publics qui disposent d'une adresse courriel unique vérifiée.

Table des matières

Introduction : repenser la définition du travail 03

L'essor de la main-d'œuvre agile 05

Utiliser le travail agile pour combler les lacunes de compétences 07

Étude de cas : une histoire de réussite à temps partagé 08

Perspectives mondiales : comment l'IA renforce l'agilité de la main-d'œuvre 09

La feuille de route de l'Inde pour réussir son virage agile 10

Le dilemme du chercheur d'emploi : agilité ou stabilité? 11

Le lien entre l'agilité de la main-d'œuvre et le bien-être 12

Étude de cas : travail agile et bien-être en action 13

Plan d'action pour les employeurs 14

Méthodologie 15

Récapitulatifs par pays 16

Agilité de la main-d'œuvre :

une stratégie visant à accroître la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre en élargissant l'éventail des modalités flexibles, ou « postes agiles », y compris les postes d'engagement occasionnel, les postes contractuels, intérimaires ou à temps partagé, les changements de carrière, les emplois en télétravail (« nomades numériques »), les postes enrichis par l'IA et les rotations de postes.

[4] Rapport sur l'IA au travail : comment l'IA générative révolutionne la nature même des emplois (en anglais seulement)
[5]Dans ce sondage, les « chercheurs d'emploi » sont des répondants qui ont indiqué qu'ils recherchaient activement un nouveau poste ou qu'ils étaient ouverts à de nouvelles opportunités. Parmi eux, 96 % avaient un emploi au moment du sondage. Tous les chercheurs d'emploi interrogés ont indiqué que l'agilité de la main-d'œuvre était au moins « légèrement importante » pour atteindre leurs objectifs de carrière personnels.

Repenser la définition du travail

« Ce que l'IA peut faire aujourd'hui sera différent dans 18 mois », a déclaré la futuriste Sinead Bovell au public lors de la plus récente conférence FutureWorks d'Indeed. « Vais-je embaucher quelqu'un à temps plein alors que je ne sais même pas quelle sera la description du poste dans 18 mois? »

Le Hiring Lab d'Indeed a révélé que plus de la moitié de tous les emplois sur Indeed sont susceptibles de changer au moins modérément en raison de l'IA, et que 26 % sont sur le point de subir une transformation radicale[4], bien qu'il soit difficile de prévoir comment ces postes évolueront et ce que cela signifie pour le recrutement.

En réponse, Indeed a demandé à YouGov de sonder plus de 10 000 employeurs et chercheurs d'emploi[5] dans 12 marchés mondiaux afin de comprendre les nouvelles tendances alors que les employeurs s'adaptent à des conditions en constante évolution. Les résultats? **L'agilité de la main-d'œuvre est en hausse.** Cependant, pour tirer parti des avantages d'une main-d'œuvre agile, il ne suffit pas d'ajouter des postes non conventionnels à son plan de recrutement.

Laken Masterson, vice-présidente des opérations chez Indeed, indique que les employeurs doivent complètement repenser leur approche de la planification de la main-d'œuvre, en déconstruisant les postes traditionnels et en évaluant chaque tâche et compétence nécessaire pour atteindre les objectifs commerciaux.

« Si nous comprenons le travail, nous pouvons nous poser les questions suivantes : l'IA peut-elle accomplir cette tâche? L'IA peut-elle être utilisée pour l'améliorer? » explique Mme Masterson. « La compréhension du travail lui-même et des leviers qui contribuent réellement aux résultats commerciaux vous permet de faire des choix quant à la manière d'accomplir le travail. Vous pouvez créer une main-d'œuvre qui constitue un écosystème sain de travailleurs assistés par l'IA, de sous-traitants et d'employés à temps plein. »

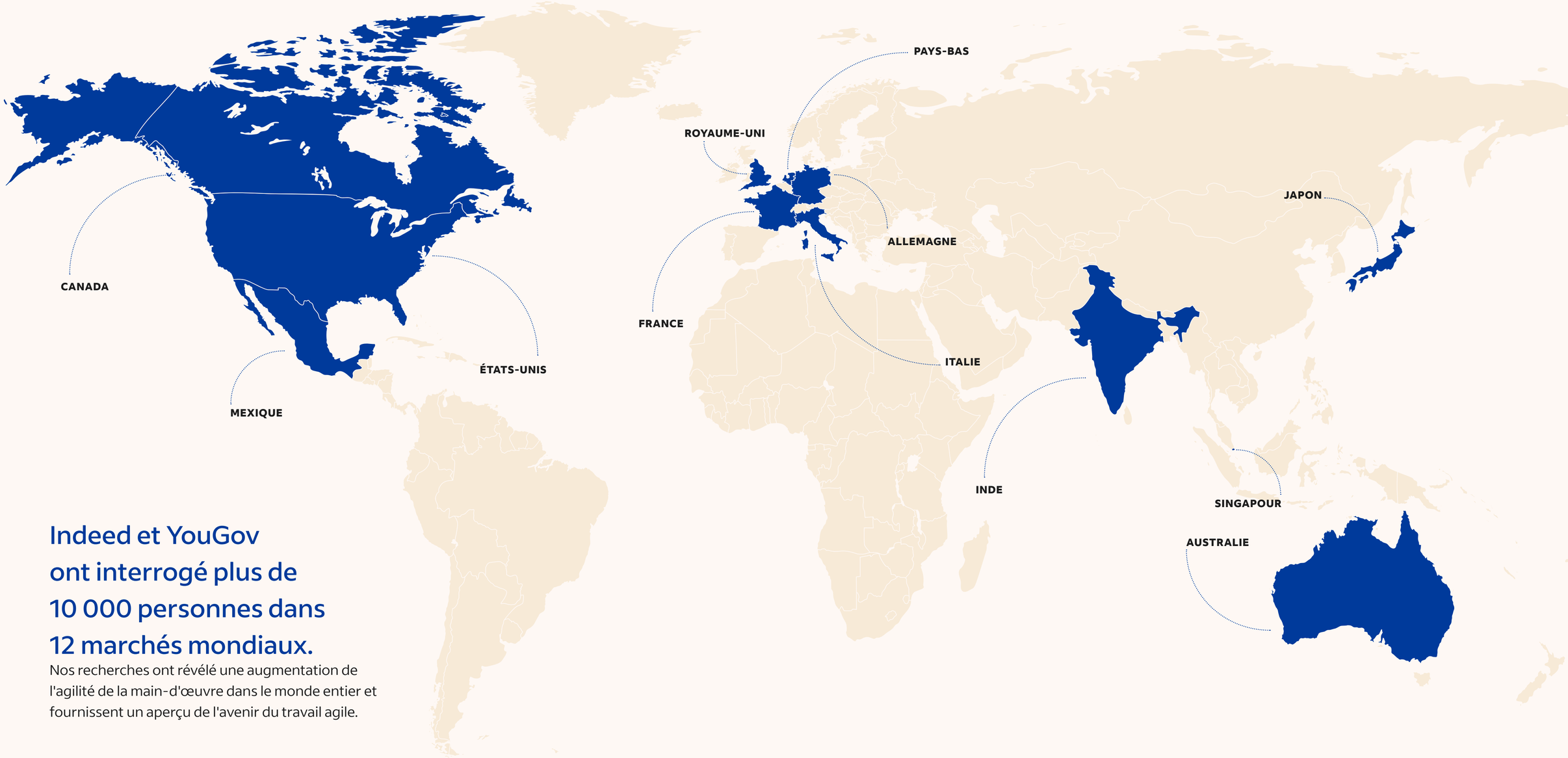
La refonte de la structure même du travail peut sembler déstabilisante, tant pour les employeurs que pour leur main-d'œuvre, et de nombreux chercheurs d'emploi préfèrent encore les postes traditionnels. Toutefois, **l'agilité de la main-d'œuvre peut ouvrir la voie à plus d'efficacité, de productivité et de flexibilité dans un monde en constant changement.**

Dans le présent rapport, nous présentons les principales conclusions tirées des données de notre sondage, des conseils d'experts sur la façon de se préparer à un avenir agile, ainsi que des témoignages de personnes qui ont franchi le pas et trouvé leur bonheur.



« La compréhension du travail lui-même et des leviers qui contribuent réellement aux résultats commerciaux vous permet de faire des choix quant à la manière d'accomplir le travail. »

Laken Masterson,
vice-présidente des opérations chez Indeed



Indeed et YouGov ont interrogé plus de 10 000 personnes dans 12 marchés mondiaux.

Nos recherches ont révélé une augmentation de l'agilité de la main-d'œuvre dans le monde entier et fournissent un aperçu de l'avenir du travail agile.

Sondage Indeed avec YouGov, 2025. Nbre total = 7 317 chercheurs d'emploi et 2 966 employeurs. Consultez la méthodologie complète à la page 15.

L'essor de la main-d'œuvre agile

Le sondage 2025 d'Indeed sur l'agilité de la main-d'œuvre a révélé que 25 % des chercheurs d'emploi occupent déjà des postes agiles, et ce chiffre va probablement augmenter : seuls 21 % des chercheurs d'emploi déclarent avoir déjà occupé des postes agiles dans le passé, mais 45 % prévoient de le faire à l'avenir. De même, 67 % des employeurs prévoient d'embaucher des travailleurs agiles à l'avenir, comparativement à 53 % qui le font déjà aujourd'hui. Par ailleurs, 87 % des employeurs déclarent que l'agilité de la main-d'œuvre est « extrêmement » ou « très » importante, et 64 % des chercheurs d'emploi sont d'accord.

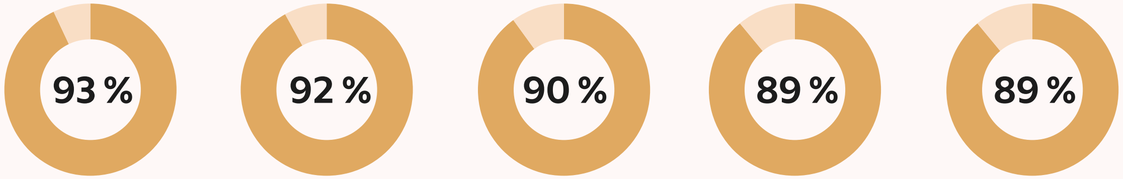
Le changement s'observe déjà sur des plateformes comme Indeed Flex, la plateforme de jumelage d'Indeed pour les postes temporaires. De 2024 à 2025, le nombre de travailleurs vérifiés sur Flex a augmenté de 10 000[6], et le nombre de quarts de travail affichés sur la plateforme est passé de 4,8 millions à 5,4 millions[7].

Qu'est-ce qui motive ce changement? En un mot, la flexibilité.

