

Communiqué de presse

Saint-Denis, le 20 janvier 2026

Environnement de travail : l'ère de la Grande Adaptation

Pour motiver et fidéliser leurs équipes, les entreprises doivent offrir aux talents des conditions de travail qui répondent à leurs besoins grandissants de liberté et d'autonomie

*23^{ème} édition de l'étude Workmonitor menée par Randstad
auprès de 27 000 travailleurs et 1 225 employeurs répartis dans 35 marchés du monde entier*

- Les chefs d'entreprise français anticipent une croissance de leur activité cette année, mais seuls un peu plus d'un tiers des talents partagent cet optimisme (37%).
- 58% des employeurs estiment que plus de la moitié des tâches seront transformées par l'IA d'ici 2 ans, alors que 57% des talents français pensent encore que cette nouvelle technologie aura peu ou pas d'impact sur leur quotidien.
- En France, plus de la moitié des talents (53%) reconnaissent néanmoins la nécessité de monter en compétences sur l'IA. Ils sont 45% à se former de manière autonome pour pérenniser leur employabilité.
- 34% des talents français ne se voient pas faire carrière dans une seule entreprise.
- Si le salaire reste le levier d'attractivité n°1 pour plus de 8 talents sur 10 (81%), c'est l'équilibre des temps de vie qui fidélise les salariés.
- Et les managers ? Ils jouent le rôle de boussole pour les collaborateurs, d'autant que, pour la première fois, 5 générations de travailleurs cohabitent au sein de l'entreprise.
- En France, 67% des talents déclarent avoir une relation solide avec leur manager direct.
- 98% des employeurs voient dans la diversité générationnelle et le travail collaboratif un moteur de performance.

La 23^{ème} édition de l'étude Workmonitor de Randstad a été menée auprès de 27 000 travailleurs et de 1 225 entreprises dans 35 marchés (en Europe, en Asie-Pacifique, en Amérique du Nord et en Amérique latine). Elle s'appuie également sur l'analyse de plus de 3 millions d'offres d'emploi. Cette étude relève un paradoxe auquel le monde du travail est aujourd'hui confronté : si les dirigeants d'entreprise affichent un net optimisme en prévoyant une croissance de leur activité cette année, les talents, eux, restent sur leurs gardes. En France, seuls 37% des salariés partagent la confiance affichée par les employeurs (51% au niveau mondial). Cette différence de point de vue traduit, à l'échelle mondiale, une population active sous tension, bousculée par les avancées technologiques, les mutations démographiques, l'incertitude géopolitique et la volatilité économique. Autant de facteurs qui menacent aujourd'hui le développement des entreprises. Pour renouer avec la croissance, entreprises et talents doivent s'engager dans une « Grande Adaptation ». **Ce mouvement de fond se caractérise par trois tendances clés : une IA génératrice de « travail augmenté » plutôt que destructrice d'emplois, l'essor des « carrières plurielles » et le rôle central des managers comme garants de la stabilité au sein de l'entreprise.**

L'IA : une solution plutôt qu'une menace

Talents et employeurs s'accordent sur un point : l'IA a quitté le stade de l'expérimentation pour devenir un outil stratégique majeur.

58% des employeurs estiment que plus de la moitié des tâches seront transformées par l'IA au cours des 2 prochaines années. Mais 57% des talents français (48% au niveau mondial) pensent encore que cette nouvelle technologie aura peu ou pas d'impact sur leur quotidien. Par ailleurs, 38% des talents en France craignent que l'IA serve avant tout les intérêts de l'entreprise plutôt que les leurs (47% au niveau mondial).

A l'échelle mondiale, les offres d'emploi exigeant des compétences en création "d'agents IA" ont bondi de 1 587% en un an et la demande de "formateurs IA" a progressé de 247%. Ces chiffres confirment l'avènement d'une ère où l'humain forme la machine. Le "prompt engineering" devient, quant à lui, une compétence universelle : la demande pour cette expertise transverse a crû de 403%.

