



2026 Q4

Baromètre trimestriel
des intentions
d'embauche

LES RÉSULTATS EN FRANCE ➔



Résumé de l'enquête à l'échelle mondiale

Dans la dernière édition de l'enquête de ManpowerGroup, plus de **39 000 employeurs** répartis dans **42 pays** ont fait état d'une prévision nette d'emploi (NEO) corrigée des variations saisonnières de **29%** pour le quatrième trimestre.



La hausse des intentions d'embauche s'explique par le **développement des entreprises.**



L'allègement des effectifs s'explique par les **difficultés économiques.**



Les perspectives mondiales d'emploi net à l'échelle mondiale **ont augmenté par rapport au trimestre précédent (+2)**, et **par rapport au même trimestre de l'année précédente (+6)**.

Meilleurs NEOs

Q4 2026

+54

Inde

+53

Brésil

+36

Construction /
Immobilier
et
Finance /
Assurances

+34

Entreprises de
250 à 999
employés

Plus fortes progressions

Par rapport à Q4 2025

+11

Amériques

+26

Panama

+13

Construction /
Immobilier

+9

Entreprises de
10 à 49
employés

* Les résultats nets de la prévision d'emploi varient entre +100 % et -100 %.



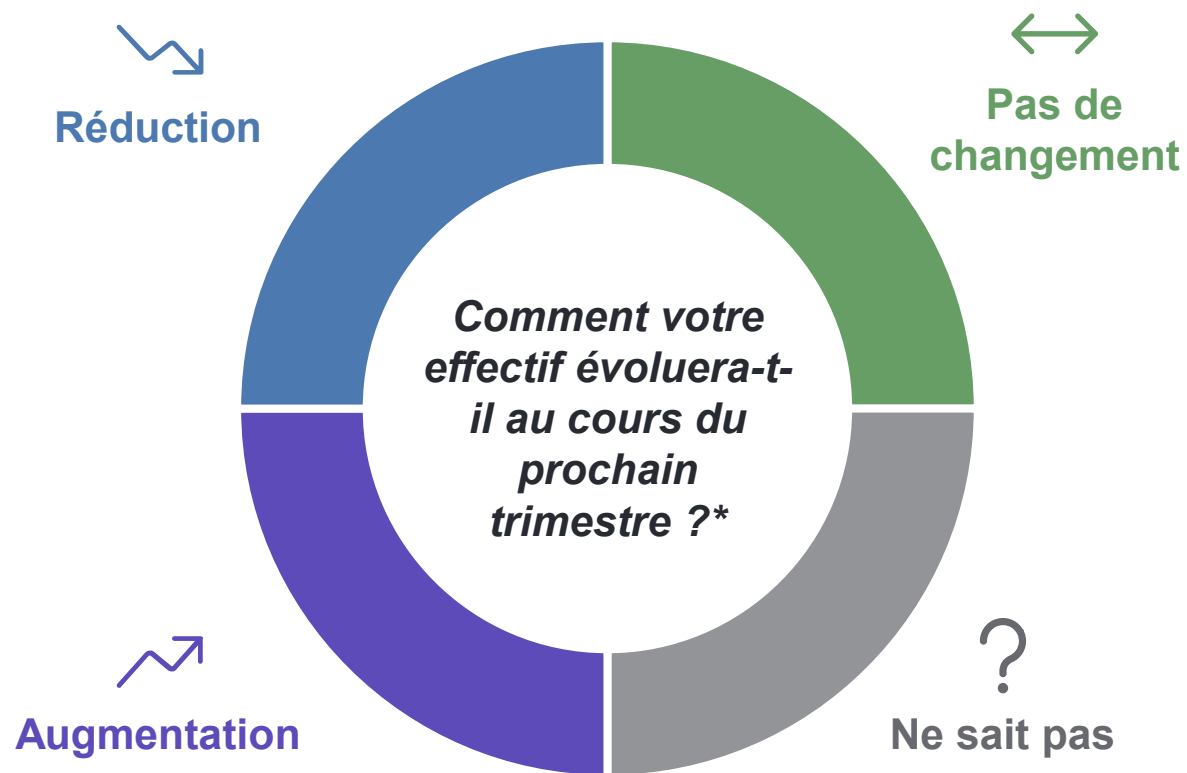
Les intentions d'embauche en France pour le 4ème trimestre 2026



Les intentions de recrutement

Depuis 1962, ManpowerGroup interroge les entreprises sur leurs prévisions d'embauche trimestrielles. Plus de **39 000 employeurs dans 42 pays** ont fait part de leurs prévisions d'embauche pour le **4ème trimestre 2026** dans la dernière édition du baromètre des perspectives d'emploi.

