

Baromètre mondial des talents

Rapport et principaux résultats de juin 2025
pour le Canada



Table des matières

Introduction	3
Principaux résultats	5
Bien-être	11
Satisfaction au travail	17
Confiance	23
Conclusion	29



Becky Frankiewicz

Becky Frankiewicz

Présidente et directrice
principale de la stratégie
ManpowerGroup

Comblers le fossé : de la gestion des talents au potentiel humain

L'essor de l'IA oblige chaque entreprise à se transformer pour survivre et prospérer. Mais contrairement à ce que l'on pourrait croire, **la transformation numérique repose moins sur la technologie que sur les personnes.** S'adapter à un avenir encore plus numérique exige de développer la prochaine génération de compétences, de réduire l'écart entre l'offre et la demande de talents, et, pour préparer l'avenir, de renforcer dès maintenant le potentiel de chacun (le sien comme celui des autres).

Comprendre ce que les gens attendent du travail et les aider à développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle est plus important que jamais. C'est pourquoi je suis ravie de présenter notre dernier Baromètre mondial des talents. Il donne la parole aux travailleurs, leur permettant d'exprimer leur vision du monde du

travail d'aujourd'hui et de demain. Il offre aussi aux employeurs des données indispensables pour mieux comprendre les besoins de leurs employés et repérer les pratiques exemplaires qui se démarquent dans un marché des talents soumis à une forte concurrence.

Nos données confirment une fois encore que les travailleurs attendent plus de leur emploi. Plus d'équilibre. Plus de flexibilité. Plus d'humanité. Et surtout, plus de possibilités de développement.

Pourtant, un travailleur sur trois affirme ne pas avoir suffisamment d'occasions de réaliser ses objectifs de carrière auprès de son employeur actuel. Or, les occasions régulières de développement des compétences ne créent pas seulement des aptitudes, elles témoignent de l'engagement des organisations dans l'avenir de leurs employés.

À l'heure où les pénuries de talents continuent de s'aggraver et où les innovations technologiques s'accroissent, la capacité des entreprises à libérer le potentiel et accroître la mobilité de la main-d'œuvre devient essentielle à leur croissance. **Le Baromètre mondial des talents montre que les organisations les plus performantes conçoivent des flux de travail qui renforcent la résilience plutôt que de l'épuiser, et qu'elles impliquent les employés comme de véritables partenaires, au lieu de les tenir à l'écart des réalités de l'entreprise.** Il nous incombe maintenant d'être à l'écoute, de collaborer et d'agir. Ces données offrent un outil précieux pour y parvenir.

Merci de nous accompagner dans cette démarche qui consiste à façonner l'avenir du travail en plaçant les individus au cœur de toutes nos actions.

Méthodologie du Baromètre mondial des talents

Le Baromètre mondial des talents de ManpowerGroup évalue le bien-être, la satisfaction au travail et la confiance des travailleurs dans le monde. Ce rapport complet s'appuie sur les bonnes pratiques d'enquête indépendante et sur des échantillons statistiquement significatifs afin de créer un outil performant, destiné à mieux cerner les aspirations des travailleurs du monde entier. L'étude a pour objectif d'améliorer l'avenir du travail à travers une analyse plus approfondie des principaux facteurs influençant les ressentis des actifs aujourd'hui.



Période de recueil des données :

Du 14 mars au 11 avril 2025

19 pays étudiés :

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

Méthodologie d'enquête :

Les réponses à l'enquête ont été recueillies auprès de 13 771 travailleurs dans le monde, dont plus de 500 au Canada. Toutes les données ont été pondérées en fonction de la population active de chaque pays, selon le sexe, l'âge et la région des répondants. La pondération a été effectuée de manière à ce que tous les pays soient à égalité.

Modification de la formulation des questions :

Des modifications ont été apportées au texte des questions tout au long du présent rapport, afin d'en assurer la lisibilité. La version complète de tous les énoncés abrégés se trouve dans la section « [À propos de l'enquête](#) » à la fin du rapport.



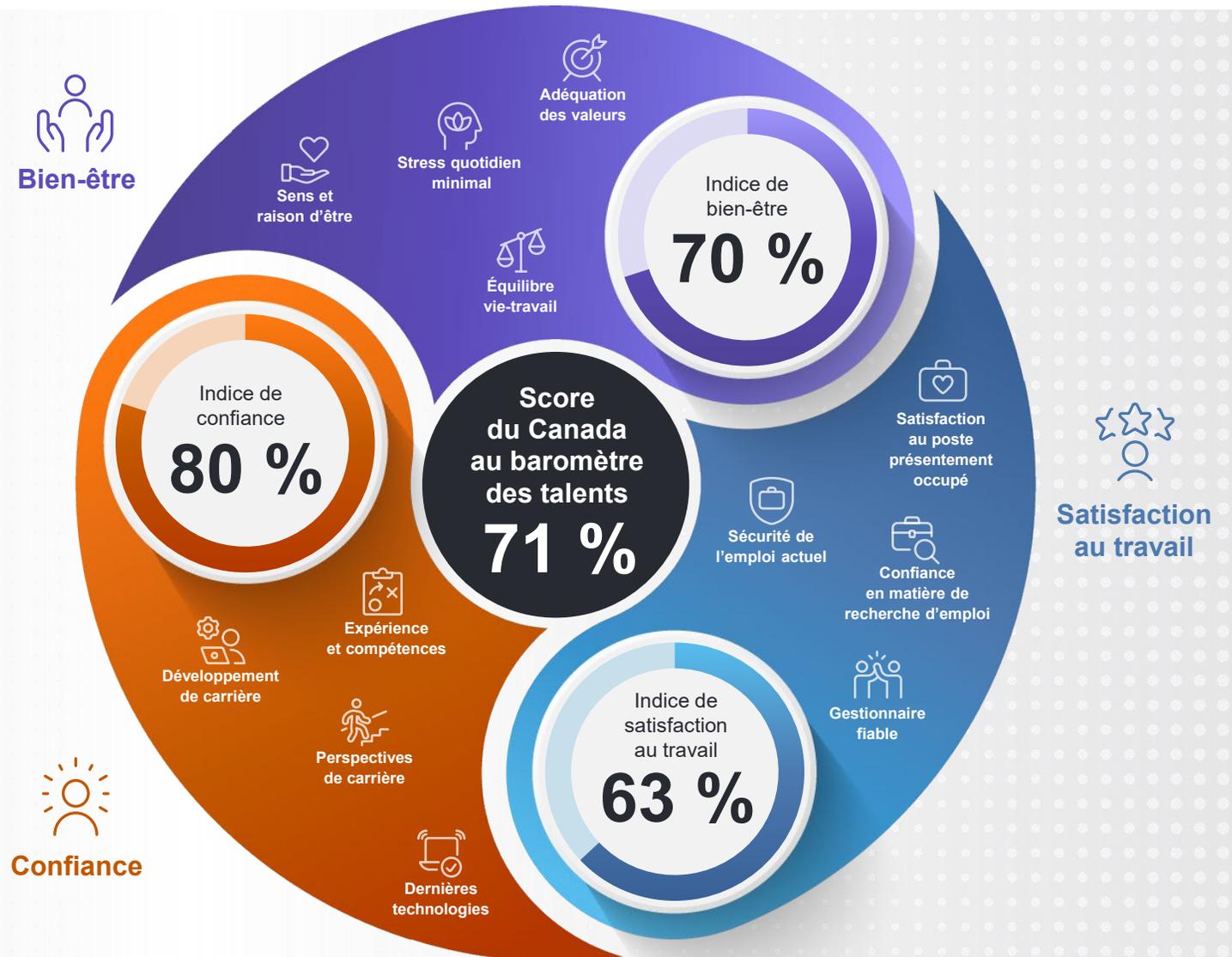
Principaux résultats



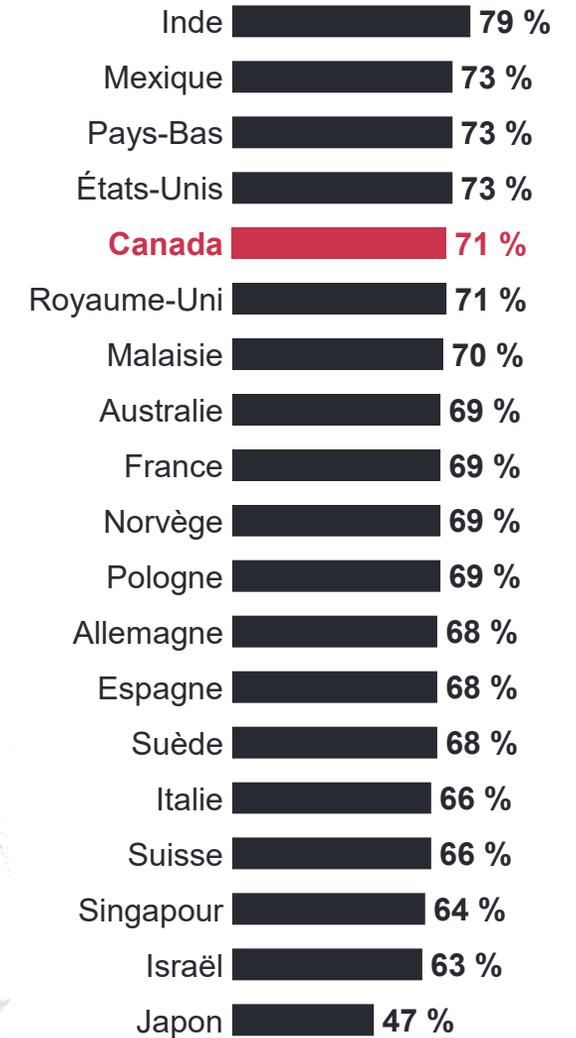
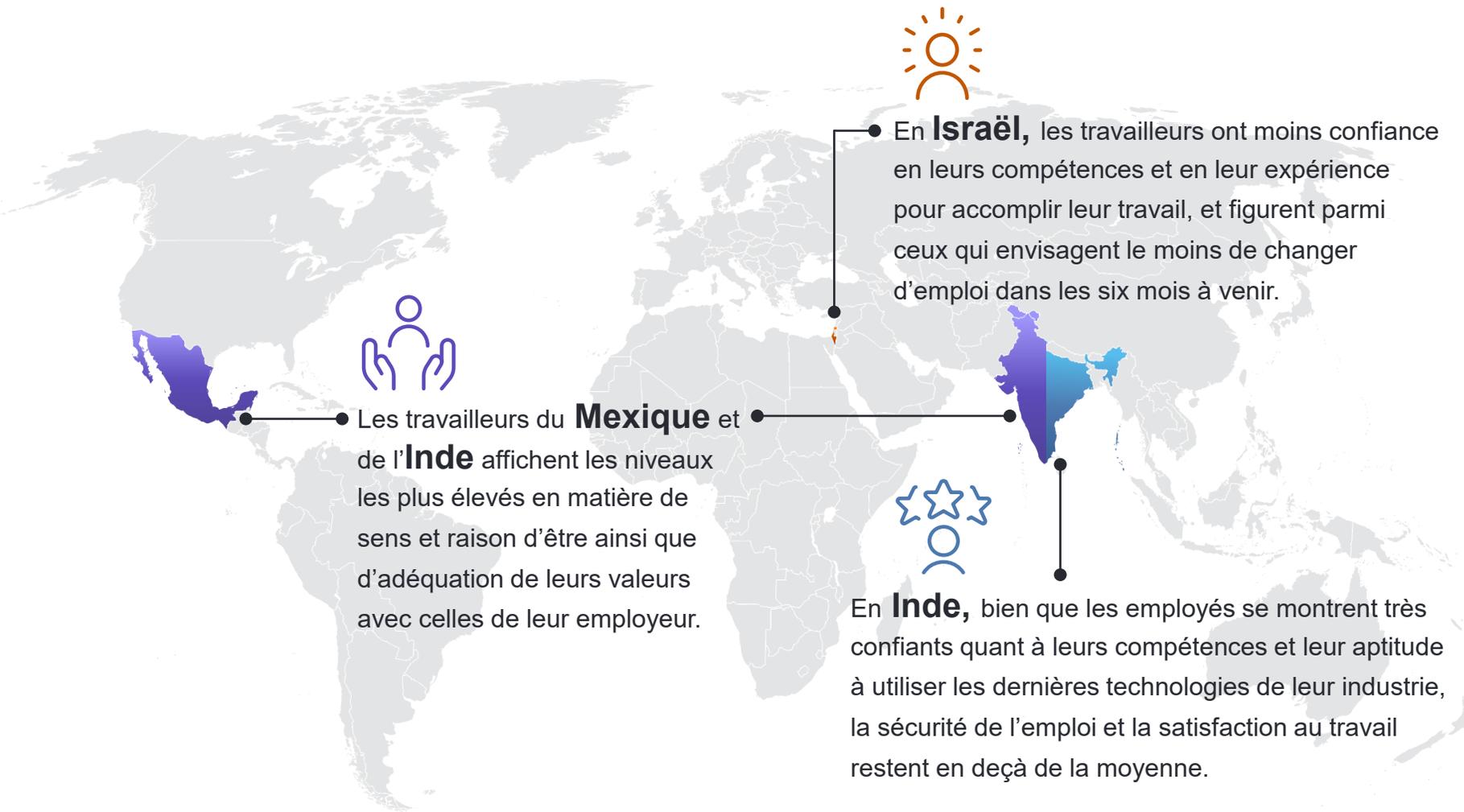
Principaux résultats pour le Canada