Les talents ont conscience de cette situation : en France, 53% reconnaissent la nécessité de monter en compétences sur l'IA et près de la moitié (45%) prennent les devants en se formant de manière autonome pour entretenir leur employabilité (respectivement 65% et 52% au niveau mondial).

Pour les entreprises, il est crucial d'aider les talents à percevoir l'IA non comme une technologie destructrice d'emplois, mais comme un outil leur permettant de travailler en "mode augmenté" et d'améliorer ainsi leur productivité, tout en se concentrant sur des tâches à forte valeur ajoutée.

La carrière linéaire se meurt, vive la carrière plurielle !

Lorsqu'ils recrutent, les employeurs interrogés indiquent privilégier l'expérience et les compétences plutôt que les diplômes (88% en France, 87% au niveau mondial). Ils jugent par ailleurs obsolètes les parcours classiques symbolisés par une carrière menée au sein d'une seule entreprise (65% en France, 72% au niveau mondial). Plus d'un tiers des talents partagent cet avis et privilégiennent l'acquisition de compétences en multipliant les expériences professionnelles (34% en France et 38% au niveau mondial). A noter : une part comparable des talents reste toutefois attachée au modèle de carrière traditionnel (35% en France, 41% au niveau mondial).

Le salaire attire, l'équilibre retient

Dans la redéfinition de leur rapport au travail, les talents privilégient désormais l'autonomie plutôt que le présentisme ou les horaires classiques de bureau. La flexibilité et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle restent les piliers de cette nouvelle vision du travail.

Les chiffres le confirment : si le salaire reste le levier d'attractivité n°1 (81%), c'est bien l'équilibre des temps de vie qui permet de fidéliser les collaborateurs (42% en France, 46% au niveau mondial). Lorsqu'il s'agit de rester en poste, ce critère l'emporte largement sur la rémunération (30% en France, 23% au niveau mondial) ou la sécurité de l'emploi (23% en France comme au niveau mondial).

Ainsi, malgré l'incertitude économique, deux talents sur cinq ont déjà quitté un poste incompatible avec leur vie personnelle (40% en France, 39% au niveau mondial) et plus d'un tiers refuseraient un nouveau poste sans flexibilité horaire ou géographique (35% en France, 43% au niveau mondial).

Les managers sont les garants de la stabilité et de la confiance

Dans un environnement en constante évolution, l'entreprise reste un point d'ancrage et permet de se sentir appartenir à un collectif.

Face aux attentes et aux inquiétudes des collaborateurs, le manager joue un rôle clé. En France, 67% des collaborateurs déclarent avoir une relation solide avec leur manager (72% au niveau mondial), un chiffre en hausse par rapport à l'an dernier (61% en France, 64% au niveau mondial). Confrontés à un environnement macroéconomique instable, plus d'un talent sur deux se tourne vers son manager direct pour trouver du soutien (55% en France, 60% au niveau mondial). La confiance envers la direction générale, elle, s'érode, passant de 71% l'an dernier à 64% cette année (contre respectivement 77% et 72% au niveau mondial).

La qualité des échanges entre les collaborateurs au sein de l'entreprise est également un atout majeur. D'autant que cinq générations se côtoient désormais au travail... pour le meilleur ! Les talents déclarent en effet gagner en productivité lorsqu'ils travaillent ensemble et intègrent les points de vue de leurs pairs (71% en France, 78% au niveau mondial). Les trois quarts d'entre eux affirment acquérir des compétences générales auprès de collègues plus âgés (74% en France, 78% au niveau mondial), tandis que 72% déclarent acquérir des compétences en matière de nouvelles technologies auprès de la génération Z et des Millennials.

La collaboration intergénérationnelle reflète l'importance grandissante du lien interpersonnel dans un environnement de travail toujours plus digitalisé. Ce constat est partagé par les employeurs qui voient dans la diversité générationnelle un moteur de performance (98% en France, 95% au niveau mondial) et souhaitent que le management consacre davantage de temps à renforcer la collaboration au sein des équipes (93% en France et 90% au niveau mondial). A noter : en France, 20% des talents ont déjà démissionné en raison d'un manque de coopération au sein de l'entreprise (31% au niveau mondial).