Les personnes interrogées ont indiqué si leurs effectifs resteraient inchangés, augmenteraient grâce à de nouvelles embauches ou diminueraient en raison de licenciements ou de départs anticipés.

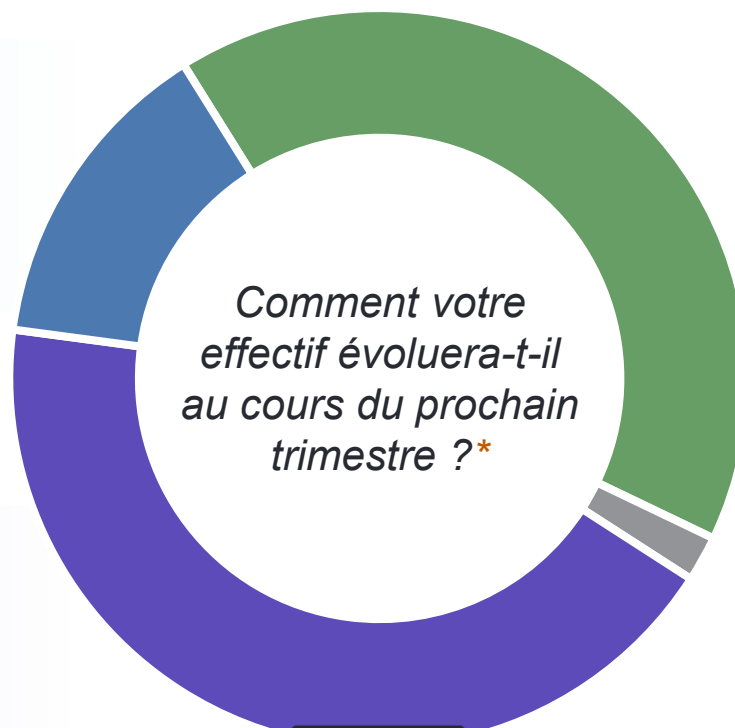


* La question du sondage a été modifiée pour plus de clarté. Consultez la partie « a propos de cette enquête » pour en savoir plus.

Les intentions d'embauche en France

↘ **15%** des employeurs prévoient d'alléger leurs effectifs.

↗ **30%** des employeurs **planifient d'embaucher** entre octobre et décembre.



51% des employeurs planifient de **ne rien changer** en matière d'effectifs. ↔

4% des employeurs **ne savent pas** comment leurs effectifs évolueront dans les prochains mois. ?



Mesurer les perspectives nettes d'emploi en France

Pour quantifier la situation en matière d'embauche, nous utilisons le Net Employment Outlook (NEO), qui mesure la **différence entre le pourcentage d'employeurs prévoyant d'augmenter leurs effectifs et ceux prévoyant de les réduire.**

