

Le Baromètre des Talents

Rapport et tendances 2026



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent Solutions
ManpowerGroup®



Table des matières

Introduction	3
Les tendances clés	5
Le bien-être des salariés	11
La satisfaction au travail	17
La confiance	23
Conclusion	29

Entre le présent et l'avenir : passons à l'action

A l'ère où l'IA amplifie les performances et la productivité, le potentiel humain reste prioritaire. Les entreprises ont désormais la possibilité d'utiliser l'IA pour améliorer la vie professionnelle, aider les salariés à mener une vie plus épanouissante et plus équilibrée sur le plan professionnel. Pourtant, les conclusions de notre dernier Baromètre des Talents montrent que les salariés ne sont pas certains que les employeurs tiennent cette promesse.

Avec les progrès de l'IA, les dirigeants doivent gérer deux temporalités simultanément. Il y a le présent, avec la gestion de l'entreprise telle qu'elle existe aujourd'hui et l'accompagnement des salariés dans une période de mutation. Et il y a l'avenir, avec le développement des compétences et de la confiance pour un futur imprégné d'IA. Le Baromètre des Talents de cette année révèle pourquoi il est essentiel de garder cet équilibre à l'esprit, et ce qui devient possible lorsque nous donnons la priorité aux individus en les accompagnant dans cette aventure.

D'après les données, la confiance des salariés a baissé de 4% pour la première fois en trois ans, même si la satisfaction au travail est restée stable. L'adoption de l'IA a bondi de 13%, tandis que la confiance en son utilisation a chuté de 18%. Le message est clair : les salariés croient toujours en ce qu'ils font, mais ils ne savent pas comment se positionner pour l'avenir.

Il ne s'agit pas d'un problème technologique, mais d'un défi pour les dirigeants. C'est à nous qu'il revient de combler le fossé entre innovation et inclusion, afin que chacun se sente confiant et connecté à un objectif au milieu de tant de changements.

La bonne nouvelle est que la plupart des salariés (64%) prévoient de rester en poste, et près de 9 sur 10 sont convaincus qu'ils possèdent les compétences nécessaires pour réussir dans leurs fonctions. Le « job hugging » (*attachement à son emploi*) a remplacé le « job hopping » (*changement fréquent d'emploi*). Les salariés ne partent plus ; ils restent en place et attendent que nous établissions un pont entre ce qu'ils peuvent faire aujourd'hui et ce qu'ils devront faire demain. Les organisations doivent créer un véritable espace pour la performance et l'apprentissage.

Le Baromètre des Talents reste une boussole pour comprendre comment les salariés vivent cette période. Les données montrent que l'épuisement professionnel et l'incertitude restent trop élevés. Nous ne pouvons pas demander aux salariés d'évoluer tout en négligeant leur bien-être. La prochaine génération ne veut pas avoir à choisir entre son travail et sa vie privée ou son bien-être. A nous de mettre en place des solutions qui permettent à chacun de donner le meilleur de lui-même, au travail comme à la maison. C'est ainsi que nous libérerons les potentiels et que nous ferons en sorte que chacun trouve sa place dans l'avenir du travail.

Place à l'expérimentation sans perdre de vue l'exécution. Continuons à miser à la fois sur l'humain et la technologie, et sur le présent et l'avenir.


Becky Frankiewicz

Présidente et Directrice de la Stratégie, ManpowerGroup



Méthodologie du Baromètre des Talents

Le Baromètre des Talents 2026 de ManpowerGroup recueille les points de vue des salariés à travers le monde, en mesurant leur bien-être, leur satisfaction au travail et leur confiance.

Il offre une vision claire de ce que les employés apprécient et attendent à mesure que le monde du travail évolue, fournissant aux employeurs des leviers concrets pour les aider à façonner et à orienter l'avenir du travail.



Période d'analyse :

1er septembre – 1er octobre 2025

19 pays interrogés :

Australie, Canada, France, Allemagne, Inde, Israël, Italie, Japon, Malaisie, Mexique, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Singapour, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni et États-Unis.

Méthodologie de l'enquête :

Les réponses à l'enquête ont été recueillies auprès de 13 918 salariés. Les données ont été pondérées afin de refléter la population active de chaque pays en fonction du sexe, de l'âge et de la région, et tous les pays ont été pondérés de manière égale.

Modification de la formulation des questions :

Des ajustements ont été apportés au libellé des questions dans l'ensemble du rapport afin d'en faciliter la lecture. La version complète des formulations est disponible dans la section « À propos de l'enquête » à la fin de ce rapport.



Tendances clés dans le monde

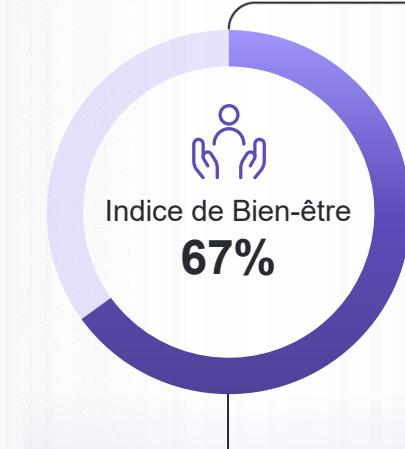


Tendances clés dans le monde

La 3^{ème} édition du Baromètre des Talents étudie **le ressenti des salariés à travers trois indices composés de douze critères de référence**, révélant ce qu'ils valorisent le plus dans un monde du travail en constante et rapide évolution.

Le score mondial du Baromètre des Talents atteint 67% pour 2026, en baisse par rapport à l'année précédente. Ce ralentissement est principalement dû à une baisse de l'indice de confiance, tandis que le bien-être et la satisfaction professionnelle sont restés stables.

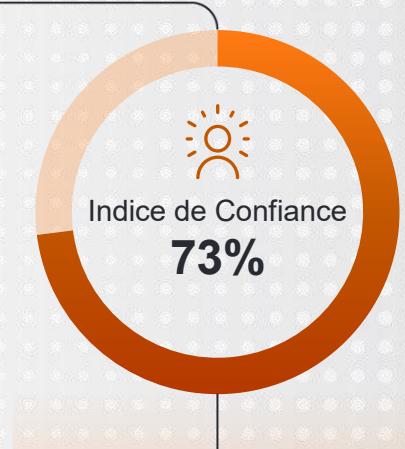
Score mondial du Baromètre des Talents : 67%



-  Sens et finalité du travail
-  Stress quotidien minimal
-  Alignement des valeurs
-  Equilibre pro - perso

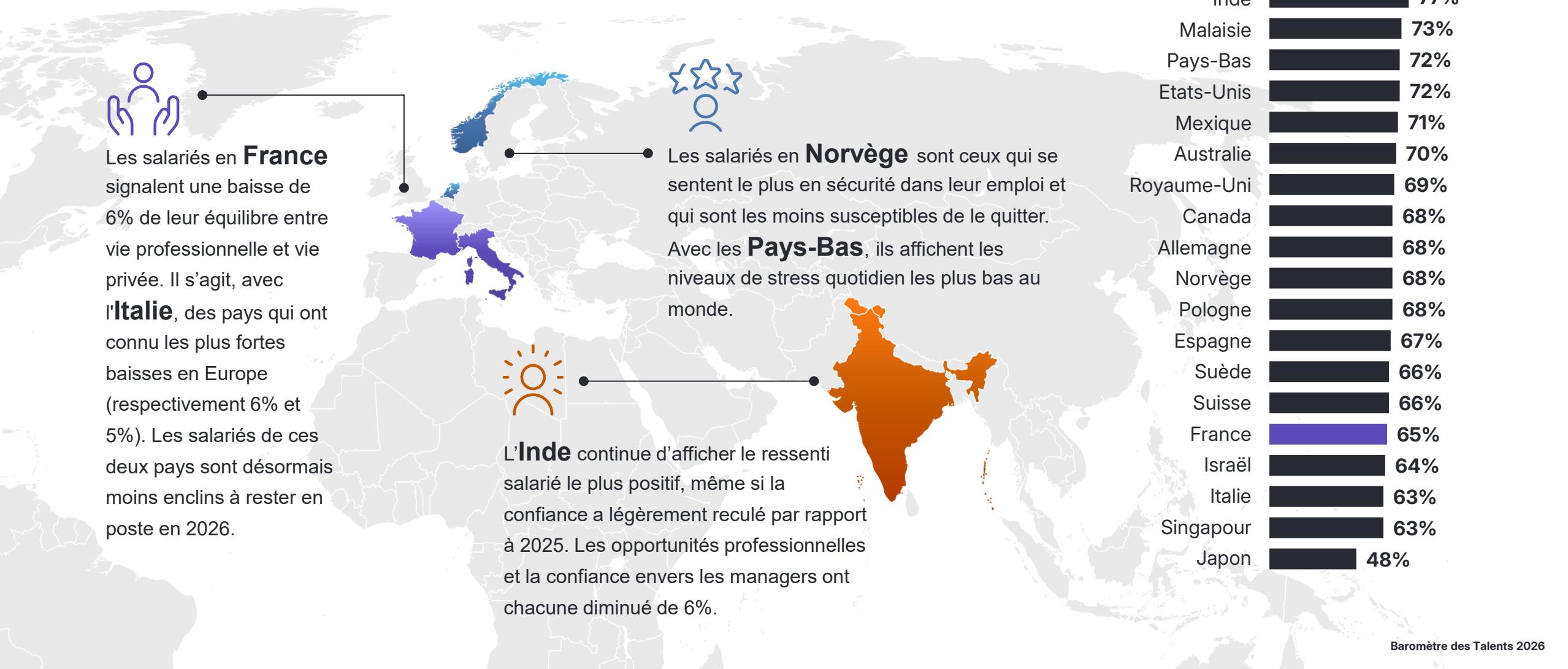


-  Satisfaction professionnelle
-  Sécurité de l'emploi
-  Confiance dans la recherche d'emploi
-  Confiance envers le manager



-  Développement professionnel
-  Opportunités d'évolution
-  Expériences et compétences
-  Technologies et outils

La perception des salariés à travers le monde



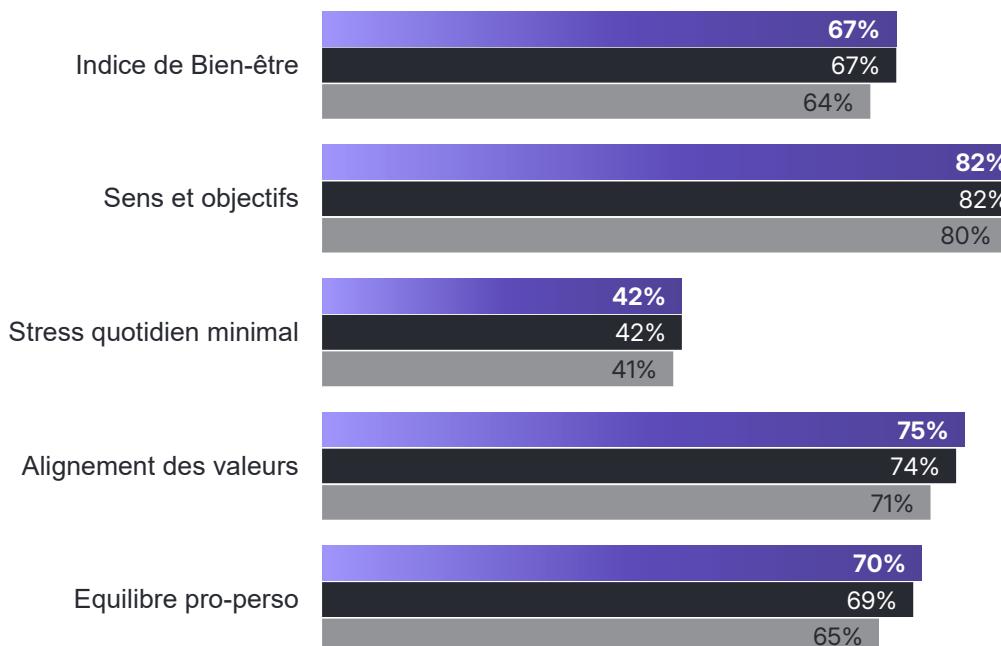
Le bien-être au travail, un enjeu RH majeur

Le **stress** et l'**épuisement professionnel** des salariés restent **élevés** dans le **monde entier**



Evolution par année

2026 2025 2024



Le stress au travail reste élevé partout dans le monde, près de la moitié des salariés (**49%**) déclarant subir un **stress quotidien important**.



