

Le baromètre des Talents

Rapport et tendances 2024





Table des matières

Introduction	3
Les tendances clés	4
Le bien-être des salariés	8
La satisfaction au travail	14
La confiance au travail	20
Conclusion	26

Introduction : Le baromètre des Talents

Lorsque l'on recrute, sommes-nous en train de pourvoir un emploi ou bien de placer des talents ? C'est une question que j'encourage tous les responsables des ressources humaines à se poser, car les talents d'aujourd'hui cherchent une place pour développer leurs compétences et leur potentiel ; pas seulement un salaire. Dans un contexte de pénurie de talents et d'accélération technologique, la capacité à libérer les potentiels et à favoriser la mobilité des talents est essentielle à la croissance des entreprises.

Comprendre ce que les talents attendent de leur travail est fondamental pour attirer et fidéliser les salariés dont vous avez besoin pour réussir. C'est pourquoi je suis très heureuse que notre nouveau baromètre des talents offre aux salariés la possibilité de partager leur vision du monde du travail d'aujourd'hui et de demain. Il permet aussi aux employeurs de comprendre les attentes des salariés et d'identifier les solutions pour se démarquer sur un marché des talents hautement compétitif.

En comprenant comment les tendances et les comportements influent sur le marché, je peux affirmer avec certitude que la frontière entre « *moi en tant que consommateur* » et « *moi en tant que salarié* » s'est estompée. **Les salariés attendent désormais que le travail leur offre davantage : plus d'équilibre, plus de développement, plus d'options, plus de flexibilité, plus d'humanité.** Il nous incombe désormais d'écouter et d'agir, et ces données nous y aident. Merci de vous joindre à nous pour façonner l'avenir du travail.



Becky Frankiewicz

*Chief Commercial Officer and President,
North America, ManpowerGroup*





Les tendances clés



Les tendances clés en résumé

ManpowerGroup a interrogé plus de **12 000 salariés dans 16 pays** pour mieux comprendre leurs attentes et ce qu'ils ressentent dans le monde entier.

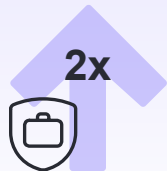


Bien-être



80% des salariés dans le monde estiment que leur travail a **un sens et un but**.

49% des salariés disent ressentir **du stress chaque jour** au travail.



Les salariés ressentant le moins de stress sont **2x** plus enclins à **rester** à leur poste actuel.



Satisfaction

35% des salariés sont prêts à **changer d'emploi** au cours des **6 prochains mois**.



47% des **jeunes salariés** (18-27 ans) **envisagent de changer d'emploi** au cours des 6 prochains mois.



41% des salariés en **distanciel** sont susceptibles de changer de poste **en dépit d'un meilleur bien-être**.



Confiance

59% des salariés disent **ne pas avoir reçu de formation** sur les 6 derniers mois.



Seuls **39%** affirment avoir un **mentor** ou un **coach** sur leur poste actuel.

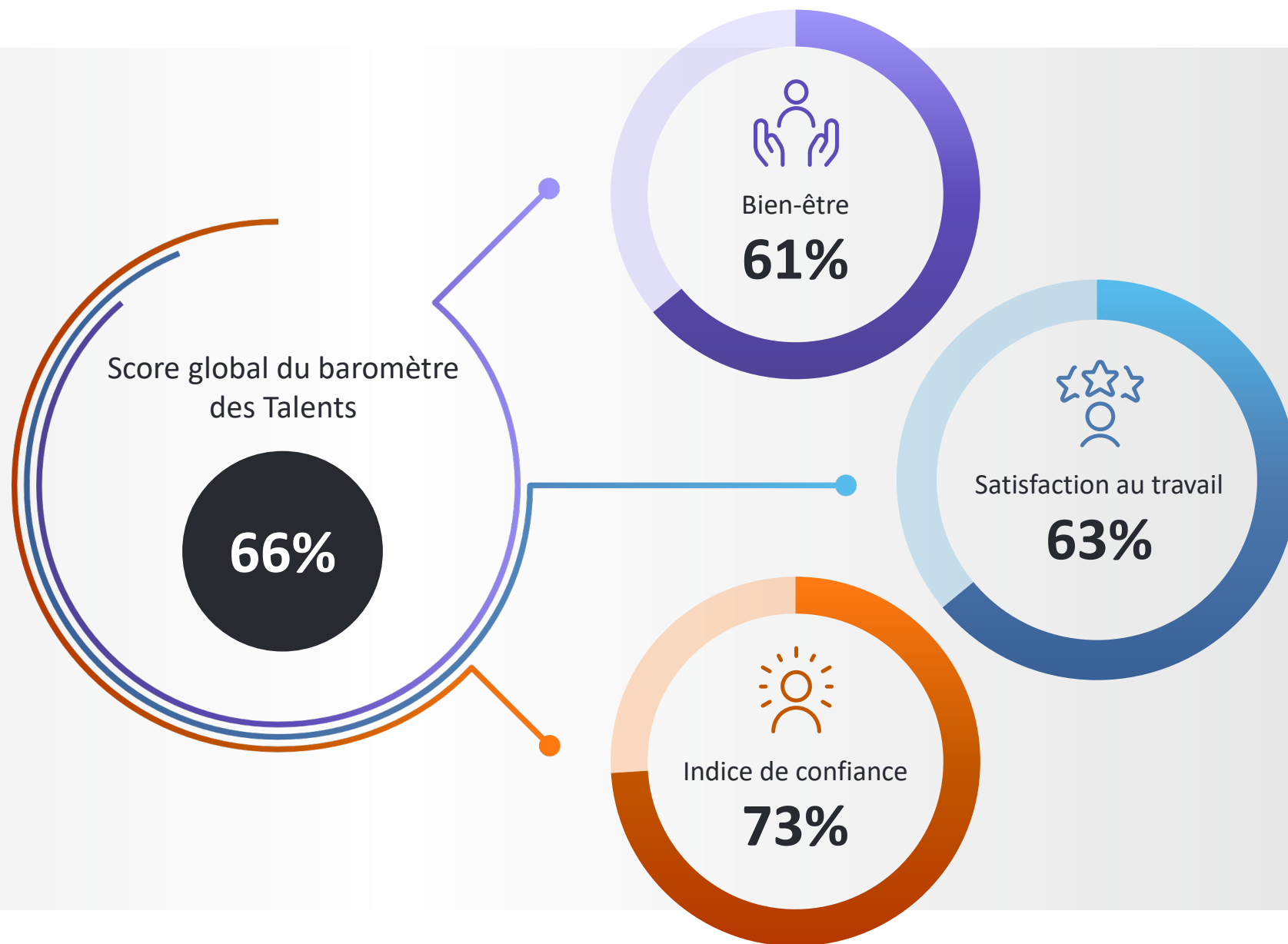


1/3 (34%) disent **ne pas avoir assez d'opportunités** pour atteindre leurs objectifs chez leur employeur actuel.

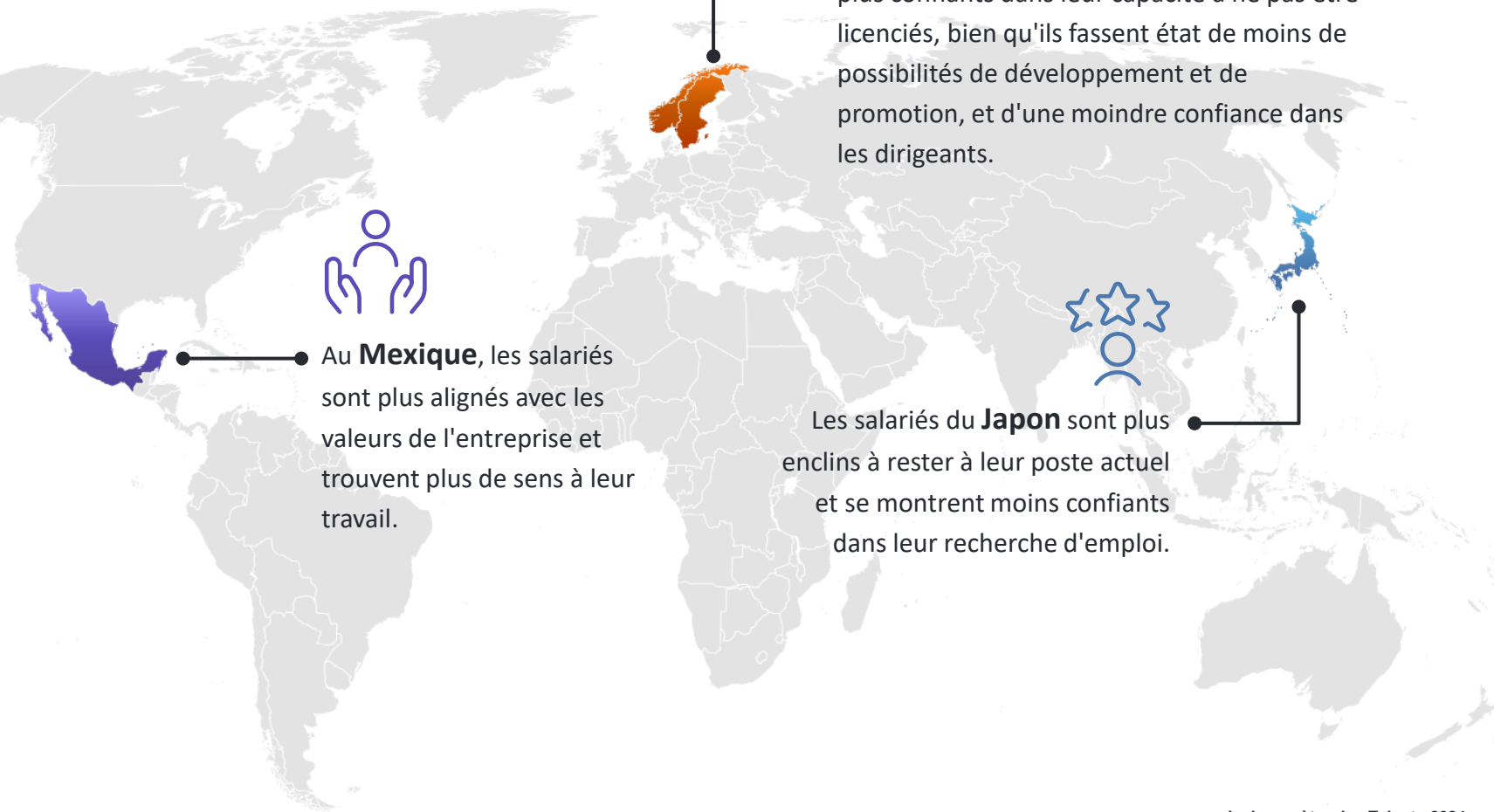
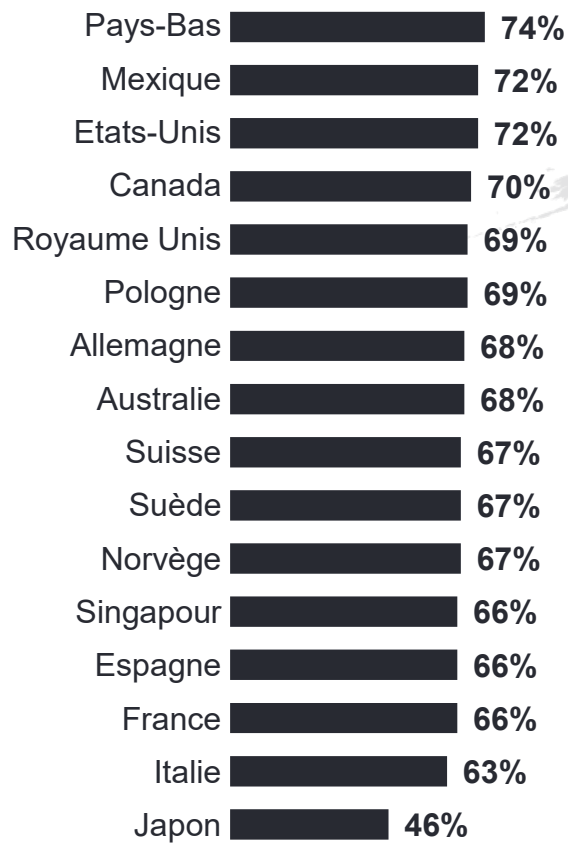