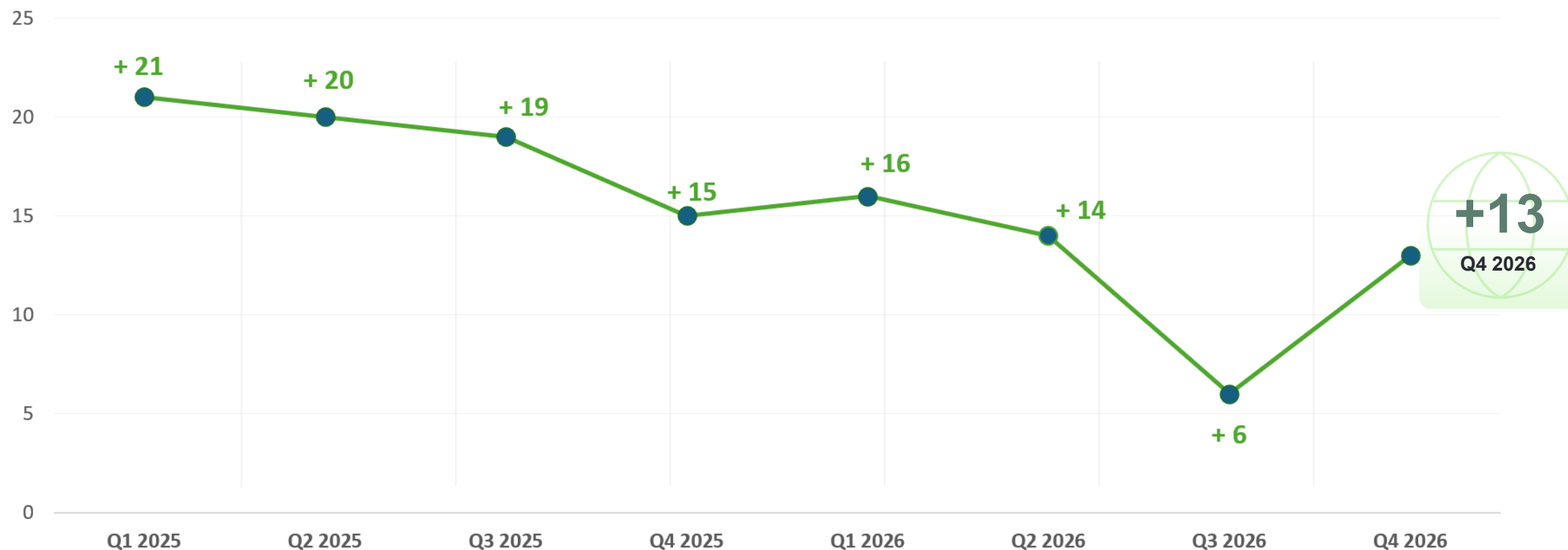
Le NEO pour le 4ème trimestre 2026 est de **+13**, après **ajustement saisonnier** des données afin d'éliminer l'influence des tendances saisonnières.



Les résultats nets de la prévision d'emploi varient entre +100 % et -100 %.

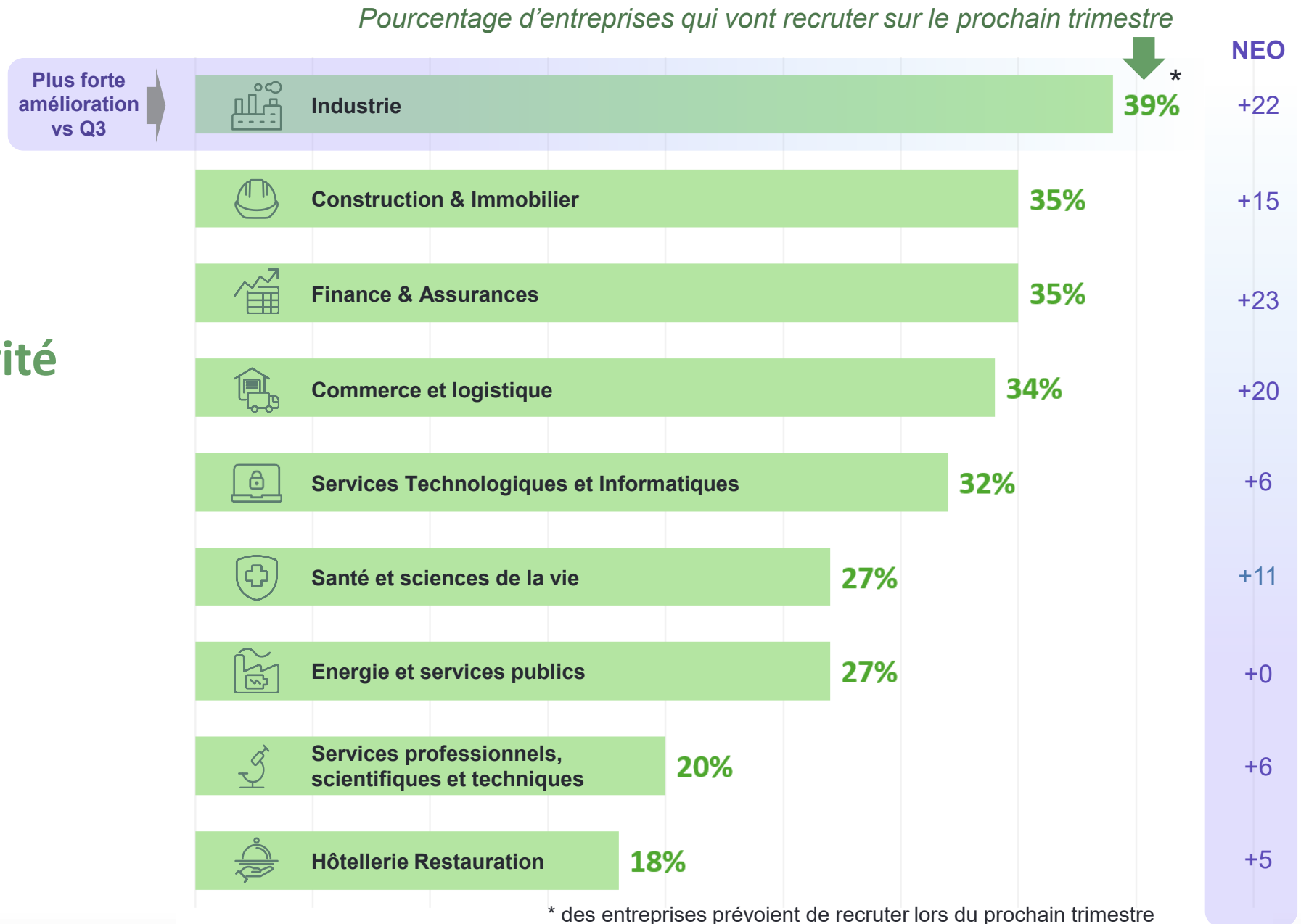
Evolution des intentions d'embauche en France