Maintenant dans sa deuxième édition, le **Baromètre mondial des talents** – qui reflète les perceptions des travailleurs à travers trois indices englobant douze indicateurs distincts – affiche un score de **71 % au Canada**. Malgré une baisse de la confiance des travailleurs, les données révèlent une augmentation de la satisfaction au travail et du bien-être général.

L'étude dévoile les besoins et priorités des employés, aidant ainsi les employeurs à mieux comprendre et agir sur les leviers les plus importants pour attirer et fidéliser les meilleurs talents, dans un monde du travail en pleine transformation.



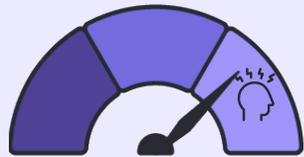
Sentiment des travailleurs à l'échelle mondiale



Stress et fidélisation : un lien étroit

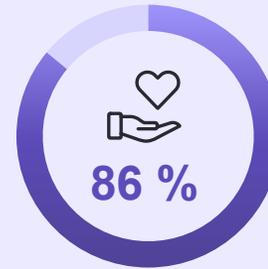
Le stress au travail demeure élevé au Canada.

Tous les rôles présentent des niveaux de stress similaires, mais ceux-ci sont **particulièrement élevés chez les cadres supérieurs et les hauts dirigeants.**



Cadres supérieurs et hauts dirigeants

Bien que près de la moitié des actifs subissent quotidiennement un stress modéré à élevé, **la plupart estiment que leur travail a un sens et une raison d'être.**



Près de la moitié (**48 %**) s'inquiètent de l'incidence de leur charge de travail sur leur équilibre travail-vie personnelle.

Le stress est exacerbé parmi les membres de la **génération Z** qui **continuent d'enregistrer les niveaux de stress quotidien les plus élevés.**



64 % ressentent un stress important

En matière d'adéquation des valeurs, les écarts constatés entre les travailleurs essentiels et les cadres supérieurs ou hauts dirigeants sont considérables.

Travailleurs essentiels

73 %

Cadres supérieurs et hauts dirigeants

86 %



Coincés au milieu

La satisfaction au travail diminue pour les cadres intermédiaires et les femmes.

La satisfaction au travail de la génération Y a chuté de 17 % depuis 2024, marquant ainsi la baisse la plus prononcée parmi toutes les générations.

Les hommes de la génération Z

se classent au plus bas sur l'indice de satisfaction au travail



39 % des gestionnaires se préparent à **une possible perte d'emploi** au cours des **6 prochains mois**.



En dépit de la pression et de l'incertitude, **les gestionnaires continuent de miser sur la confiance**.



37 % des gestionnaires considèrent l'**instabilité de l'économie** comme la **plus grande menace pour leur carrière**.



Le lieu de travail influence la satisfaction professionnelle, car les employés qui travaillent entièrement ou majoritairement à distance sont moins susceptibles de quitter leur emploi dans six mois que leurs homologues qui ont choisi de travailler en présentiel dans l'entreprise.



En présentiel par choix

56 %

Entièrement ou principalement à distance

51 %

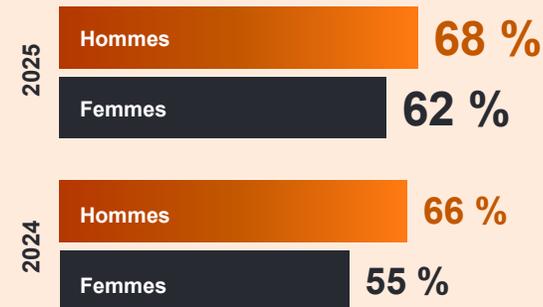
Le développement professionnel : un gage de confiance

Les employeurs ont tout intérêt à offrir un **meilleur parcours de carrière et de perfectionnement**.

Les travailleurs hybrides et ceux qui travaillent principalement en présentiel affichent le taux de confiance en leur carrière le plus élevé.



L'inégalité entre les sexes persiste en 2025, les femmes signalant un nombre inférieur de changements de carrière et de promotions.



Les travailleurs du transport, de la logistique et de l'automobile affichent la progression de carrière et le niveau de confiance en leurs compétences les plus forts.



La confiance des travailleurs a gagné 3 points de pourcentage depuis 2024, portée par un renforcement des possibilités de développement professionnel et des perspectives de carrière.



À mesure que la technologie progresse, les travailleurs se sentent de plus en plus à l'aise avec les outils les plus récents (+5 pp depuis 2024).



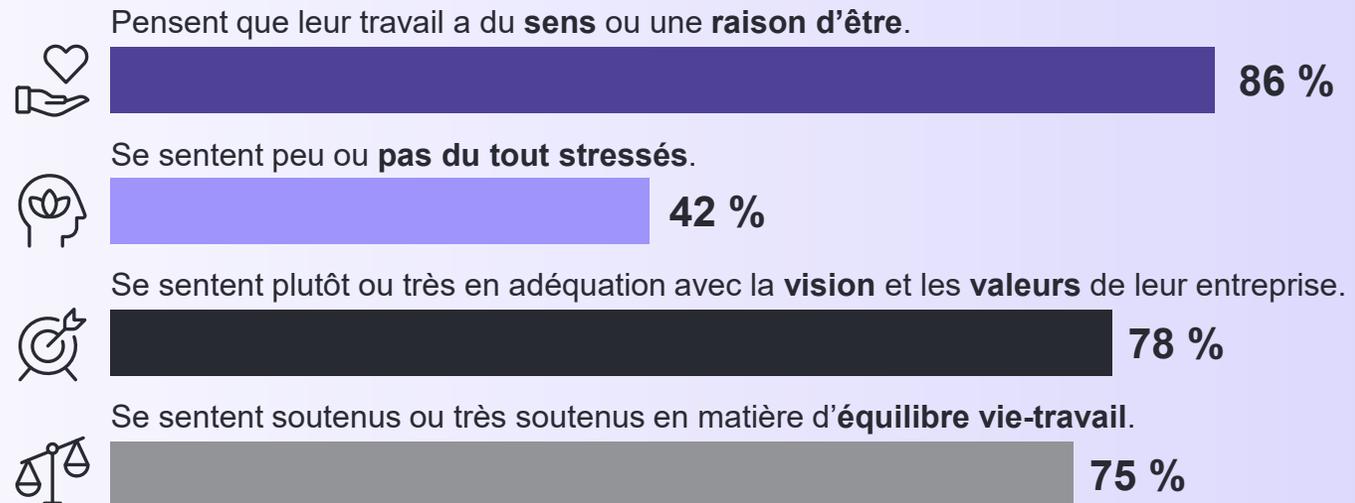
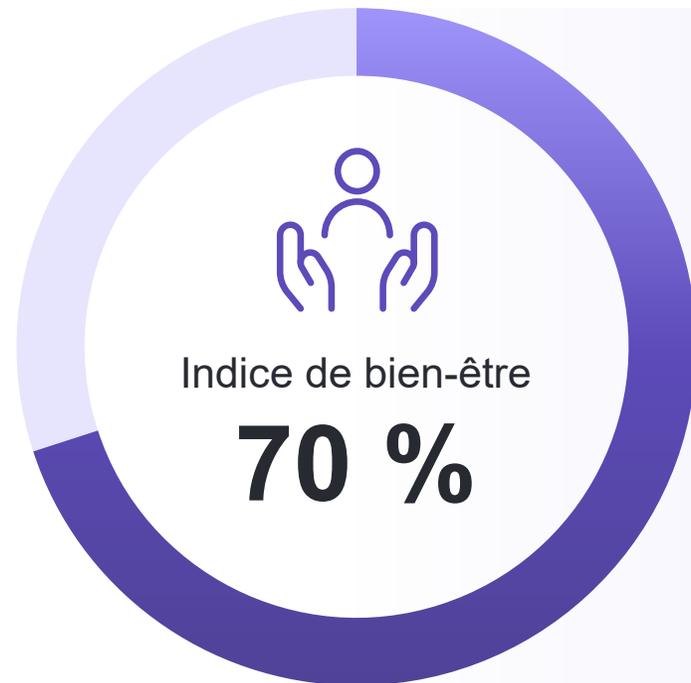


