

Misez sur la clarté

Pourquoi répondre clairement aux questions de vos
(futurs) collaborateurs vous donnera une longueur d'avance
dans vos stratégies de recrutement et de fidélisation

Michael Page Page **Personnel**

Talent Trends 2025

Enquête mondiale réalisée auprès de nos bases candidats & clients entre novembre et décembre 2024

2025 = 3^{ème} édition

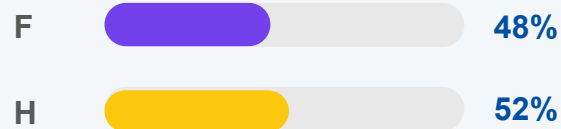
50,000
participants
dans le monde

36
pays

3 398
participants
en France

Qui sont les répondants en France ?

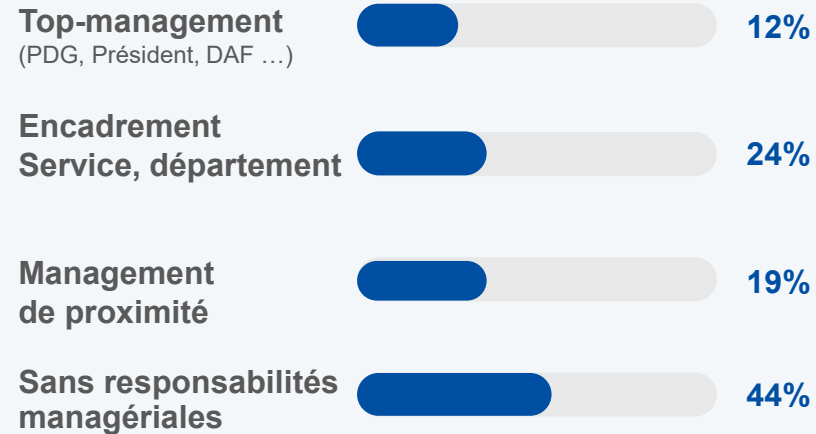
GENRE



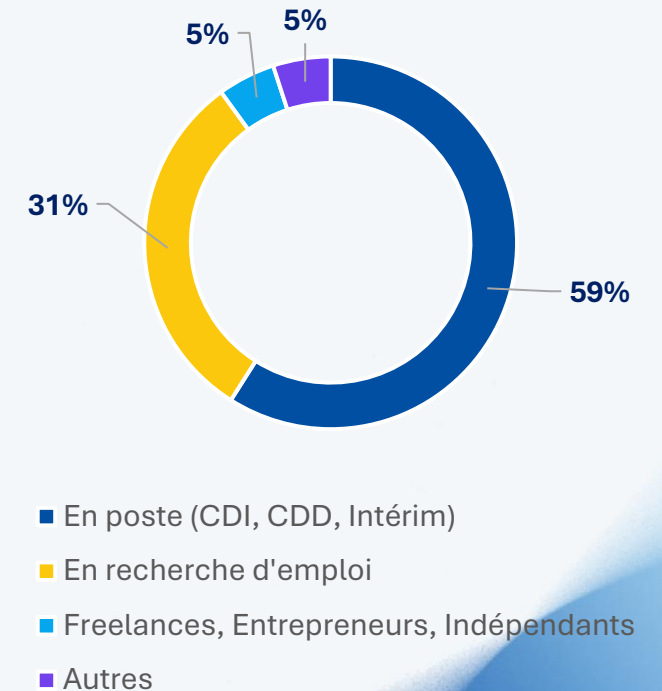
ÂGE



RESPONSABILITÉS MANAGÉRIALES

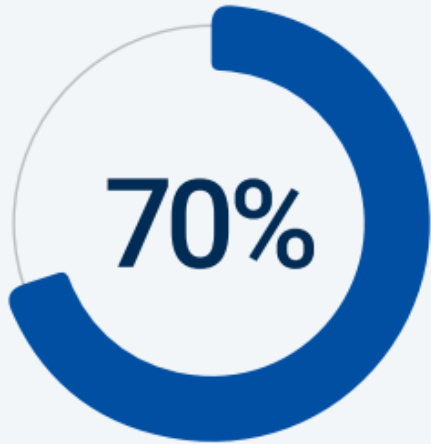


SITUATION PROFESSIONNELLE



**Un marché
de l'emploi qui
reste complexe**

Recruter et fidéliser : un double casse-tête des employeurs



des recruteurs ont eu des
difficultés de recrutement au
cours des 12 derniers mois