L'indice NEO Q4 **augmente de 7 points** par rapport au trimestre précédent mais **diminue de 2 points** par rapport au 4^e trimestre de 2025.



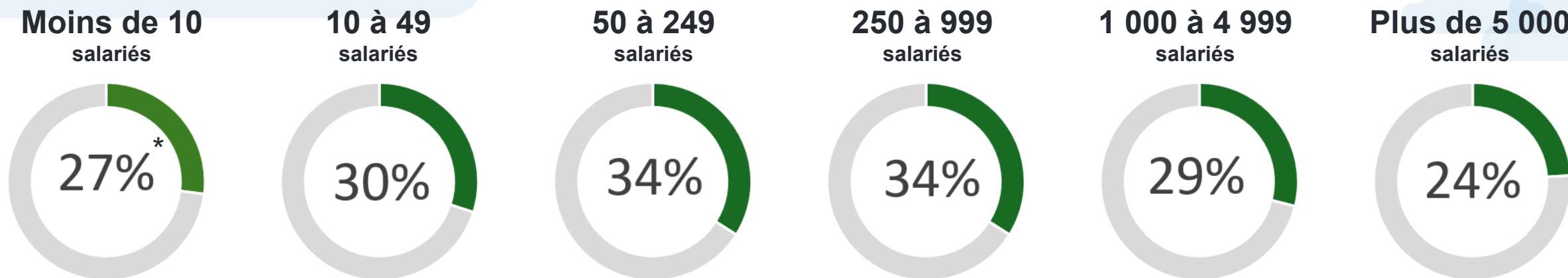


Les perspectives par secteur d'activité en France

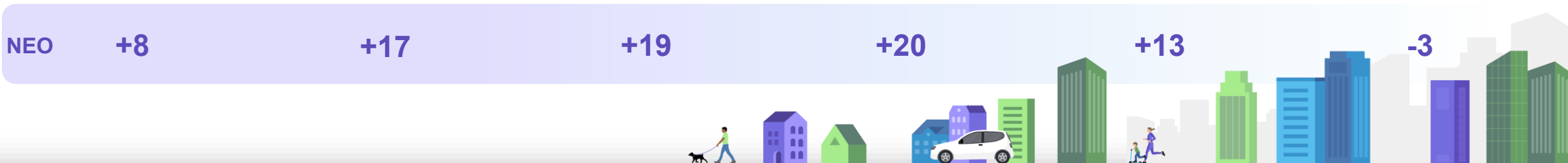


Intentions d'embauche par taille d'entreprise

Les entreprises de **50 à 1 000 salariés** sont celles qui vont le plus recruter, et avec le NEO le plus important, à l'opposition des **très grandes structures** qui sont les seules à avoir un NEO négatif.