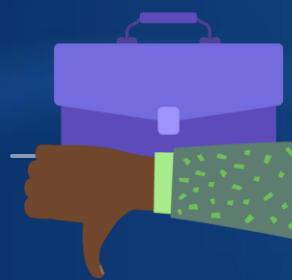
2 salariés sur 3 déclarent avoir **récemment souffert d'épuisement professionnel**, désignant le **stress (28%)** et la **surcharge de travail (24%)** comme causes principales.



45% des salariés utilisent régulièrement l'IA au travail, soit une augmentation de 13% depuis 2025, **l'Inde** étant en tête de l'adoption mondiale (**77%**).



Les inquiétudes concernant les pertes d'emploi liées à l'IA **ont augmenté de 5%**, 43% des salariés craignent que l'automatisation ne les remplace d'ici deux ans.

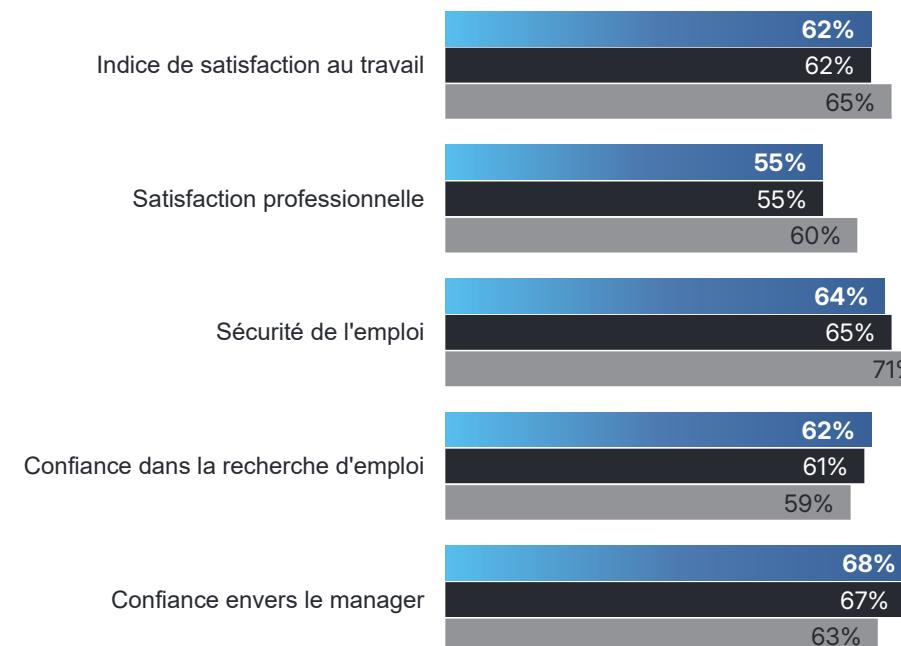


La satisfaction au travail en baisse

L'incertitude croissante a un impact sur la **satisfaction au travail**.

Evolution par année

2026 2025 2024



La plupart des salariés prévoient de rester en poste (64%), **mais 60% recherchent tout de même un emploi**, car 31% craignent de perdre leur emploi prochainement.



La plupart des candidats pensent qu'il est important que leur CV soit examiné par un humain (85%) et accordent autant d'importance au fait de **s'entretenir directement avec une personne (82%)** pendant le processus de recrutement.



50% des salariés déclarent compléter leur revenu principal, le plus souvent par des investissements, un emploi à temps partiel ou des missions en freelance.



La génération Z est la plus susceptible de compléter ses revenus (68%).

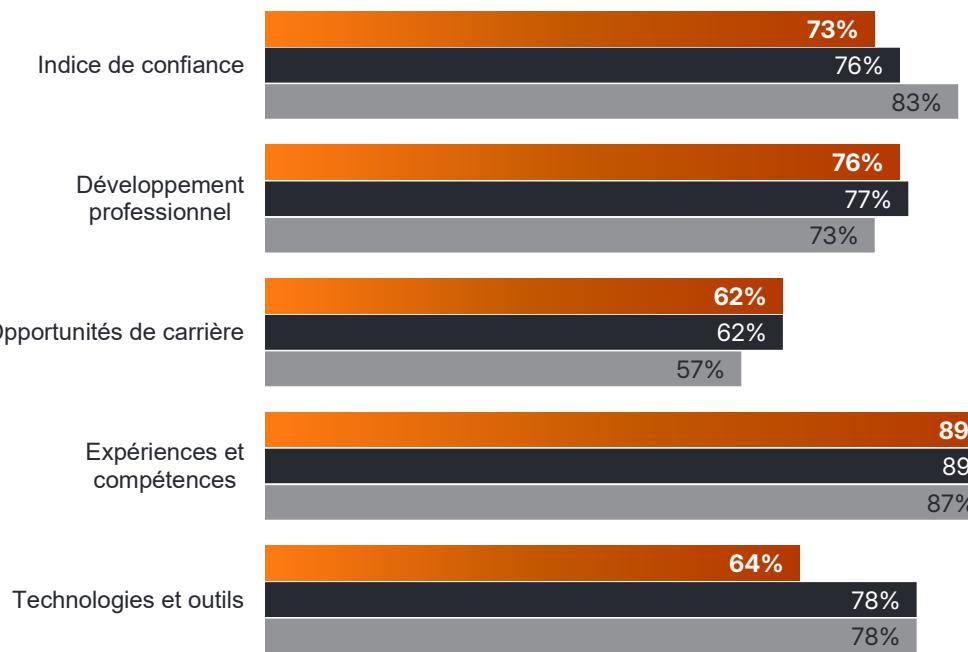
L'adoption de l'IA en peine

L'accélération de l'innovation en matière d'IA sape la confiance des salariés



Evolution par année

2026 2025 2024



La plupart des salariés (89%) sont convaincus qu'ils possèdent **les compétences nécessaires** pour mener à bien leurs fonctions actuelles.



Les nouveautés sur les compétences en matière d'IA ont entraîné **une baisse de 18% de la confiance globale des salariés**, malgré une utilisation croissante de l'IA.



La baisse de confiance dans la technologie a été la plus marquée pour la **génération des babyboomers et de la génération X**, avec respectivement 35% et 25% de moins.



Des lacunes subsistent en matière de formation, puisque plus de la moitié des salariés déclarent n'avoir bénéficié d'aucune formation récente (56%) ni d'aucun mentorat (57%).

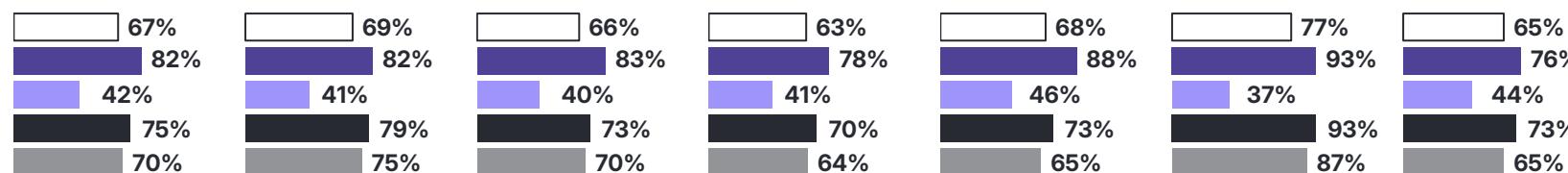
👉 Le bien-être au travail



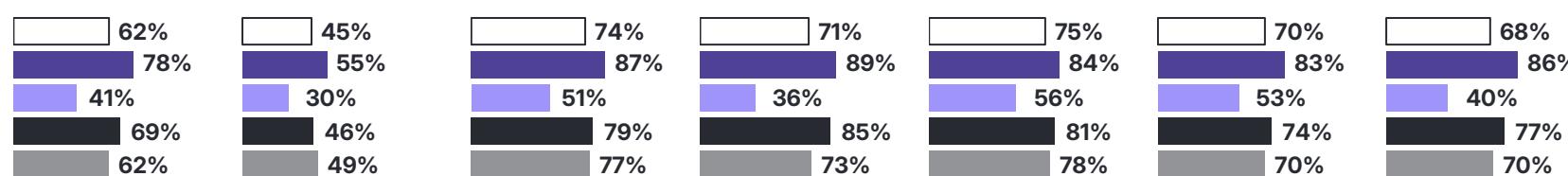
Les tendances par pays

Analyse de la variation du bien-être selon le pays.