Le baromètre des Talents

Un nouvel outil robuste pour mesurer le **bien-être**, la **satisfaction au travail** et la **confiance des salariés**. Le Baromètre des talents examine douze critères spécifiques de satisfaction afin de recueillir l'opinion des salariés sur le monde du travail d'aujourd'hui.



La satisfaction des Talents dans le monde



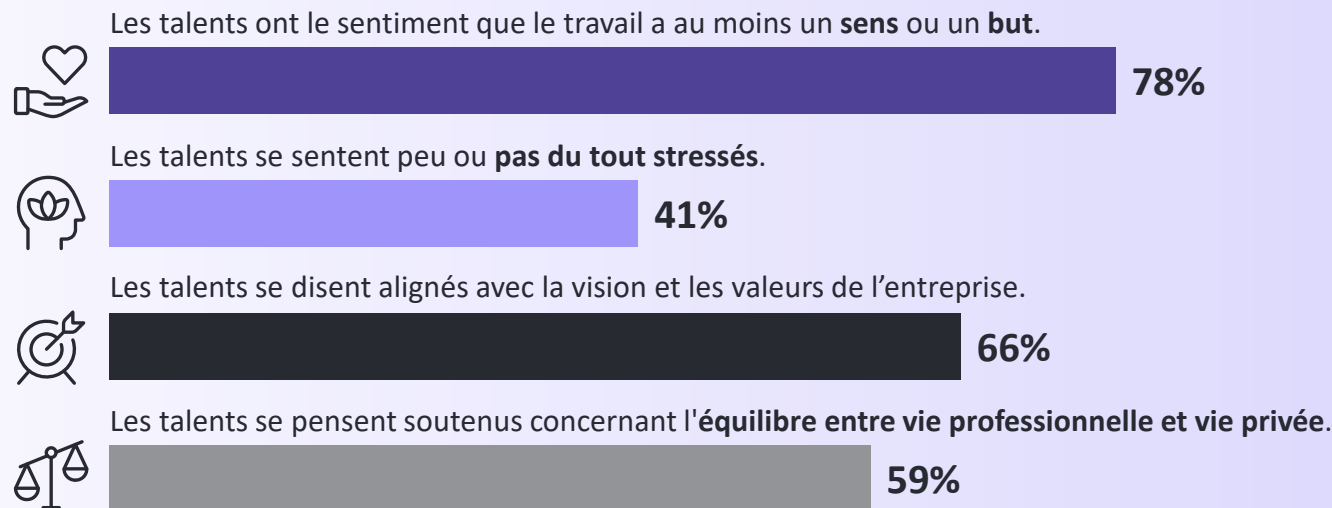
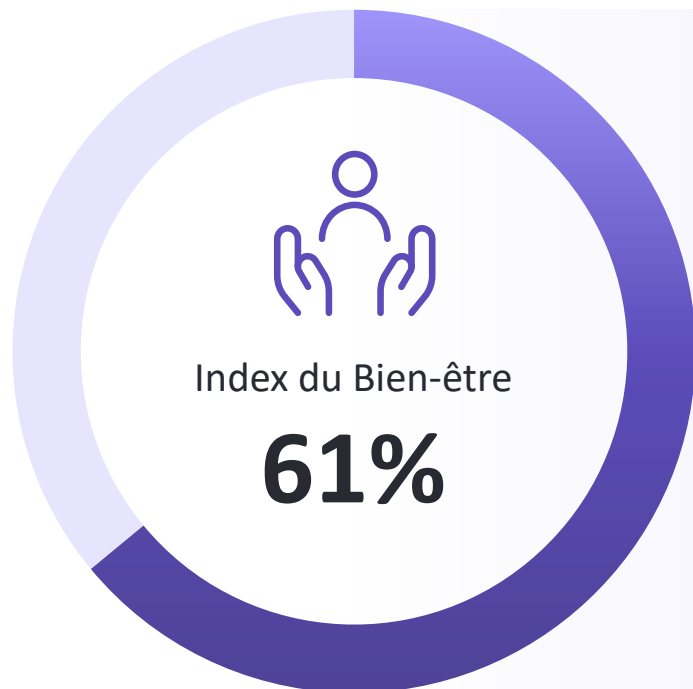


Le bien-être



Les grandes tendances en France

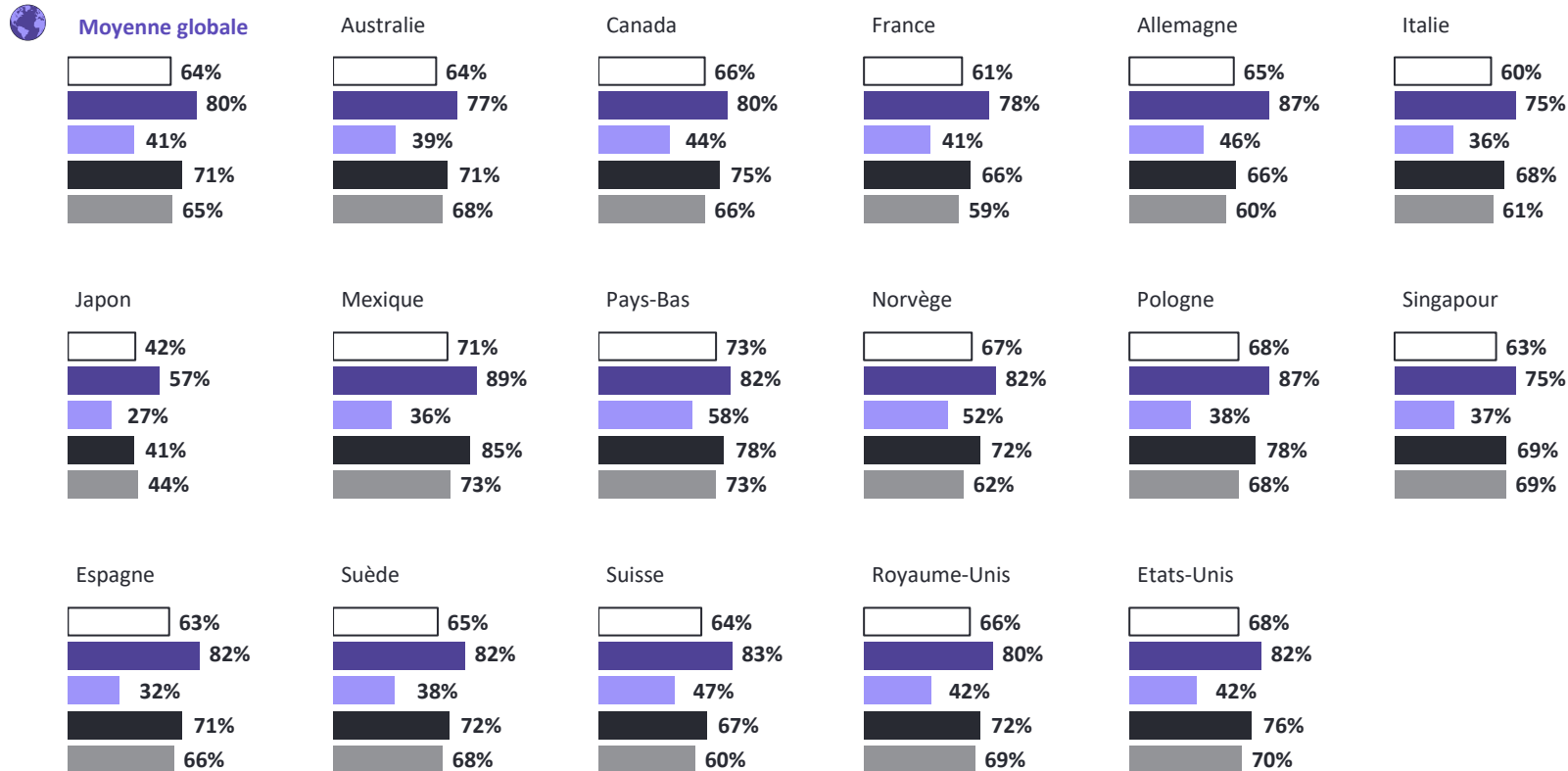
L'indice de bien-être est basé sur 4 critères : le sens et l'objectif, le stress quotidien minimal, l'alignement des valeurs et l'équilibre vie professionnelle et vie privée.