Bien-être



Un meilleur équilibre travail-vie personnelle favorise le bien-être

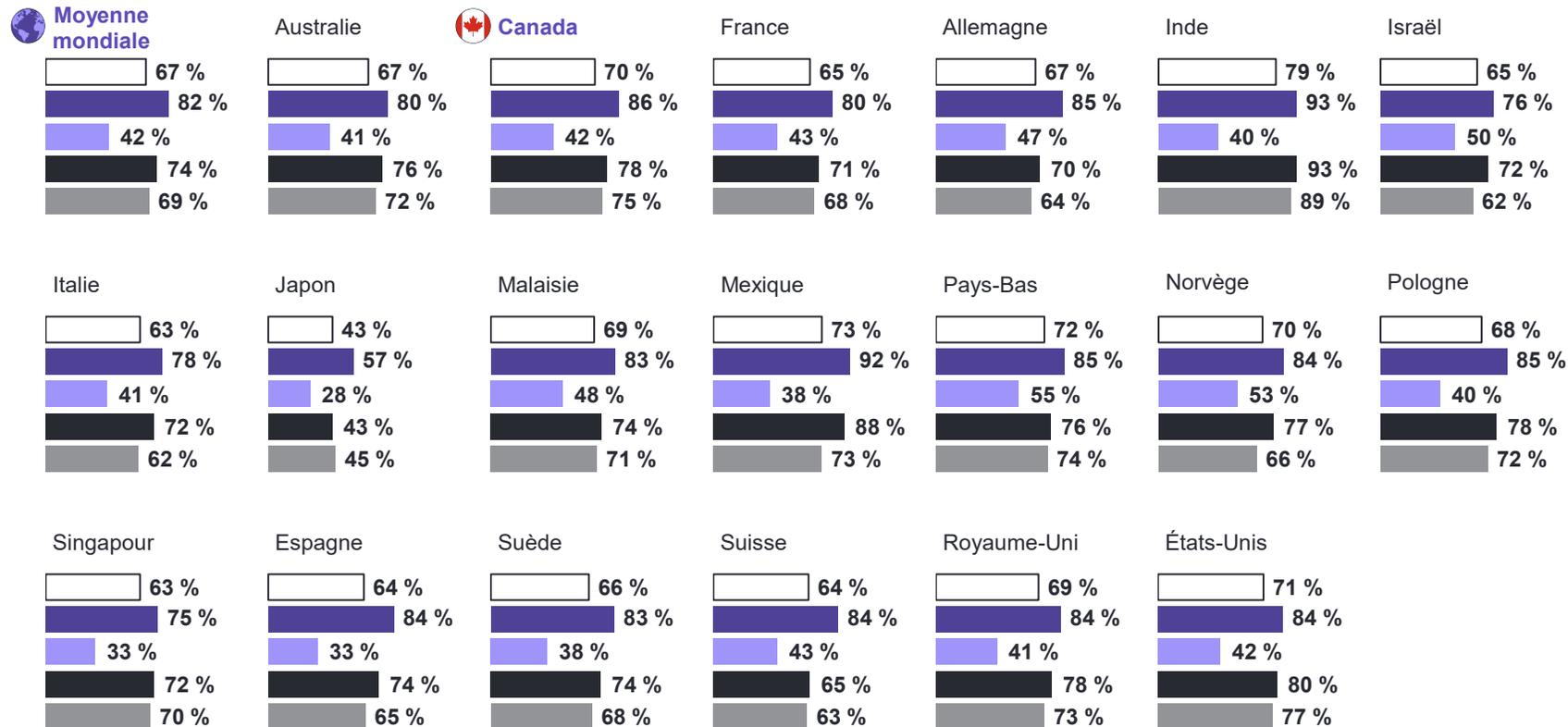
L'indice de bien-être est basé sur quatre points de référence distincts : sens et raison d'être, stress quotidien minimal, adéquation des valeurs et équilibre vie-travail.



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

Perspectives au niveau des pays

Étudiez les variations de l'indice de bien-être d'un pays à l'autre, ainsi que ses principaux facteurs.



○ Indice de bien-être ● Sens et raison d'être ● Stress quotidien minimal ● Adéquation des valeurs ● Équilibre vie-travail



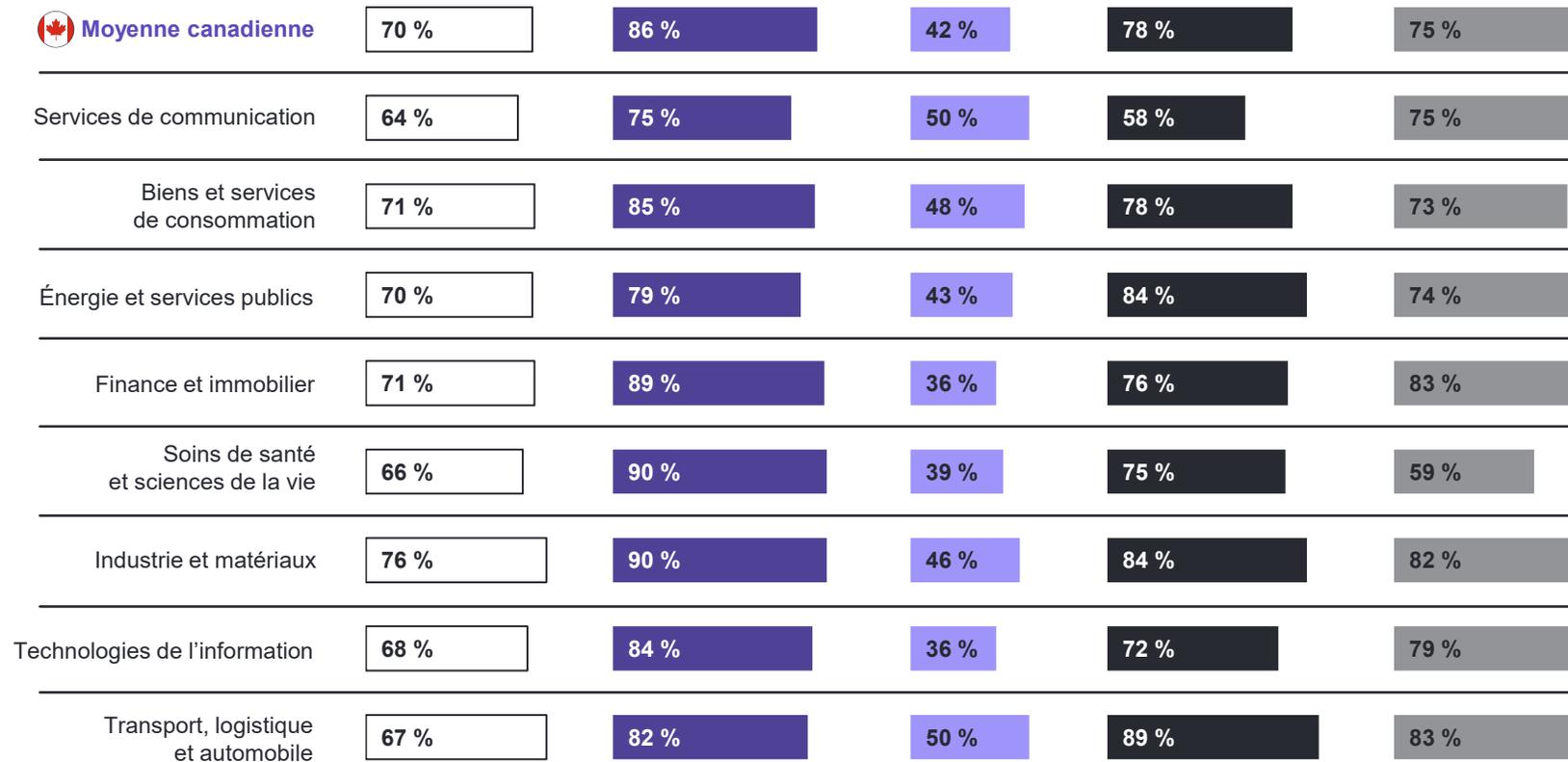
Le bien-être général est le plus élevé chez les travailleurs indiens, soutenu par la perception d'un travail utile et une cohérence avec les valeurs de l'organisation.



Le Japon arrive en tête des pays où les travailleurs signalent un stress quotidien élevé, suivi par Singapour et l'Espagne.

Aperçu selon les secteurs

Étudiez les différences des données relatives au bien-être dans les principaux secteurs d'activité.



○ Indice de bien-être ● Sens et raison d'être ● Stress quotidien minimal ● Adéquation des valeurs ● Équilibre vie-travail



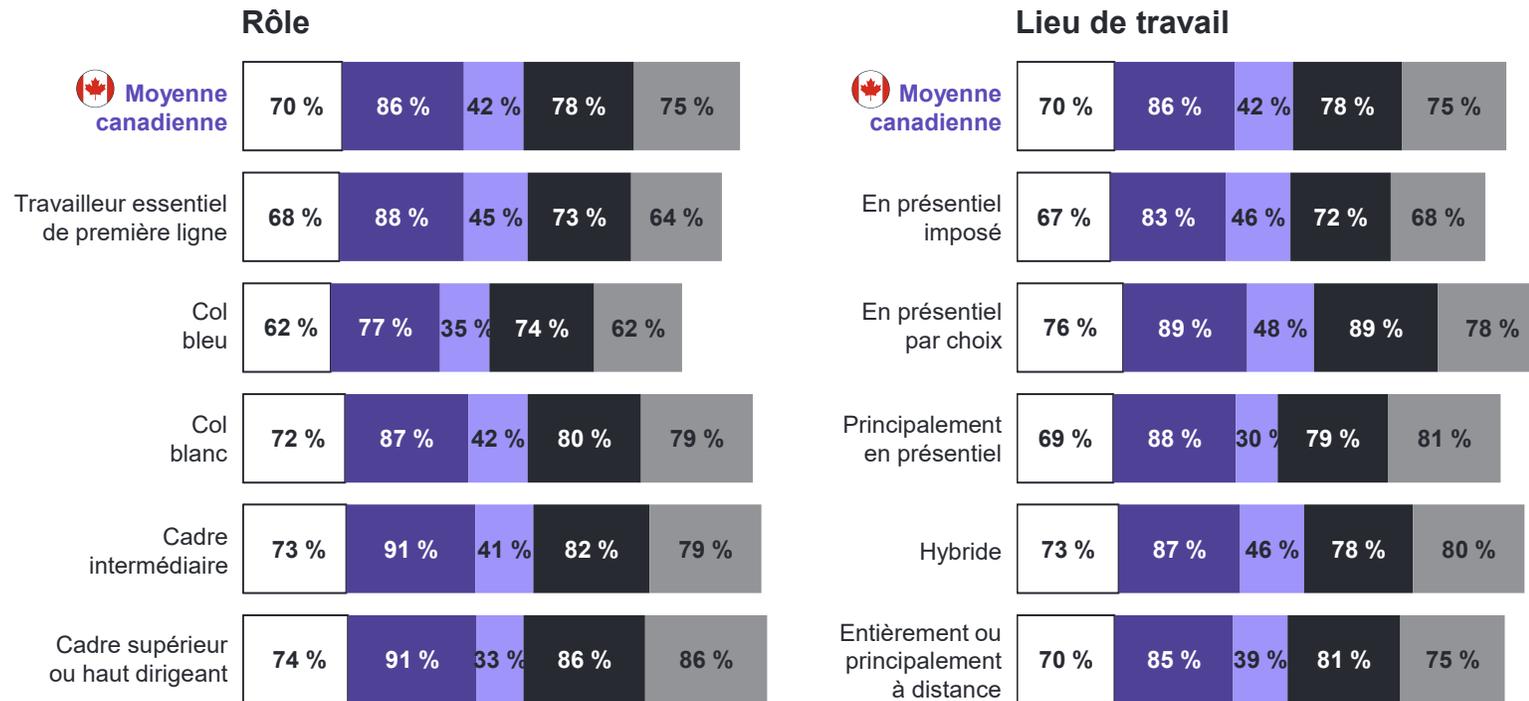
Les travailleurs de l'industrie et des matériaux présentent le niveau de bien-être général le plus élevé.