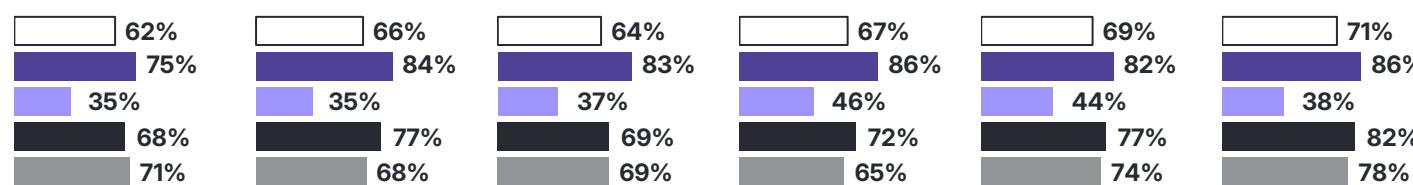
Moyenne globale



Italie



Singapour



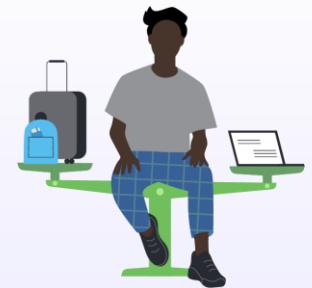
Indice de bien-être

Sens et objectifs

Sentiment de stress

Alignment avec les valeurs

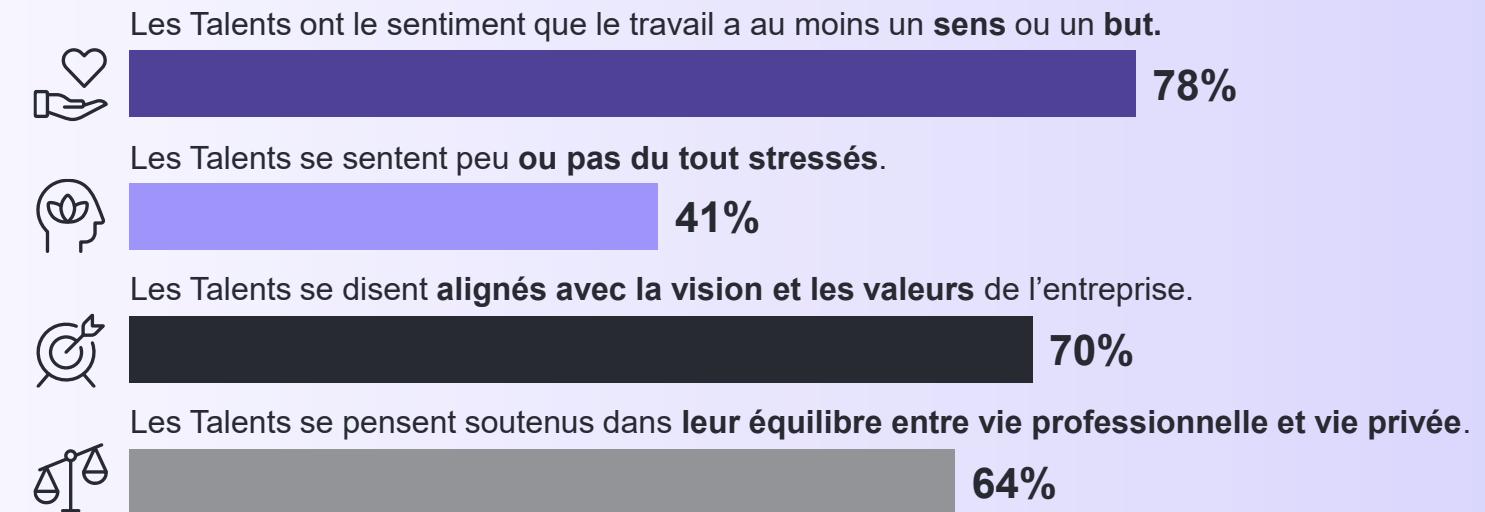
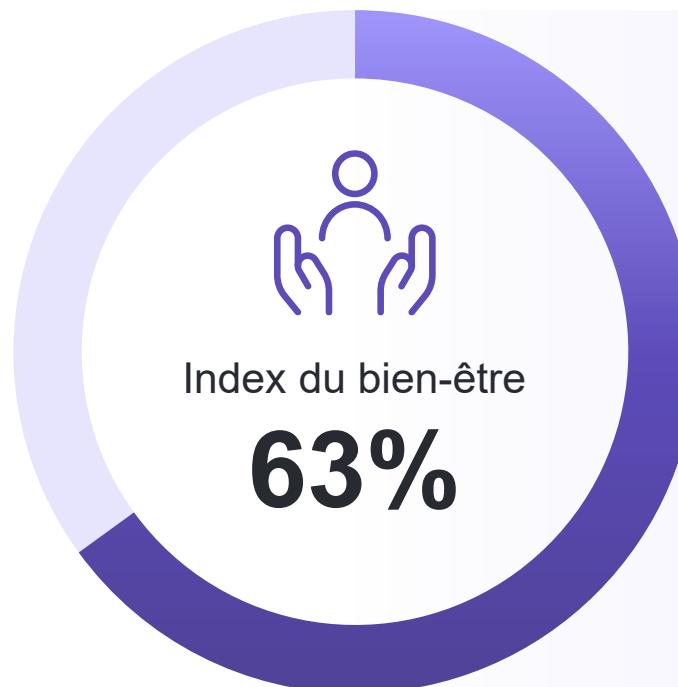
Equilibre pro - perso



Bien que le **Japon** affiche le score le plus bas en matière de bien-être, **les salariés se sentent davantage en phase avec leurs valeurs (+7%) et soutenus dans leur équilibre vie professionnelle et vie privée (+9%).**

Le bien-être au travail en France

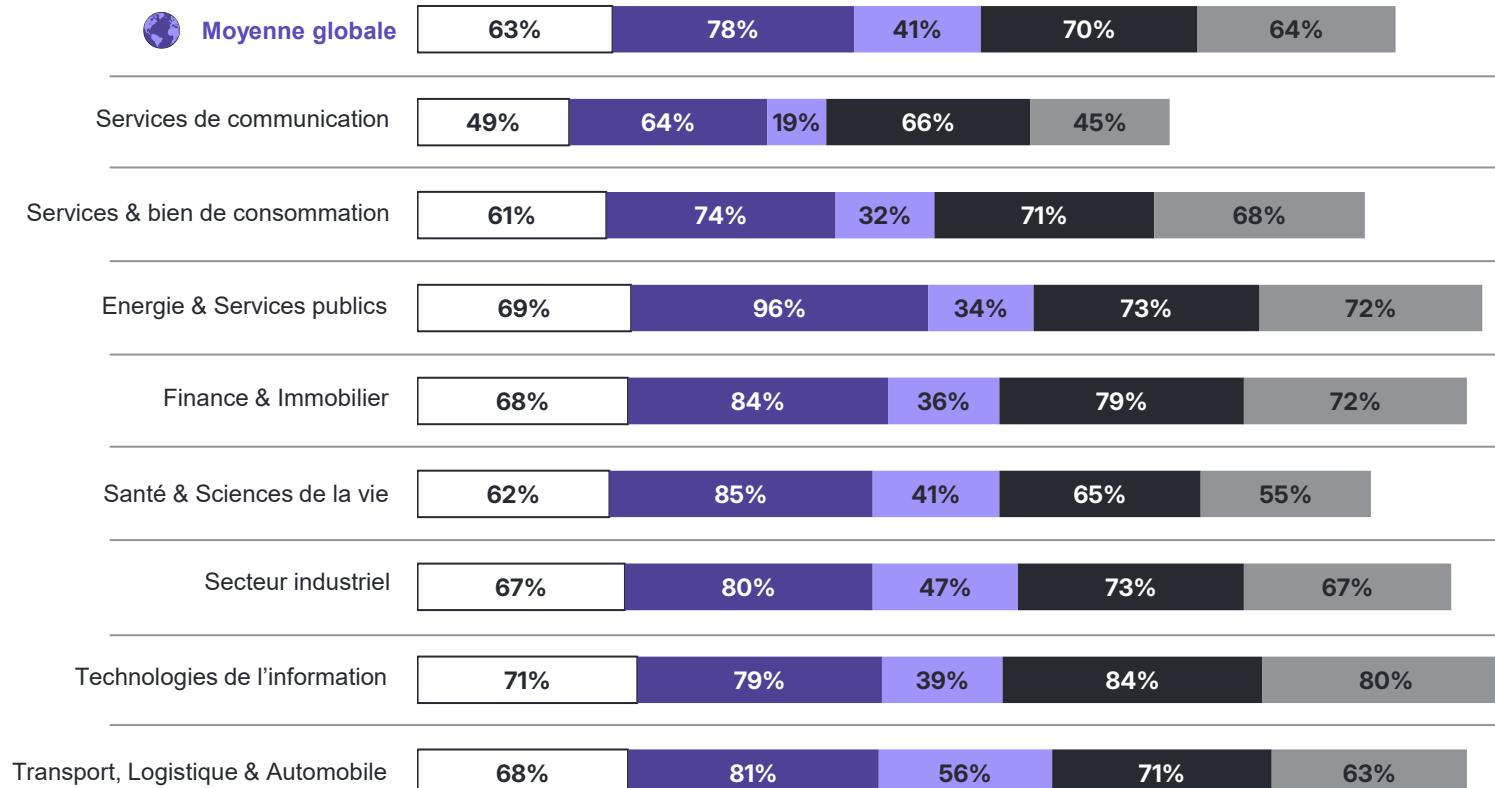
L'indice de bien-être repose sur 4 critères : le sens et l'objectif, le stress quotidien minimal, l'alignement des valeurs et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



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

Les tendances par secteur d'activité en France

Analyse de la variation du bien-être selon le secteur d'activité en France



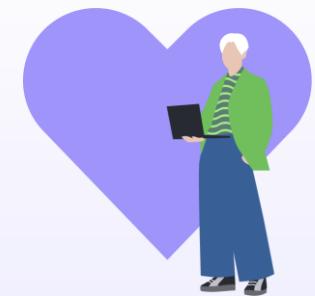
Indice de bien-être

Sens et objectifs

Sentiment de stress

Alignment avec les valeurs

Equilibre pro - perso

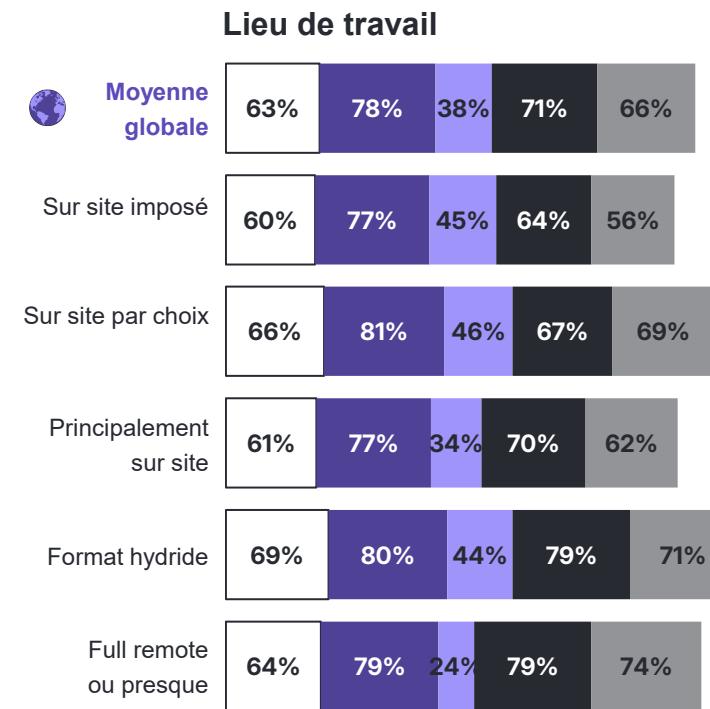
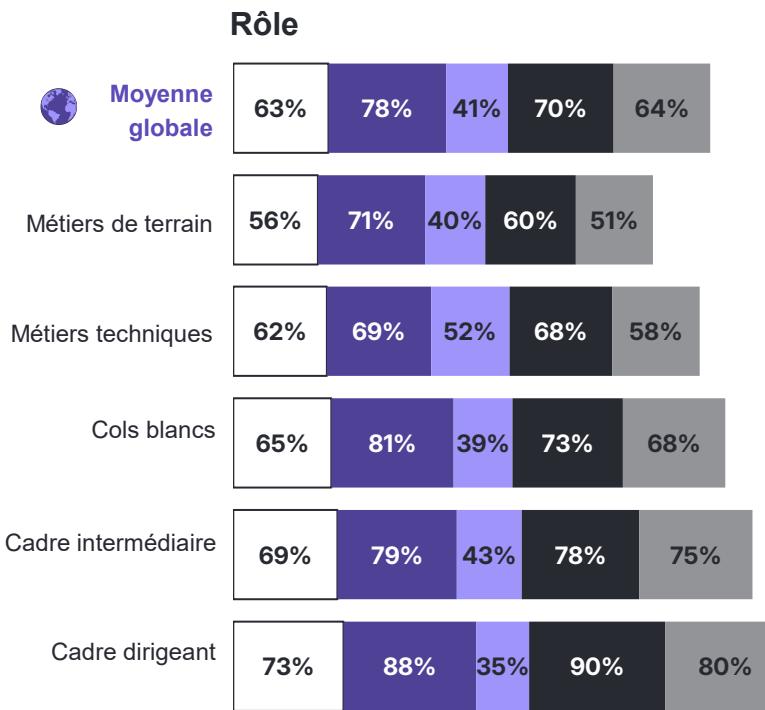