Les employeurs mentionnent que les principaux facteurs de motivation pour intégrer le travail agile dans leur organisation sont la flexibilité et l'autonomie des équipes (25 %) et une allocation plus efficace des ressources (24 %). Britney Jo Styer, partenaire client de l'agence de recrutement Mathys+Potestio, souligne que, dans le contexte économique actuel, de nombreuses entreprises s'inquiètent d'embaucher des employés à temps plein qu'elles devront peut-être licencier plus tard. « Bon nombre d'entre elles ont peut-être un budget que pour les six prochains mois », précise Mme Styer. « Elles vont embaucher quelqu'un pour faire le travail pendant cette période, puis réévaluer. »

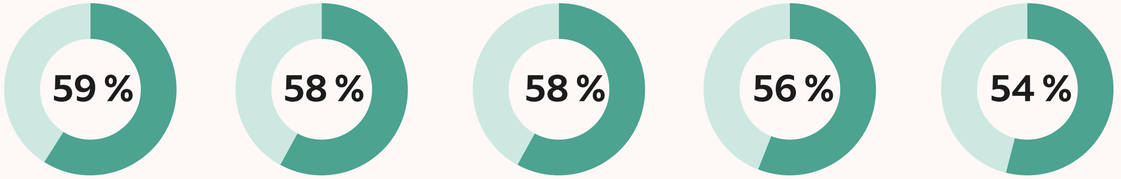
[6] Données Indeed Flex (à l'échelle mondiale)
[7] Données Indeed Flex (à l'échelle mondiale)

Quels secteurs ouvrent la voie en matière d'agilité de la main-d'œuvre?
Voici les cinq principaux secteurs où les employeurs mentionnent que l'agilité de la main-d'œuvre est « extrêmement » ou « très » importante pour atteindre les objectifs de leur organisation :



Construction et exploitation minière | **Technologie de l'information** | **Hébergement et services alimentaires** | **Services financiers et bancaires** | **Transports**

Quels secteurs prévoient un avenir agile?
Voici les cinq principaux secteurs dans lesquels les employeurs affirment qu'ils augmenteront leur recours aux talents agiles et non traditionnels au cours de la prochaine année :



Médias, relations publiques et marketing | **Technologie de l'information** | **Construction et exploitation minière** | **Ressources humaines** | **Vente au détail**

Questions posées aux employeurs : Dans quelle mesure la flexibilité de la main-d'œuvre est-elle importante pour atteindre les objectifs de votre organisation? Au cours de l'année à venir, prévoyez-vous que l'utilisation de talents agiles/non traditionnels dans votre organisation : augmentera, demeurera la même, diminuera, je ne sais pas?

La flexibilité est également importante pour les chercheurs d'emploi. Les raisons les plus courantes pour lesquelles ils envisagent le travail agile sont une plus grande flexibilité et un meilleur contrôle sur leur temps et leur façon de travailler (29 %), et un meilleur équilibre général entre vie professionnelle et vie personnelle (26 %). Cela fait écho aux conclusions du rapport mondial 2025 d'Indeed sur un recrutement plus intelligent[8], selon lequel **plus d'un tiers des chercheurs d'emploi considèrent la flexibilité comme le principal facteur lorsqu'ils évaluent des offres d'emploi, avant même le salaire.**

En plus de leur offrir davantage de contrôle sur leur temps, le travail agile donne aux chercheurs d'emploi des options importantes dans un marché de l'embauche difficile, en particulier lorsqu'ils sont entre deux postes ou cherchent à se réorienter vers un nouveau secteur.

« C'est un excellent moyen de combler les périodes sans emploi dans votre CV, de bâtir votre réseau et de vous assurer que vos compétences ne rouillent pas », explique Mme Styer, estimant que Mathys+Potestio a placé la grande majorité des candidats dans des postes contractuels au cours de la dernière année, et qu'une faible fraction seulement s'est retrouvée dans des postes à temps plein.

Conclusion : sur le marché de l'emploi actuel, le travail agile peut être avantageux pour tous. « Les employés recherchent davantage de flexibilité, et les employeurs recherchent différentes façons d'accomplir le travail », explique Mme Masterson, d'Indeed. « Ces besoins correspondent assez bien. Je pense que la plupart des employeurs en arriveront à une situation où au moins 25 % de leur travail sera effectué par une main-d'œuvre agile. »

[8] Perspectives d'Indeed pour un recrutement plus efficace : résoudre les 7 points de divergence qui compliquent le recrutement, 2025

Les principales motivations pour adopter le travail agile

Employeurs
Chercheurs d'emploi

25 % Flexibilité et autonomie des équipes

24 % Allocation plus efficace des ressources

29 % Plus de flexibilité et de contrôle sur le temps et la façon de travailler

26 % Meilleur équilibre global entre vie professionnelle et vie personnelle

Données Indeed, 2025

Utiliser le travail agile pour combler les lacunes de compétences

Pour les employeurs, le rythme des changements technologiques rend difficile l'anticipation des compétences qui seront nécessaires à leur main-d'œuvre au cours de l'année à venir, voire du trimestre suivant. Selon le rapport 2025 sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial, 63 % des employeurs affirment que les lacunes en matière de compétences constitueront un obstacle majeur à la croissance des entreprises au cours des cinq prochaines années[9].

Les responsables des talents considèrent l'agilité de la main-d'œuvre comme un moyen de combler ces lacunes. **Près du quart des employeurs affirment que l'accès à des compétences spécialisées est une raison clé d'embaucher des travailleurs agiles.**

Conclusion : les talents agiles peuvent non seulement combler les lacunes en matière de compétences, mais aussi aider les organisations à développer de nouvelles capacités.

L'adoption de l'IA en est un parfait exemple, selon Matthew Morrissey, gestionnaire principal de l'engagement client chez Clarity Technology Partners, qui aide les entreprises à embaucher des talents dans les secteurs de la technologie et de l'informatique. De nos jours, M. Morrissey place fréquemment des sous-traitants qui agissent comme consultants en IA à court terme. « Les entreprises savent qu'elles doivent faire quelque chose avec l'IA, mais elles ne savent pas quoi », affirme M. Morrissey. Elles ne sont pas prêtes à embaucher une équipe, mais elles tirent beaucoup de valeur en faisant appel à un expert qui peut les aider à définir leurs priorités stratégiques et à créer une feuille de route pour la mise en œuvre de l'IA qui orientera leurs stratégies d'embauche futures.

De même, les cadres à temps partagé, des hauts dirigeants qui travaillent avec des entreprises à temps partiel ou à court terme, peuvent non seulement contribuer à stimuler la croissance lorsque les entreprises n'ont pas les moyens d'embaucher des cadres supérieurs, mais ils peuvent également former les dirigeants émergents à prendre la relève. « Les organisations n'ont souvent besoin de ce soutien à temps partagé que pour une période temporaire, et cela leur permet de passer au niveau supérieur », explique Mme Styer.

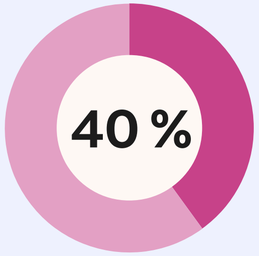
[9] Rapport sur l'avenir de l'emploi du Forum économique mondial, janvier 2025

Candidatures internes

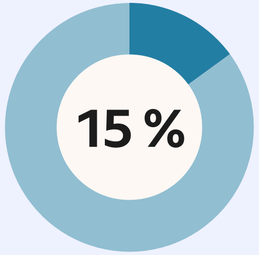
De nombreuses organisations comblent les lacunes en matière de compétences en exploitant les capacités de leur main-d'œuvre actuelle. Unilever et Mastercard ont des plateformes internes où elles affichent des postes liés à des projets et à des engagements occasionnels que les employés peuvent accepter, en plus de leurs fonctions ordinaires et en dehors de leurs heures de travail habituelles, afin de développer des compétences et de gagner un revenu supplémentaire. Bon nombre de ces plateformes utilisent l'IA pour trouver des employés possédant les bonnes compétences pour les projets à réaliser.

Dans notre sondage, nous avons toutefois constaté que le recrutement interne pour les postes agiles est souvent une occasion manquée. En effet, 40 % des employeurs affirment que le recrutement interne est leur deuxième plus grande source de talents agiles. Cependant, seuls 15 % des chercheurs d'emploi recherchent un poste agile auprès de leur propre employeur, ce qui en fait la deuxième source d'occasions la moins citée.

« Les employeurs doivent réfléchir à la façon de promouvoir le travail agile auprès de leur main-d'œuvre actuelle », affirme Mme Masterson. « Je ne crois pas que les entreprises en tirent suffisamment parti en offrant des postes liés à des projets qui sont des occasions rémunérées en dehors du champ de travail des employés. »



des employeurs affirment que le recrutement interne est leur deuxième source de talents agiles.



des chercheurs d'emploi recherchent un travail flexible auprès de leur propre employeur.

Données Indeed, 2025

Étude de cas : une histoire de réussite à temps partagé

Au début de l'année 2022, Simon Wakeman, basé au Royaume-Uni, était PDG d'une société de services professionnels qui avait connu une croissance extrêmement rapide grâce à des acquisitions. « C'était une période assez folle », raconte M. Wakeman. « J'avais l'impression de m'éloigner du travail que j'aimais. »

Il s'est donné 18 mois pour trouver une porte de sortie et en a ouvertement fait part aux fondateurs de l'entreprise afin qu'ils puissent s'y préparer. Lorsqu'il a finalement franchi le pas, il a trouvé un contrat de consultant dans une entreprise en pleine restructuration, un poste qu'il a défini comme celui d'un directeur général temporaire à temps partiel. « À cette époque, j'ai découvert le terme “temps partagé”, que je n'avais pas vraiment rencontré auparavant », dit-il. « Le marché de l'emploi à temps partagé n'est pas aussi mature au Royaume-Uni que dans d'autres régions. »

M. Wakeman avait deux objectifs principaux en passant du travail à temps plein au travail agile : la flexibilité et la variété.

« J'ai découvert que la façon d'atteindre ces deux objectifs était de concevoir un poste de directeur de l'exploitation à temps partagé », explique-t-il. « Je peux créer la vie que je souhaite, puis trouver des clients prêts à s'y adapter. »

Il accompagne les entreprises dans les périodes de changement, en concevant des structures de leadership, en recrutant pour des postes clés et en créant des processus efficaces, généralement pendant six à huit mois. Ces missions de courte durée lui apportent la diversité qu'il recherche et, selon lui, de meilleurs résultats. En tant que « semi-externe », il estime disposer d'une objectivité utile. « Je peux repérer très rapidement les tendances, orienter les entreprises dans la bonne direction, puis passer à autre chose », explique-t-il. « Avant de partir, je les aide à trouver quelqu'un qui pourra me remplacer à plein temps et de manière permanente. »

M. Wakeman accepte un poste à temps partagé à la fois, consacrant deux à trois jours par semaine à ce client. Il occupe le reste de son temps avec des activités de conseil et d'encadrement, et il garde six mois de frais de subsistance en réserve au cas de période creuse. Chaque été, il prend six semaines de vacances.

Son système exige une organisation rigoureuse et un développement commercial continu. « Environ 50 à 70 % de mon temps est facturé aux clients », explique-t-il. « Le reste est consacré à toutes les autres tâches : réseautage, marketing, gestion des formulaires fiscaux. »

Au début, il pensait travailler moins d'heures qu'en tant que PDG à temps plein, mais, en réalité, c'est à peu près pareil. « Mais ce qui est intéressant, c'est que ça me convient, parce que je le choisis », dit-il. « En fin de compte, c'est davantage une question d'autonomie et de contrôle que de pure flexibilité. »

> « En fin de compte, c'est davantage une question d'autonomie et de contrôle que de pure flexibilité. »



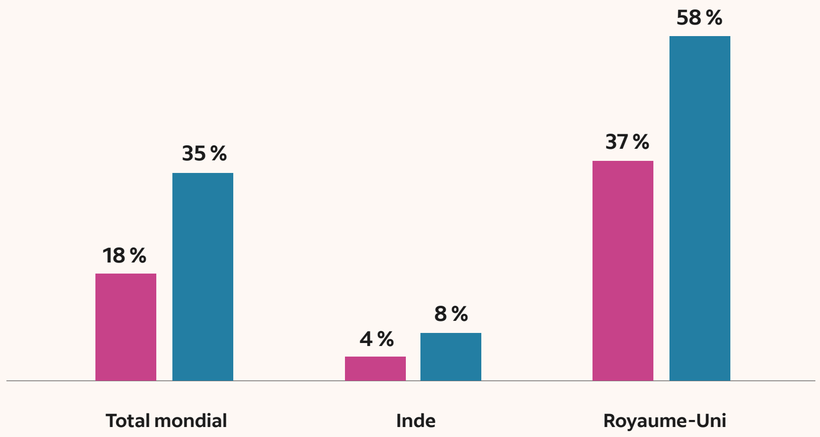
Simon Wakeman, directeur de l'exploitation à temps partagé et consultant basé au Royaume-Uni chez Wakeman Advisory Ltd.