L'indice de bien-être est une moyenne des pourcentages ci-dessus. En savoir plus sur la [méthodologie](#).

Les tendances par pays

Analyse de la variation du bien-être d'un pays à un autre.



Les Pays-Bas affichent le meilleur taux de bien-être global des salariés.



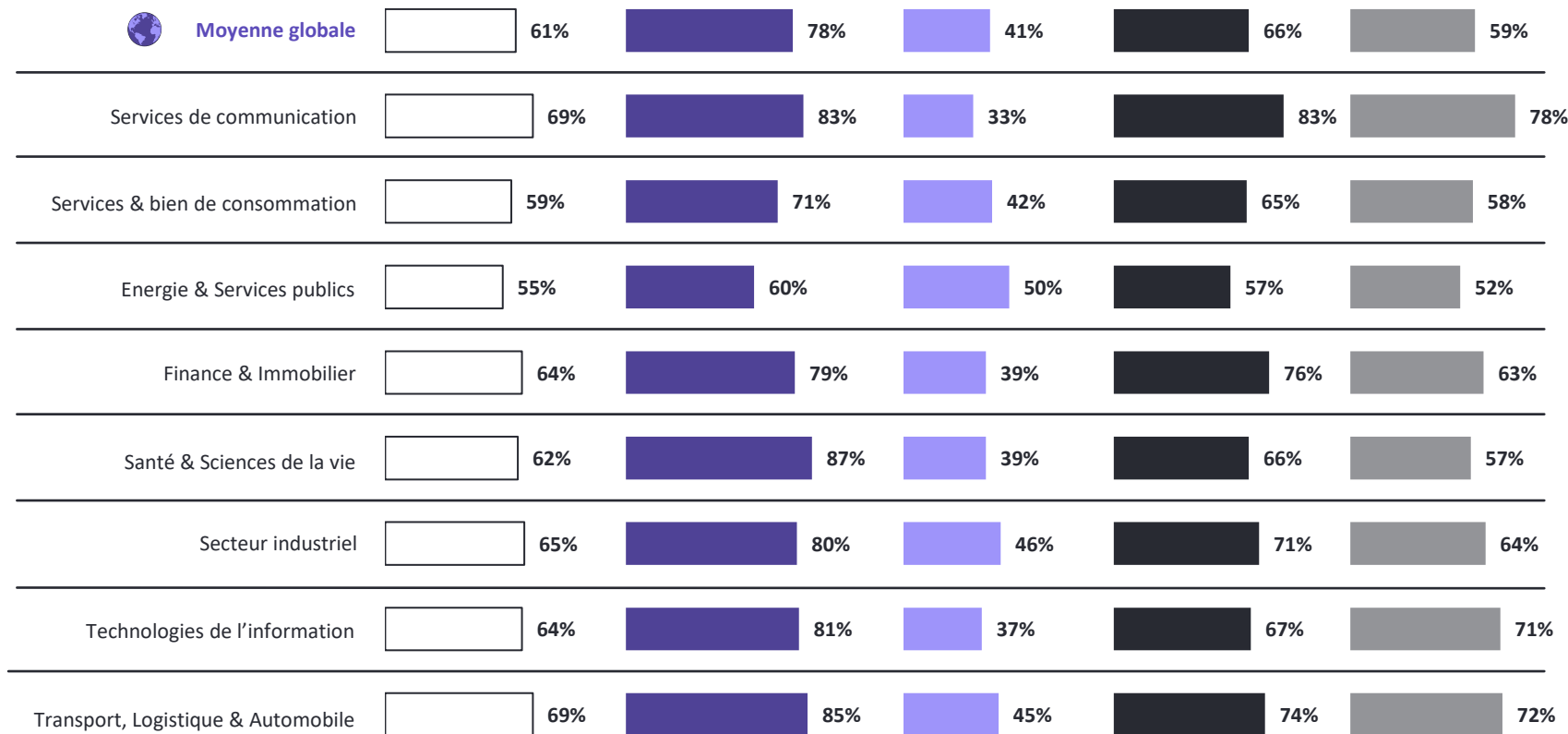
La majorité des pays sont proches de l'indice de bien-être mondial de 64 %.



Le Japon se distingue des autres pays, mais cela est cohérent avec les tendances observées dans les enquêtes précédentes. Le ressenti des salariés japonais **se rapproche** en réalité davantage de la moyenne mondiale.

Les tendances par secteur d'activité

Analyse de la variation du bien-être d'un secteur d'activité à un autre en France



Indice de Bien-être Sens & objectifs Sentiment de stress Alignement avec les valeurs Equilibre vie professionnelles et personnelle



Les talents de l'IT sont les plus **stressés au quotidien**, bien qu'ils estiment avoir le meilleur **équilibre entre vie professionnelle et vie privée**.



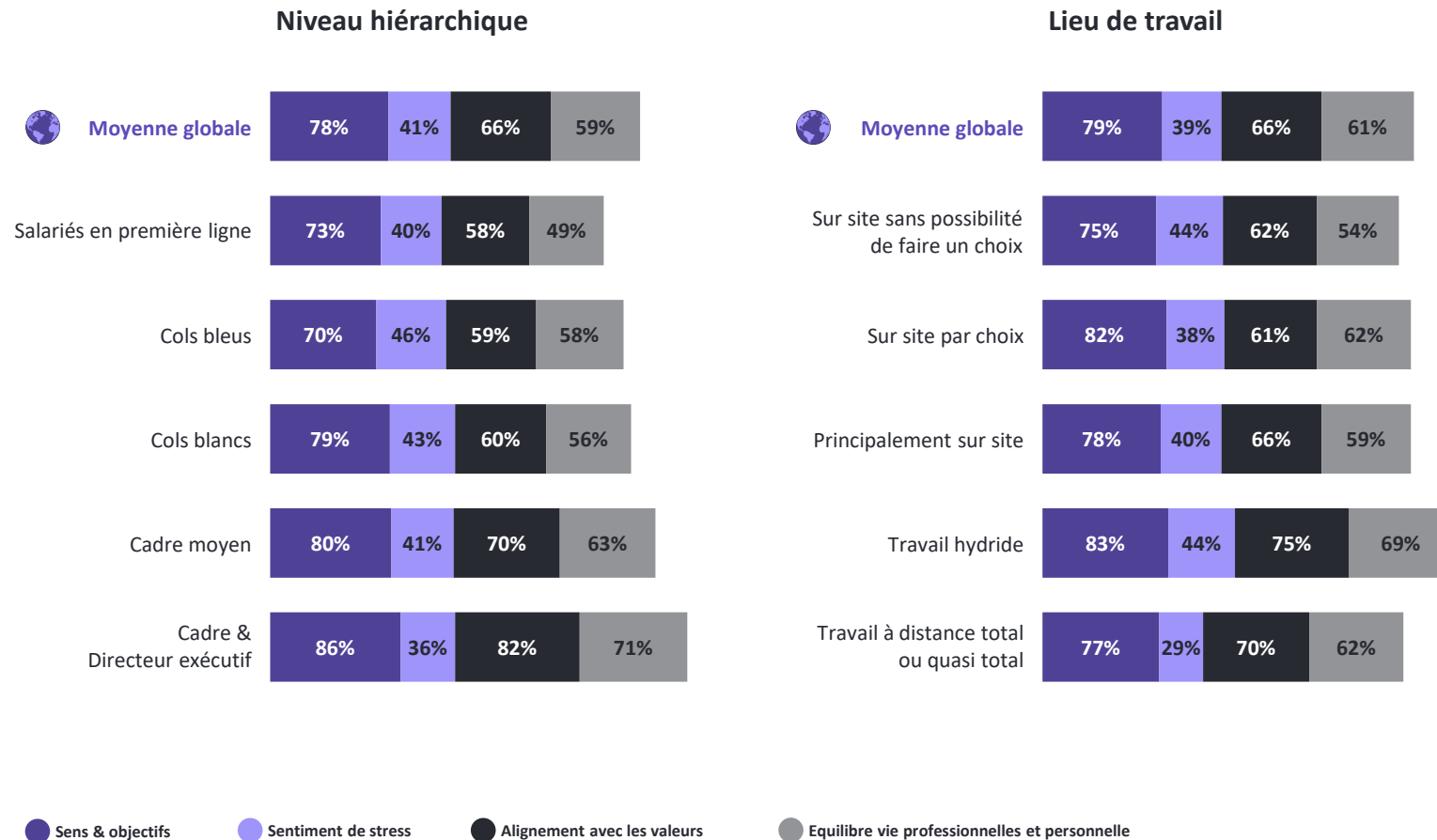
Les talents de la **santé et des sciences de la vie** sont ceux qui trouvent le **plus de sens** à leur travail.



Les talents de la **finance et de l'immobilier** déclarent être les plus **en phase avec les valeurs** de leur employeur.

Les tendances par niveau hiérarchique

Analyse des liens entre les rôles hiérarchiques, les lieux de travail et le bien-être général.



Les salariés à **distance** et en travail **hybride** déclarent les niveaux les plus hauts d'**équilibre entre vie privée et vie professionnelle**.