Les salariés dans **l'énergie & les services publics, la finance & l'immobilier et le transport, la logistique & l'automobile** enregistrent le plus haut niveau de bien-être global.

Les salariés dans **l'énergie & les services publics** sont également les plus nombreux à trouver **du sens à leur travail**.

Les tendances par rôle et par lieu de travail en France

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



○ Indice de bien-être

● Sens et objectifs

● Sentiment de stress

● Alignment avec les valeurs

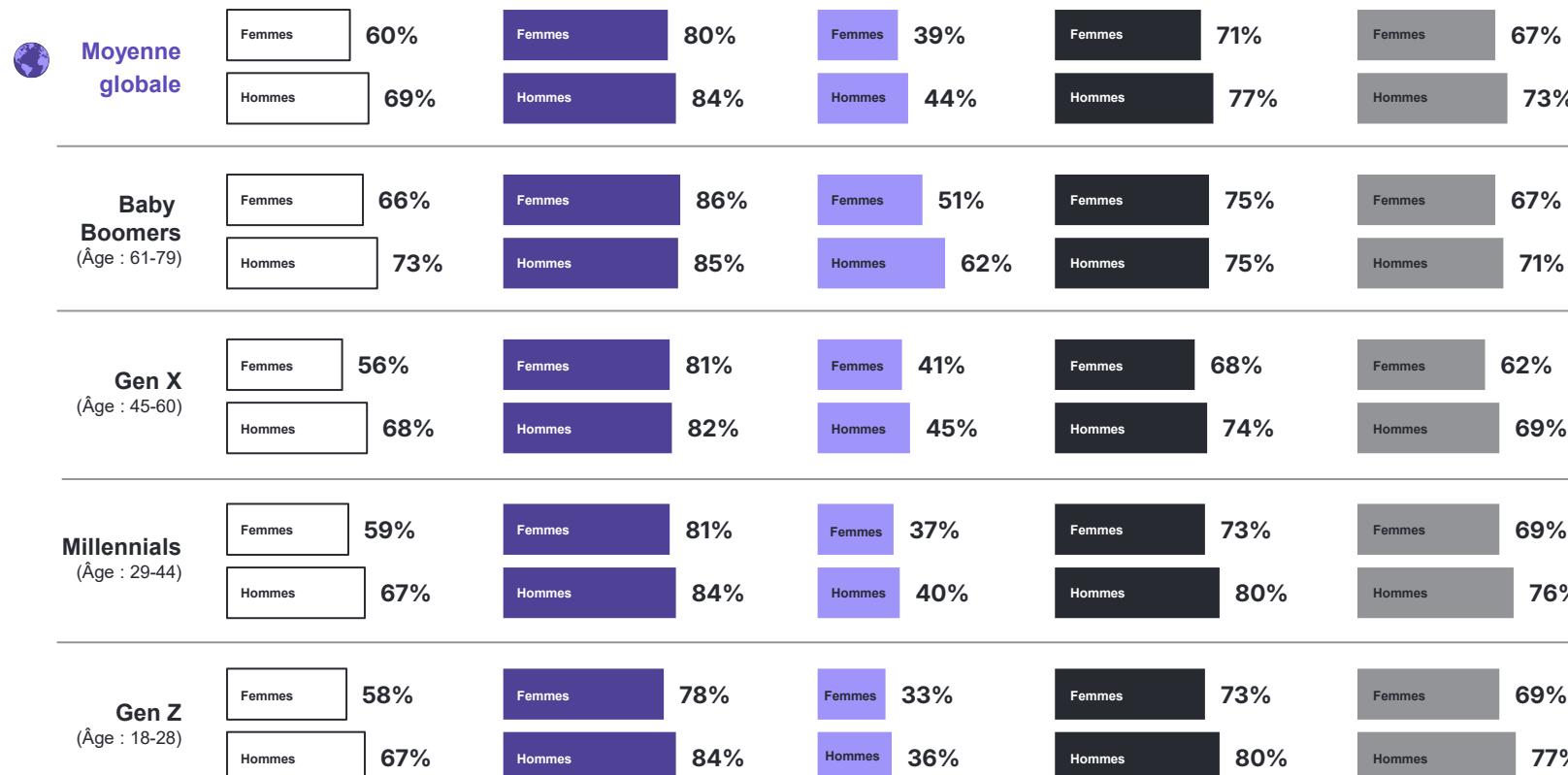
● Equilibre pro - perso



Le bien-être des salariés en première ligne s'est détérioré à mesure que le stress quotidien augmente et que le sentiment d'utilité et l'adhésion aux valeurs s'affaiblissent.

Dynamiques par âge et genre en France

Analyse des tendances par genre et par groupe d'âge



○ Indice de bien-être

● Sens et objectifs

● Sentiment de stress

● Alignement avec les valeurs

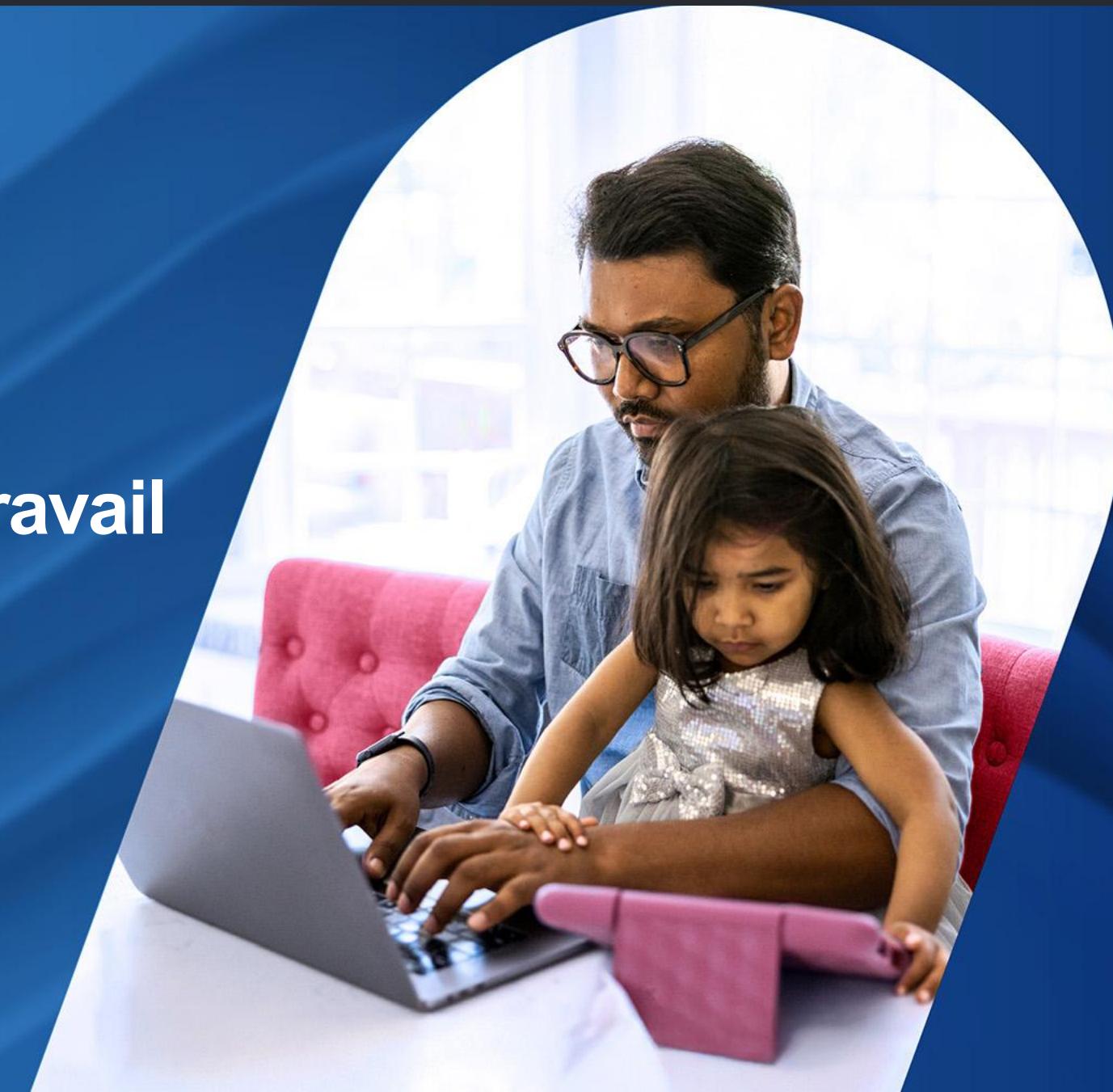
● Equilibre pro - perso



Par rapport à 2025, les Femmes de la Génération Z enregistrent la plus forte baisse du taux d'indice de bien-être, avec un niveau de stress en hausse et un alignement avec les valeurs en baisse.