Les travailleurs des TI et des services de communication sont les plus nombreux à signaler un niveau de stress quotidien modéré à élevé.

Tendances en matière de rôles et de lieux de travail

Découvrez l'influence des rôles et du lieu de travail sur le bien-être général.



○ Indice de bien-être ● Sens et raison d'être ● Stress quotidien minimal ● Adéquation des valeurs ● Équilibre vie-travail



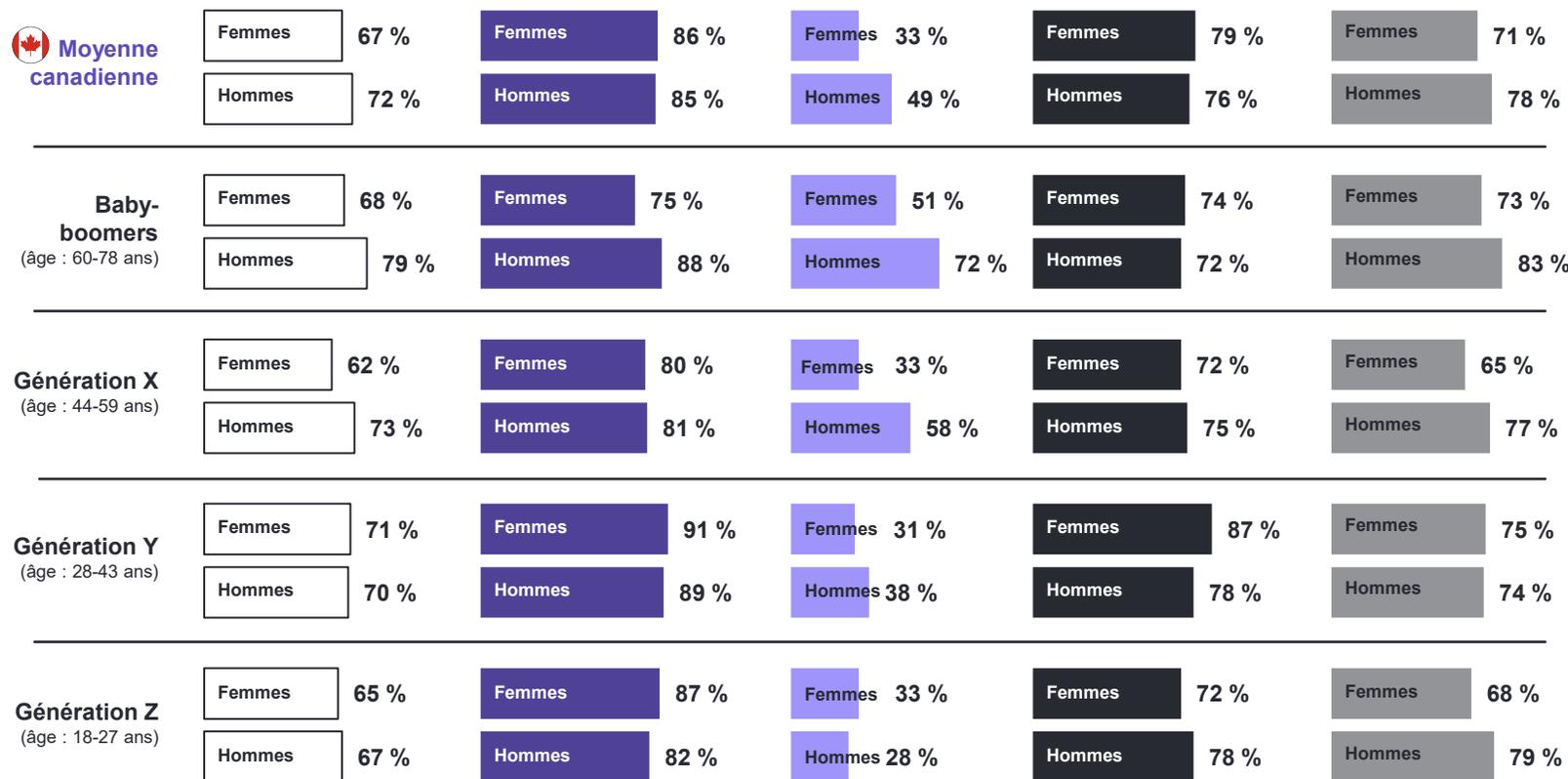
Indépendamment du rôle ou de la région, le bien-être général est le plus faible chez les cols bleus et les employés obligés de travailler en présentiel.



En matière d'adéquation des valeurs, l'écart constaté entre les travailleurs essentiels et les cadres supérieurs ou hauts dirigeants est considérable.

Dynamique âge-sexe

Étudiez les différences et les similitudes des niveaux de bien-être en fonction du groupe d'âge et du sexe.



○ Indice de bien-être ● Sens et raison d'être ● Stress quotidien minimal ● Adéquation des valeurs ● Équilibre vie-travail



La génération Z demeure la plus touchée par le stress quotidien, tandis que les baby-boomers semblent les plus épargnés.



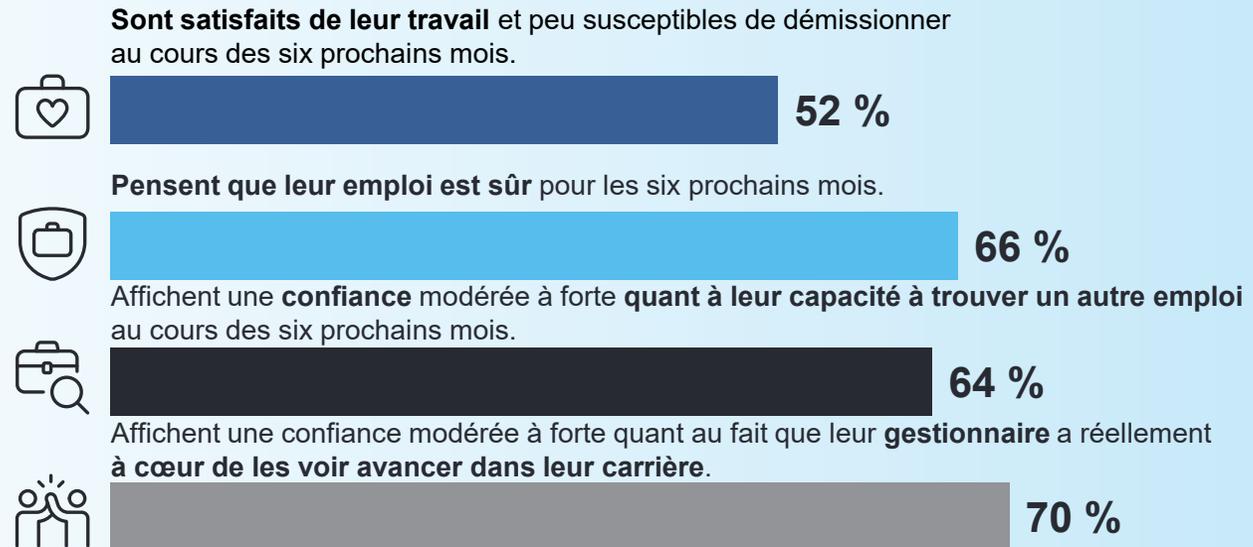
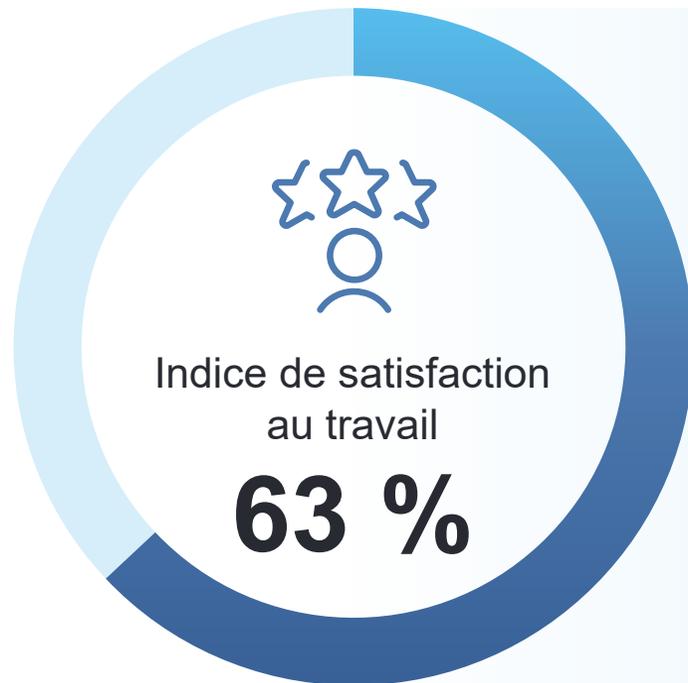
L'écart entre les sexes en matière de conciliation travail-vie personnelle est le plus marqué entre les hommes et les femmes de la génération du baby-boom.