Perspectives mondiales : comment l'IA renforce l'agilité de la main-d'œuvre

Notre sondage sur l'agilité de la main-d'œuvre a révélé plusieurs liens importants entre l'IA et l'agilité de la main-d'œuvre. La comparaison des tendances entre l'Inde, le plus grand adoptant de l'IA pour le travail agile dans notre sondage, et le Royaume-Uni, le plus lent à l'adopter, révèle le potentiel de l'IA pour stimuler le travail agile et donne un aperçu de l'avenir.

L'adoption de l'IA pour le travail agile

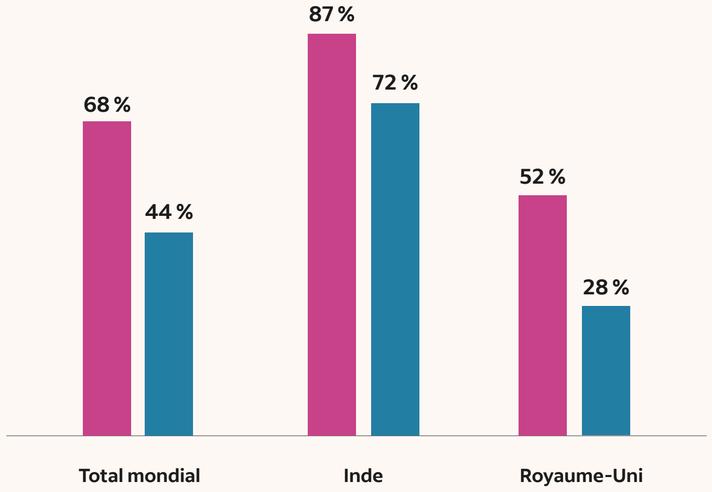
Les employeurs et les chercheurs d'emploi au Royaume-Uni étaient plus susceptibles que dans toute autre région de dire **qu'ils n'utilisent PAS du tout l'IA pour l'agilité de la main-d'œuvre**, comparativement à une faible proportion en Inde.



Question posée aux employeurs : Comment l'IA permet-elle actuellement à votre organisation d'embaucher et de gérer une main-d'œuvre agile ou non traditionnelle? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. Réponse affichée : Nous n'utilisons actuellement pas l'IA pour l'agilité de la main-d'œuvre.
Question posée aux chercheurs d'emploi : De quelle manière l'IA vous permet-elle actuellement de trouver et de gérer un travail agile ou non traditionnel? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent. Réponse affichée : Je n'utilise pas l'IA pour cela.

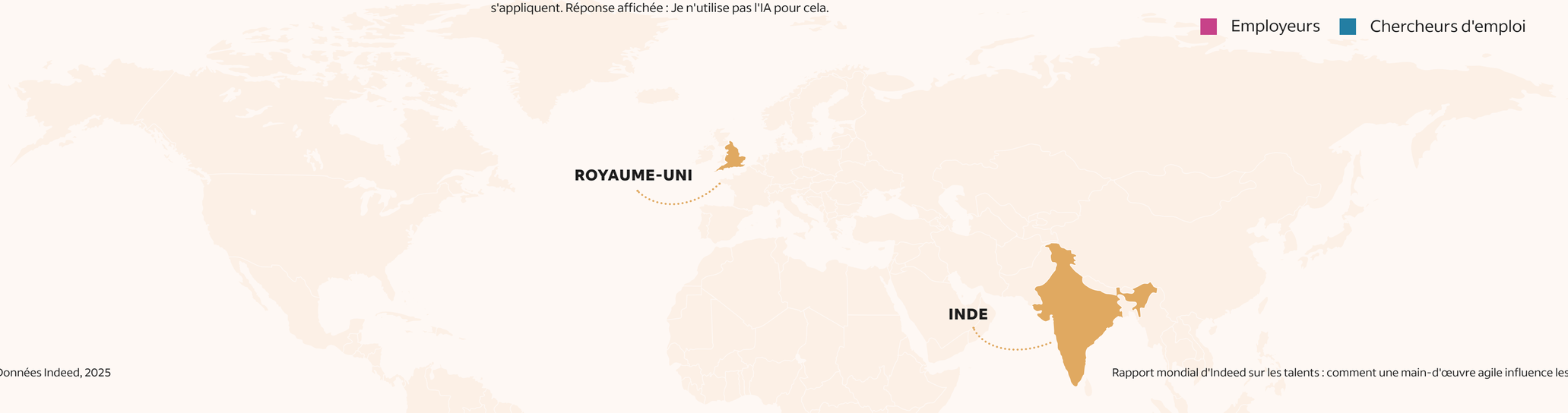
L'IA et les occasions agiles

La plupart des chercheurs d'emploi et des employeurs en Inde déclarent que l'essor de l'IA crée davantage d'occasions de travail agile à salaires élevés, tandis que ceux du Royaume-Uni sont plus sceptiques.



Question posée aux employeurs : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant? L'essor de l'IA accélère le passage des travailleurs les mieux rémunérés vers des rôles plus agiles et flexibles.
Question posée aux chercheurs d'emploi : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec l'affirmation suivante? L'IA crée davantage d'occasions à salaires élevés pour les emplois flexibles ou agiles.

Employeurs Chercheurs d'emploi

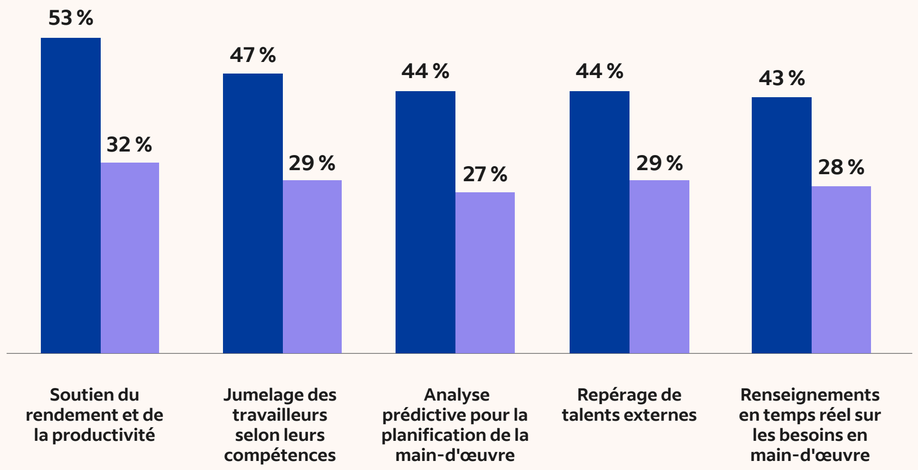


Données Indeed, 2025

La feuille de route de l'Inde pour réussir son virage agile

Pratiques exemplaires

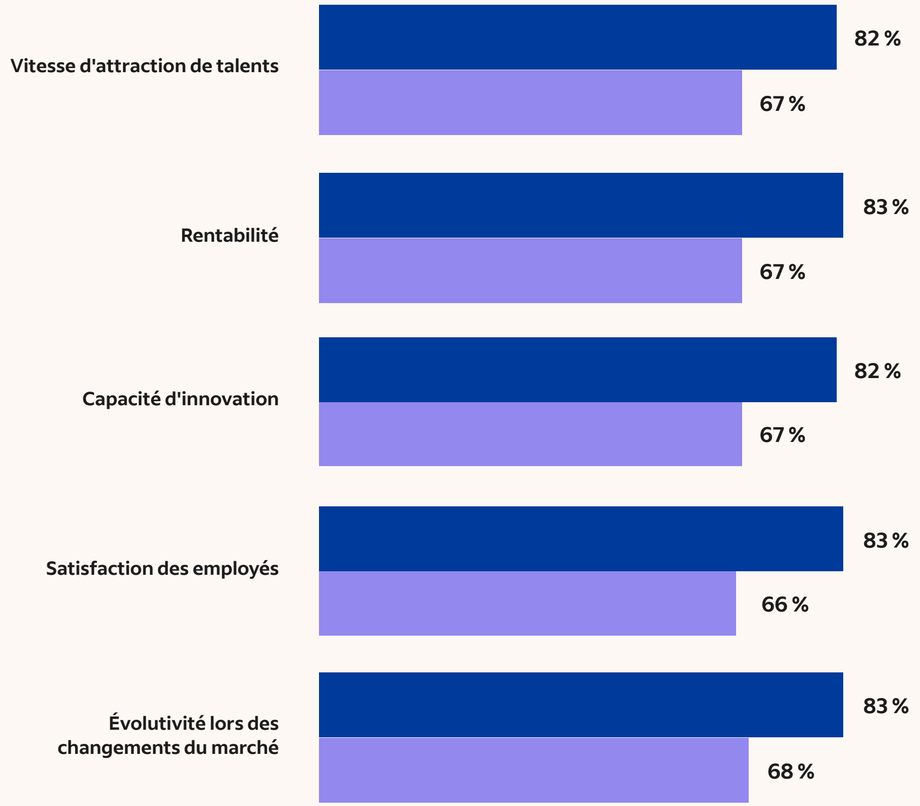
En Inde, les employeurs sont plus susceptibles d'utiliser l'IA pour décomposer le travail à accomplir et les compétences nécessaires pour le réaliser afin d'orienter leurs stratégies de recrutement. Les principaux cas d'utilisation de l'IA sont les suivants :



Question posée aux employeurs : Comment l'IA permet-elle actuellement à votre organisation d'embaucher et de gérer une main-d'œuvre agile ou non traditionnelle? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

Efficacité de la main-d'œuvre agile

La majorité des employeurs dans le monde estiment que leur main-d'œuvre agile est plus efficace que leur main-d'œuvre traditionnelle dans les domaines clés du rendement des entreprises, et c'est particulièrement vrai en Inde.



Question posée aux employeurs : Évaluez l'efficacité de votre main-d'œuvre agile ou non traditionnelle par rapport à votre main-d'œuvre plus traditionnelle en ce qui concerne la vitesse d'attraction de talents, la rentabilité, la capacité d'innovation, la satisfaction des employés, l'évolutivité lors des changements du marché.

Inde Moyenne mondiale

Données Indeed, 2025

Le dilemme du chercheur d'emploi : agilité ou stabilité?

Les chercheurs d'emploi sont de plus en plus ouverts aux postes agiles, mais la plupart hésitent à renoncer à la sécurité des emplois traditionnels. Actuellement, 63 % des travailleurs occupent un seul emploi à temps plein ou partiel, et ils affirment que ces postes traditionnels sont leur premier choix dans le climat économique actuel, bien devant les options agiles.

Les revenus annuels imprévisibles (32 %), le manque d'occasions (26 %) et les paiements irréguliers ou retardés (23 %) sont les principales préoccupations des chercheurs d'emploi concernant le travail agile. Ces inquiétudes sont moins répandues chez les jeunes générations : la génération Z est la moins préoccupée par les revenus imprévisibles et la génération X est la plus préoccupée.

Les chercheurs d'emploi de tous âges hésitent malgré tout à renoncer aux avantages liés aux emplois traditionnels. Ils sont 38 % à déclarer qu'ils seraient plus enclins à envisager des postes flexibles s'ils pouvaient bénéficier de congés payés. À l'échelle mondiale, 28 % des répondants mentionnent qu'ils seraient influencés par l'accès à une assurance maladie d'entreprise (y compris dans les marchés où les soins de santé sont universels, car les employeurs offrent souvent une couverture supplémentaire et de qualité supérieure). Pour 26 % d'entre eux, l'accès à un régime d'épargne-retraite rendrait le travail agile plus attrayant.

Mme Styer souligne que les agences de recrutement offrent souvent cette sécurité. Par exemple, Mathys+Potestio offre des congés payés et une assurance maladie. Bien que ces avantages ne soient peut-être pas aussi généreux que ceux qu'un employé à temps plein pourrait obtenir, les chercheurs d'emploi sont prêts à accepter un peu moins en échange de la flexibilité du travail agile.