* des entreprises prévoient de recruter lors du prochain trimestre



Prévisions de recrutement par pays



Les employeurs en **Inde** ont enregistré le **plus forte NEO** pour le quatrième trimestre.

Inde	+54	Puerto Rico	+34	Espagne	+18
Brésil	+53	Pays-Bas	+33	Argentine	+16
Panama	+49	Portugal	+32	Belgique	+16
Mexique	+41	Irlande	+31	Italie	+16
Emirats Arabes Unis	+41	Australie	+27	Chili	+15
Pérou	+40	Norvège	+26	Allemagne	+15
Suède	+39	Taiwan	+26	Grèce	+15
Costa Rica	+38	République Tchèque	+25	Hong Kong	+14
Guatemala	+38	Turquie	+25	France	+13
USA	+36	Hongrie	+24	Singapour	+13
Vietnam	+36	Royaume Uni	+23	Finlande	+11
Colombie	+35	Suisse	+21	Japon	+7
Chine	+34	Canada	+19	Roumanie	+4
Israël	+34	Pologne	+18	Slovaquie	+3



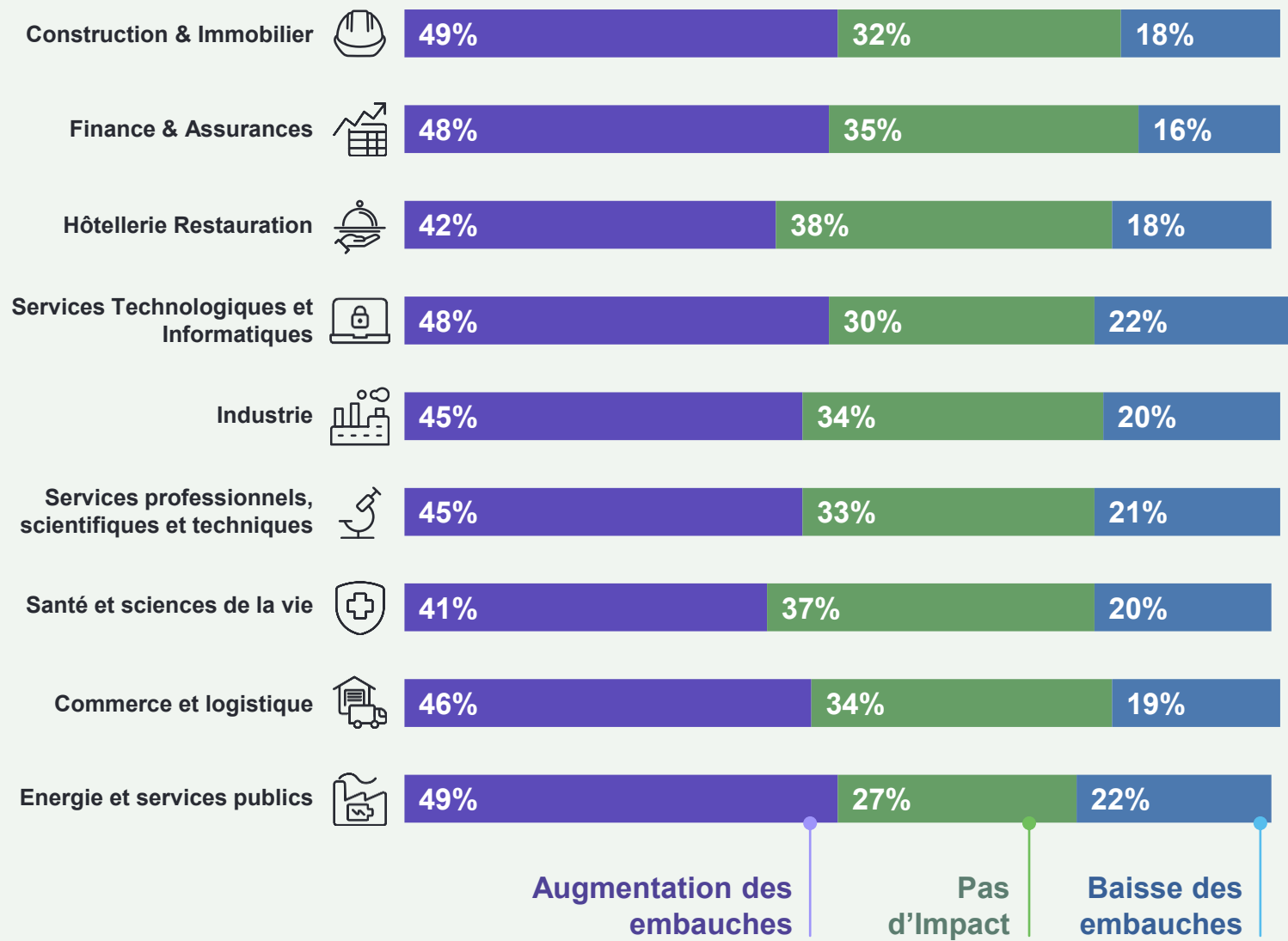
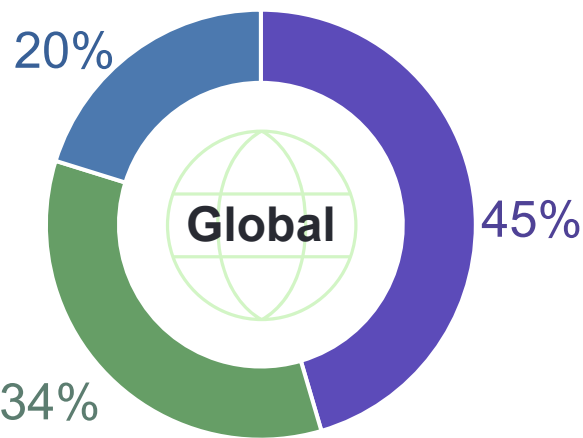
+29
Moyenne mondiale