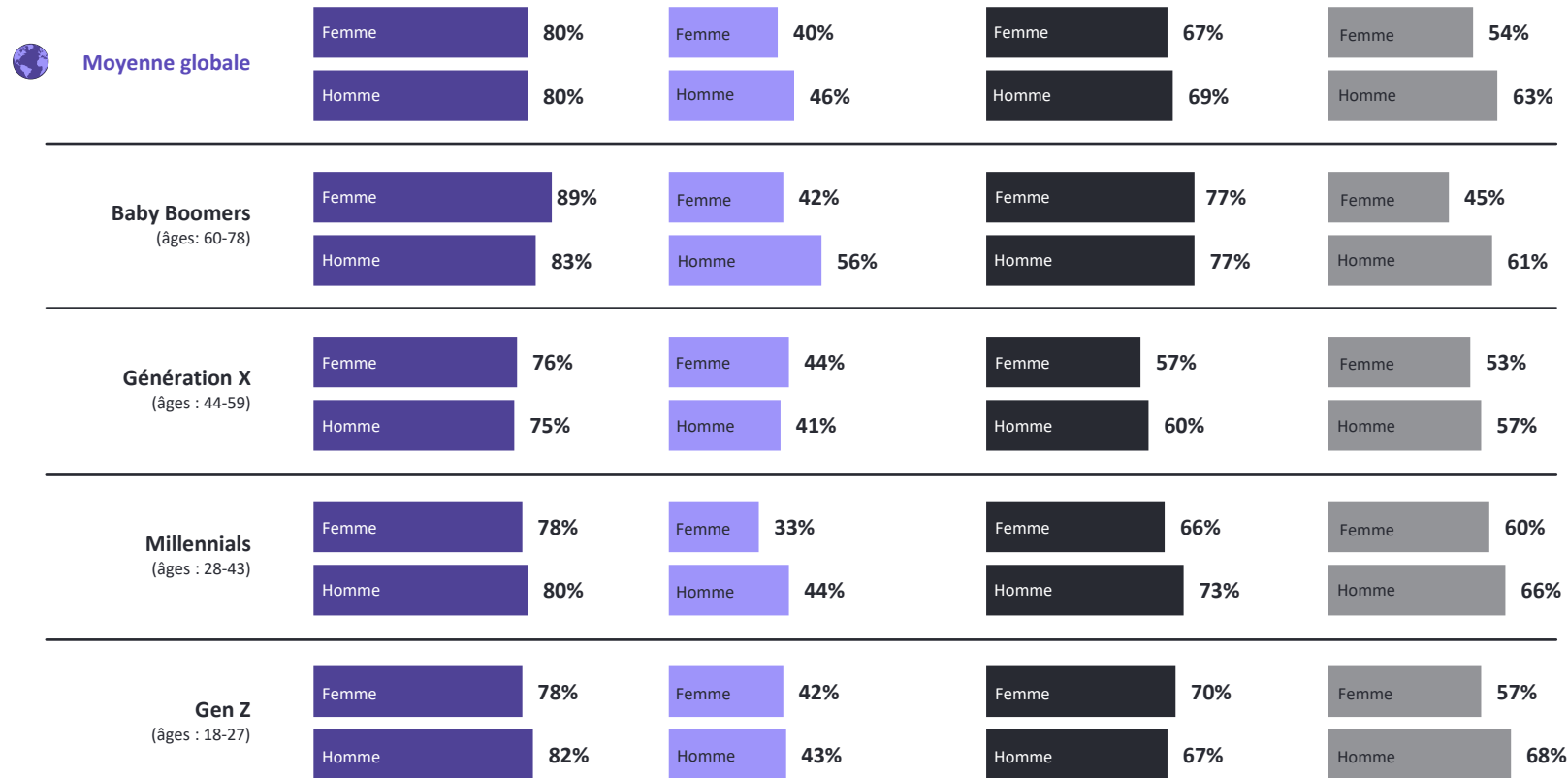
Les salariés qui déclarent ressentir les niveaux les plus élevés de **stress quotidien** sont les **cadres moyens**.



Les **cadres et directeurs exécutifs** sont les **plus satisfaits** de l'alignement des valeurs et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

A l'intersection du genre et de l'âge

Analyse des tendances du bien-être par genre et par groupe d'âge.



55 % des **femmes millenials** déclarent ressentir un **stress modéré à élevé au quotidien**, soit le taux le plus élevé parmi les personnes interrogées.



2 femmes de la Gen Z sur 3 se sentent soutenues dans l'équilibre vie professionnelle et vie privée et dans leur bien-être personnel.



Plus de 4 hommes **millenials** sur 5 et de la **génération X** déclarent que leur travail est utile, et 7 sur 10 ou plus se **sentent en phase** avec la vision et les valeurs de leur entreprise.

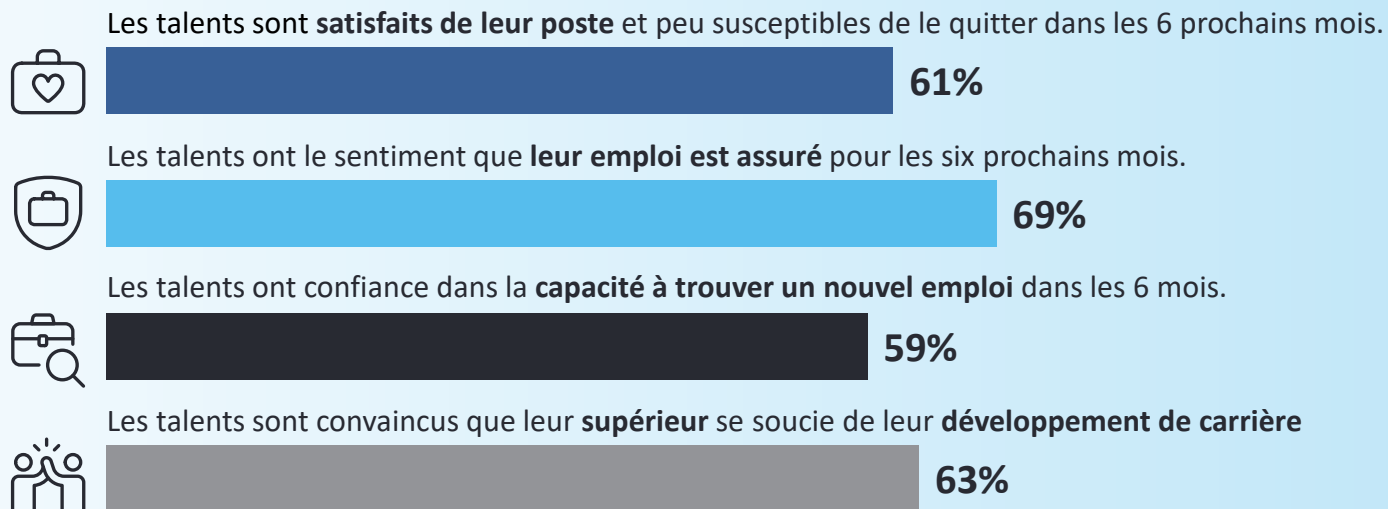
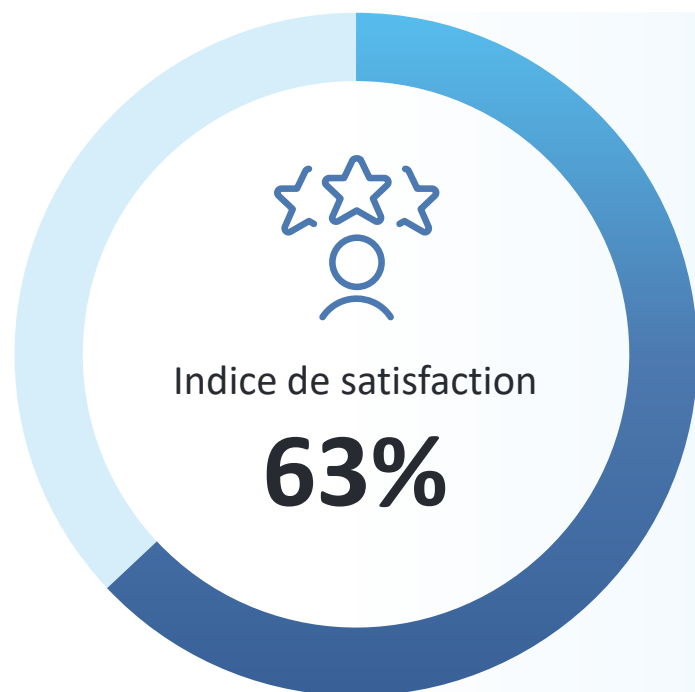


La satisfaction au travail



Les grandes tendances en France

L'indice de satisfaction au travail se base sur 4 critères : la satisfaction professionnelle actuelle, la sécurité de l'emploi, la confiance dans la recherche d'un emploi et la confiance dans le manager.

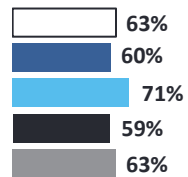


L'indice de satisfaction est une moyenne des pourcentages ci-dessus. En savoir plus sur la [méthodologie](#).

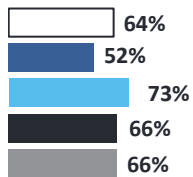
Les tendances par pays

Analyse de la variation de la satisfaction au travail d'un pays à un autre.

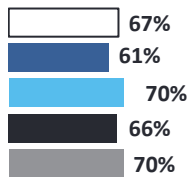
Moyenne globale



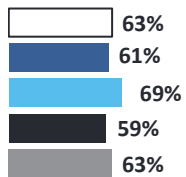
Australie



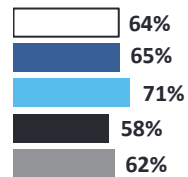
Canada



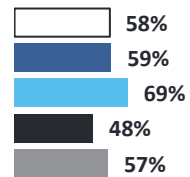
France



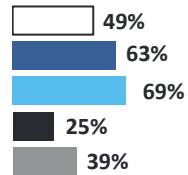
Allemagne



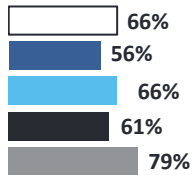
Italie



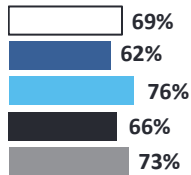
Japon



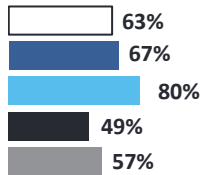
Mexique



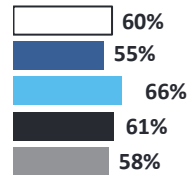
Pays-Bas



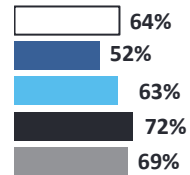
Norvège



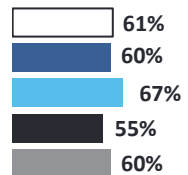
Pologne



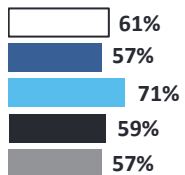
Singapour



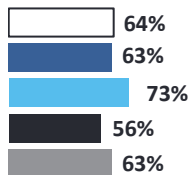
Espagne



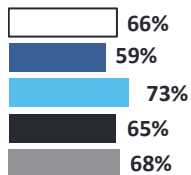
Suède



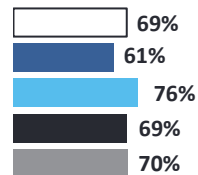
Suisse



Royaume-Unis



Etats-Unis



Plus d'un tiers des salariés dans le monde prévoit de **quitter son emploi actuel** au cours des six prochains mois.