Mme Styer affirme que les travailleurs placés par l'intermédiaire d'une agence de recrutement sont généralement des employés de l'agence, et non de l'entreprise où ils travaillent, et sont donc payés régulièrement, peu importe les retards de la part de l'entreprise. Indeed Flex donne même aux travailleurs l'option de recevoir 50 % de leur salaire le jour même où ils travaillent un quart de travail.

➤ **Conclusion :** les employeurs qui cherchent à constituer une main-d'œuvre agile peuvent s'inspirer des initiatives prises par les agences pour répondre aux besoins de stabilité et de sécurité des chercheurs d'emploi. Le fait d'offrir des paiements réguliers et ponctuels ainsi que des avantages de base, même s'ils sont moindres que les avantages des employés à temps plein, peut être un moyen rentable d'attirer et de fidéliser des talents agiles.

Repenser le risque

Les attitudes peuvent changer, mais 55 % des chercheurs d'emploi pensent toujours qu'accepter un poste agile est un choix de carrière risqué. Cependant, Mme Styer affirme que dans le climat économique actuel, **les emplois traditionnels peuvent en fait être moins sûrs que les postes agiles.**

« La réalité, c'est que les postes à temps plein en embauche directe ne sont pas nécessairement plus stables, car vous pouvez quand même être mis à pied à tout moment », explique-t-elle. « Alors qu'avec un contrat, une entreprise sait déjà d'avance qu'elle a un budget pour cette période déterminée. Il est assez rare qu'un contrat soit écourté. »

55 % des chercheurs d'emploi pensent encore qu'accepter un poste agile représente un choix de carrière risqué.

Données Indeed, 2025

Le lien entre l'agilité de la main-d'œuvre et le bien-être

Le rapport 2025 d'Indeed sur le bien-être au travail a révélé qu'un pourcentage impressionnant de 80 % des employés ne s'épanouissent pas au travail. Ce n'est pas seulement un problème lié aux ressources humaines, mais aussi un enjeu qui touche les résultats financiers : les employés ayant un niveau de bien-être élevé atteignent leurs objectifs de travail 1,5 fois plus souvent que ceux qui ont un faible niveau de bien-être[10].

L'agilité de la main-d'œuvre peut aider. **Selon 55 % des chercheurs d'emploi, le fait d'occuper des postes agiles améliore leur bien-être au travail.** À l'échelle mondiale, 70 % des employeurs affirment que les modèles agiles et non traditionnels améliorent le bien-être général de la main-d'œuvre, ce qui inclut les employés traditionnels ainsi que les travailleurs agiles. Mme Styer explique que ses clients font fréquemment appel à des talents agiles pour couvrir le congé parental des employés afin d'éviter l'épuisement professionnel chez les employés permanents qui devraient sinon assumer du travail supplémentaire.

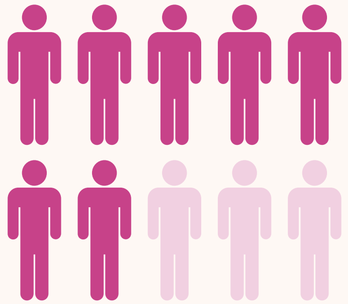
Le soutien à l'agilité de la main-d'œuvre pousse également les organisations à s'attaquer à de nouveaux enjeux liés à l'inclusion et à l'appartenance, l'un des trois principaux facteurs du bien-être au travail, selon une étude Indeed[10].

Notre sondage sur l'agilité de la main-d'œuvre le confirme : 62 % des chercheurs d'emploi affirment qu'il est essentiel de se sentir inclus lorsqu'ils travaillent au sein d'équipes composées à la fois de travailleurs agiles et traditionnels, et les trois quarts des employeurs affirment que la création d'une culture d'inclusivité entre les employés traditionnels et les talents agiles est essentielle pour réussir à long terme.

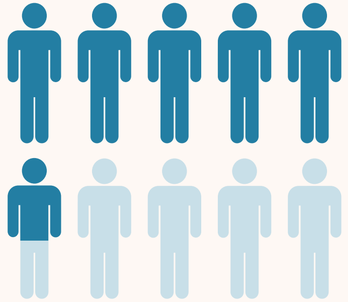
Conclusion : c'est aux employeurs qu'il appartient de déterminer comment et dans quelle mesure intégrer les employés non traditionnels dans les processus et la culture de l'entreprise. Selon Mme Masterson d'Indeed, la clé réside dans une évaluation réfléchie de la manière de soutenir la réussite et le bien-être des travailleurs.

Il est essentiel, mais souvent négligé, d'adapter les protocoles informatiques afin de garantir la sécurité des renseignements confidentiels sans pour autant bloquer l'accès des travailleurs non traditionnels aux systèmes et aux réunions indispensables à leur travail.

D'un autre côté, Mme Masterson estime que les cinq à sept d'équipe ne valent peut-être pas la peine. Les travailleurs agiles peuvent en effet préférer échapper à la pression sociale. La reconnaissance des contributions des travailleurs agiles, même si elles sont de courte durée, est beaucoup plus importante.



70 %
des employeurs affirment que les modèles agiles et non traditionnels améliorent le bien-être général des employés.



55 %
des chercheurs d'emploi affirment que travailler dans des postes agiles améliore leur bien-être au travail.

Données Indeed, 2025

[10] Rapport Indeed 2025 : comment le bien-être au travail stimule le rendement, un impératif stratégique pour un succès durable

Étude de cas : travail agile et bien-être en action

Janeane Tolomeo a passé sa vingtaine à gravir les échelons du monde de l'entreprise, pour finalement décrocher, au début de la trentaine, un poste qu'elle adorait : directrice du marketing d'entreprise chez Indeed, à la tête de l'initiative Bien-être au travail. Poussée par son dynamisme et son dévouement, elle s'est toutefois retrouvée à travailler jusqu'à l'épuisement. Alors qu'elle passait ses journées à aider les gens à s'épanouir au travail, elle était elle-même à bout de forces, rêvant d'avoir plus de temps et d'énergie pour faire de l'exercice, cuisiner et voyager. « Ce n'était pas tenable pour moi, ni physiquement ni mentalement », explique-t-elle.

Ensuite, Janeane a dû faire face à de graves problèmes de santé : un diagnostic de cancer l'a obligée à se concentrer sur son rétablissement et à réévaluer la façon dont elle dépensait son temps et son énergie. « Ça m'a vraiment frappée : j'ai une deuxième chance dans la vie, et je dois la saisir », dit-elle. « C'est ce qui m'a donné le courage d'aller vers une vie où je peux m'épanouir. »

Même si elle souhaitait rester chez Indeed et continuer à faire le travail qui lui tenait à cœur, Janeane a décidé de changer de cap. Elle savait que son expertise et sa connaissance approfondie du programme Bien-être au travail avaient de la valeur, même si elle ne travaillait pas à temps plein. Elle a donc commencé à planifier et à économiser. « J'ai fait des sacrifices pendant quelques années pour me préparer à faire quelque chose de moins stable, explique-t-elle. C'est certainement un privilège de pouvoir prendre un risque professionnel. »

Au début, elle a accepté un poste contractuel, travaillant 20 heures par semaine. Récemment, elle a franchi une nouvelle étape : elle a déménagé à Florence, en Italie, et est devenue pigiste chez Indeed, travaillant 10 heures par semaine tout en explorant le travail de spécialiste du marketing indépendante, aidant les petites entreprises à prendre de l'expansion.

Le passage au travail agile a nécessité une période d'adaptation. « Je ne me sens clairement pas aussi connectée à l'équipe », dit-elle, mais son horaire et ses responsabilités simplifiés lui permettent de se concentrer sur le travail qui lui tient le plus à cœur et qui a la plus grande incidence sur l'entreprise.

Elle vit avec un budget beaucoup plus serré que lorsqu'elle travaillait à temps plein, mais elle savoure la possibilité de choisir quand elle est devant son ordinateur et quand elle ne l'est pas. « C'est passionnant de pouvoir passer plus de temps à découvrir le monde et à profiter de la vie », dit-elle.

> « C'est certainement un privilège de pouvoir prendre un risque professionnel. »



Janeane Tolomeo, responsable du marketing des initiatives stratégiques, Indeed

Plan d'action pour les employeurs

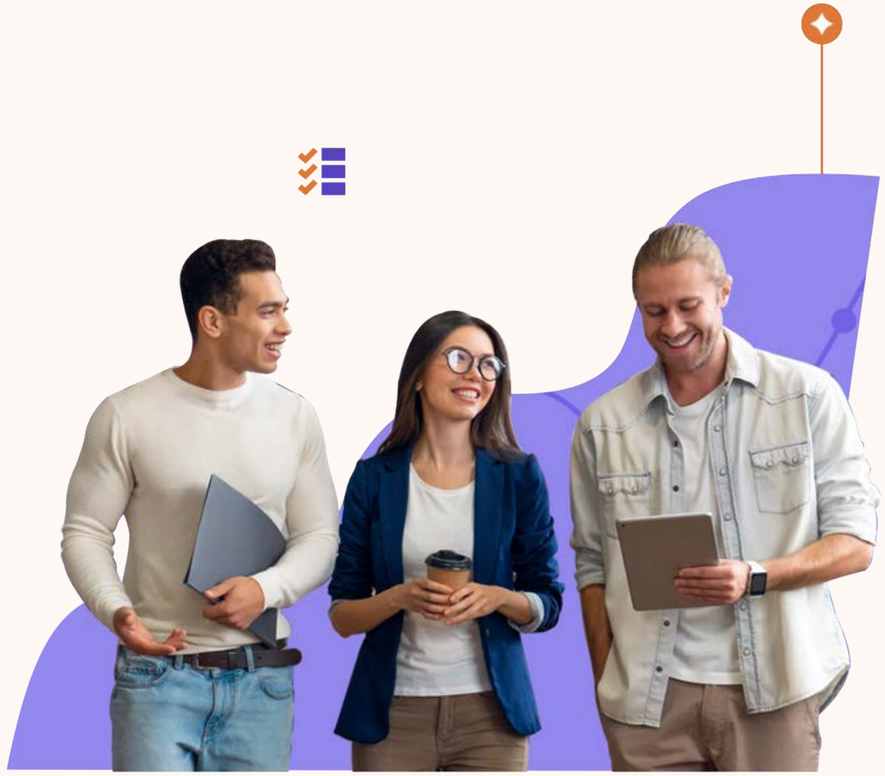
- **Planification stratégique de la main-d'œuvre : évaluez les tâches plutôt que les rôles.**
  Les postes pour lesquels vous avez embauché par le passé ne seront peut-être pas ceux dont vous aurez besoin à l'avenir. Plutôt que de simplement remplacer l'effectif, analysez les tâches à accomplir et les compétences requises pour les exécuter, puis déterminez ce que l'IA peut automatiser ou ce que des talents agiles peuvent réaliser.

- **Tirez parti de l'IA pour favoriser l'agilité de la main-d'œuvre.**
  Utilisez l'analyse prédictive, les données en temps réel et l'analyse des compétences de vos employés.

- **Comblez les lacunes en matière de compétences : exploitez les capacités internes et le leadership agile.** Créez des sites d'emplois internes pour exploiter les compétences qui existent au sein de votre main-d'œuvre actuelle et assurez-vous que vos employés en sont informés. Pour intégrer des ressources clés à l'organisation, faites appel à des consultants temporaires et à des dirigeants à temps partagé qui peuvent définir des priorités stratégiques et renforcer les capacités.

- **Réduisez les obstacles : répondez au désir de stabilité des chercheurs d'emploi.** En assurant une rémunération régulière et en offrant des avantages comme des congés payés, une assurance maladie et une épargne-retraite, vous attirerez les talents agiles. Les travailleurs accepteront des avantages moins complets en échange de la flexibilité d'un travail agile.