 Satisfaction
au travail



Moins de satisfaction au travail et de sécurité de l'emploi, plus de confiance envers les gestionnaires

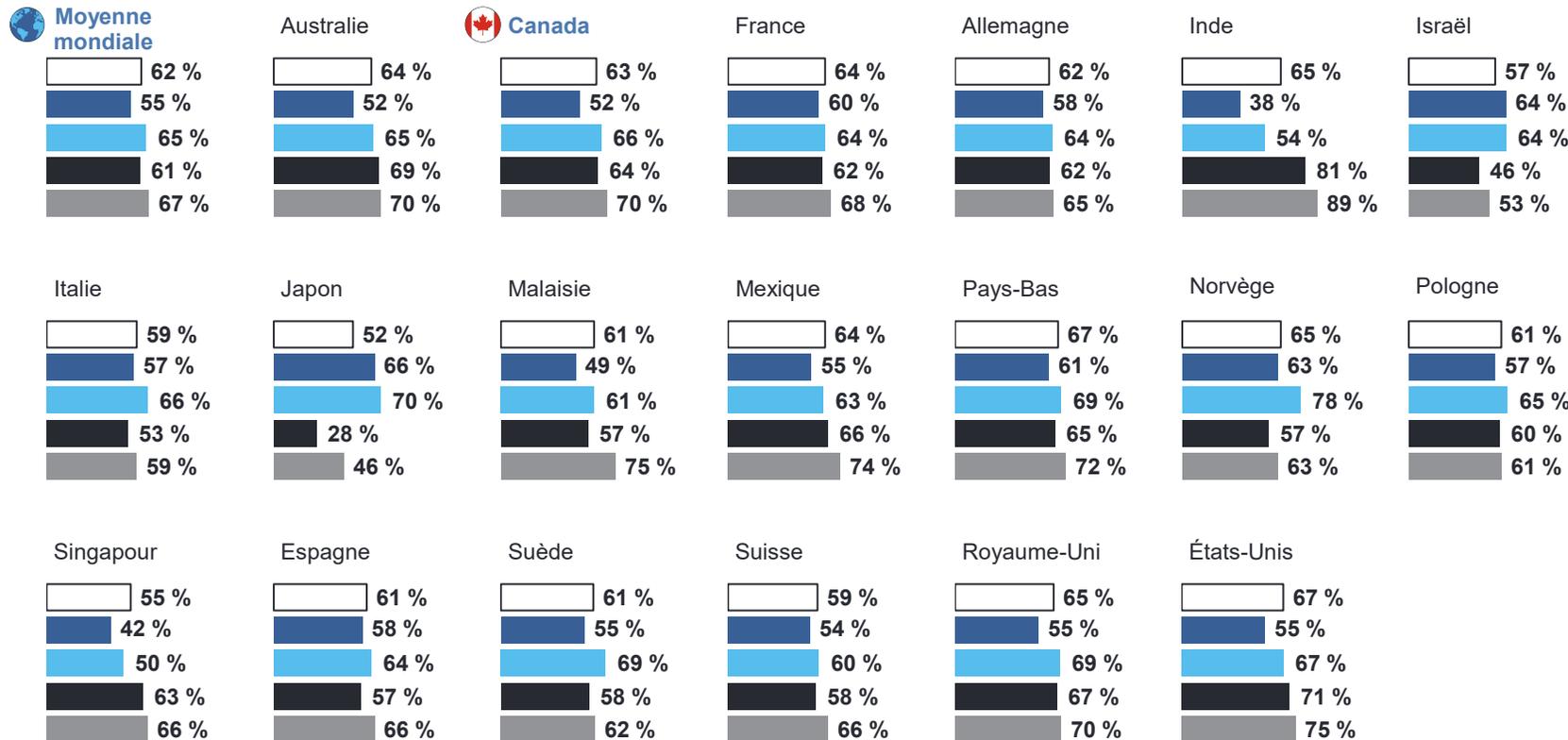
L'indice de satisfaction au travail est basé sur quatre points de référence distincts : satisfaction à l'égard du poste présentement occupé, sécurité de l'emploi, confiance en matière de recherche d'emploi et confiance que les travailleurs accordent à leur responsable.



L'indice de satisfaction au travail correspond à la moyenne des pourcentages présentés ci-dessus. En savoir plus sur la [méthodologie](#).

Perspectives au niveau des pays

Découvrez dans quelles proportions la satisfaction au travail diffère selon les pays.



○ Indice de satisfaction au travail ● Satisfaction au poste présentement occupé ● Sécurité de l'emploi actuel ● Confiance en matière de recherche d'emploi ● Gestionnaire fiable



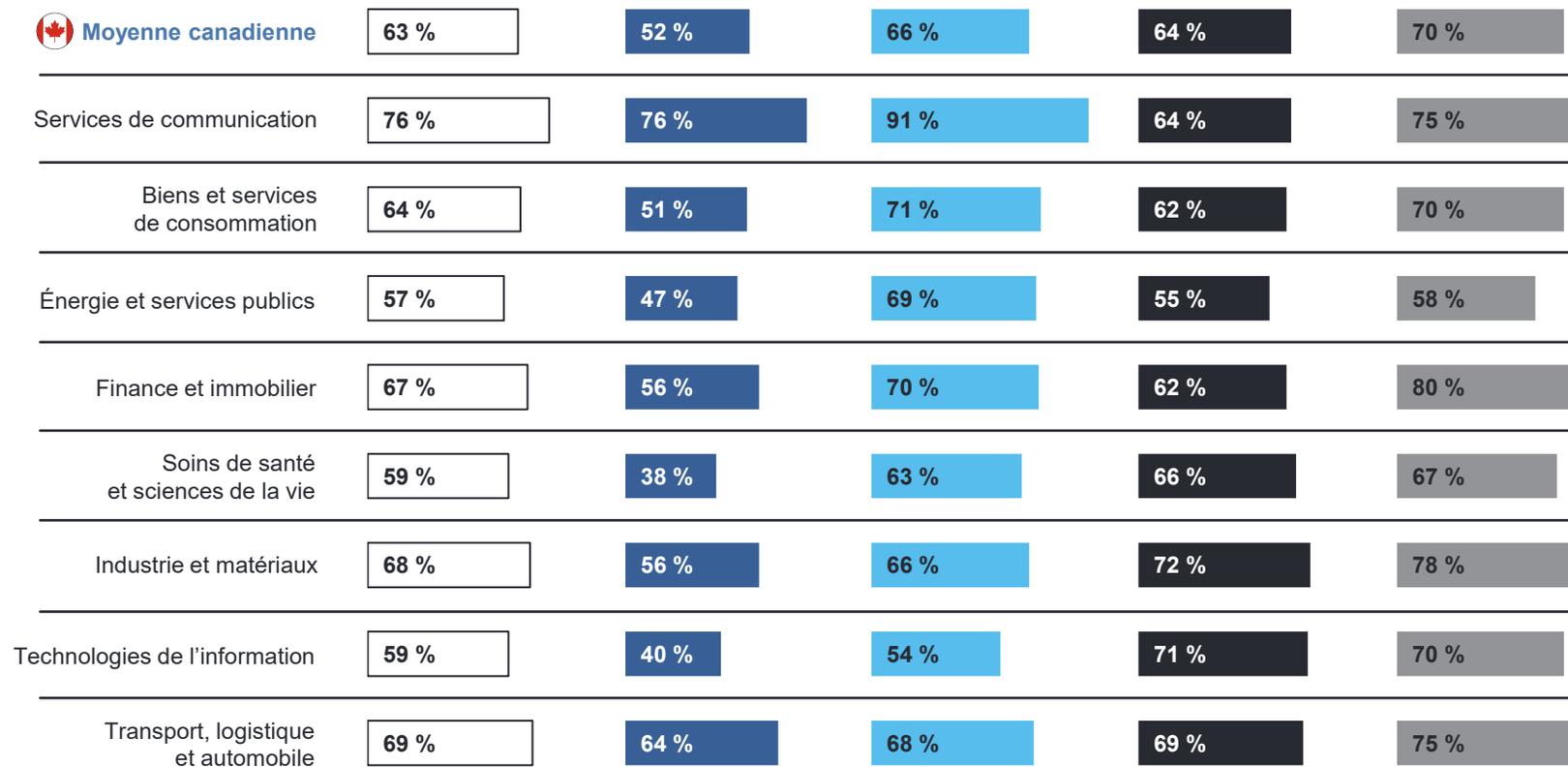
Bien que l'Inde soit en tête des classements pour la plupart des aspects du travail, elle figure au dernier rang pour la sécurité de l'emploi et la satisfaction au travail, aux côtés de Singapour.



Tout en se classant en dessous de la moyenne pour tous les autres facteurs, les travailleurs japonais estiment peu probable d'être licenciés au cours des six prochains mois.

Aperçu selon les secteurs

Étudiez les tendances en matière de satisfaction au travail selon les secteurs d'activité.



○ Indice de satisfaction au travail ● Satisfaction au poste présentement occupé ● Sécurité de l'emploi actuel ● Confiance en matière de recherche d'emploi ● Gestionnaire fiable



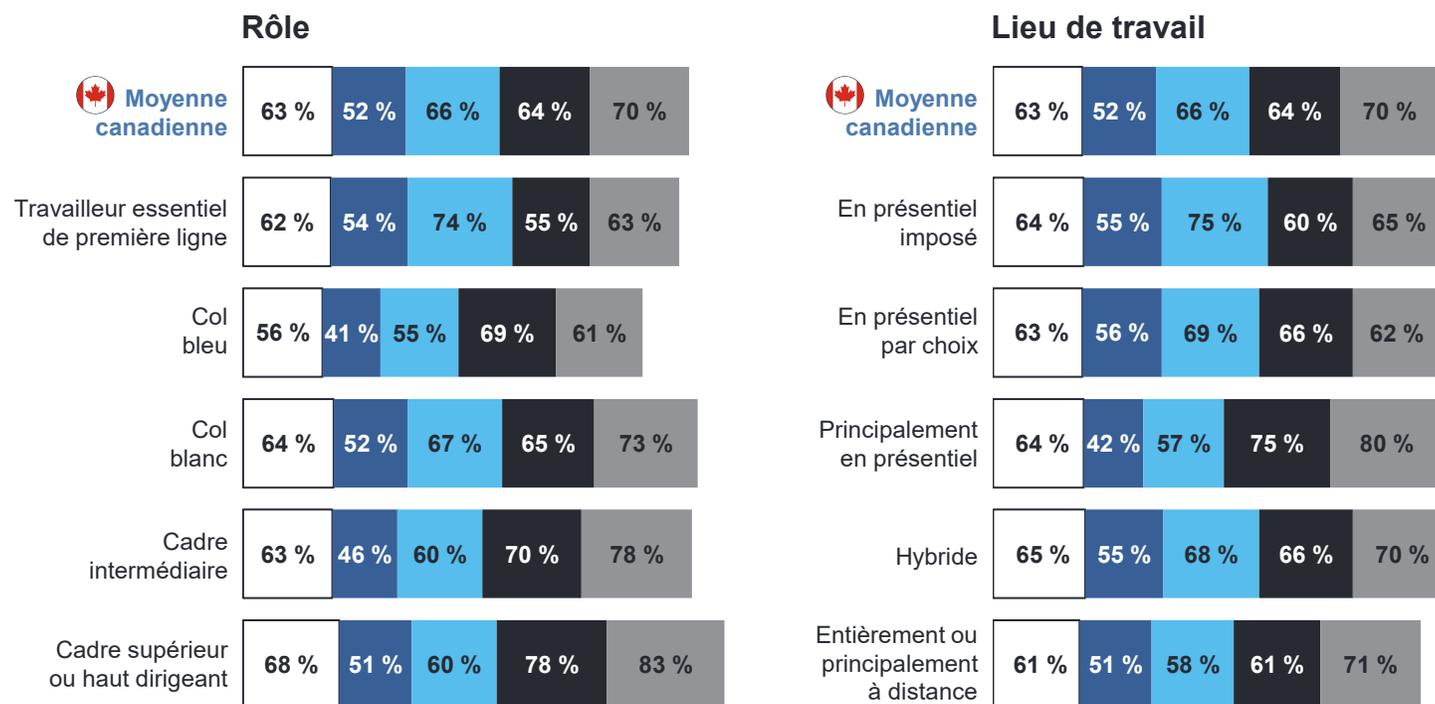
Bien qu'ils se sentent les plus vulnérables dans leur emploi, les professionnels des TI affichent une confiance élevée quant à leur capacité à se repositionner sur le marché du travail.