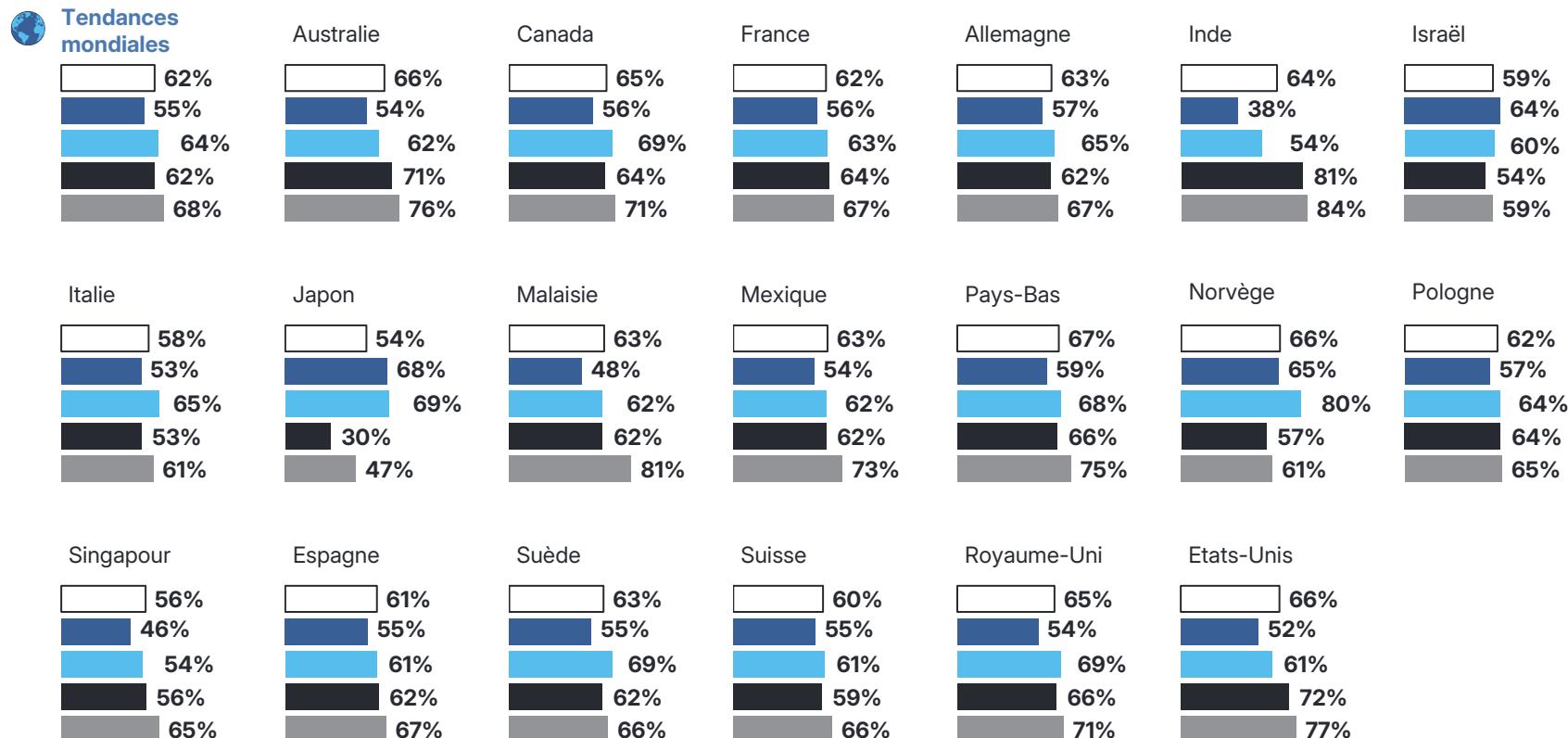


Satisfaction au travail



Les tendances de la satisfaction au travail par pays

Analyse de la variation de la satisfaction au travail selon le pays.



○ Indice de satisfaction professionnelle

● Satisfaction professionnelle actuelle

● Sécurité de l'emploi

● Confiance dans la recherche d'emploi

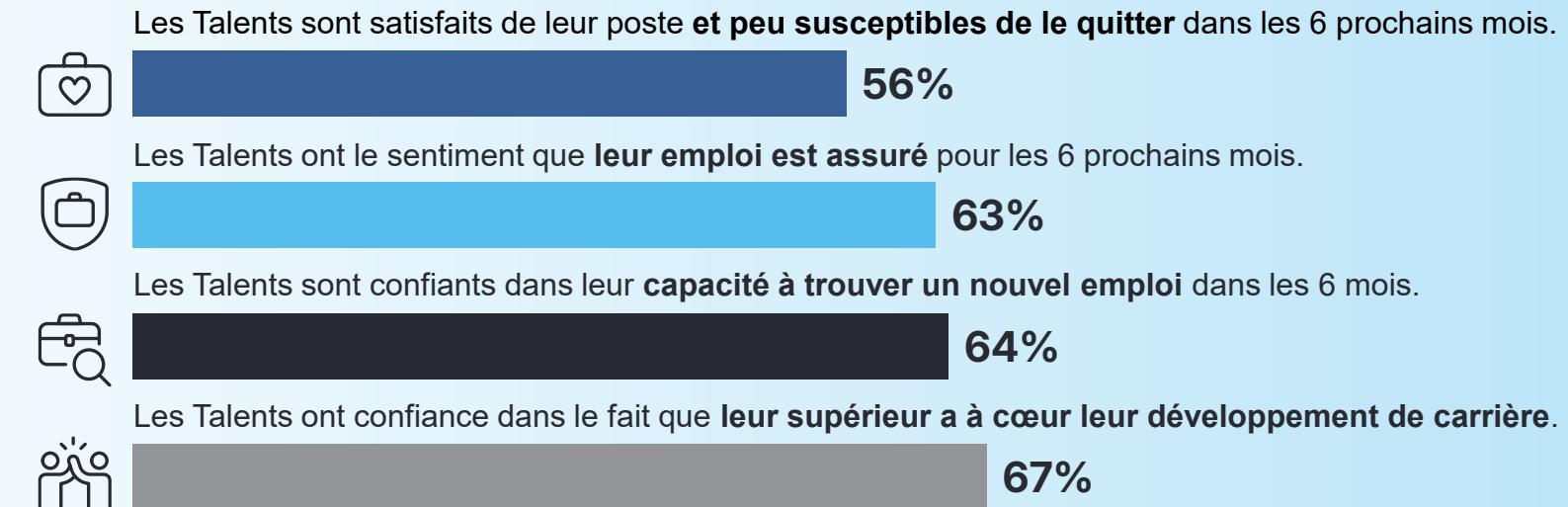
● Confiance envers le manager



La sécurité de l'emploi actuel (-10 %) et la satisfaction professionnelle actuelle (-8 %) ont toutes deux diminué depuis 2024.

L'indice de satisfaction au travail en France

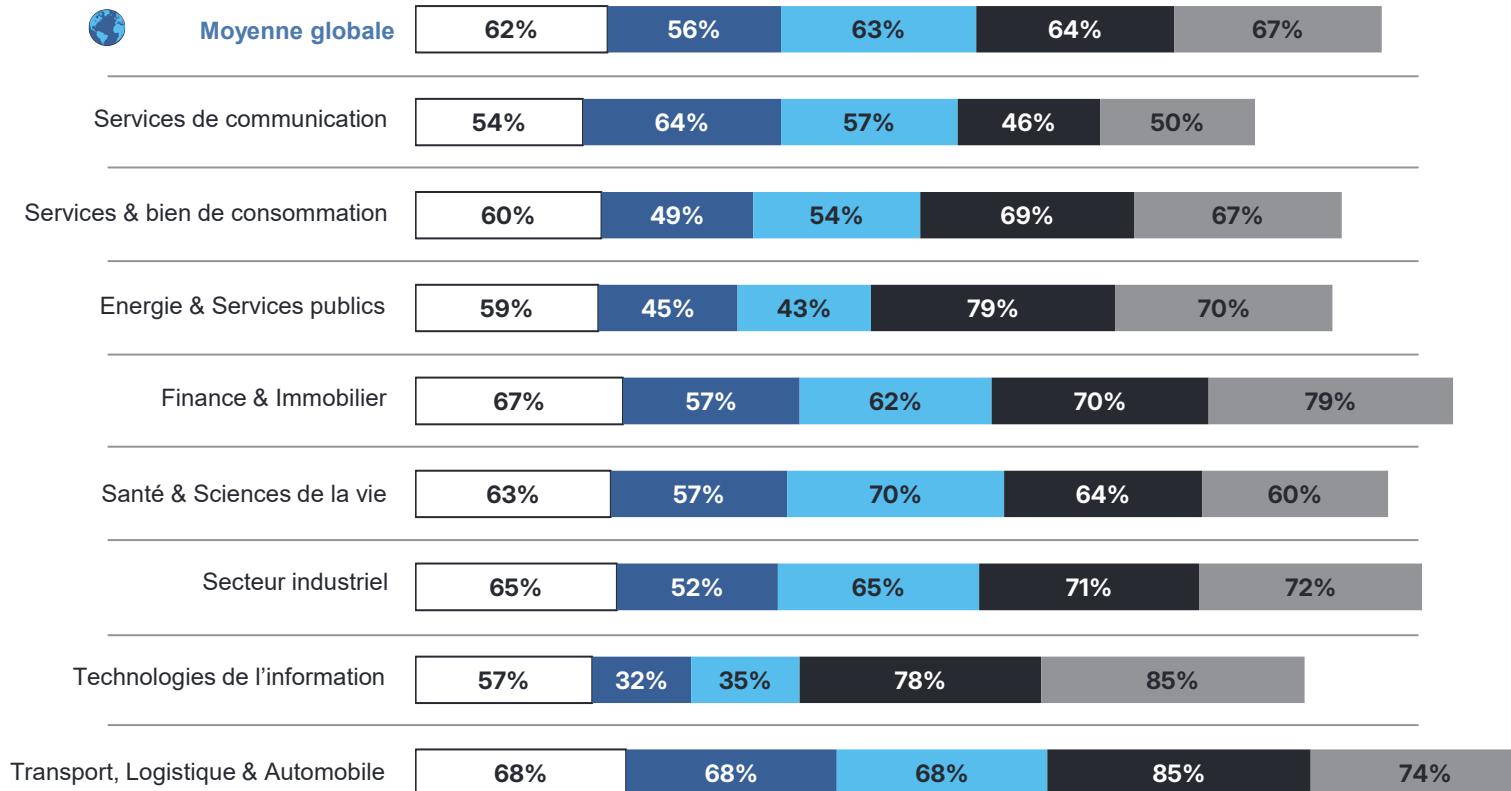
L'Indice de Satisfaction Professionnelle repose sur 4 indicateurs distincts : la satisfaction professionnelle actuelle, la sécurité de l'emploi, la confiance dans la capacité à retrouver un emploi et la confiance envers son manager.