- **Améliorez le bien-être grâce à l'agilité de la main-d'œuvre.**
  Des stratégies réfléchies pour promouvoir l'inclusion, l'appartenance et la reconnaissance d'une main-d'œuvre agile contribueront à améliorer le bien-être de tous les employés.





Méthodologie

Le Rapport mondial d'Indeed sur les talents : comment une main-d'œuvre agile influence les résultats commerciaux, est fondé sur un sondage mené en ligne du 18 juillet au 5 août 2025.

Le profil des personnes interrogées est le suivant :

• 7 317 chercheurs d'emploi, c'est-à-dire les personnes qui occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel, ou qui sont à la recherche d'un emploi.

• 2 966 employeurs, c'est-à-dire les personnes qui ont des responsabilités de haute direction dans leur organisation.

Ce sondage représente 12 des principaux marchés d'Indeed. Les répondants par pays se répartissent comme suit :

• Chercheurs d'emploi : Allemagne (511), Australie (250), Canada (501), États-Unis (1 010), France (507), Inde (1 005), Italie (503), Japon (1 013), Mexique (252), Pays-Bas (253), Royaume-Uni (1 009), Singapour (503).

• Employeurs : Allemagne (245), Australie (101), Canada (101), États-Unis (500), France (101), Inde (502), Italie (100), Japon (501), Mexique (102), Pays-Bas (100), Royaume-Uni (513), Singapour (100).

Lorsque vous faites référence à ce sondage, veuillez utiliser la mention suivante :

Sondage Indeed avec YouGov, 2025
Nbre total = 7 317 chercheurs d'emploi et 2 966 employeurs

Récapitulatifs par pays

Aperçu : faits saillants par pays

Australie : l'agilité favorise l'innovation et la rentabilité

L'Australie devance les autres pays sur le plan du bien-être, de l'inclusion et de l'utilisation de l'IA pour soutenir l'agilité de la main-d'œuvre. Les employeurs utilisent des talents agiles afin d'optimiser leurs ressources et de réduire les coûts de main-d'œuvre, et ils constatent d'importants gains en matière d'innovation.

Canada : les employeurs mènent l'adoption de l'agilité à l'échelle mondiale

Les employeurs canadiens sont les premiers au monde en matière d'utilisation de talents agiles, mais ils s'inquiètent de la pertinence des candidats. Des améliorations sont encore possibles pour mieux concilier les attentes des chercheurs d'emploi et des employeurs en ce qui concerne les avantages et la valeur de l'IA.

France : la variété rend le travail agile attrayant

La France se distingue parmi les pays sondés par la valeur que les chercheurs d'emploi et les employeurs accordent à la variété qu'offre le travail agile. Toutefois, les deux groupes sont moins susceptibles que leurs pairs mondiaux d'affirmer que le travail agile améliore le bien-être.

Allemagne : combler les pénuries de talents

Les employeurs en Allemagne considèrent le travail agile comme une solution à la pénurie de talents, mais ils ont du mal à trouver des candidats pertinents et les chercheurs d'emploi ont du mal à trouver des postes qui leur conviennent. Une communication claire de la part des employeurs sur les possibilités internes de travail agile pourrait apporter des solutions pour les deux groupes.

Inde : un marché agile mature axé sur la rapidité et l'ambition

L'Inde est l'un des marchés les plus axés sur l'agilité, selon le sondage. Les employeurs et les chercheurs d'emploi adoptent l'agilité pour le développement de carrière, la rapidité de recrutement et les avantages financiers. L'adoption de l'IA pour le travail agile est plus élevée en Inde que dans tout autre pays sondé.

Italie : divisée sur le bien-être, unie dans le scepticisme quant à l'IA

L'adoption du travail agile en Italie est supérieure à la moyenne mondiale, sous l'impulsion des travailleurs en quête de flexibilité et d'équilibre. Cependant, une attention accrue portée à l'inclusion et au bien-être pourrait améliorer l'expérience du travail agile tant pour les employeurs que pour les chercheurs d'emploi.

Japon : occasions manquées de tirer parti des talents internes

Le Japon adopte avec prudence le travail agile, malgré les préoccupations concernant la pénurie de talents. Les employeurs pourraient tirer profit de leurs bassins de talents internes pour pourvoir des postes agiles.

Mexique : aspirations agiles

Au Mexique, les chercheurs d'emploi et les employeurs considèrent l'agilité de la main-d'œuvre comme extrêmement importante, mais son adoption reste proche des moyennes mondiales. Un optimisme fort et une utilisation généralisée de l'IA pourraient contribuer à accroître l'agilité de la main-d'œuvre.

Pays-Bas : opinions contradictoires sur le travail agile

Les Pays-Bas affichent la plus forte proportion de chercheurs d'emploi qui se définissent comme des travailleurs agiles. Tant les chercheurs d'emploi que les employeurs manifestent un vif intérêt pour le travail agile dans l'avenir, mais les attitudes demeurent partagées, la résistance culturelle créant des obstacles.

Singapour : surmonter les divergences peut libérer les talents agiles

Les employeurs à Singapour font état d'une utilisation supérieure à la moyenne de talents agiles, mais une très faible proportion de chercheurs d'emploi se considèrent comme des travailleurs agiles. Les deux groupes ont une vision positive du travail agile, mais, alors que les employeurs recherchent des talents agiles à l'interne, seule une petite fraction des chercheurs d'emploi recherchent des postes agiles chez leur employeur.

Royaume-Uni : l'IA peut améliorer la réussite grâce à l'agilité de la main-d'œuvre

Le Royaume-Uni accuse un retard sur tous les marchés étudiés tant pour l'adoption de l'agilité que pour l'utilisation de l'IA en soutien au travail agile. Cependant, les employeurs répondent aux demandes des chercheurs d'emploi en matière de flexibilité et de télétravail, ce qui laisse supposer que l'amélioration des processus et l'utilisation accrue de l'IA pourraient déboucher sur de meilleurs résultats.

États-Unis : une vision prudente du travail agile

Les chercheurs d'emploi américains affichent une participation au travail agile sous la moyenne et s'inquiètent fortement des revenus annuels imprévisibles, tandis que les employeurs s'inquiètent de la pertinence des candidats. Les employeurs offrent des avantages supérieurs à la moyenne, mais les deux groupes considèrent le travail agile comme un risque.

Récapitulatifs par pays

Australie : l'agilité favorise l'innovation et la rentabilité

Aperçu

L'adoption du travail agile en Australie correspond à la moyenne mondiale. Toutefois, elle devance d'autres pays en matière de bien-être, d'inclusivité et d'utilisation de l'IA pour comprendre les besoins d'une main-d'œuvre agile.

L'adoption du travail agile

Cinquante-neuf pour cent des employeurs déclarent utiliser des talents agiles, ce qui est semblable à la moyenne mondiale de 53 %. Ce qui diffère, c'est la motivation des employeurs : leur principale raison d'embaucher des talents agiles est une allocation plus efficace des ressources (33 %), soit plus que tout autre pays, et le seul où il s'agit de la principale motivation. Les employeurs en Australie sont aussi les plus susceptibles d'utiliser le travail agile pour réduire les coûts de main-d'œuvre et les dépenses salariales (25 % comparativement à 16 % à l'échelle mondiale).

Parmi les chercheurs d'emploi, seuls 17 % s'identifient comme travailleurs agiles, un taux légèrement inférieur à la moyenne mondiale de 21 %. Bien que les employeurs en Australie comptent parmi les plus susceptibles, selon notre sondage, de dire qu'ils embaucheront des talents agiles à l'avenir, à 77 % (comparativement à 67 % à l'échelle mondiale), seuls 42 % des chercheurs d'emploi disent qu'ils envisageront des rôles agiles à l'avenir, soit un peu moins que la moyenne mondiale (45 %). Les chercheurs d'emploi disent que leur principal défi est le manque d'occasions agiles. En effet, 36 % affirment que c'est un problème, comparativement à 26 % des chercheurs d'emploi à l'échelle mondiale. **Les employeurs ont une occasion claire d'attirer des talents agiles en communiquant mieux les occasions et les avantages du travail agile.**

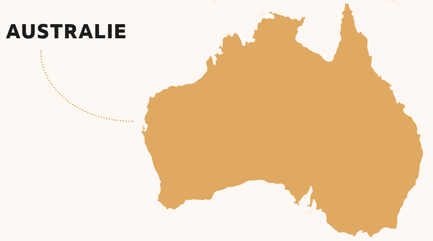
Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Quatre-vingt-un pour cent des employeurs affirment que les modèles agiles améliorent le bien-être de la main-d'œuvre, le pourcentage le plus élevé de notre sondage, à égalité avec l'Inde, et considérablement au-dessus de la moyenne de tous les marchés (70 %). La grande majorité des employeurs en Australie (92 %) affirme que les travailleurs agiles sont plutôt ou entièrement inclus en milieu de travail, encore une fois, le pourcentage le plus élevé du sondage, à égalité avec l'Inde. Les chercheurs d'emploi sont plus hésitants, mais 61 % d'entre eux conviennent que les rôles agiles améliorent le bien-être au travail, comparativement à 55 % de leurs pairs à l'échelle mondiale, et 83 % affirment se sentir plutôt ou entièrement inclus, le pourcentage le plus élevé parmi les personnes sondées.

Les résultats sont bons selon les employeurs : 82 % affirment que la capacité d'innovation est plus efficace avec le travail agile, à égalité avec l'Inde, comparativement à une moyenne mondiale de 67 %.

Utilisation de l'IA

Près des deux tiers des chercheurs d'emploi (65 %) et 84 % des employeurs en Australie déclarent que l'IA profite aux deux groupes, ce qui en fait l'un des pays ayant les plus hauts niveaux d'acceptation de l'IA. La principale utilisation de l'IA par les employeurs est d'obtenir des renseignements en temps réel pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre agile (47 %, comparativement à une moyenne mondiale de 28 %).



Récapitulatifs par pays

Canada : les employeurs mènent l'adoption de l'agilité à l'échelle mondiale



Aperçu

Les employeurs au Canada sont actuellement les chefs de file mondiaux en matière d'adoption de talents agiles. Cependant, bien que les chercheurs d'emploi et les employeurs s'entendent sur la valeur de la flexibilité qu'offre le travail agile, ils sont moins alignés sur le rôle de l'IA dans l'agilité de la main-d'œuvre.

L'adoption du travail agile

Soixante-cinq pour cent des employeurs au Canada affirment qu'ils emploient actuellement des talents agiles dans leur organisation, le taux le plus élevé parmi tous les pays sondés. Les employeurs et les chercheurs d'emploi apprécient tout autant la flexibilité offerte par un modèle agile (29 % dans les deux cas). Pour les chercheurs d'emploi, la possibilité de gagner plus d'argent est encore plus importante : 30 % d'entre eux déclarent que c'est leur principale motivation pour rechercher un travail agile, ce qui représente la proportion la plus élevée du sondage.

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Quarante-deux pour cent des employeurs au Canada déclarent que la pertinence des candidats est un obstacle à l'utilisation de talents agiles, bien au-dessus de la moyenne mondiale (31 %) et en tête de tous les pays sondés. Cela peut découler de la forte dépendance du Canada à l'égard de cette main-d'œuvre.

Un meilleur arrimage des avantages sociaux pourrait aider les employeurs à attirer les talents agiles qu'ils recherchent. Les chercheurs d'emploi au Canada disent qu'ils seraient plus susceptibles de rechercher un travail agile si les postes offraient des horaires flexibles (57 %) et la possibilité de travailler à domicile (50 %). Bien que 54 % des employeurs offrent des horaires flexibles, moins de la moitié (45 %) offre des options de télétravail.