46% Manque de
candidats

44% Difficulté à répondre
aux attentes salariales

41% Difficulté à trouver
les bonnes compétences



**1 recruteur sur 4 pense qu'il est facile
de fidéliser ses collaborateurs**

Recherche d'emploi : des talents qui restent volatiles

52%

sont ou vont être en recherche

80% insatisfaits de leur job vs 32% satisfaits

38%

sont à l'écoute ou en veille

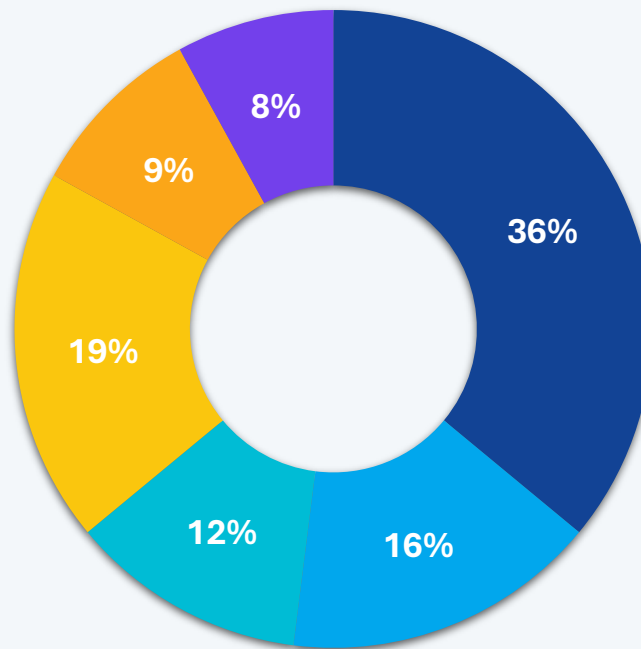
18% insatisfaits de leur job vs 50% satisfaits

8%

ne souhaitent pas changer d'emploi

1% insatisfaits de leur job vs 14% satisfaits

Envisagez-vous de chercher prochainement un nouvel emploi ?



■ Oui, je suis en recherche d'un nouvel emploi

■ Oui, je vais chercher un nouvel emploi

■ Je changerais si la bonne opportunité se présente

■ Je ne suis pas en recherche mais je n'exclus pas de changer d'emploi

■ J'attends de voir l'évolution de la situation économique

■ Je ne souhaite pas changer d'emploi

Dans quel état d'esprit sont les salariés français ?



56%

se déclarent satisfaits



44%

se déclarent insatisfaits

Combien sont en recherche d'emploi ?



3 sur 10



8 sur 10

Pour quelles raisons ?

- 1 Recherche d'une promotion
- 2 Souhait d'un salaire plus important
- 3 Désalignement avec la direction

- 1 Désalignement avec la direction
- 2 Souhait d'un salaire plus important
- 3 Lassitude du poste et des missions

Pourquoi les employeurs doivent miser sur la clarté vis-à-vis de leurs (futurs) collaborateurs

5 leviers d'attraction et de rétention

- 1** Rémunération
- 2** Flexibilité
- 3** Évolution professionnelle
- 4** Environnement de travail
- 5** Technologie

5 pistes de réflexions à engager côté employeurs

Sommes-nous en phase avec le marché et le cadre légal ?

Quel est notre positionnement en matière de flexibilité ?

Quels parcours de carrière proposons-nous ?

Quelles sont notre raison d'être et notre vision ?

Sommes-nous prêts pour la révolution de l'IA ?

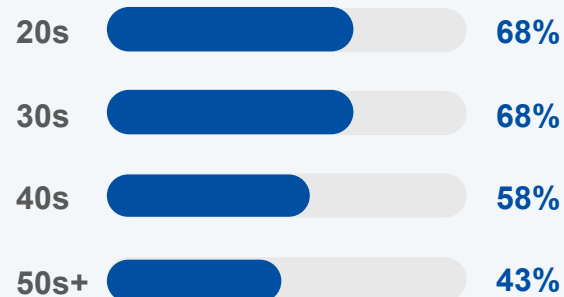


Salaires :
êtes-vous en phase
avec le marché
et le cadre légal ?