Les gestionnaires seraient les moins dignes de confiance dans le secteur de l'énergie et des services publics.

Tendances en matière de rôles et de lieux de travail

Étudiez l'impact du rôle et du lieu de travail sur la satisfaction des employés.



○ Indice de satisfaction au travail ● Satisfaction au poste présentement occupé ● Sécurité de l'emploi actuel ● Confiance en matière de recherche d'emploi ● Gestionnaire fiable



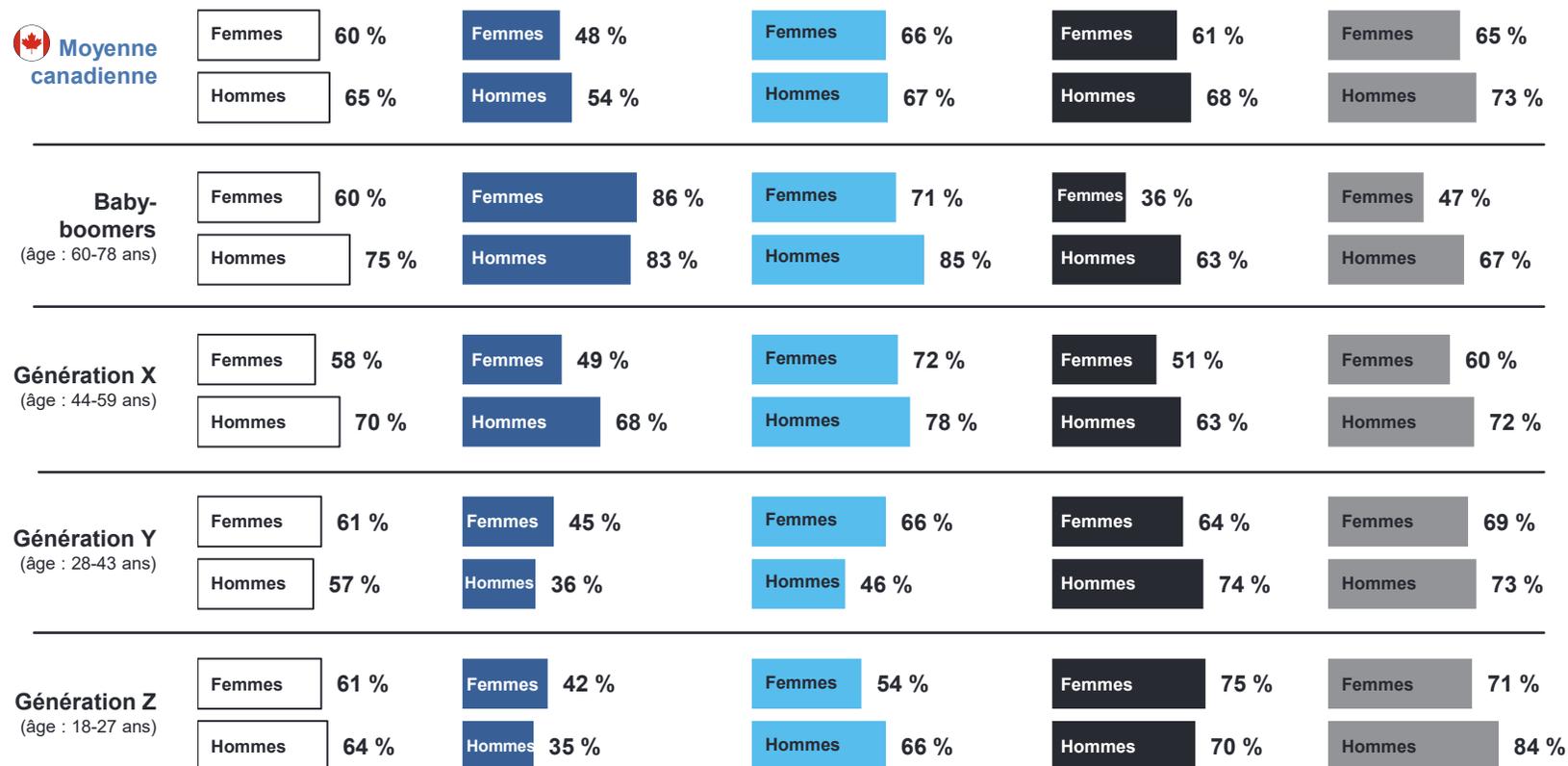
Les travailleurs essentiels de première ligne sont les plus confiants quant à la pérennité de leur emploi, tandis que les cols bleus expriment un fort sentiment d'insécurité.



Les employés qui choisissent de travailler en présentiel sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi actuel.

Dynamique âge-sexe

Découvrez comment la satisfaction au travail varie selon le groupe d'âge et le sexe.



○ Indice de satisfaction au travail ● Satisfaction au poste présentement occupé ● Sécurité de l'emploi actuel ● Confiance en matière de recherche d'emploi ● Gestionnaire fiable



Les employés de la génération Z sont les plus enclins à vouloir quitter volontairement leur employeur actuel.



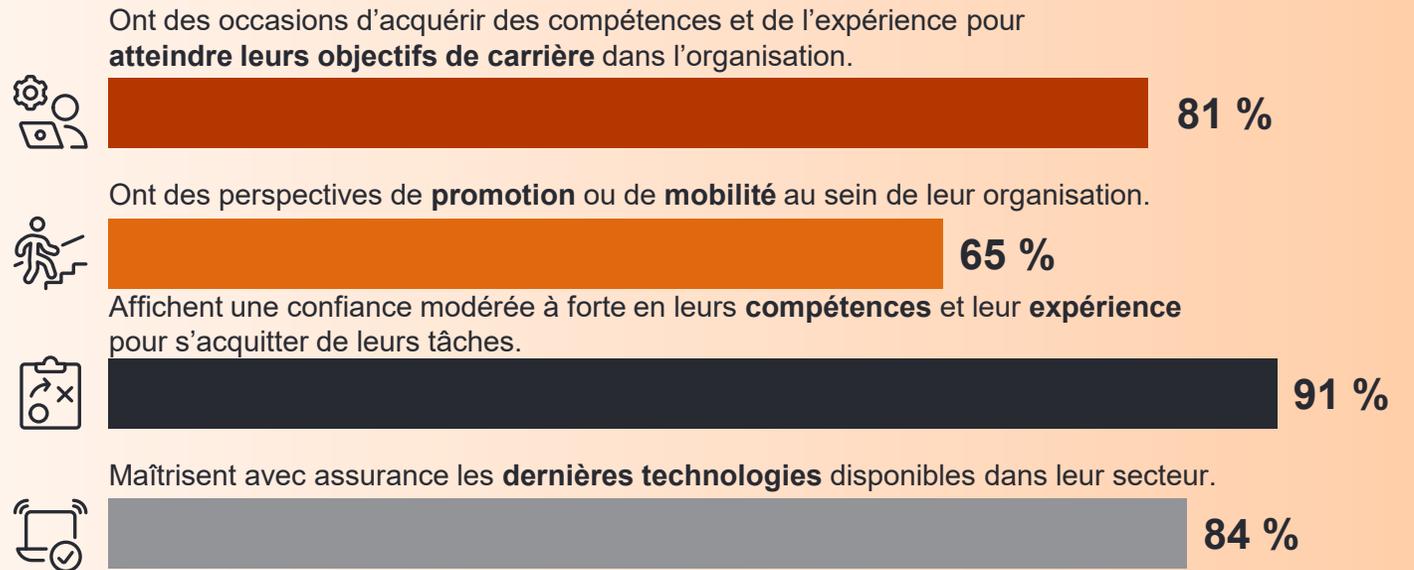
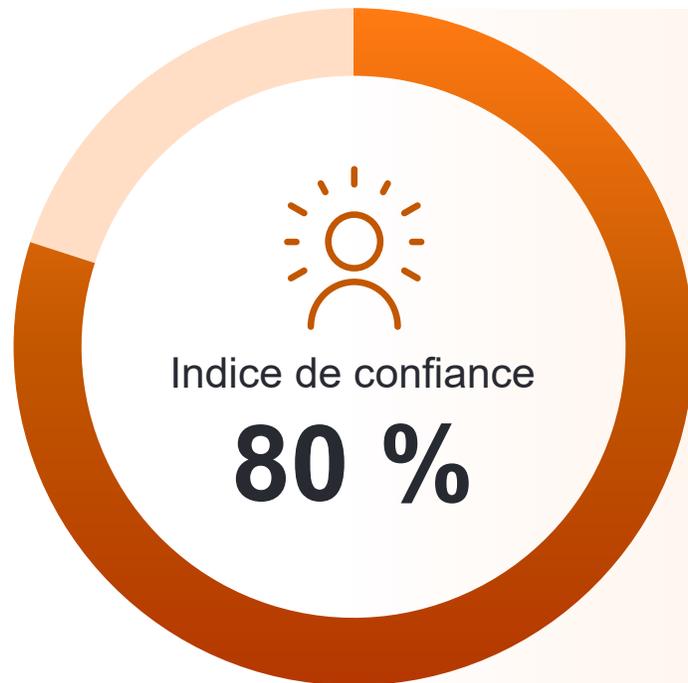
Chez les membres de la génération Y, la satisfaction au travail a chuté de 17 points de pourcentage depuis 2024, soit la baisse la plus marquée.