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

Les tendances par secteur d'activité en France

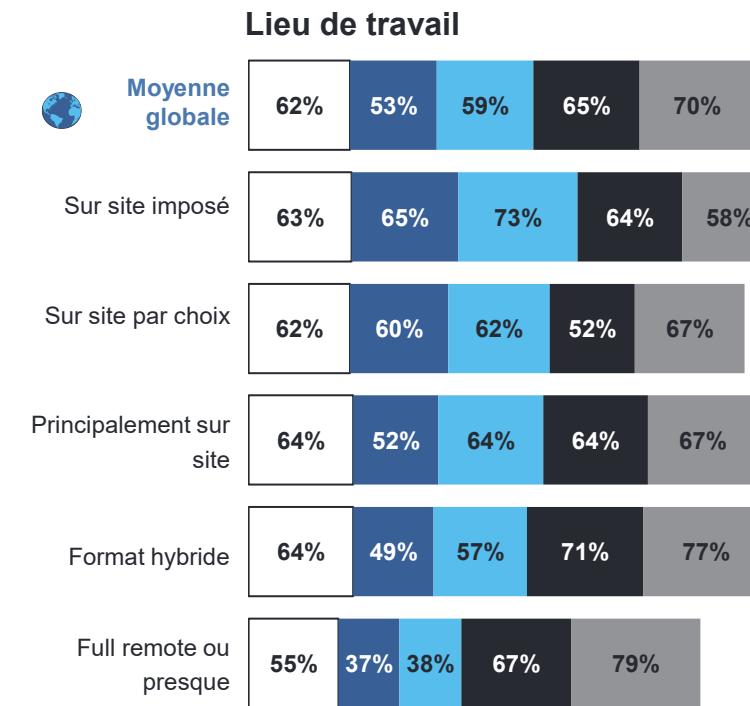
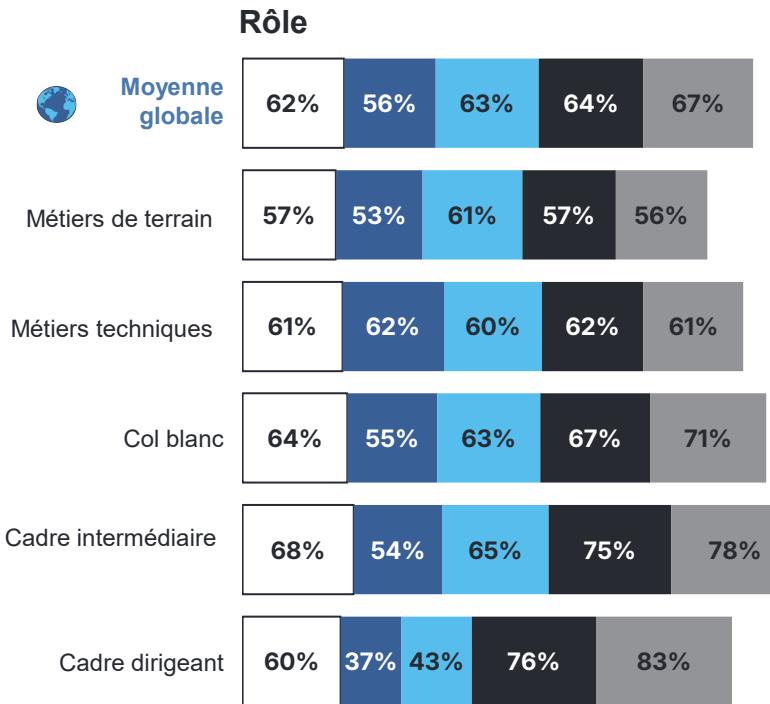
Analyse de la variation de la satisfaction au travail selon le secteur d'activité en France.



Les tensions s'intensifient pour les **Talents dans l'informatique** : la confiance dans la sécurité de leur emploi a chuté de 23% versus 2025.

Les tendances par rôle et par lieu de travail en France

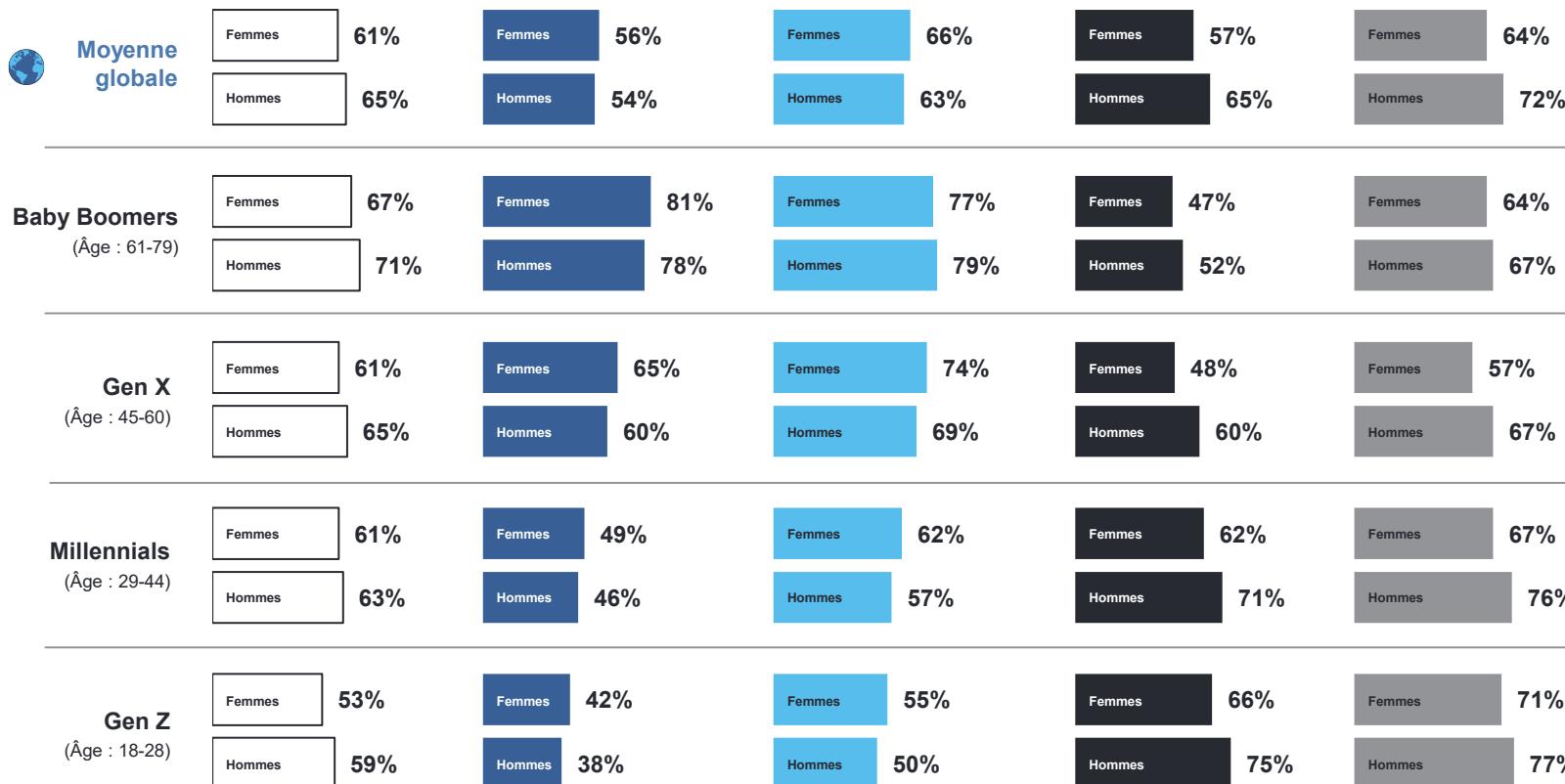
Analyse des liens entre les rôles hiérarchiques, les lieux de travail et la satisfaction au travail général.



La satisfaction professionnelle a diminué pour tous les rôles hiérarchiques hormis les cadres moyens, et les employés sur site imposé sont ceux qui déclarent le plus souvent être satisfaits de leur travail.

Dynamiques par âge et genre en France

Analyse des tendances par genre et par groupe d'âge



○ Indice de satisfaction professionnelle

● Satisfaction professionnelle actuelle

● Sécurité de l'emploi

● Confiance dans la recherche d'emploi

● Confiance envers le manager



Chez les **femmes baby-boomers**, la satisfaction professionnelle (-11%), la confiance dans la recherche d'emploi (-10%) et la sécurité de l'emploi (-11%) ont baissé tandis que la confiance envers le manager a augmenté.



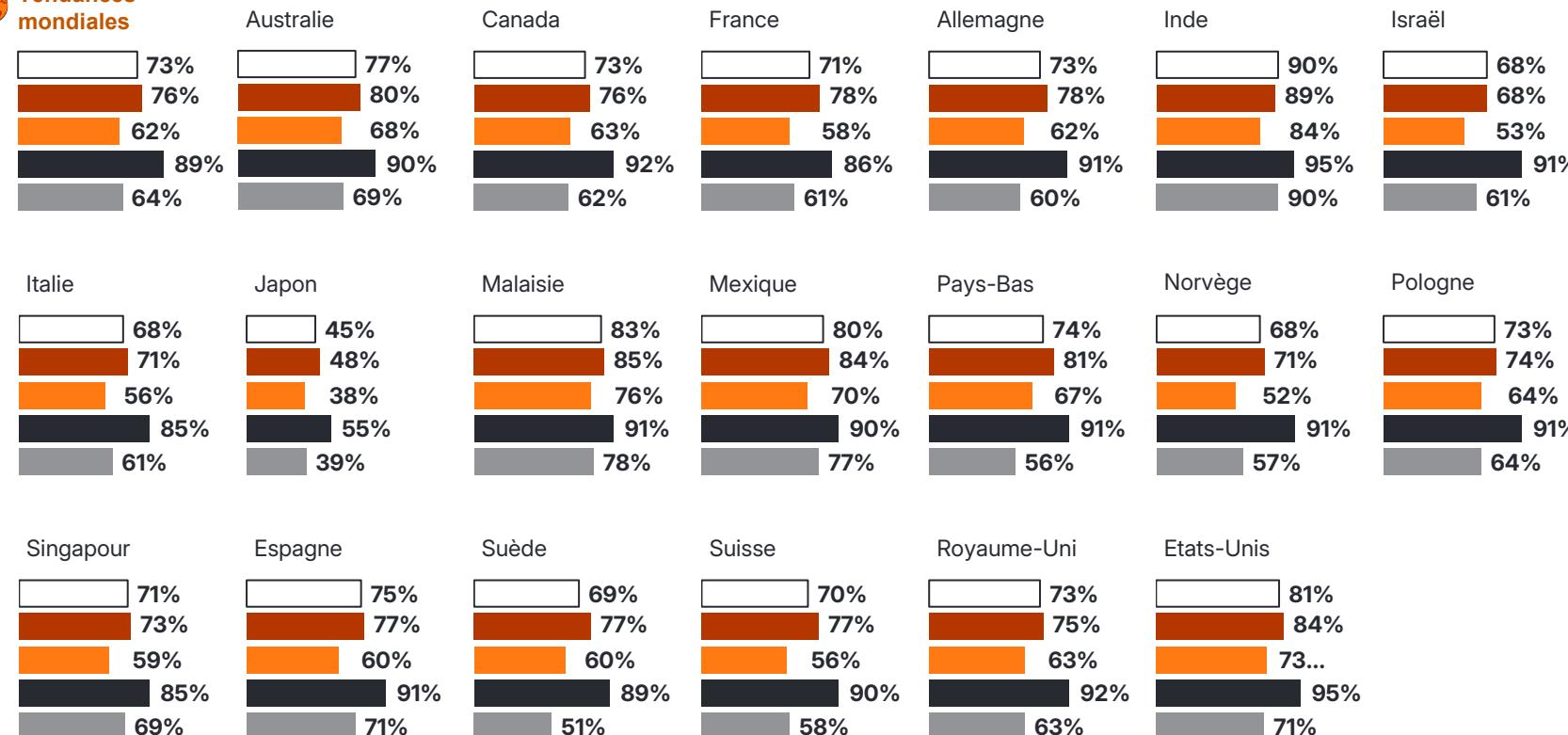
Confiance



Les tendances de la confiance par pays

Analyse de la variation de la confiance selon le pays.