Les grandes tendances

L'intérêt pour les talents débutants s'accroît dans tous les secteurs.

À l'échelle mondiale et tous secteurs confondus, les employeurs indiquent que **le recrutement de travailleurs débutants est en hausse par rapport à 2025.**



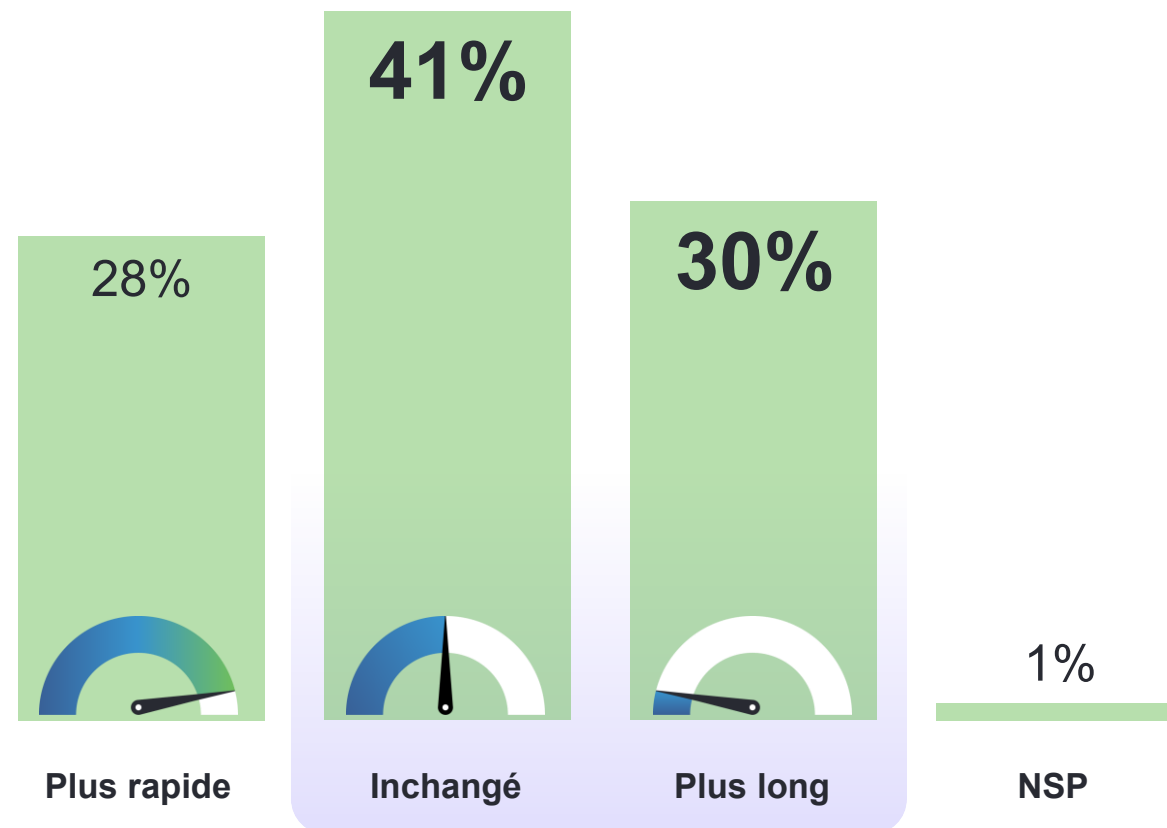
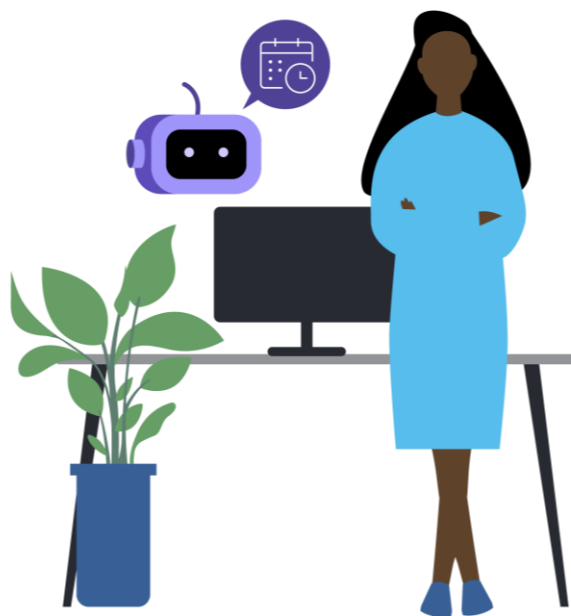
Les pressions sur les coûts et les pénuries de compétences incitent les employeurs à réduire les recrutements de débutants.