"Notre étude met en lumière un impératif pour le monde du travail : réussir la "Grande Adaptation". Cette adaptation n'est pas un ajustement à la marge, mais une refonte de notre pacte social afin de renforcer la confiance entre les organisations et leurs salariés. Pour les entreprises, cela signifie proposer aux collaborateurs un environnement de travail stimulant, où l'IA est synonyme de travail augmenté ; une plus grande flexibilité géographique et horaire des conditions de travail et davantage d'autonomie. Pour les talents, l'enjeu est de saisir ces opportunités pour développer leurs compétences, acquérir de l'expérience et renforcer leur employabilité. La synergie entre les besoins de développement des talents et des entreprises est une des clés qui permettra le succès de cette "Grande Adaptation", déclare Benoit Labrousse, Président du groupe Randstad France.

A propos de l'enquête Workmonitor 2026 de Randstad

La 23^{ème} édition de l'étude Workmonitor de Randstad recueille et étudie les points de vue des talents répartis sur 35 marchés en Europe, en Asie-Pacifique, en Amérique du Nord et en Amérique latine. Elle fournit un éclairage sur leurs attitudes, leurs ambitions et leurs attentes, dans un monde du travail en pleine transformation. Parallèlement, l'étude recueille également le point de vue des employeurs afin de confronter leurs intentions aux attentes des talents, identifiant ainsi les zones de convergence et les points de friction. Le volet « talents » a été réalisé en ligne auprès de professionnels âgés de 18 à 67 ans (salariés travaillant au moins 24h par semaine, travailleurs indépendants ou demandeurs d'emploi en recherche active). La taille de l'échantillon varie de 250 à 1 750 répondants par marché. Le volet « employeurs » a été mené en ligne auprès de dirigeants (C-suite) et de responsables RH seniors d'entreprises d'envergure internationale et nationale. La taille de l'échantillon varie de 20 à 55 répondants par marché. Le panel Evalueserve est utilisé à des fins d'échantillonnage. Les données secondaires ont été compilées par la direction « Market Intelligence » du groupe Randstad sur la base de plus de 3 millions d'offres d'emploi. Cette étude 2025 a été réalisée du 10 au 28 octobre 2025 auprès de 27 062 travailleurs, et du 9 au 30 octobre 2025 auprès de 1 225 employeurs, répartis sur 35 marchés : Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Grèce, Hong Kong, Hongrie, Inde, Italie, Japon, Luxembourg, Malaisie, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Singapour, Suède, Suisse, Tchéquie, Turquie et Uruguay.

A propos du Groupe Randstad en France

Fondé aux Pays-Bas en 1960, présent dans 39 pays, coté à la bourse d'Amsterdam, le Groupe Randstad est un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de gestion de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, le Groupe Randstad en France intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, le groupe Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin. Avec 12 000 collaborateurs (dont 7 100 CDI-Intérimaires) et un réseau national de 850 points de présence, le Groupe délègue en moyenne 75 000 salariés intérimaires chaque semaine et recrute près de 21 000 professionnels en CDI/CDD par an. Les filiales du groupe en France sont certifiées Top Employer. En 2024, le Groupe Randstad France a réalisé un chiffre d'affaires de 3,6 milliards d'euros.

En savoir plus : group randstad.fr

Contacts presse :

Groupe Randstad France

Direction de la Communication

Stéphy Déka : 06 58 70 91 25

Delphine Deleval-Elatri : 06 69 03 14 87

Agence Wellcom - Tél. 01 46 34 60 60

Annabel Fuder : annabel.fuder@wellcom.fr

Bastien Depond : bastien.depond@wellcom.fr

Anne Mauvieux : anne.mauvieux@wellcom.fr

Louna Benicourt : louna.benicourt@wellcom.fr