Tendances mondiales



Indice de confiance

Développement professionnel

Opportunités de carrière

Expériences et compétences

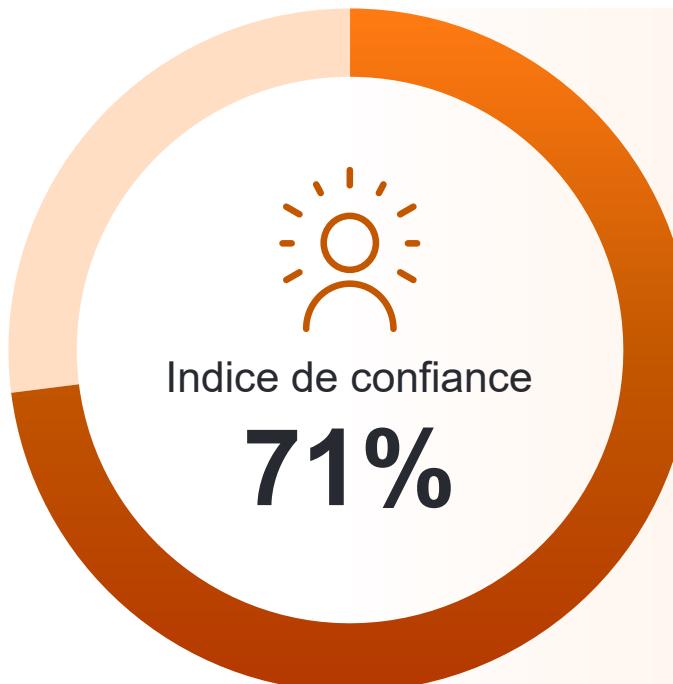
Technologies et outils



Les salariés du **Canada**, des **Pays-Bas** et de **Suède** ont signalé les baisses de confiance les plus marquées dans l'utilisation des dernières technologies et outils.

L'indice de confiance en France

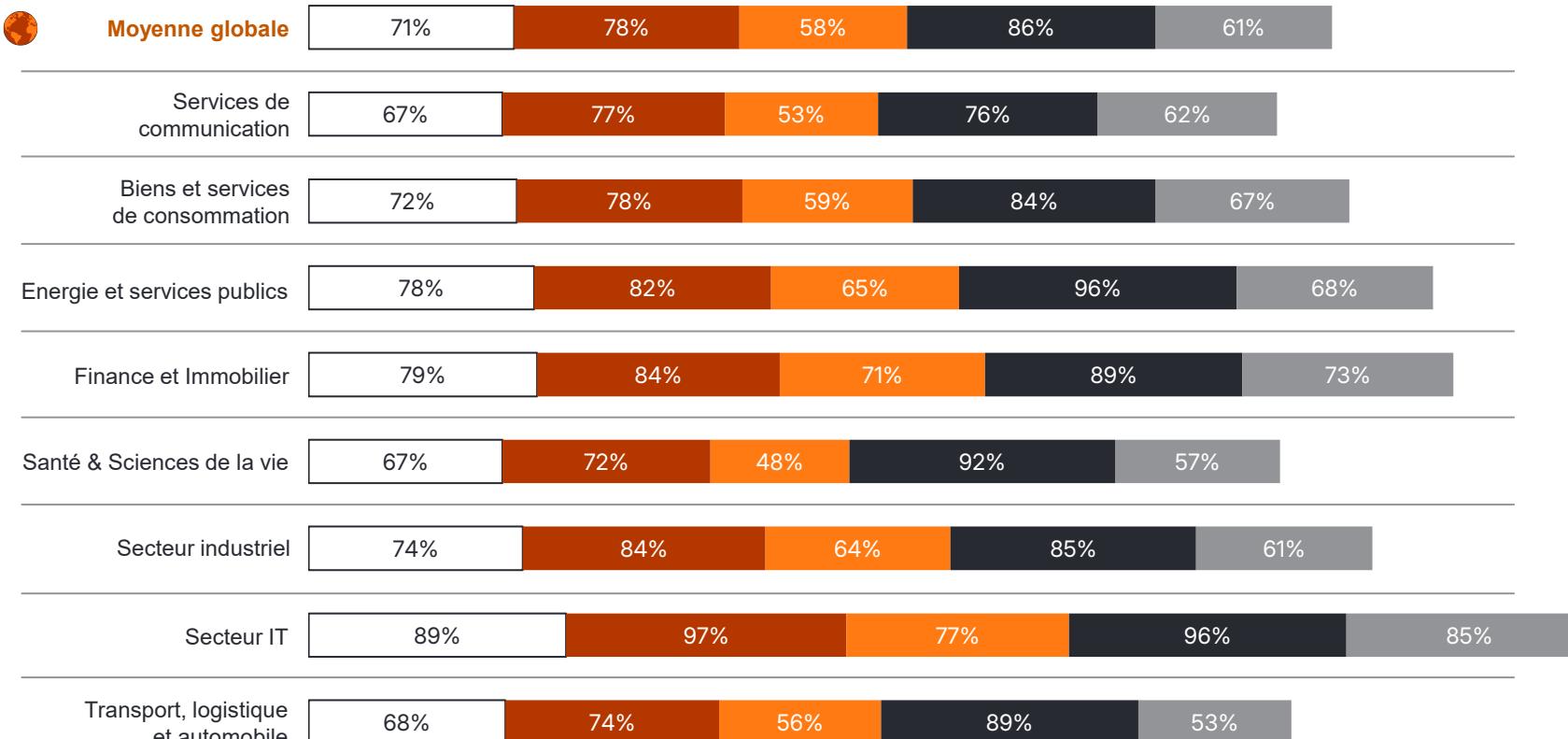
L'indice de confiance repose sur 4 critères distincts : le développement professionnel, les opportunités d'évolution, l'expérience et les compétences, les technologies et les outils.



L'indice de Satisfaction Professionnelle est une moyenne des pourcentages ci-dessus. En savoir plus sur la méthodologie.

Les tendances par secteur d'activité en France

Analyse de la variation de la confiance selon le secteur d'activité en France.

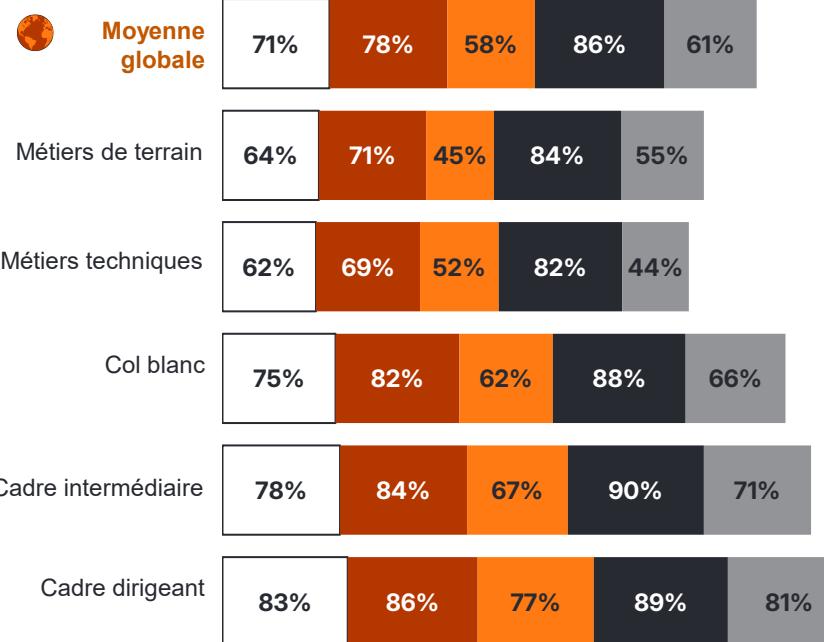


Avec l'introduction de l'IA en 2026, la confiance dans l'utilisation des dernières technologies et outils a baissé pour la totalité des secteurs d'activité, mais c'est le secteur du transport, de la logistique et de l'automobile qui enregistrent la baisse la plus forte avec – 27% par rapport à 2025.

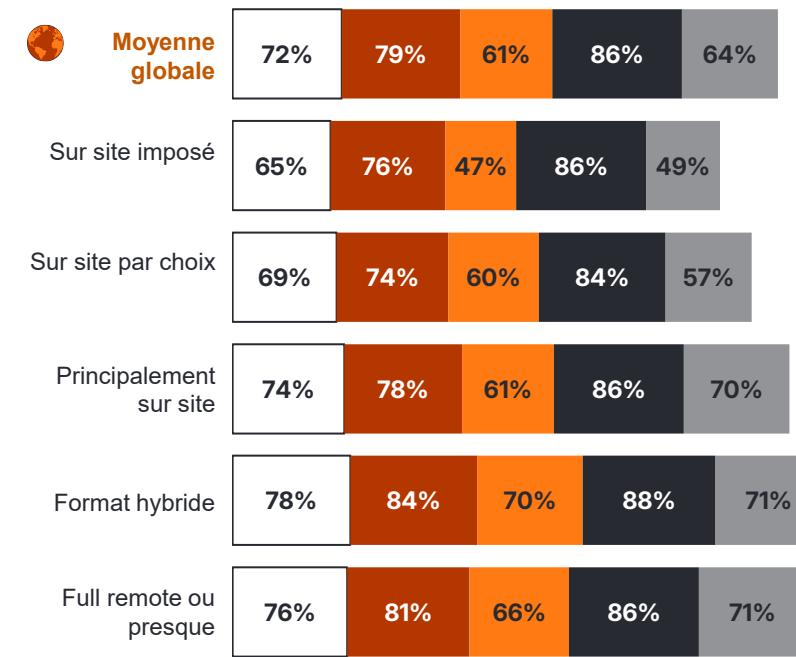
Les tendances par rôle et par lieu de travail en France

Analyse des liens entre les rôles hiérarchiques, les lieux de travail et la confiance général.