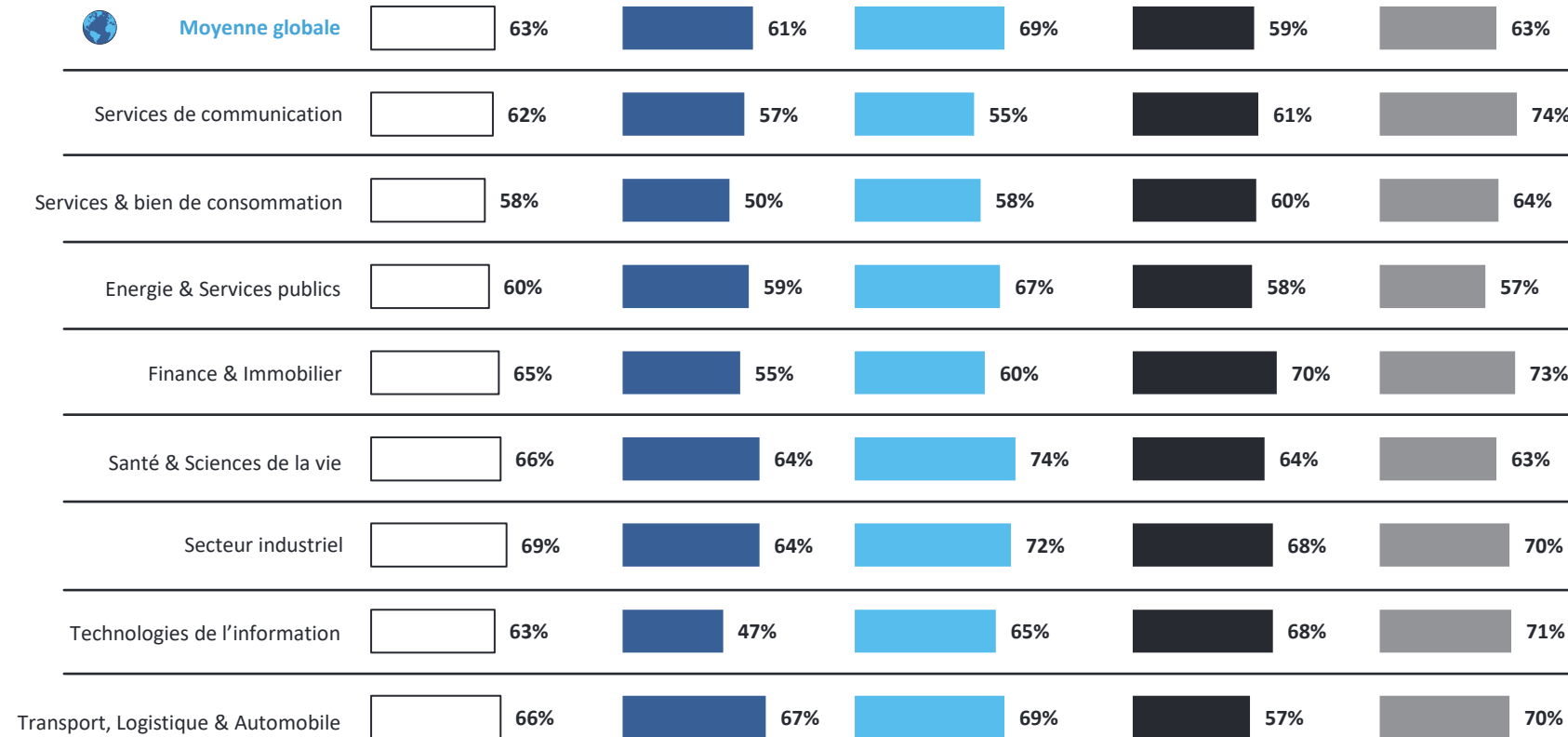
Un salarié **sur quatre** prévoit une **cessation d'emploi** dans les six prochains mois.



A Singapour, les salariés sont **les plus susceptibles de changer d'emploi** dans les six prochains mois, mais aussi les plus confiants pour **mobiliser leurs compétences** et trouver un poste.

Les tendances par secteur d'activité

Analyse de la variation de la satisfaction au travail d'un secteur d'activité à un autre en France



○ Indice de satisfaction globale

● Satisfaction au travail

● Sécurité de l'emploi

● Confiance dans la recherche d'emploi

● Confiance envers la hiérarchie



Les salariés des **services de communication** sont les plus préoccupés par la **sécurité de leur emploi actuel** dans les six prochains mois.



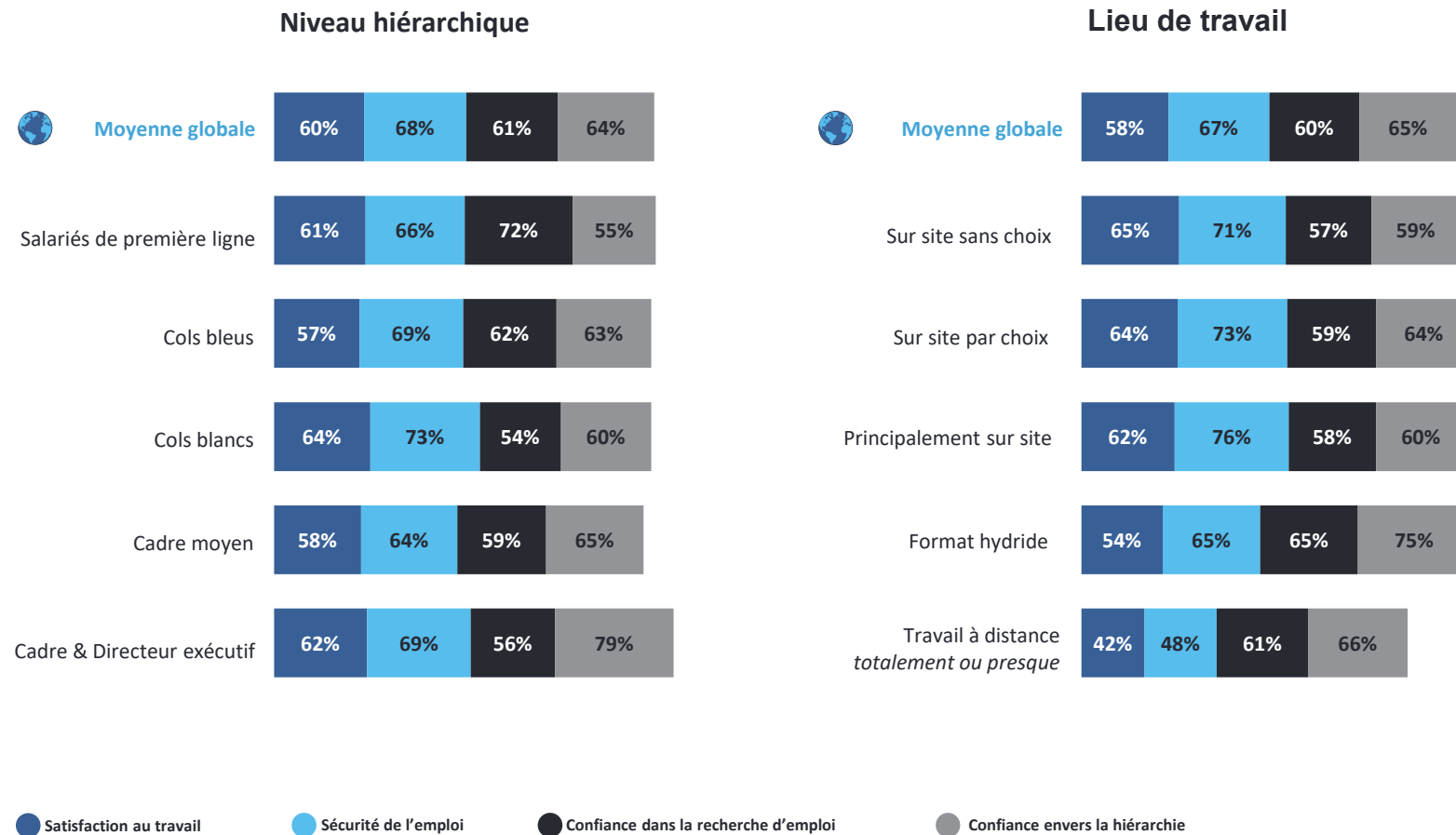
Les salariés du secteur des **biens de consommation et des services** sont ceux qui bénéficient du **moins de confiance de la part de leur hiérarchie**.



La **moitié** des salariés de l'**IT** s'attendent à **rester dans leur poste actuel** au cours des six prochains mois.

Les tendances par niveau hiérarchique

Analyse des liens entre les rôles hiérarchiques, les lieux de travail et la satisfaction au travail.



Les salariés de **première ligne** et ceux qui sont **sur place** sans choix affichent un niveau de **confiance** les **plus faibles** en matière **satisfaction**.