 **Confiance**



Confiance et progression de carrière en hausse

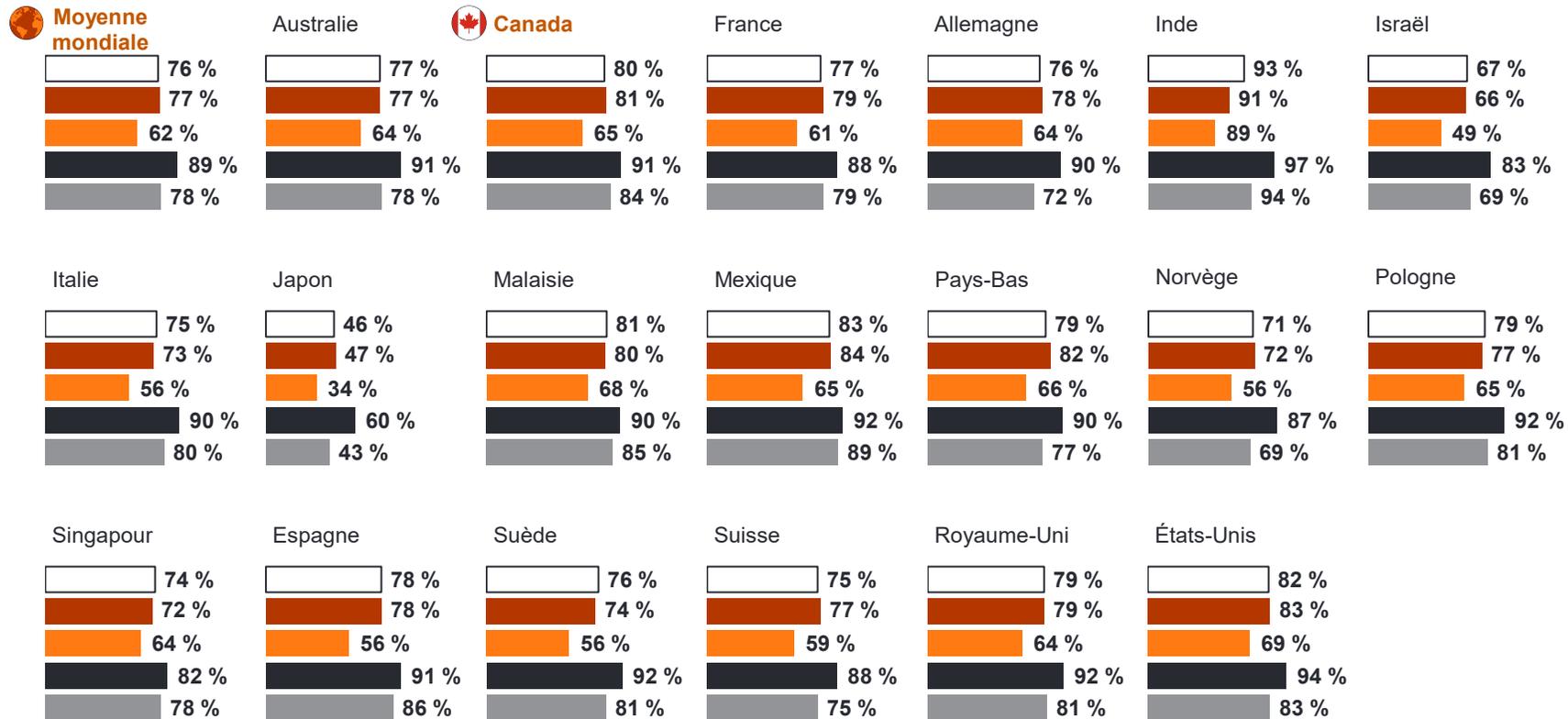
L'indice de confiance repose sur quatre domaines distincts : développement professionnel, perspectives de carrière, expérience et compétences, technologies et outils.



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

Perspectives au niveau des pays

Examinez la façon dont les travailleurs perçoivent le facteur de confiance dans le monde.



○ Indice de confiance ● Développement de carrière ● Perspectives de carrière ● Expérience et compétences ● Dernières technologies



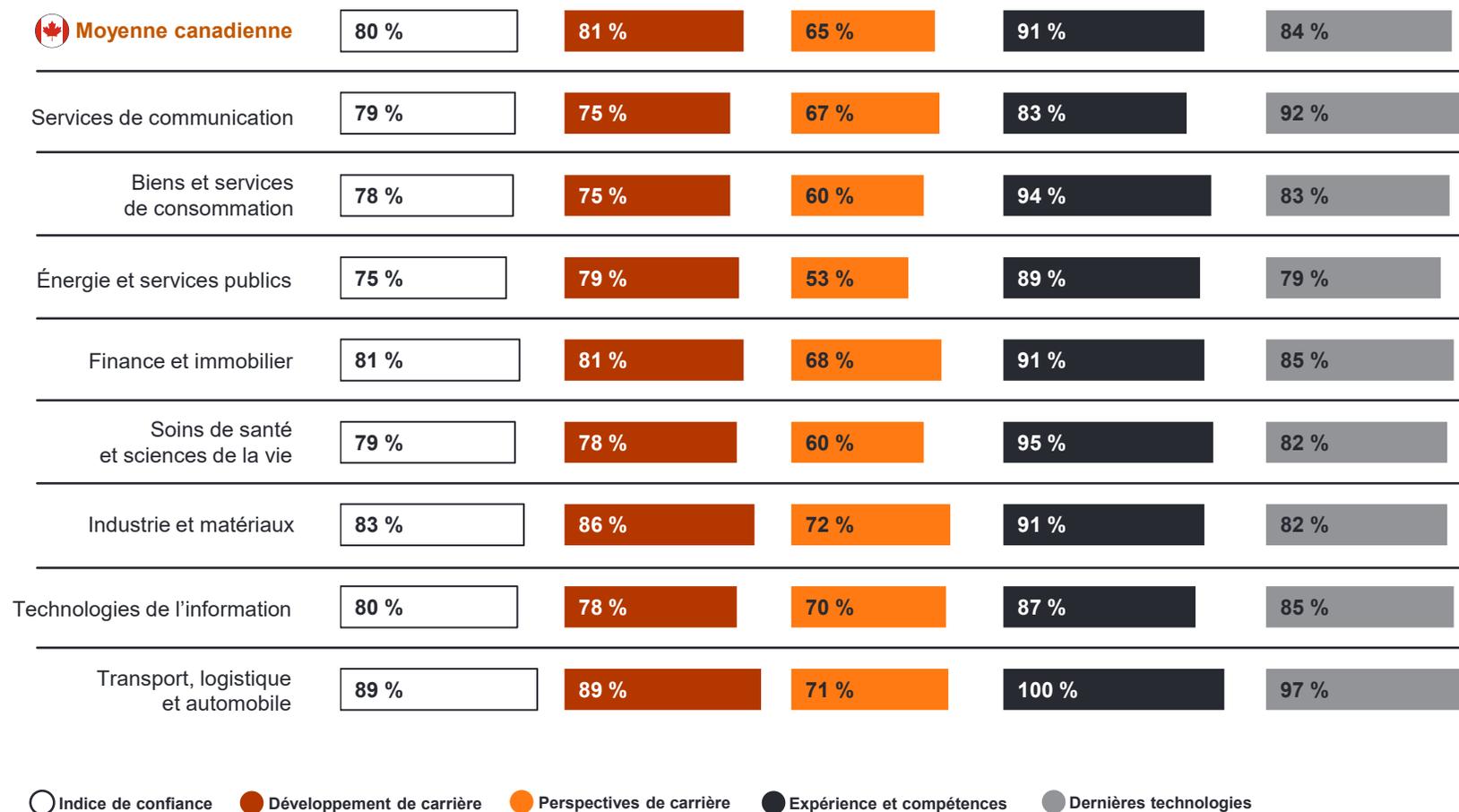
L'Inde se distingue par la confiance globale la plus forte parmi ses travailleurs, avec des résultats marqués sur l'ensemble des quatre critères évalués.



La confiance dans l'utilisation des derniers outils et technologies de leur secteur est inférieure à la moyenne chez les travailleurs allemands et norvégiens.

Aperçu selon les secteurs

Saisissez l'influence des facteurs sectoriels sur la confiance des travailleurs.



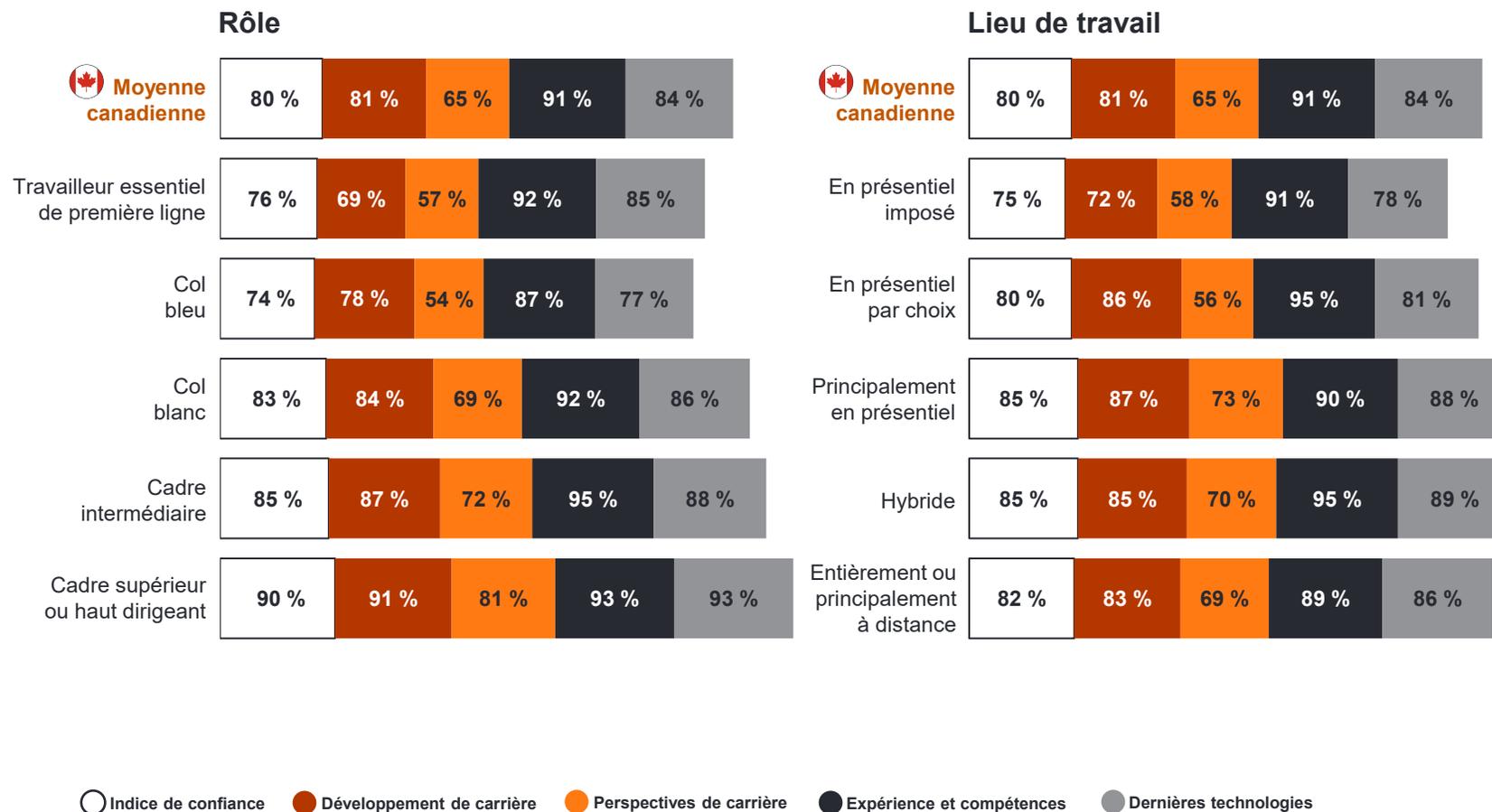
Les travailleurs du secteur de l'énergie et des services publics affichent le niveau de confiance le plus faible, surtout en ce qui a trait à leurs perspectives de carrière.