1.  Le volume global des embauches a diminué, y compris pour les postes en début de carrière.
2.  Besoin de recruter des candidats expérimentés et immédiatement opérationnels en raison de la pression constante sur les coûts.
3.  Manque de l'expérience requise pour exercer l'emploi
4.  L'automatisation basée sur l'IA a réduit les rôles et les tâches en début de carrière
5.  Décalage entre les attentes des candidats et les exigences du poste
6.  Manque de compétences techniques
7.  Manque de compétences relationnelles (communication efficace, résolution de problèmes, etc.)



Malgré l'essor de l'IA, les employeurs peinent à réduire les délais de recrutement.

Délai moyen de recrutement mondial : 2026 vs 2025



Sortir de l'impasse : place au feu vert

Les employeurs ont identifié les facteurs qui accélèrent ou freinent la rapidité du recrutement.



Accélération

1. Meilleur ciblage des candidats
2. Processus d'approbation et de prise de décision internes plus rapides
3. Collaboration améliorée entre les RH et les responsables du recrutement
4. Davantage de candidats postulent car nous offrons une flexibilité accrue (par exemple, des options de télétravail ou de travail hybride)
5. Sélection efficace des candidatures (y compris le filtrage des CV générés par l'IA)



Ralentissement

1. Manque de candidats possédant les compétences requises
2. Pénurie de candidats qualifiés sur le marché local
3. Décalage entre les attentes des candidats et les exigences du poste
4. Moins de candidats identifiés via des recommandations ou des réseaux professionnels
5. Durée ou complexité du processus de recrutement, y compris l'obtention des validations internes



A propos de **cette** **enquête**

A propos de cette enquête

L'enquête ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi est l'enquête sur l'emploi la plus complète et la plus prospective de son genre. **Elle est utilisée dans le monde entier comme un indicateur économique clé.** Le taux net d'emploi prévisionnel est calculé en soustrayant le pourcentage d'employeurs prévoyant une baisse de leurs activités de recrutement du pourcentage d'employeurs prévoyant une augmentation de leurs activités de recrutement.

Menée depuis 1962, cette enquête doit son succès à divers facteurs :

Unique – Elle est sans équivalent en termes de taille, de portée, de longévité et de domaine d'intérêt. L'enquête ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi est l'enquête sur l'emploi la plus complète et la plus prospective au monde. Elle demande aux employeurs de prévoir l'évolution de l'emploi au cours du trimestre suivant. En revanche, d'autres enquêtes et études se concentrent sur des données rétrospectives pour rendre compte de ce qui s'est passé dans le passé.