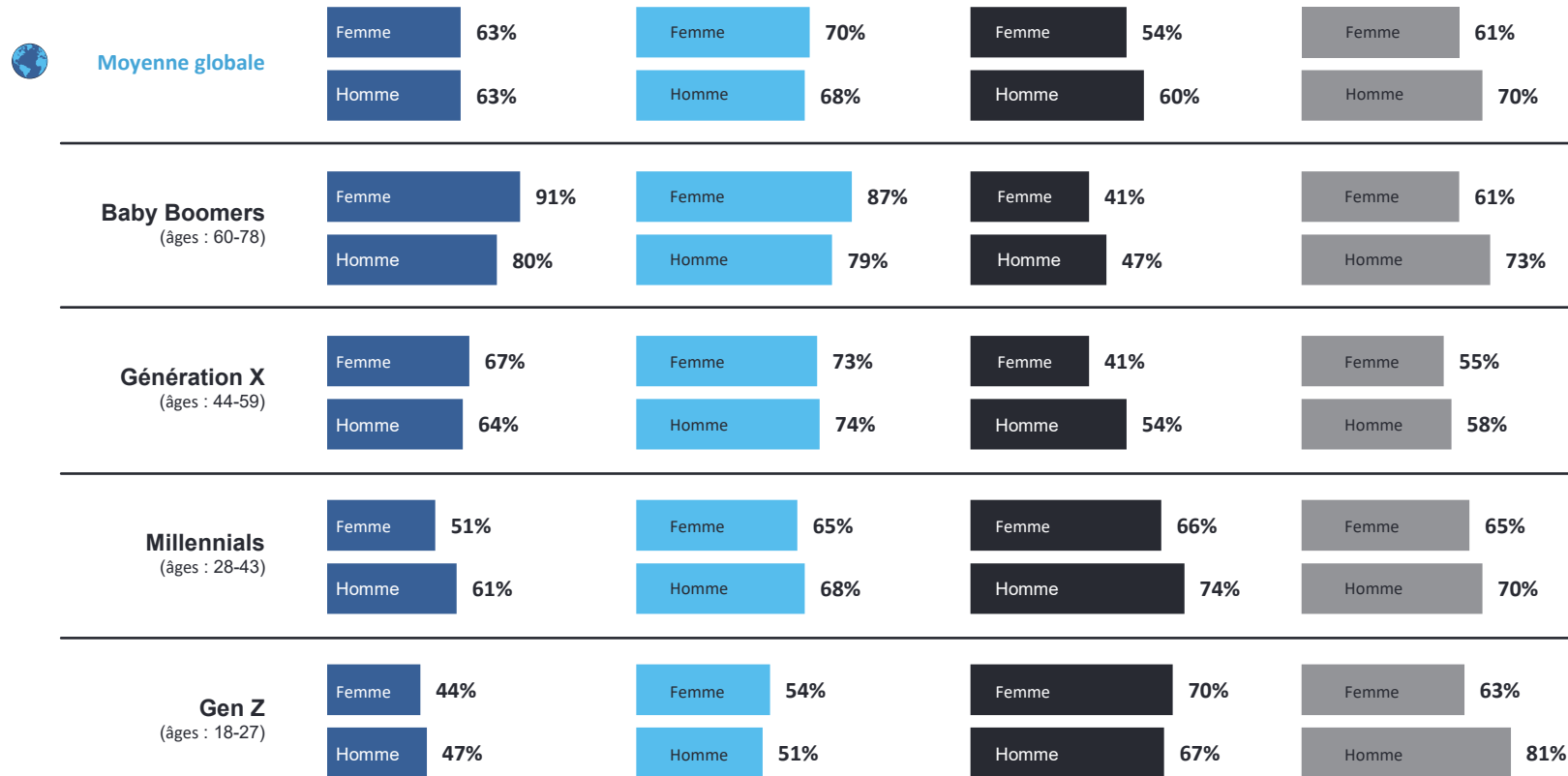
La confiance est plus faible chez les salariés de première ligne.



Les salariés totalement ou majoritairement à **distance** sont ceux qui ont le plus **confiance en leur supérieur hiérarchique**.

A l'intersection du genre et de l'âge

Analyse des tendances de la satisfaction au travail par genre et par groupe d'âge.



Les **femmes** déclarent une satisfaction globale **plus faible** au travail.



Les **hommes de la Gen Z** sont les plus susceptibles de **quitter leur entreprise** (+14% par rapport à la moyenne mondiale).



Les **femmes de la génération X** sont celles qui font le **moins confiance à leur manager**.

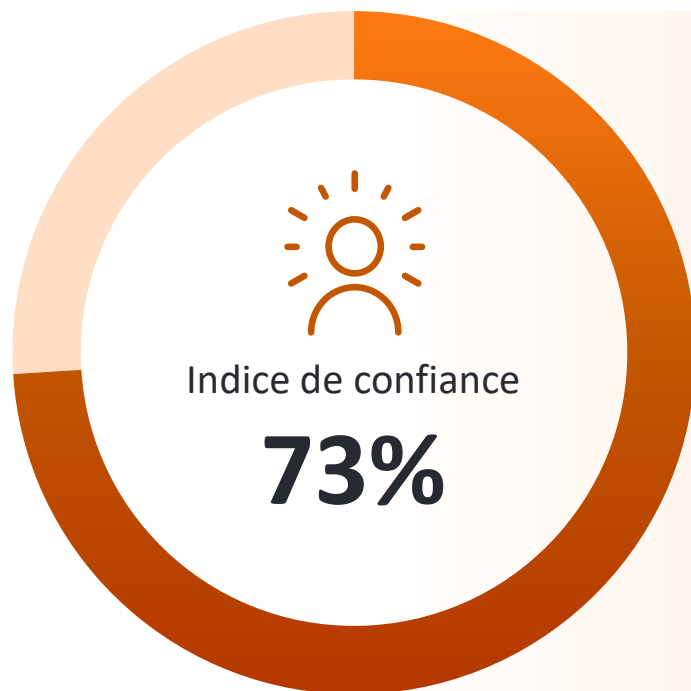


La confiance



Les grandes tendances en France

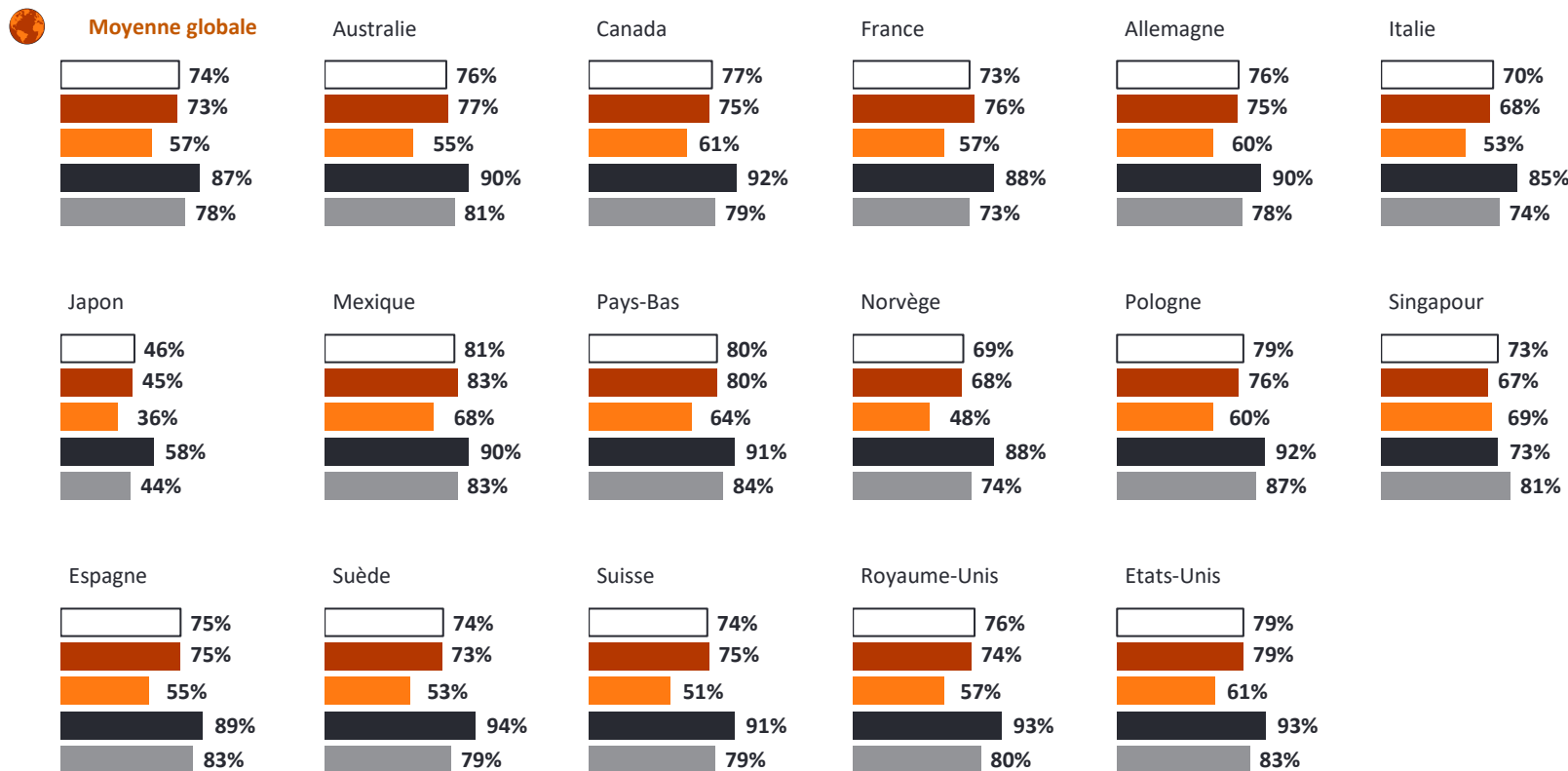
L'indice de confiance est basé sur quatre critères : le développement professionnel, les opportunités de carrière, l'expérience et les compétences, ainsi que la technologie et les outils.