Le niveau de confiance à l'égard de leurs compétences et de la technologie est au plus haut pour les travailleurs du secteur des transports, de la logistique et de l'automobile.

Tendances en matière de rôles et de lieux de travail

Analysez l'influence des différents rôles et lieux de travail sur le niveau de confiance des employés.



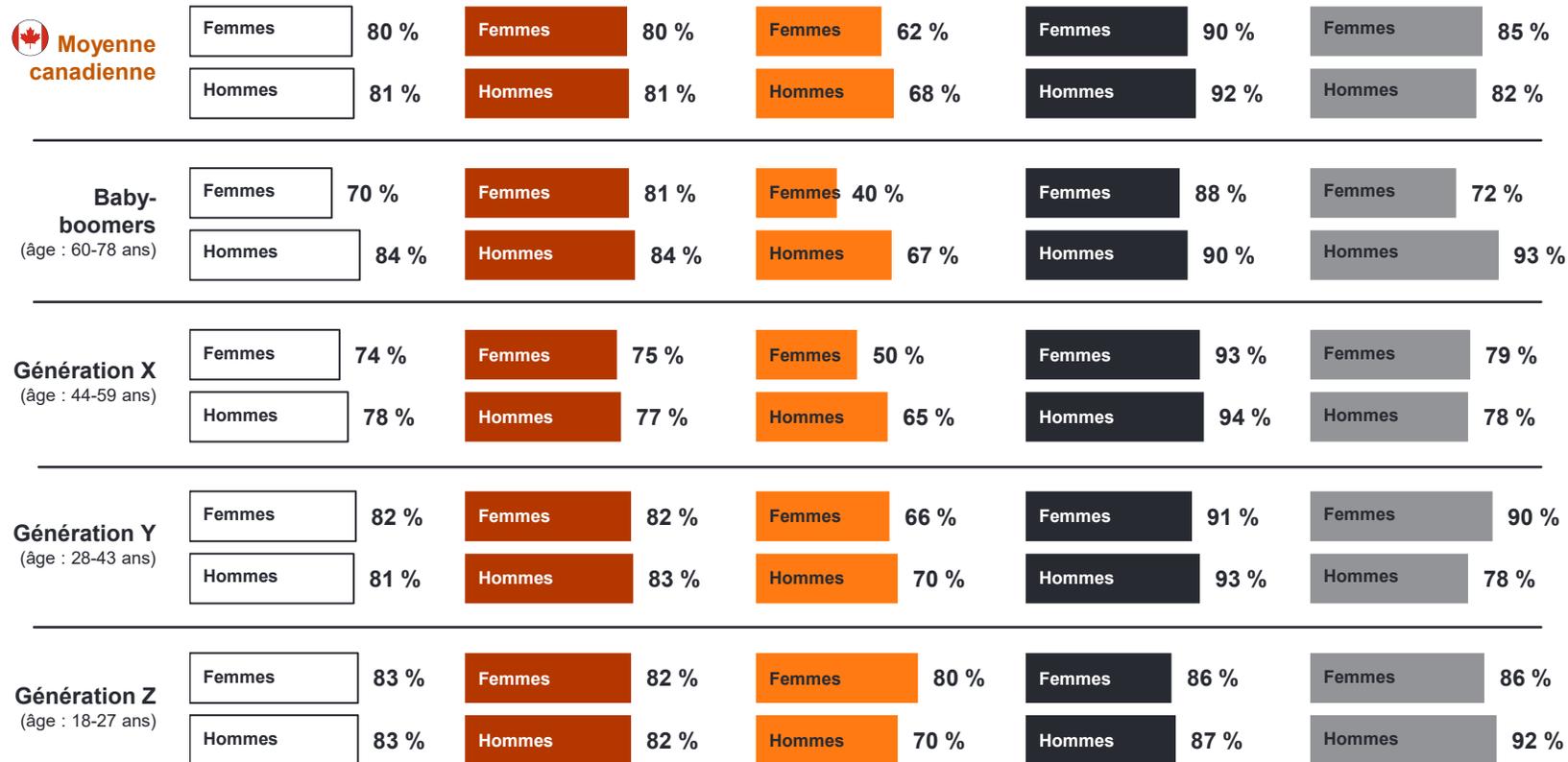
Les cols bleus et les employés travaillant en présentiel par choix sont ceux qui rapportent les plus faibles perspectives de carrière.



Les travailleurs hybrides expriment l'un des taux de confiance les plus élevés, tant dans leurs compétences et leur expérience que dans l'utilisation des technologies et des outils.

Dynamique âge-sexe

Étudiez les variations de l'indice de confiance des travailleurs selon les groupes d'âge et le sexe.



○ Indice de confiance ● Développement de carrière ● Perspectives de carrière ● Expérience et compétences ● Dernières technologies



Les inégalités entre les sexes persistent, mais la génération Z enregistre les écarts les plus réduits sur la plupart des indicateurs de confiance.



C'est dans le domaine des perspectives de carrière que l'on observe les plus grandes disparités entre hommes et femmes, pour la génération X et celle des baby-boomers.



Conclusion



Opportunités pour les employeurs



Un emploi porteur de sens ne protège pas du surmenage



Même si les travailleurs sont plus nombreux à trouver un sens à leur emploi, le stress quotidien reste élevé, surtout chez les membres de la génération Z et les cadres intermédiaires. Ce déséquilibre mine la productivité et la fidélisation du personnel, avec des impacts financiers à la clé.

Selon les estimations mondiales les plus prudentes, chaque départ d'employé coûte en moyenne 18 591 \$ à l'organisation. Pour les entreprises en difficulté, la perte de leurs meilleurs éléments risque de faire grimper rapidement la facture.

Redonner leur juste place aux travailleurs en milieu de carrière



Face à l'inquiétude croissante quant à la sécurité de leur emploi et au déclin de la satisfaction au travail, **les professionnels en milieu de carrière, en particulier les femmes, représentent un bassin de talents essentiel, mais sous-utilisé.** Les employeurs désireux de stabiliser leur main-d'œuvre devraient donner la priorité à ce groupe en offrant des parcours de carrière clairs, de la reconnaissance et du soutien.

Une étude récente estime que les organisations qui privilégient le perfectionnement et l'engagement de leurs gestionnaires réalisent déjà des gains de productivité allant jusqu'à 28 %.

Miser sur la confiance



Malgré l'incertitude croissante, **les travailleurs sont globalement plus confiants aujourd'hui qu'en 2024.** Afin de retenir les talents essentiels, il est impératif pour les organisations de miser sur les principaux facteurs qui nourrissent cette attitude positive.

Elles doivent continuer à renforcer et à favoriser la confiance entre les gestionnaires et les employés, à promouvoir l'équilibre travail-vie personnelle et à offrir en toute transparence des possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement au sein de l'entreprise.

À propos de l'enquête

Déclarations prospectives :

Le présent rapport contient des déclarations prospectives, y compris des déclarations concernant la demande de main-d'œuvre dans certains pays, régions et secteurs d'activité, ainsi que l'incertitude économique ou encore l'utilisation et l'impact de l'IA. Les événements ou résultats réels peuvent sensiblement différer de ceux présentés dans les déclarations prospectives, en raison d'incertitudes, de suppositions et de risques divers. Ces facteurs comprennent ceux figurant dans les rapports que la société a déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) aux États-Unis, notamment les informations indiquées sous la rubrique « Facteurs de risque » dans son rapport annuel sur le formulaire 10-K pour l'exercice clos le 31 décembre 2024, ces informations étant incorporées aux présentes par renvoi. ManpowerGroup décline toute obligation de mettre à jour les déclarations (prospectives ou autres) énoncées dans la présente publication, sauf si la loi l'exige.

Méthodologie de l'enquête :

Les réponses à l'enquête ont été recueillies auprès de 13 771 travailleurs répartis dans 19 pays entre le 14 mars et le 11 avril 2025. Toutes les données ont été pondérées en fonction de la population active de chaque pays, selon le sexe, l'âge et la région des répondants. La pondération a été effectuée de manière à ce que tous les pays soient à égalité.



Bien-être

- **Stress quotidien minimal :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, qualifient leur niveau de stress de « faible » à « inexistant ».
- **Sens et raison d'être :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, pensent que leur travail a « un certain sens » ou « beaucoup de sens ».
- **Adéquation des valeurs :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, s'estiment « plus ou moins » ou « entièrement en adéquation » avec les valeurs de leur employeur.
- **Équilibre vie-travail :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, s'estiment « bien » ou « totalement soutenus » en matière d'équilibre vie-travail et de bien-être personnel.
- **Indice de bien-être :** L'indice de bien-être correspond à une moyenne des pourcentages présentés ci-dessus.



Satisfaction au travail

- **Satisfaction au poste présentement occupé :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, se déclarent « très peu susceptibles » ou « peu susceptibles » de changer d'emploi de leur propre initiative.
- **Sécurité de l'emploi actuel :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, se déclarent « très peu susceptibles » ou « peu susceptibles » d'être contraints de quitter leur emploi actuel.
- **Confiance en matière de recherche d'emploi :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, se disent « très confiants » ou « confiants » quant à leur capacité à trouver un autre emploi répondant à leurs besoins.
- **Gestionnaire fiable :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, expriment une « très grande confiance » ou une « confiance relative » quant au fait que leur gestionnaire a réellement à cœur de les voir avancer dans leur carrière.
- **Indice de satisfaction au travail :** L'indice de satisfaction au travail correspond à une moyenne des pourcentages présentés ci-dessus.



Confiance

- **Expérience et compétences :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, se déclarent « très confiants » ou « confiants » quant au fait qu'ils possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour s'acquitter de leurs tâches actuelles.
- **Développement de carrière :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, se déclarent « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire qu'ils ont suffisamment d'occasions d'acquérir les compétences et l'expérience qu'il leur faut pour atteindre leurs objectifs de carrière au sein de l'organisation qui les emploie présentement.
- **Perspectives de carrière :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, se déclarent « tout à fait d'accord » ou « d'accord » pour dire qu'ils ont suffisamment de perspectives de promotion ou de mobilité professionnelle pour atteindre leurs objectifs de carrière au sein de l'organisation qui les emploie présentement.
- **Dernières technologies :** Pourcentage des travailleurs qui, sur une échelle de 1 à 10, se disent « tout à fait d'accord » ou « d'accord » quant au fait qu'ils disposent des technologies et des outils adéquats pour accomplir leurs tâches dans la pleine mesure de leurs moyens.
- **Indice de confiance :** L'indice de confiance correspond à une moyenne des pourcentages présentés ci-dessus.

Des solutions ManpowerGroup tout au long du cycle de vos RH



Gestion des effectifs



Dotation en talents



Gestion de carrière



Attraction des meilleurs talents



Planification stratégique des effectifs



Analyse et conseil en matière d'effectifs



Visitez www.manpowergroup.ca/fr pour en savoir plus.