Independent – L'enquête est menée auprès d'un échantillon représentatif d'employeurs issus de l'ensemble des pays et territoires concernés. Les participants à l'enquête ne sont pas issus du portefeuille de clients de ManpowerGroup.

Robuste – L'enquête Q4 repose sur des entretiens menés auprès de 39,878 employeurs publics et privés dans 42 pays afin de mesurer les tendances prévues en matière d'emploi chaque trimestre. Cet échantillon permet d'effectuer des analyses dans des secteurs et des régions spécifiques afin de fournir des informations plus détaillées.

Ciblée – Depuis plus de six décennies, l'enquête tire toutes ses informations d'une seule question : « Comment prévoyez-vous que l'emploi évoluera au cours du prochain trimestre ? »

Méthodologie – Les données relatives au quatrième trimestre ont été recueillies entre le 1er et le 31 juillet 2026. Les résultats reflètent le sentiment des employeurs au moment de la collecte des données et peuvent ne pas tenir compte de l'impact potentiel d'événements survenus par la suite. La taille des organisations et les secteurs sont harmonisés pour tous les pays afin de permettre des comparaisons internationales.

Déclarations prospectives –

Le présent rapport contient des déclarations prospectives, notamment des déclarations concernant les besoins en recrutement dans certaines régions, certains pays et certaines industries, ainsi que l'incertitude économique. Les événements ou résultats réels peuvent différer sensiblement de ceux contenus dans les déclarations prospectives, en raison de risques, d'incertitudes et d'hypothèses. Ces facteurs comprennent ceux figurant dans les rapports déposés par la société auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis, y compris les informations figurant sous la rubrique « Facteurs de risque » dans son rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'exercice clos le 31 décembre 2025, dont les informations sont incorporées ici par référence. ManpowerGroup décline toute obligation de mettre à jour les déclarations prospectives ou autres déclarations contenues dans le présent communiqué, sauf si la loi l'exige.



Foire aux questions

Qu'entend-on par « perspectives nettes d'emploi » (NEO) ?

La prévision nette d'emploi (NEO pour Net Employment Outlook) est obtenue en soustrayant le pourcentage d'employeurs prévoyant une baisse des effectifs sur leur site au cours du prochain trimestre du pourcentage d'employeurs anticipant une augmentation de l'activité de recrutement. Une prévision nette d'emploi positive signifie que, dans l'ensemble, le nombre d'employeurs prévoyant d'augmenter leurs effectifs au cours des trois mois suivants est supérieur à celui des employeurs ayant l'intention de les réduire.

Qu'est-ce que la correction des variations saisonnières et pourquoi est-elle utilisée dans l'enquête ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi ?

La correction des variations saisonnières est un procédé statistique permettant de présenter les données de l'enquête en neutralisant l'impact des fluctuations des embauches qui surviennent habituellement au cours de l'année, généralement sous l'effet de divers facteurs externes tels que les conditions météorologiques, les cycles de production traditionnels et les jours fériés. Ce procédé a pour effet d'atténuer les pics et de lisser les creux des données afin de mieux mettre en évidence les tendances sous-jacentes de l'emploi et d'offrir une représentation plus fidèle des résultats de l'enquête ManpowerGroup sur les perspectives d'emploi.

Comment les entreprises sont-elles sélectionnées pour l'enquête ?

Les employeurs sont sélectionnés en fonction du type d'entreprises et d'organisations qu'ils représentent. Nous veillons à ce que notre panel soit représentatif du marché du travail national de chaque pays participant ; ainsi, le panel de chaque pays est constitué proportionnellement à la répartition globale des secteurs d'activité et des tailles d'organisation au sein de ce pays.

Qui interviewez-vous dans chaque entreprise ?

La personne que nous choisirons pour l'entretien aura une bonne vue d'ensemble des effectifs et des intentions de recrutement au sein de son organisation. Il s'agira généralement du responsable des ressources humaines ou d'un gestionnaire RH ; toutefois, dans les petites structures, cette personne pourra être un directeur général, voire le PDG.

Les 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



Visit www.manpowergroup.fr to learn more.