L'indice de confiance est une moyenne des pourcentages ci-dessus. En savoir plus sur la [méthodologie](#).

Les tendances par pays

Analyse de la variation de l'indice de confiance d'un pays à une autre.



Indice de confiance
 Développement professionnel
 Opportunités de carrières
 Expérience et compétences
 Technologies et outils



La majorité des salariés dans le monde ont confiance en leurs compétences individuelles ainsi qu'en leurs possibilités d'évolution de carrière.



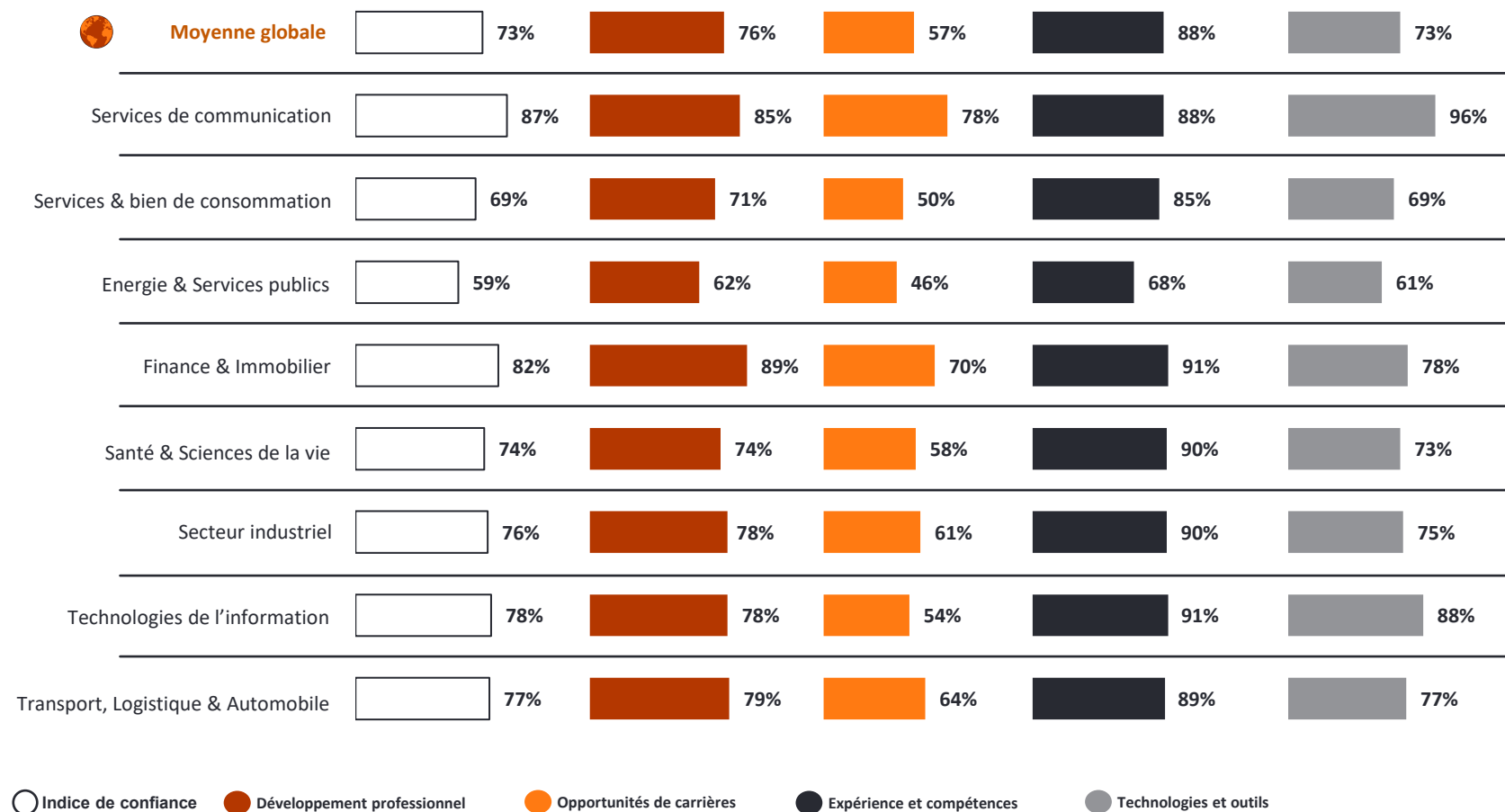
Au niveau mondial, 34 % des salariés estiment que leur **employeur ne leur offre pas** suffisamment d'**opportunités de carrière** pour atteindre leurs objectifs.



Les salariés **mexicains** sont les **plus confiants** dans l'ensemble tandis que la confiance est plus faible en Italie et au Japon.

Les tendances par secteur d'activité

Analyse de la variation de l'indice de confiance d'un secteur d'activité à un autre en France



Les salariés de l'IT sont les plus confiants.



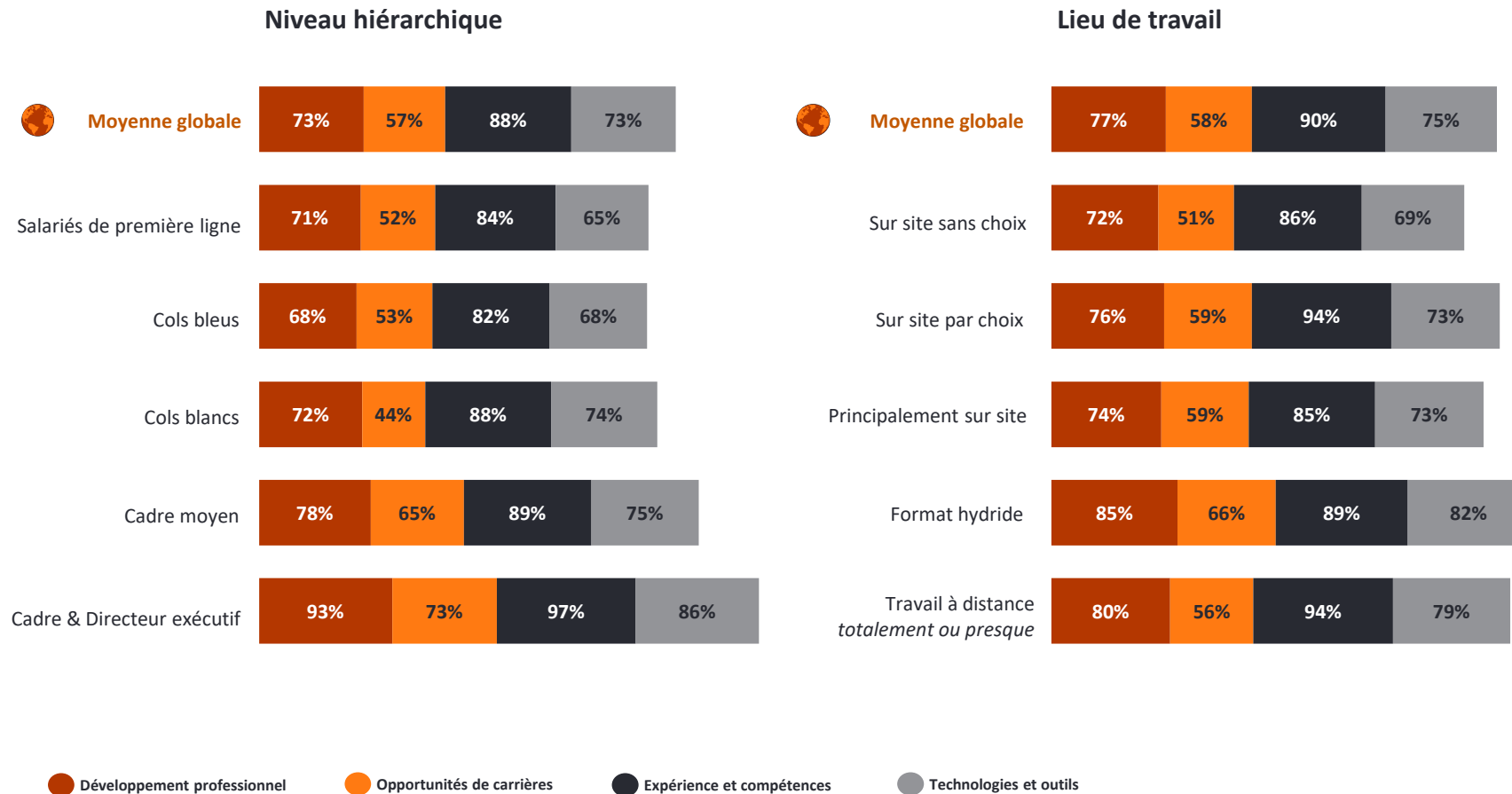
Les salariés du secteur des biens et services de consommation affichent le taux de confiance le plus bas de l'industrie.



Les salariés du secteur de l'énergie et des services publics sont ceux qui ont le moins confiance en leurs compétences actuelles pour exercer leur fonction.

Les tendances par niveau hiérarchique

Analyse des liens entre les rôles hiérarchiques, les lieux de travail et l'indice de confiance.



Un col bleu sur cinq (22%) estime que son **employeur ne lui offre pas** suffisamment de possibilités d'**acquérir de nouvelles compétences**.