Le salaire reste le critère n°1 au moment d'accepter un nouvel emploi

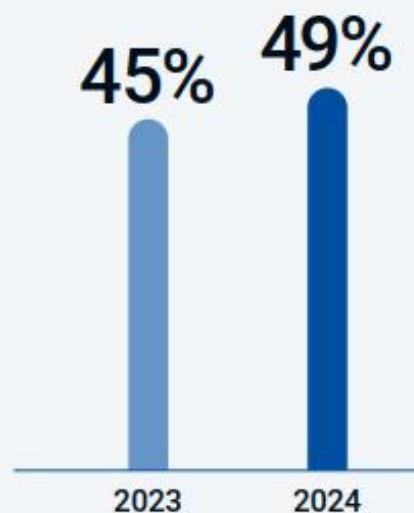
54%

des candidats considèrent qu'il est nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire pour changer d'emploi



Quelles tendances dans les entreprises françaises ?

Près d'1 salarié sur 2 a été augmenté en 2024



1 salarié sur 3 a tenté de négocier son salaire



Un pari gagnant dans près de la moitié des cas

46%

Égalité salariale : il faut aller + vite et + loin !

3,8%

Écart de salaire homme / femme
pour un même poste dans la même
entreprise en 2023 (Insee)

56%

des Français pensent que la
réduction des inégalités salariales
doit être un enjeu prioritaire
au sein des organisations

Pensez-vous qu'il existe un écart de salaire H/F
pour un même poste au sein de votre entreprise ?

OUI

42%
des femmes

22%
des hommes

NON

25%
des femmes

43%
des hommes

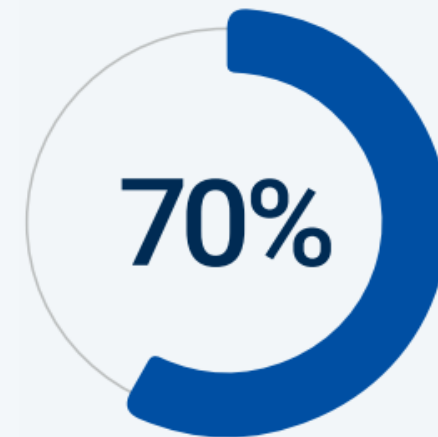
Transparence des salaires : un cadre légal qui se renforce

7 juin 2026

Date butoir d'entrée en vigueur de la directive
européenne sur la transparence des salaires

Que prévoit la directive ?

- 1 Droit à l'information pour
tous les candidats et collaborateurs
- 2 Obligation de communication
via la publication de rapports réguliers
- 3 Accès à la justice et sanctions
financières en cas de discrimination



sont favorables à l'introduction
d'une réglementation gouvernementale

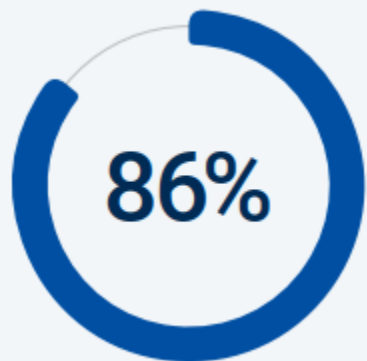
considèrent que la politique salariale de
leur entreprise n'est pas transparente

sont prêts à demander le salaire médian
de leurs collègues



Flexibilité :
votre politique de
télétravail est-elle
susceptible d'évoluer ?

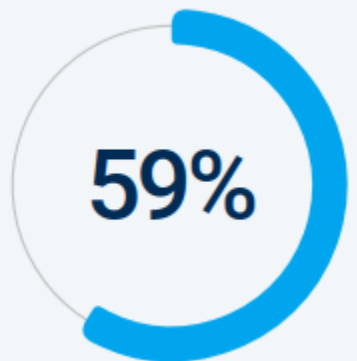
L'équilibre de vie est devenu un critère non-négociable



des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle

83% - Un poste intéressant

80% - Un bon salaire



seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



chercheraient un nouvel emploi si leur employeur leur demandait de revenir davantage au bureau

69%

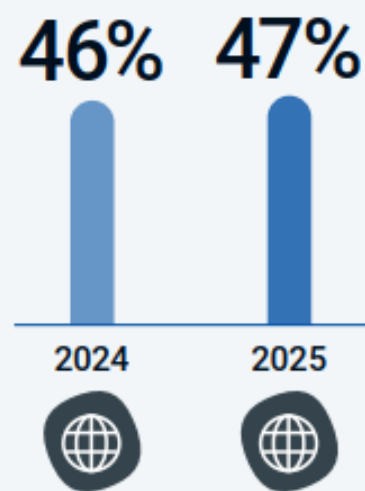
des femmes

50%

des hommes

Pas de retour massif au bureau pour le moment

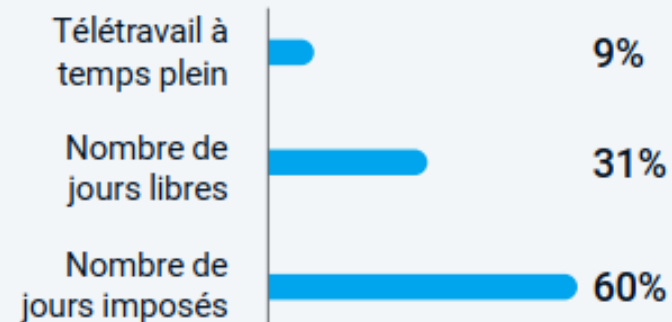
Combien de personnes ont accès
au travail hybride dans le monde ?