Rôle



Lieu de travail



○ Indice de confiance

● Développement professionnel

● Opportunités de carrière

● Expériences et compétences

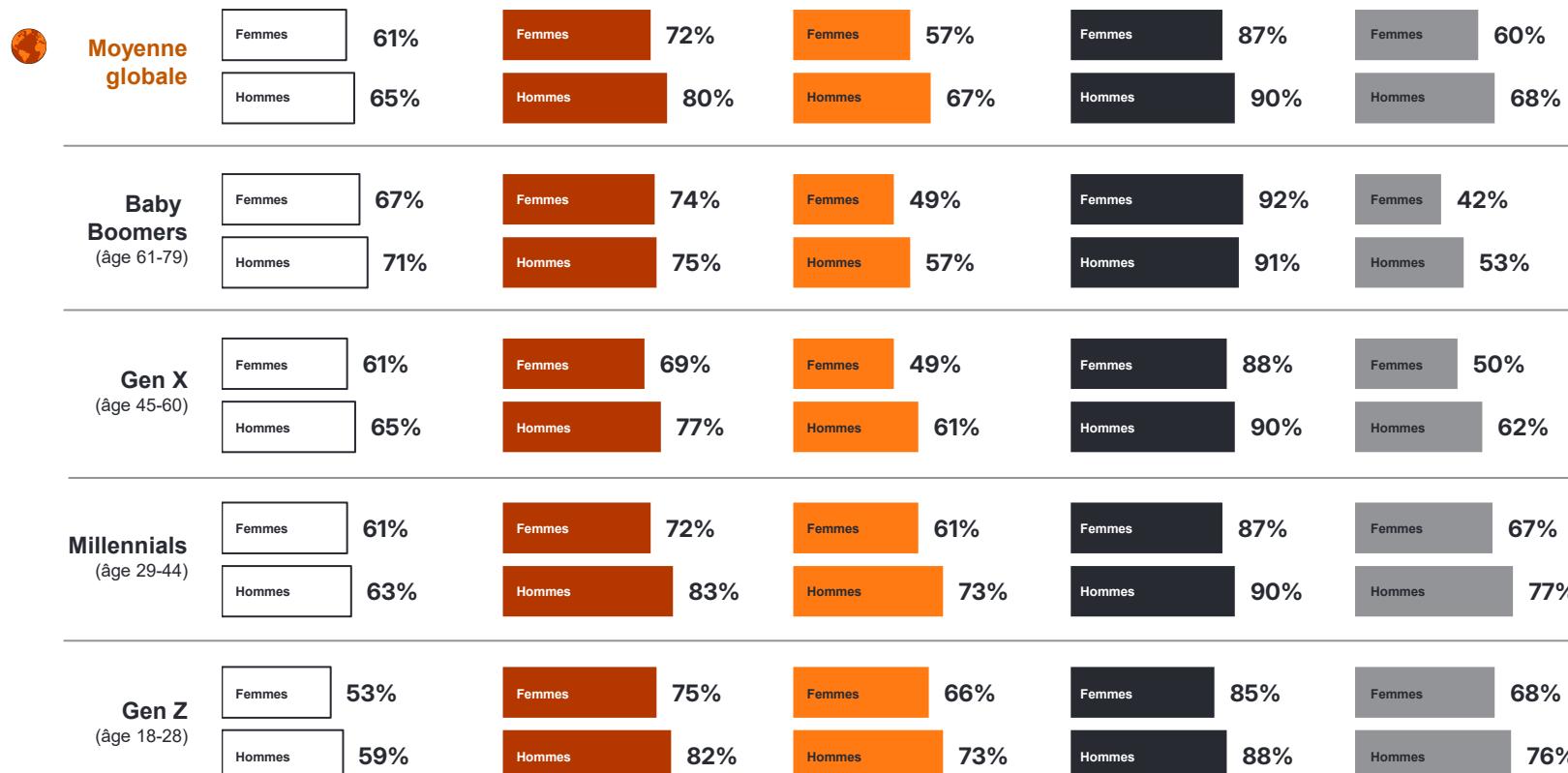
● Technologies et outils



Les **salariés de première ligne** et ceux qui sont **sur site imposé** ont déclaré avoir le moins d'opportunités professionnelles pour la 2^{nde} année consécutive.

Dynamiques par âge et par genre en France

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



○ Indice de confiance

● Développement professionnel

● Opportunités de carrière

● Expériences et compétences

● Technologies et outils

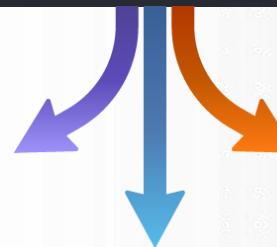


Les opportunités de développement professionnel augmentent pour les hommes de la génération Z (+1%) et les femmes de la génération des baby-boomers (+9%), alors qu'elles diminuent pour les femmes de la génération Z (-8%) et pour les hommes de la génération des baby-boomers (-20%).



Conclusion

Accompagner les Talents dans cette période de transition



LE BIEN-ÊTRE

Adresser le sujet de la santé mentale au travail

Partout, le stress quotidien reste élevé : près de deux salariés sur trois (63%) déclarant souffrir actuellement d'épuisement professionnel. Ces chiffres ne devraient pas évoluer à court terme, car les dirigeants sont soumis à la pression d'augmenter la productivité tout en réduisant les coûts.

Cependant, les employeurs qui prennent des mesures modestes pour atténuer l'épuisement professionnel croissant peuvent bénéficier d'avantages à long terme en matière de fidélisation et d'acquisition de talents.



LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Accompagner les salariés dans leur évolution professionnelle

Si la plupart des salariés prévoient de rester à leur poste actuel (64%), beaucoup continuent de postuler à de nouveaux emplois (60%). La situation macroéconomique actuelle freinant bon nombre de ces changements, les salariés de la génération Z en particulier (68%) complètent leurs revenus grâce à l'économie collaborative, au travail à temps partiel et à l'investissement.

En mettant davantage l'accent sur des discussions constructives concernant l'évolution de carrière, les dirigeants ont la possibilité de tirer parti du désir d'évolution professionnelle et salariale de leur effectif.



LA CONFIANCE

Former les salariés à l'usage de l'IA et des évolutions technologiques

Toute avancée technologique s'accompagne d'une courbe d'apprentissage, et l'IA ne fait pas exception. Les dirigeants du monde entier savent qu'il existe d'importantes lacunes en matière de compétences dans ce domaine, ce qui a pour conséquence d'impacter la confiance globale des salariés. Cependant, le nombre de salariés déclarant avoir suivi une formation au cours des six derniers mois (44 %) reste stable d'une année sur l'autre.

Les dirigeants qui se concentrent sur la formation seront les mieux placés pour tirer parti du potentiel de productivité de l'IA.

A propos de l'enquête

Déclarations prospectives

Ce rapport contient des déclarations prospectives, notamment concernant la demande de main-d'œuvre dans certaines régions, pays et secteurs, l'incertitude économique, ainsi que l'utilisation et l'impact de l'intelligence artificielle. Les événements ou résultats réels peuvent différer sensiblement de ceux anticipés dans ces déclarations, en raison de risques, d'incertitudes et d'hypothèses. Ces facteurs comprennent notamment ceux mentionnés dans les rapports déposés par la société auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis, en particulier dans la section « Facteurs de risque » du rapport annuel sur formulaire 10-K pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, dont les informations sont ici intégrées par référence. ManpowerGroup décline toute obligation de mettre à jour ces déclarations prospectives ou autres déclarations contenues dans ce communiqué, sauf si la loi l'exige.

Méthodologie de l'enquête

Les réponses à l'enquête ont été recueillies auprès de 13,918 salariés à travers 19 pays, du 1er Septembre au 1er Octobre 2025. L'ensemble des données a été pondéré afin de refléter la population salariée de chaque pays selon le genre, l'âge et la région, et chaque pays a été pondéré de manière équivalente.



Bien-être

Stress quotidien minimal :

Pourcentage de salariés évaluant leur niveau de stress entre « peu » et « pas de stress » sur une échelle de 1 à 10.

Sens et finalité : Pourcentage de salariés jugeant leur travail « quelque peu » ou « très significatif » sur une échelle de 1 à 10.

Alignment des valeurs :

Pourcentage de salariés estimant leur alignment avec les valeurs de leur employeur « quelque peu » ou « étroit » sur une échelle de 1 à 10.

Équilibre vie pro - vie privée :

Pourcentage de salariés jugeant le soutien de leur entreprise à l'équilibre vie pro - vie privée et au bien-être personnel « bon » ou « pleinement satisfaisant » sur une échelle de 1 à 10.

Indice de bien-être : Moyenne des pourcentages des indicateurs ci-dessus.



Satisfaction au travail

Satisfaction Professionnelle :

Pourcentage de salariés qui estiment être « très peu susceptibles » ou « peu susceptibles » de changer d'emploi de leur propre initiative, selon une échelle de 1 à 10.

Sécurité de l'emploi actuel :

Pourcentage de salariés qui pensent être « très peu susceptibles » ou « peu susceptibles » d'être contraints de quitter leur emploi actuel, selon une échelle de 1 à 10.

Confiance dans la recherche d'emploi :

Pourcentage de salariés se disant « très confiants » ou « confiants » de pouvoir trouver un autre emploi correspondant à leurs besoins, selon une échelle de 1 à 10.

Confiance envers le manager :

Pourcentage de salariés qui révèlent « faire très confiance » ou « faire assez confiance » à leur manager pour défendre leurs intérêts en matière de développement professionnel, selon une échelle de 1 à 10.

Indice de Satisfaction Professionnelle :

Moyenne des pourcentages des indicateurs précédents..



Confiance

Expérience et compétences :

Pourcentage de salariés qui estiment être « très confiants » ou « confiants » d'avoir les compétences et l'expérience nécessaires pour accomplir leur travail actuel, sur une échelle de 1 à 10.

Développement professionnel :

Pourcentage de salariés qui révèlent « tout à fait » ou « disposer » d'assez d'opportunités pour acquérir les compétences et l'expérience nécessaires à la réalisation de leurs objectifs de carrière dans leur organisation actuelle, sur une échelle de 1 à 10.

Opportunités professionnelles :

Pourcentage de salariés qui estiment « tout à fait » ou « disposer » d'assez d'opportunités de promotion ou de mobilité au sein de leur organisation pour atteindre leurs objectifs de carrière, sur une échelle de 1 à 10.

Dernières technologies* : Pourcentage de salariés qui considèrent « tout à fait » ou « disposer » des technologies et outils adéquats pour accomplir leur travail au mieux de leurs capacités, sur une échelle de 1 à 10.

Indice de confiance : Moyenne des pourcentages des indicateurs ci-dessus.

*Dernières technologies : cette question a été mise à jour afin de refléter l'utilisation croissante de l'IA parmi les salariés. Dans les éditions précédentes (2024-2025), il s'agissait du pourcentage de salariés qui se disaient « très confiants » ou « confiants » dans leur utilisation des technologies de pointe disponibles dans leur secteur, sur une échelle de 10 points.

Pour répondre à vos enjeux RH, ManpowerGroup vous accompagne



Conseils RH &
analyses prédictives



Gestion optimisée
des effectifs



Identification et
sourcing



Management
des carrières



Planification stratégique
des effectifs



Attraction des
meilleurs Talents



Pour en savoir plus : visitez www.manpowergroup.fr