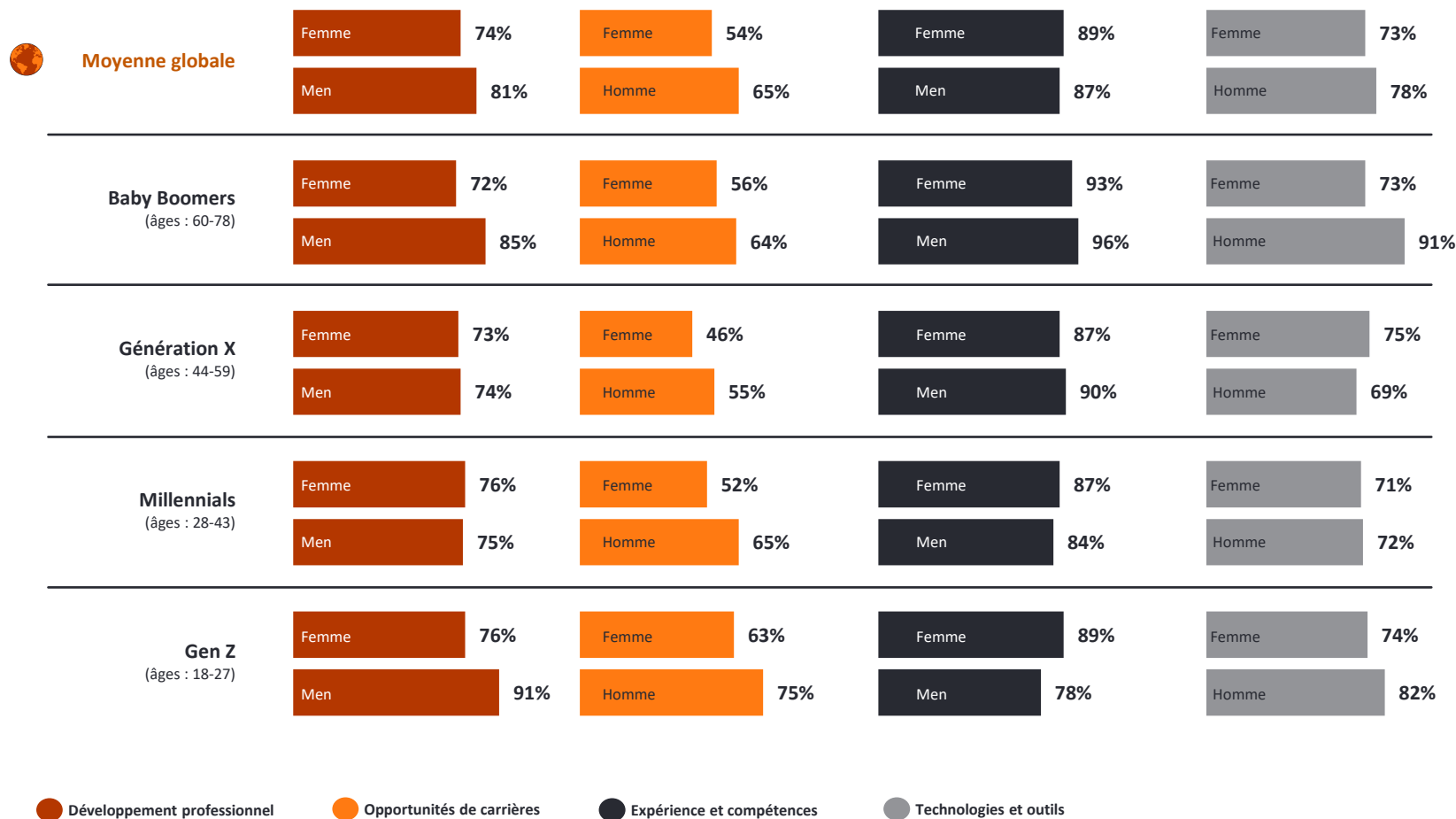
Les salariés tenus de travailler obligatoirement **sur site** sont les **moins confiants** quant à leurs **possibilités d'évolution** avec leur employeur actuel.



Dans l'ensemble, les travailleurs sont **satisfaits** des **outils technologiques actuels**.

A l'intersection du genre et de l'âge

Analyse des tendances de l'indice de confiance par genre et par groupe d'âge.



Deux femmes sur cinq de la **Génération X** (42%) estiment qu'elles **n'ont pas la possibilité d'atteindre** leurs **objectifs de carrière** dans leur organisation actuelle.



Les salariés de la **Gen Z** sont les plus **satisfaits** de la **technologie et des outils** mis à leur disposition pour accomplir leur travail.



Les **hommes millenials** et de la **Gen Z** sont les **plus confiants** quant aux opportunités de développement de carrière.



Conclusion





Les opportunités pour les salariés

Les bases de la réussite



Sens et objectifs

La plupart des salariés (**80%**) affirment que leur travail est porteur de sens et d'objectifs.



Confiance

La plupart des salariés (**87%**) déclarent posséder les compétences nécessaires pour réussir dans leur emploi.



Management

La plupart des salariés (**63%**) affirment que leurs managers partagent leurs intérêts, mais plus d'1 personne sur 4 (**28 %**) n'est pas de cet avis.



Technologies

La majorité affirment (**78%**) avoir les bons outils et les bonnes technologies pour performer dans leur travail.

Les opportunités d'amélioration



Gestion du stress

49% des salariés disent subir un niveau de stress modéré à élevé chaque jour au travail.



Rétention

Plus d'un tiers (**35%**) des salariés prévoient de quitter leur poste actuel dans les 6 prochains mois.



Formation

Le World Economic Forum estime que **60%** des salariés ont besoin de formations, mais seulement **41%** en ont reçus une dans les 6 derniers mois.



Mentora

Seuls **39%** des salariés disent avoir travaillé avec un mentor ou un coach dans les 6 derniers mois.

A propos de l'enquête

Le Baromètre des talents de ManpowerGroup mesure le bien-être des salariés, leur satisfaction et leur confiance au travail. Il s'appuie sur les meilleures pratiques d'enquêtes indépendantes et sur des échantillons statistiquement significatifs pour créer un outil puissant permettant de mieux comprendre ce que veulent les salariés à l'échelle mondiale. L'étude vise à améliorer l'avenir du travail grâce à une meilleure compréhension des principaux facteurs qui influencent aujourd'hui le sentiment des salariés.

Pays étudiés :

Australie, Canada, France, Allemagne, Italie, Japon, Mexique, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Singapour, Espagne, Suisse, Suède, Royaume-Unis, et Etats-Unis.

Déclarations prospectives :

Le rapport contient des déclarations prospectives, notamment des déclarations concernant la demande de salariés dans certaines régions, certains pays et certaines industries, l'incertitude économique, ainsi que l'utilisation et l'impact de l'IA. Les événements ou résultats réels peuvent différer matériellement de ceux contenus dans les déclarations prospectives, en raison de risques, d'incertitudes et d'hypothèses. Ces facteurs comprennent ceux qui figurent dans les rapports de l'entreprise déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis, y compris les informations sous la rubrique « Facteurs de risque » dans son rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'année terminée le 31 décembre 2023, dont les informations sont incorporées dans le présent document par référence. ManpowerGroup décline toute obligation de mettre à jour les déclarations prospectives ou autres contenues dans ce communiqué, sauf si la loi l'exige.

Méthodologie de l'enquête

Les réponses à l'enquête ont été recueillies auprès de 12062 travailleurs dans 16 pays entre le 15 avril et le 10 mai 2024. Toutes les données sont pondérées pour correspondre à la population de salariés de chaque pays - par genre, âge et région, et tous les pays sont pondérés pour être égaux.

Bien-être

- **Stress quotidien minimal** : Pourcentage de travailleurs qui estiment que leur niveau de stress est « faible » ou « nul » sur une échelle de 10 points.
- **Sens et objectif** : pourcentage de travailleurs qui estiment que leur travail est « assez » ou « très significatif » sur une échelle de 10 points.
- **Alignement sur les valeurs** : Pourcentage de travailleurs qui jugent leur alignement sur les valeurs de leur employeur comme étant « assez » ou « étroitement aligné » sur une échelle de 10 points.
- **Équilibre entre vie professionnelle et vie privée**: Pourcentage de travailleurs qui jugent « bien » ou « tout à fait bien » le soutien apporté par leur entreprise à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et au bien-être personnel, sur une échelle de 10 points.
- **Indice de bien-être** : L'indice de bien-être est une moyenne des pourcentages ci-dessus.

Satisfaction au travail

- **Satisfaction professionnelle actuelle** : Pourcentage de salariés qui reconnaissent qu'il est « très peu probable » ou « peu probable » qu'ils changent d'emploi de leur propre initiative, sur une échelle de 10 points.
- **Sécurité de l'emploi actuel** : Pourcentage de salariés qui reconnaissent qu'il est « très peu probable » ou « peu probable » qu'ils soient contraints de quitter leur emploi actuel, sur une échelle de 10 points.
- **Confiance dans la recherche d'emploi** : Pourcentage de salariés qui se disent « très confiants » ou « confiants » dans leur capacité à trouver un autre emploi qui réponde à leurs besoins, sur une échelle de 10 points.
- **Confiance envers le manager** : Pourcentage de salariés qui reconnaissent avoir « très confiance » ou « plutôt confiance » dans le fait que leur supérieur a à cœur leurs intérêts en matière d'évolution de carrière, sur une échelle de 10 points.
- **Indice de satisfaction au travail** : L'indice de satisfaction au travail est une moyenne des pourcentages ci-dessus.

Confiance

- **Expérience et compétences** : Pourcentage de salariés qui reconnaissent être « très confiants » ou « confiants » dans le fait qu'ils possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour exercer leur emploi actuel, sur une échelle de 10 points.
- **Développement de carrière** : Pourcentage de salariés qui conviennent qu'ils ont « beaucoup » ou « beaucoup » d'occasions d'acquérir les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs de carrière dans leur organisation actuelle, sur une échelle de 10 points.
- **Opportunités de carrière** : Pourcentage de travailleurs qui sont d'accord pour dire qu'ils ont « tout à fait » ou « font » suffisamment de possibilités de promotion ou de mouvement au sein de leur organisation pour atteindre leurs objectifs de carrière, sur une échelle de 10 points.
- **Technologie et outils** : Pourcentage de travailleurs qui estiment « tout à fait » ou « effectivement » disposer de la bonne technologie et des bons outils pour faire leur travail au mieux de leurs capacités, sur une échelle de 10 points.
- **Indice de confiance** : L'indice de confiance est la moyenne des pourcentages ci-dessus.

Solutions ManpowerGroup pour l'ensemble des besoins RH



Conseil & Analyse
données RH



Gestion des
effectifs



Sourcing de
talents



Pilotage de
carrières



Mobilité
professionnelle



Attraction des meilleurs
profils



Visitez www.manpowergroup.fr pour en savoir plus.