Les employeurs au Canada devancent leurs pairs à l'échelle mondiale en offrant l'accès à une assurance maladie d'entreprise (47 %), bien que seuls 35 % des chercheurs d'emploi estiment que cela les attire vers des occasions agiles. Et alors que les employeurs au Canada affirment que de solides relations avec les gestionnaires les aident à trouver et à fidéliser des talents agiles (43 %), le taux le plus élevé de tous les pays sondés, seuls 26 % des chercheurs d'emploi disent que c'est un attrait.

Utilisation de l'IA

Les employeurs au Canada sont convaincus des avantages potentiels de l'IA, beaucoup plus que les chercheurs d'emploi. Plus des trois quarts des employeurs (78 %) déclarent que l'IA apporte une valeur aux employeurs et aux travailleurs, alors qu'un peu plus de la moitié des chercheurs d'emploi sont d'accord. De même, 75 % des employeurs déclarent que l'IA accélère le passage des travailleurs les mieux rémunérés vers des postes plus agiles, mais seuls 43 % des chercheurs d'emploi disent la même chose.

Récapitulatifs par pays

France : la variété rend le travail agile attrayant

Aperçu

La France s'aligne largement sur les tendances mondiales qui se dégagent de notre sondage sur l'agilité de la main-d'œuvre, avec une adoption constante du travail agile et une utilisation à peu près moyenne de l'IA pour soutenir l'emploi non traditionnel. La France se démarque des normes mondiales par son appréciation de la variété du travail agile.

L'adoption du travail agile

Les employeurs utilisent des travailleurs agiles un peu plus (58 %) que la moyenne mondiale (53 %). De même, 23 % des chercheurs d'emploi s'identifient comme des travailleurs agiles, un peu plus que la moyenne mondiale (21 %). Soixante-dix-sept pour cent des employeurs en France disent qu'ils envisageraient d'embaucher pour des postes agiles à l'avenir, comparativement à 67 % à l'échelle mondiale. Il s'agit de la perspective la plus optimiste, avec l'Australie et les Pays-Bas, parmi tous les pays sondés. Les chercheurs d'emploi ne sont pas aussi enthousiastes : 44 % disent qu'ils envisageraient des postes agiles à l'avenir, à peu près au même niveau que la moyenne mondiale (45 %).

Alors que 87 % des employeurs en France déclarent que l'agilité de la main-d'œuvre est « extrêmement » ou « très » importante pour leur organisation, seuls 54 % des chercheurs d'emploi disent la même chose de leur carrière, soit 10 points de pourcentage de moins que la moyenne mondiale.

Il est intéressant de noter que les chercheurs d'emploi en France trouvent les rôles traditionnels moins attrayants que leurs pairs internationaux : 52 % contre 62 % à l'échelle mondiale. **Et la France est aussi le seul pays où la principale motivation des chercheurs d'emploi pour rechercher des rôles agiles est la variété qu'ils offrent (25 %)**, bien que le même pourcentage cite la flexibilité, qui est la principale motivation à l'échelle mondiale. **Les employeurs sont d'accord : 24 % disent qu'ils utilisent les talents agiles pour obtenir des perspectives nouvelles et différentes, ce qui dépasse la moyenne mondiale (20 %).**

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

En France, 48 % des chercheurs d'emploi et 65 % des employeurs considèrent l'agilité comme un facteur de bien-être au travail, soit moins que leurs pairs internationaux (les moyennes mondiales sont respectivement de 55 % et 70 %). De plus, les employeurs en France sont plus de deux fois plus susceptibles de ne pas être d'accord avec le fait que les modèles de main-d'œuvre agiles améliorent le bien-être : 14 % par rapport à 6 % à l'échelle mondiale.

Près de la moitié (49 %) des employeurs en France offrent des congés payés aux travailleurs agiles, ce qui est bien au-dessus de la moyenne mondiale de 35 %. Toutefois, cet avantage n'attire peut-être pas les chercheurs d'emploi : 38 % mentionnent que les congés payés rendent le travail agile attrayant, mais ils sont plus susceptibles de citer des horaires flexibles (51 %) et le télétravail (40 %) comme facteurs de motivation.

Utilisation de l'IA

L'utilisation de l'IA par les employeurs et les chercheurs d'emploi pour le travail agile correspond aux moyennes mondiales, mais les employeurs sont plus susceptibles que la moyenne de l'utiliser pour optimiser l'agilité de la main-d'œuvre : 33 % utilisent l'IA pour analyser la composition des équipes afin d'optimiser la rétroaction interfonctionnelle (contre 26 % à l'échelle mondiale) et 31 % utilisent l'analyse prédictive pour la planification de la main-d'œuvre et les prévisions de la demande (contre 27 % à l'échelle mondiale).



Données Indeed, 2025

Récapitulatifs par pays

Allemagne : combler les pénuries de talents



Aperçu

En Allemagne, les employeurs recherchent une main-d'œuvre agile pour pallier la pénurie de talents. Cependant, les employeurs affirment avoir du mal à trouver des candidats pertinents pour des postes agiles. De leur côté, les chercheurs d'emploi déclarent éprouver des difficultés à trouver des postes agiles qui leur conviennent.

L'adoption du travail agile

Les employeurs allemands embauchent des talents agiles à peu près au même rythme que la moyenne mondiale, mais leurs raisons de le faire sont très différentes. Alors que la plupart des autres pays privilégient la flexibilité et l'autonomie des équipes, **en Allemagne, la principale motivation pour embaucher des travailleurs agiles est de remédier à la pénurie de talents à 37 %, soit plus du double de la moyenne mondiale (17 %).**

Les employeurs citent la recherche de candidats pertinents comme leur principal obstacle à l'utilisation de talents agiles (34 %). Parallèlement, plus du quart des chercheurs d'emploi (26 %) mentionnent que leur plus grand obstacle pour trouver un travail agile est que les postes ne leur conviennent pas, soit le pourcentage le plus élevé de tous les pays sondés et 10 points de pourcentage au-dessus de la moyenne mondiale.

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

De toute évidence, tant les employeurs que les chercheurs d'emploi en Allemagne doivent faire des efforts pour mieux mettre en relation les bons candidats avec les bons postes agiles. Les employeurs recherchent principalement des talents agiles sur les sites et plateformes d'emplois (52 %) et font appel aux talents internes (42 %). Les chercheurs d'emploi consultent également principalement les sites d'emplois (44 %) pour trouver des postes agiles, mais seuls 15 % d'entre eux recherchent un travail agile au sein de leur entreprise.

Utilisation de l'IA

Les chercheurs d'emploi sont légèrement en deçà de la moyenne mondiale pour l'utilisation de l'IA dans le travail agile : 39 % n'utilisent pas l'IA, comparativement à 35 % dans l'ensemble des marchés. Alors que les chercheurs d'emploi à l'échelle mondiale utilisent le plus souvent l'IA pour améliorer le rendement et la productivité (23 %), seuls 17 % des chercheurs d'emploi en Allemagne le font. Les employeurs accusent également un retard dans ce domaine : 27 % utilisent l'IA pour améliorer le rendement et la productivité, comparativement à 32 % à l'échelle mondiale.

Récapitulatifs par pays

Inde : un marché agile mature axé sur la rapidité et l'ambition

Aperçu

Les employeurs et les chercheurs d'emploi en Inde sont optimistes quant au potentiel du travail agile d'améliorer le travail. La grande majorité des employeurs (96 %) déclarent que l'agilité de la main-d'œuvre est « très » ou « extrêmement » importante pour atteindre les objectifs de leur organisation, et 87 % des chercheurs d'emploi affirment qu'elle est tout aussi importante pour leur carrière.

L'adoption du travail agile

Un peu plus de la moitié des employeurs en Inde déclarent avoir recours à des talents agiles, soit à peu près la même proportion que la moyenne mondiale (53 %). **Cependant, ils sont les plus susceptibles, parmi leurs homologues mondiaux, d'anticiper une augmentation de l'utilisation de talents agiles au cours de la prochaine année (74 % par rapport à 50 % à l'échelle mondiale).**

Les données provenant des chercheurs d'emploi et des employeurs en Inde laissent supposer une compréhension plus mature du travail agile et de ses avantages potentiels que leurs pairs mondiaux. Selon les employeurs, la principale raison d'utiliser les talents agiles est la capacité de réagir plus rapidement aux changements du marché (30 %). Il s'agit du seul pays du sondage à nommer ceci comme principal catalyseur pour intégrer l'agilité. Les chercheurs d'emploi en Inde sont davantage motivés par la possibilité de gagner plus d'argent grâce au travail agile (27 %), et seuls 22 % affirment que les revenus annuels imprévisibles constituent un défi majeur, comparativement à 32 % de leurs pairs à l'échelle mondiale.

Le sondage semble également indiquer que les chercheurs d'emploi en Inde recherchent un travail agile à l'échelle internationale : 21 % mentionnent que le plus grand défi du travail agile est la coordination des fuseaux horaires (par rapport à 12 % à l'échelle mondiale) et 19 % mentionnent que l'obstacle le plus important est celui des barrières linguistiques ou culturelles (par rapport à 10 % à l'échelle mondiale).

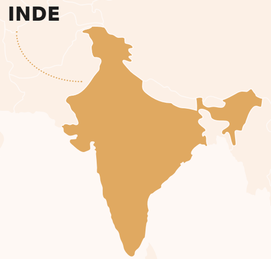
Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Les chercheurs d'emploi et les employeurs en Inde considèrent que le travail agile est plus efficace que le travail traditionnel dans plusieurs domaines clés. 71 % des chercheurs d'emploi et 82 % des employeurs déclarent que l'agilité de la main-d'œuvre accélère le recrutement. Les deux groupes apprécient les avantages financiers de l'agilité de la main-d'œuvre : 74 % des chercheurs d'emploi déclarent que le travail agile offre un plus grand potentiel de revenus que les emplois traditionnels (comparativement à 56 % des pairs dans le monde) et 83 % des employeurs affirment qu'il est plus rentable que les postes traditionnels (comparativement à 67 % mondialement).

À l'échelle mondiale, les chercheurs d'emploi en Inde sont les plus susceptibles de dire que le travail agile offre davantage de possibilités de croissance que les parcours traditionnels (67 % contre 46 % à l'échelle mondiale), et 86 % des employeurs sont du même avis. Les chercheurs d'emploi sont également plus susceptibles que leurs pairs mondiaux de dire que le travail agile améliore le bien-être au travail (69 % contre 55 % à l'échelle mondiale), et 81 % des employeurs sont d'accord (contre 70 % à l'échelle mondiale).

Utilisation de l'IA

Une vaste majorité d'employeurs et de chercheurs d'emploi affirment que l'IA profite aux deux groupes (89 % des employeurs; 73 % des chercheurs d'emploi). L'Inde possède également la plus faible proportion d'employeurs (4 %) et de chercheurs d'emploi (8 %) qui déclarent ne pas utiliser l'IA pour renforcer l'agilité de la main-d'œuvre. Pour en savoir plus sur l'IA et le travail agile en Inde, consultez les pages 9 et 10, Perspectives mondiales : comment l'IA renforce l'agilité de la main-d'œuvre.



Données Indeed, 2025

Récapitulatifs par pays

Italie : divisée sur le bien-être, unie dans le scepticisme quant à l'IA

Aperçu

En Italie, les chercheurs d'emploi adoptent le travail agile plus facilement que la moyenne mondiale. Cependant, il existe des divergences entre les chercheurs d'emploi et les employeurs en ce qui concerne le bien-être et l'agilité de la main-d'œuvre. Les deux groupes sont unis dans leur scepticisme à l'égard de l'IA, ce qui pourrait s'avérer un obstacle à l'intégration réussie de l'agilité de la main-d'œuvre.

L'adoption du travail agile

Les chercheurs d'emploi et les employeurs en Italie sont légèrement en avance sur la moyenne mondiale en ce qui concerne l'adoption du travail agile. Vingt-huit pour cent des chercheurs d'emploi s'identifient principalement comme des travailleurs agiles, contre 21 % dans l'ensemble des marchés. Parallèlement, 56 % des employeurs en Italie emploient des travailleurs agiles, comparativement à 53 % à l'échelle mondiale.

Pour les chercheurs d'emploi en Italie, les principales motivations à rechercher un travail agile sont la flexibilité (30 %) et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (29 %). Les employeurs le comprennent : 31 % disent qu'une raison principale pour laquelle ils embauchent des talents agiles est de répondre à la demande de flexibilité et d'autonomie des employés. Cela contraste avec les employeurs du monde entier, qui sont davantage motivés à utiliser des talents agiles pour la flexibilité organisationnelle (25 %) plutôt que pour répondre aux préférences des travailleurs (23 %).

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Alors que 73 % des employeurs en Italie affirment que le travail agile améliore le bien-être, seuls 55 % des chercheurs d'emploi partagent cet avis. Cela reflète les tendances mondiales, les employeurs étant généralement plus enclins à affirmer que le travail agile est bénéfique pour le bien-être que les travailleurs (70 % contre 55 %).

Toutefois, en Italie, les deux groupes ne comprennent pas nécessairement le lien entre l'inclusion et le bien-être. L'inclusion est moins importante pour les chercheurs d'emploi en Italie que pour leurs homologues mondiaux. Seuls 6 % estiment que l'intégration à la culture d'entreprise les rendrait plus susceptibles d'accepter un rôle agile, comparativement à 18 % à l'échelle mondiale. Seuls 14 % des chercheurs d'emploi affirment que l'accès aux outils et aux systèmes internes les attire vers des postes agiles (par rapport à 20 % à l'échelle mondiale), et 16 % citent de solides relations avec les gestionnaires comme un attrait (par rapport à 24 % à l'échelle mondiale). Les employeurs accusent également un retard par rapport aux moyennes mondiales en ce qui concerne l'offre d'intégration à la culture d'entreprise (26 % par rapport à 36 % à l'échelle mondiale), l'accès aux outils et aux systèmes (26 % par rapport à 38 % à l'échelle mondiale) et la solidité des relations avec les gestionnaires (24 % par rapport à 35 % à l'échelle mondiale).

Utilisation de l'IA

De tous les pays sondés, l'Italie est l'un des plus sceptiques à l'égard de l'IA. Parmi les employeurs, 70 % croient que l'IA profite tant aux employeurs qu'aux travailleurs, soit 5 % sous la moyenne mondiale et bien en deçà de pays optimistes envers l'IA comme l'Inde (89 %) et le Mexique (87 %). Les chercheurs d'emploi sont également méfiants, puisque seuls 45 % d'entre eux affirment que l'IA profite tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Les deux groupes ne sont pas convaincus de la capacité de l'IA à faire passer les travailleurs mieux rémunérés vers des rôles agiles, avec seulement 37 % des chercheurs d'emploi (contre 44 % à l'échelle mondiale) et 60 % des employeurs (contre 68 % à l'échelle mondiale) affirmant que l'IA crée des occasions agiles hautement rémunérées.



Récapitulatifs par pays

Japon : occasions manquées de tirer parti des talents internes

Aperçu

Les employeurs et les chercheurs d'emploi au Japon sont moins susceptibles d'envisager le travail agile dans leur avenir. Même si la pénurie de talents est préoccupante, les employeurs au Japon tardent à tirer parti de leurs talents internes pour des postes agiles.

L'adoption du travail agile

Le Japon fait partie des pays de notre sondage qui adoptent le travail agile plus lentement. Moins de 20 % des chercheurs d'emploi japonais se considèrent principalement comme des travailleurs agiles, ce qui correspond à peu près aux tendances internationales, mais seuls 40 % disent qu'ils envisageraient un poste agile à l'avenir, soit le taux le plus bas de tous les pays sondés. Quant aux employeurs, seuls 43 % font actuellement appel à des travailleurs agiles, soit 10 % de moins que la moyenne mondiale, et 60 % sont ouverts à le faire à l'avenir, comparativement à 67 % à l'échelle mondiale.

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Comme leurs homologues en Allemagne, les employeurs au Japon considèrent la pénurie de talents comme le principal moteur de l'embauche de talents agiles. **Malgré ce besoin de travailleurs, les employeurs japonais sont les derniers de tous les marchés à exploiter les talents internes.** Seul le quart d'entre eux se tourne vers les bassins de talents internes pour pourvoir les postes agiles, comparativement à 40 % sur l'ensemble des marchés, et seuls 10 % des chercheurs d'emploi recherchent des occasions agiles auprès de leur employeur actuel.

Utilisation de l'IA

Le Japon est l'une des régions les moins enthousiastes en ce qui concerne l'IA. Seuls 51 % des employeurs estiment que l'IA profite à la fois aux employeurs et aux travailleurs, soit le taux le plus bas de tous les employeurs interrogés, et seuls 47 % des chercheurs d'emploi disent la même chose. À presque tous les égards, les employeurs japonais utilisent moins l'IA que leurs homologues mondiaux pour soutenir le travail agile, qu'il s'agisse d'automatiser les tâches répétitives (14 % par rapport à 29 % à l'échelle mondiale) ou d'utiliser l'analyse prédictive pour la planification de la main-d'œuvre (15 % par rapport à 27 % à l'échelle mondiale). Vingt-six pour cent des employeurs japonais et quarante et un pour cent des chercheurs d'emploi affirment ne pas utiliser l'IA du tout dans le cadre du travail agile.



Données Indeed, 2025

Récapitulatifs par pays

Mexique : aspirations agiles

Aperçu

Les chercheurs d'emploi et les employeurs au Mexique considèrent le travail agile comme extrêmement important, mais son adoption n'est pas encore à la hauteur de leur enthousiasme. Les deux groupes ont une opinion positive de l'IA, et une adoption accrue de l'IA pour le travail agile pourrait aider à surmonter les obstacles à l'agilité de la main-d'œuvre.

L'adoption du travail agile

L'agilité de la main-d'œuvre est plus importante au Mexique que dans tout autre pays participant à notre sondage, 90 % des chercheurs d'emploi et 99 % des employeurs la jugeant « très » ou « extrêmement » importante pour atteindre leurs objectifs professionnels ou organisationnels. Les deux groupes affichent un niveau d'enthousiasme nettement supérieur à la moyenne mondiale (64 % et 87 %, respectivement). L'adoption de l'agilité de la main-d'œuvre s'inscrit toutefois dans les moyennes mondiales : 20 % des chercheurs d'emploi s'identifient principalement comme des travailleurs agiles et 60 % des employeurs utilisent actuellement des talents agiles.

Pour l'avenir, les employeurs et les chercheurs d'emploi voient un plus grand potentiel pour les postes agiles, bien qu'ils demeurent globalement conformes aux tendances mondiales. Quarante-cinq pour cent des chercheurs d'emploi disent qu'ils envisageraient un poste agile à l'avenir, et 61 % des employeurs disent qu'ils envisageraient d'embaucher des travailleurs agiles dans les années à venir.

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Bien que les employeurs et les chercheurs d'emploi au Mexique reconnaissent le potentiel du travail agile, les deux groupes sont en désaccord sur les obstacles à la réalisation de ce potentiel. Les chercheurs d'emploi citent le manque d'occasions comme leur principal défi (30 %), alors que les employeurs sont surtout préoccupés par le manque de chercheurs d'emploi prêts à accepter des postes agiles (28 %), et le même pourcentage s'inquiète de leur capacité à intégrer des travailleurs agiles dans les équipes traditionnelles.

Utilisation de l'IA

Le Mexique figure parmi les pays les plus optimistes en ce qui concerne l'IA, avec 70 % des chercheurs d'emploi et 87 % des employeurs déclarant que l'IA profite autant aux employeurs qu'aux travailleurs. L'utilisation de l'IA au Mexique reflète cette perception positive : 93 % des employeurs et 85 % des chercheurs d'emploi l'utilisent pour le travail agile. Ceci, jumelé à la reconnaissance de l'importance de l'agilité de la main-d'œuvre, peut aider à surmonter le fossé entre les chercheurs d'emploi et les employeurs en ce qui concerne les occasions agiles. Trente-quatre pour cent des chercheurs d'emploi utilisent l'IA pour trouver des projets, des postes ou des engagements occasionnels correspondant à leurs compétences, ce qui est supérieur à la moyenne mondiale (21 %). Un peu plus d'un tiers des employeurs utilisent l'IA pour trouver automatiquement des travailleurs possédant les compétences nécessaires, même ceux provenant d'autres secteurs. Ce chiffre est à peine au-dessus de la moyenne mondiale et constitue une occasion d'amélioration.



Données Indeed, 2025

Récapitulatifs par pays

Pays-Bas : opinions contradictoires sur le travail agile



Aperçu

Les Pays-Bas comptent plus de travailleurs agiles que tout autre pays sondé, mais les données portent à croire que les attitudes envers le travail agile sont contradictoires et que les chercheurs d'emploi et les employeurs ne sont souvent pas sur la même longueur d'onde.

L'adoption du travail agile

Les chercheurs d'emploi aux Pays-Bas sont les premiers au monde dans l'adoption du travail agile, avec 36 % d'entre eux qui s'identifient comme des travailleurs agiles, comparativement à une moyenne mondiale de 21 %. Les chercheurs d'emploi néerlandais sont également les plus susceptibles d'envisager le travail agile à l'avenir : 56 % contre 45 % à l'échelle mondiale.

Les employeurs, quant à eux, devancent légèrement la moyenne mondiale pour ce qui est d'adopter l'agilité de la main-d'œuvre : 57 % déclarent utiliser des travailleurs agiles, comparativement à 53 % dans l'ensemble des marchés, mais ils devancent largement la moyenne mondiale quant à leurs prévisions d'embauche de talents agiles à l'avenir : 76 % contre 67 %.

Il est intéressant de noter que l'importance du travail agile pour les deux groupes est inversement proportionnelle à leur adoption de l'agilité. Seuls 49 % des chercheurs d'emploi affirment que le travail agile est important pour leurs objectifs de carrière, alors que 82 % des employeurs affirment que l'agilité de la main-d'œuvre est importante pour atteindre les objectifs organisationnels.

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Contrairement à leurs homologues mondiaux, les employeurs aux Pays-Bas ne s'inquiètent pas de la pertinence des candidats. Cette question est la principale préoccupation des employeurs à l'échelle mondiale en matière de travail agile, mais seuls 17 % des employeurs néerlandais la considèrent comme un obstacle. Leur plus grand défi est la gestion des talents agiles (29 %). **En même temps, près du quart (24 %) des employeurs aux Pays-Bas affirment que la résistance culturelle est un obstacle à l'adoption du travail agile, le taux le plus élevé parmi les pays sondés.** Cela peut donner des indications sur les tendances néerlandaises, qui divergent des perceptions mondiales en matière d'agilité de la main-d'œuvre.

Les chercheurs d'emploi aux Pays-Bas sont plus susceptibles que leurs pairs à l'échelle mondiale d'être attirés par la variété du travail agile : 26 % disent être motivés par les nouvelles expériences, soit le pourcentage le plus élevé de tous les pays sondés. En revanche, seuls 10 % des employeurs se tournent vers l'agilité de la main-d'œuvre pour obtenir des perspectives nouvelles et différentes, soit la moitié de la moyenne mondiale et le pourcentage le plus faible de tous les pays du sondage.

Ces objectifs divergents peuvent expliquer les témoignages faisant état d'une expérience mitigée du travail agile. Les chercheurs d'emploi et les employeurs aux Pays-Bas sont beaucoup moins susceptibles que leurs pairs mondiaux de dire que le travail agile crée des occasions d'avancement professionnel et que l'agilité de la main-d'œuvre améliore le bien-être.

Utilisation de l'IA

Les employeurs se situent dans la moyenne mondiale en ce qui concerne leur utilisation de l'IA pour le travail agile : un cinquième d'entre eux déclarent ne pas l'utiliser pour recruter et gérer des travailleurs agiles. Les chercheurs d'emploi accusent un retard plus important par rapport à leurs pairs, puisque 42 % déclarent ne pas utiliser l'IA pour le travail agile, comparativement à une moyenne mondiale de 35 %.

Les deux groupes sont moins susceptibles que leurs homologues à l'échelle mondiale de dire que l'IA crée davantage d'occasions de travail agile à salaire élevé : 51 % des employeurs et 34 % des chercheurs d'emploi sont d'accord, comparativement aux moyennes mondiales de 68 % et de 44 % respectivement.

Données Indeed, 2025

Récapitulatifs par pays

Singapour : surmonter les divergences peut libérer les talents agiles

Aperçu

Bien que les employeurs et les chercheurs d'emploi aient une vision positive de l'agilité de la main-d'œuvre, les deux groupes brossent un tableau différent du travail agile à Singapour aujourd'hui. Un meilleur alignement entre les deux groupes les aidera probablement à atteindre leurs objectifs en matière de travail agile.

L'adoption du travail agile

Actuellement, 15 % des chercheurs d'emploi à Singapour s'identifient comme des travailleurs agiles, la deuxième plus faible proportion de notre sondage; seul le Royaume-Uni affiche un pourcentage inférieur (11 %). Les employeurs donnent une image différente : 55 % disent faire appel à des talents agiles, soit légèrement au-dessus de la moyenne mondiale de 53 %.

Les deux groupes sont enthousiastes à l'égard du travail agile. Parmi les employeurs, 65 % envisageraient d'embaucher des talents agiles à l'avenir et 43 % des chercheurs d'emploi affirment qu'ils envisageraient un poste agile, ce qui correspond aux moyennes mondiales. Les chercheurs d'emploi de Singapour vont à contre-courant des tendances mondiales, car ils sont plus susceptibles de trouver les postes agiles attrayants (60 %) que les postes traditionnels (52 %).

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Les principales motivations des chercheurs d'emploi à la recherche d'un travail agile sont les mêmes que celles de leurs pairs à l'échelle mondiale, mais elles sont encore plus importantes à Singapour : la flexibilité et le contrôle de leur temps et de leur façon de travailler constituent le premier choix (38 % par rapport à 29 % à l'échelle mondiale), suivis d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (35 % par rapport à 26 % à l'échelle mondiale). Soixante-quatre pour cent affirment que des horaires flexibles les inciteraient à accepter des postes agiles, comparativement à 54 % à l'échelle mondiale, et 60 % seraient attirés par le télétravail, par rapport à une moyenne mondiale de 48 %.

Il s'agit d'une occasion manquée pour les employeurs. Seuls 40 % offrent des horaires flexibles, comparativement à une moyenne mondiale de 48 %, et 42 % offrent le télétravail, sous la moyenne de 45 % de tous les marchés. **Les employeurs de Singapour peuvent gagner la guerre des talents simplement en harmonisant leurs politiques de télétravail et de travail flexible avec les désirs des chercheurs d'emploi.**

De plus, 40 % des employeurs recherchent des talents agiles à l'interne, alors que seuls 12 % des chercheurs d'emploi recherchent des occasions au sein de leur propre organisation. Il s'agit de leur source la moins citée.

Utilisation de l'IA

Les employeurs de Singapour comptent parmi ceux qui adoptent le plus l'IA, avec seulement 10 % d'entre eux déclarant ne pas l'utiliser pour l'agilité de leur main-d'œuvre. Parmi les chercheurs d'emploi, cependant, 35 % n'utilisent pas l'IA pour le travail agile, ce qui correspond à la moyenne mondiale.

Les deux groupes ne s'entendent pas non plus sur la valeur de l'IA pour le travail agile : 80 % des employeurs affirment que l'IA crée davantage d'occasions agiles bien rémunérées, mais seuls 42 % des chercheurs d'emploi sont d'accord.



Récapitulatifs par pays

Royaume-Uni : l'IA peut améliorer la réussite grâce à l'agilité de la main-d'œuvre



Aperçu

Les chercheurs d'emploi et les employeurs du Royaume-Uni sont ceux qui adoptent le moins le travail agile parmi tous les pays de notre sondage, et aussi les moins susceptibles d'utiliser l'IA pour soutenir le travail agile. Le recours à l'IA pourrait aider les deux groupes à obtenir de meilleurs résultats en matière d'agilité de la main-d'œuvre.

L'adoption du travail agile

Le Royaume-Uni est loin derrière le reste du monde en matière d'adoption de l'agilité de la main-d'œuvre. Le pays affiche **la plus faible proportion de chercheurs d'emploi se déclarant travailleurs agiles, avec seulement 11 %, contre une moyenne mondiale de 21 %. De même, seuls 39 % des employeurs déclarent faire appel à des travailleurs agiles, ce qui est également le taux le plus bas de notre sondage**, comparé à une moyenne de 53 % sur l'ensemble des marchés.

Bien que 43 % des chercheurs d'emploi et 62 % des employeurs envisageraient d'adopter l'agilité à l'avenir, ces chiffres demeurent inférieurs à la moyenne mondiale (45 % et 67 % respectivement).

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Pour ce qui est de l'avenir du travail agile, le Royaume-Uni a toutes les chances de réussir grâce à l'alignement entre les employeurs et les chercheurs d'emploi. Les chercheurs d'emploi britanniques affirment que ce qui les inciterait le plus à rechercher un emploi agile serait la possibilité de télétravail (55 %) et une plus grande flexibilité (53 %). Les employeurs sont plus enclins que la moyenne à offrir ces avantages : 57 % autorisent le télétravail, contre 45 % à l'échelle mondiale, et 52 % proposent des horaires flexibles, contre une moyenne de 48 % sur l'ensemble des marchés.

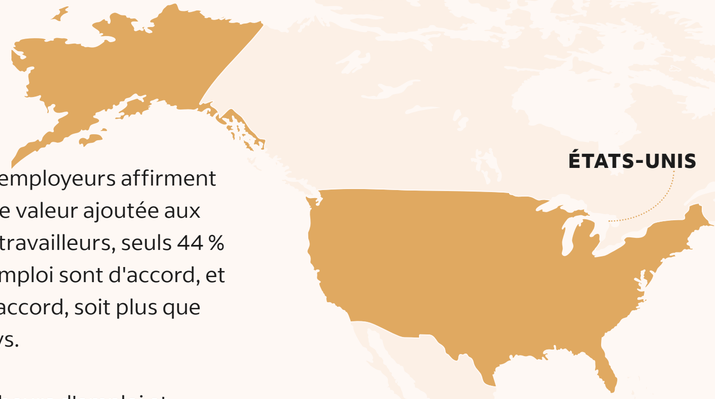
Cependant, outre leur faible adoption, les employeurs et les chercheurs d'emploi font état de résultats inférieurs à la moyenne en matière d'agilité de la main-d'œuvre pour presque tous les indicateurs du sondage, notamment le développement de carrière, le rendement commercial et le bien-être au travail. Les employeurs évaluent également l'agilité comme inférieure à la moyenne en ce qui concerne la vitesse d'attraction de talents, la rentabilité, la capacité d'innovation et la satisfaction des employés.

Utilisation de l'IA

Il y a des progrès à faire au Royaume-Uni en matière de travail agile, et l'IA pourrait y contribuer. Le Royaume-Uni est l'un des pays sondés les plus sceptiques à l'égard de l'IA, affichant les taux d'adoption de l'IA les plus faibles à l'échelle mondiale : 37 % des employeurs et 58 % des chercheurs d'emploi n'utilisent pas l'IA pour soutenir le travail agile. L'utilisation de l'IA pour l'agilité de la main-d'œuvre tend à aller de pair avec l'adoption réussie de modèles de main-d'œuvre agile dans des pays comme l'Inde, ce qui indique des voies d'amélioration potentielles au Royaume-Uni.

Récapitulatifs par pays

États-Unis : une vision prudente du travail agile



Aperçu

Bien qu'ils ne soient pas les plus lents de notre sondage à adopter le travail agile, les employeurs et les chercheurs d'emploi aux États-Unis accusent un retard à l'échelle mondiale. Les deux groupes sont plus susceptibles que leurs pairs du monde entier d'exprimer de la prudence et une aversion au risque.

L'adoption du travail agile

Aux États-Unis, 40 % des employeurs utilisent actuellement le travail agile, comparativement à une moyenne de 53 % dans l'ensemble des marchés, et 74 % emploient des travailleurs traditionnels, ce qui est bien au-dessus de la moyenne mondiale de 64 %. Seuls 17 % des chercheurs d'emploi déclarent être des travailleurs agiles, sous la moyenne mondiale de 21 %.

Pour l'avenir, 65 % des employeurs affirment qu'ils embaucheront des travailleurs traditionnels, par rapport à la moyenne mondiale de 49 %, et 61 % disent qu'ils embaucheront des travailleurs agiles, soit moins que leurs pairs mondiaux (67 %). Les chercheurs d'emploi, cependant, sont légèrement plus susceptibles que la moyenne mondiale de dire qu'ils envisageront des postes agiles à l'avenir : 48 %, comparativement à 45 % à l'échelle mondiale.

Pour les chercheurs d'emploi, le plus grand défi est l'imprévisibilité des revenus annuels. Bien qu'il s'agisse de l'obstacle le plus courant dans le monde, il est plus fréquemment cité par les chercheurs d'emploi aux États-Unis (42 %) que dans tout autre pays. Le principal obstacle pour les employeurs est la pertinence des candidats, qui représente également le principal défi à l'échelle mondiale, mais une plus grande préoccupation pour les employeurs américains (37 %) que la moyenne (31 %).

Soixante pour cent des chercheurs d'emploi considèrent le travail agile comme une décision de carrière risquée, le taux le plus élevé au monde, à égalité avec le Royaume-Uni et Singapour. Parallèlement, 67 % des employeurs affirment que la transition vers une main-d'œuvre agile comporte des risques organisationnels importants.

Planification et gestion d'une main-d'œuvre agile

Les chercheurs d'emploi américains sont plus enclins que leurs pairs à envisager des postes agiles qui offrent des horaires flexibles (65 % par rapport à 54 % à l'échelle mondiale), le télétravail (58 % par rapport à 48 % à l'échelle mondiale) et des congés payés (50 % par rapport à 38 % à l'échelle mondiale). Les employeurs sont généralement sur la même longueur d'onde : 60 % proposent des horaires flexibles, comparativement à 48 % à l'échelle mondiale; 55 % proposent le télétravail, comparativement à 45 % à l'échelle mondiale; et 41 % accordent des congés payés aux travailleurs agiles, comparativement à 35 % à l'échelle mondiale.

Utilisation de l'IA

Alors que 77 % des employeurs affirment que l'IA apporte une valeur ajoutée aux employeurs et aux travailleurs, seuls 44 % des chercheurs d'emploi sont d'accord, et 23 % ne sont pas d'accord, soit plus que dans tout autre pays.

La moitié des chercheurs d'emploi et un tiers des employeurs aux États-Unis n'utilisent pas l'IA pour le travail agile, comparativement à 35 % des chercheurs d'emploi et 18 % des employeurs à l'échelle mondiale, ce qui fait des États-Unis le deuxième pays qui adopte le moins l'IA pour l'agilité de la main-d'œuvre, après le Royaume-Uni.

Données Indeed, 2025

Le présent document est soumis à des droits d'auteur détenus par Indeed, Inc. Toute utilisation, modification, reproduction, retransmission ou nouvelle publication, en tout ou en partie, de l'intégralité ou d'une partie dudit document sans l'accord écrit préalable d'Indeed est expressément interdite. Indeed décline toute responsabilité quant à l'utilisation ou à l'application de l'information contenue dans le présent document ou quant à son interprétation.

Droit d'auteur © 2026, Indeed, Inc. Tous droits réservés.