Et en France ?

56%

France



2 jours en
moyenne

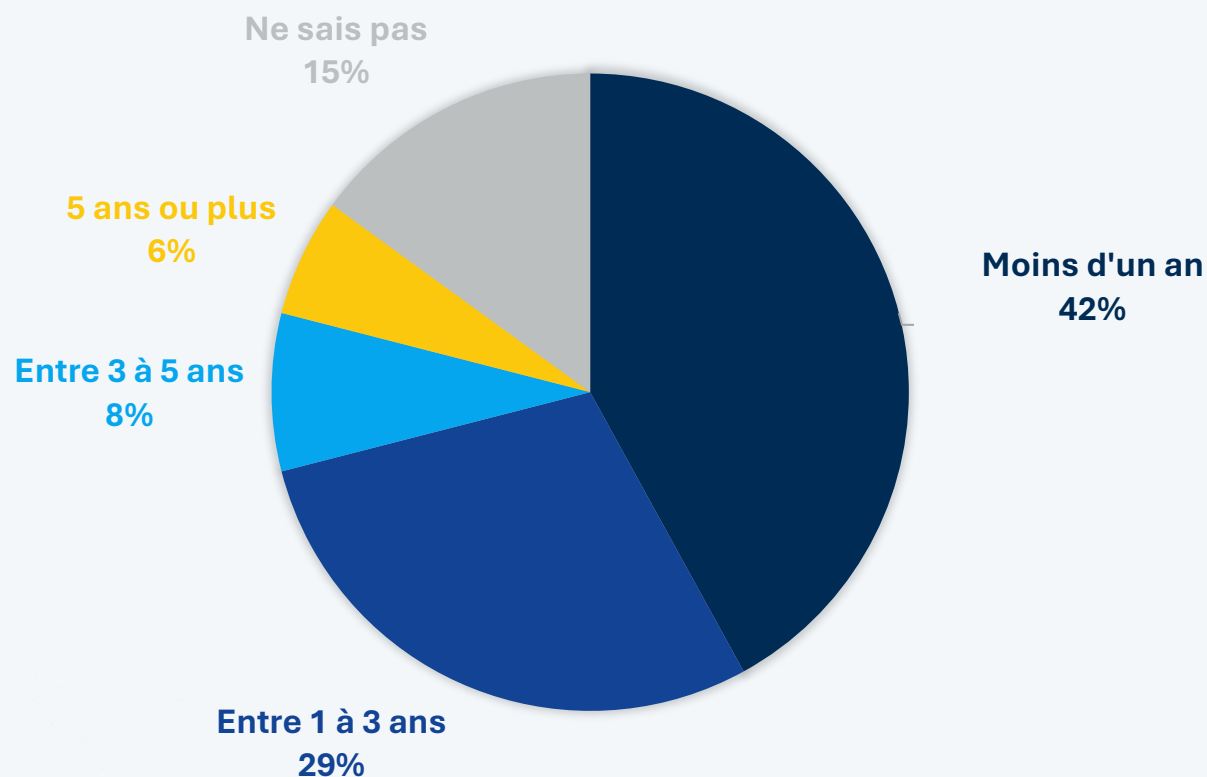
42%



**Évolution
professionnelle :**
quels sont les parcours
de carrière possibles ?

Peu de salariés se projettent à moyen/long terme sur leur poste actuel

À partir d'aujourd'hui, combien de temps pensez-vous encore rester à votre poste actuel ?



Recherche d'une promotion

1^{ère}

raison de départ citée
par les salariés
satisfaits de leur poste



Environnement de travail :

votre culture d'entreprise
est-elle assez attractive ?

La satisfaction professionnelle passe par une adéquation personnelle

Inadéquation avec les décisions prises ou la stratégie menée par la direction

1^{er}

facteur de départ cité par les employés insatisfaits de leur poste

3^{ème}

facteur de départ cité par les salariés satisfaits de leur poste

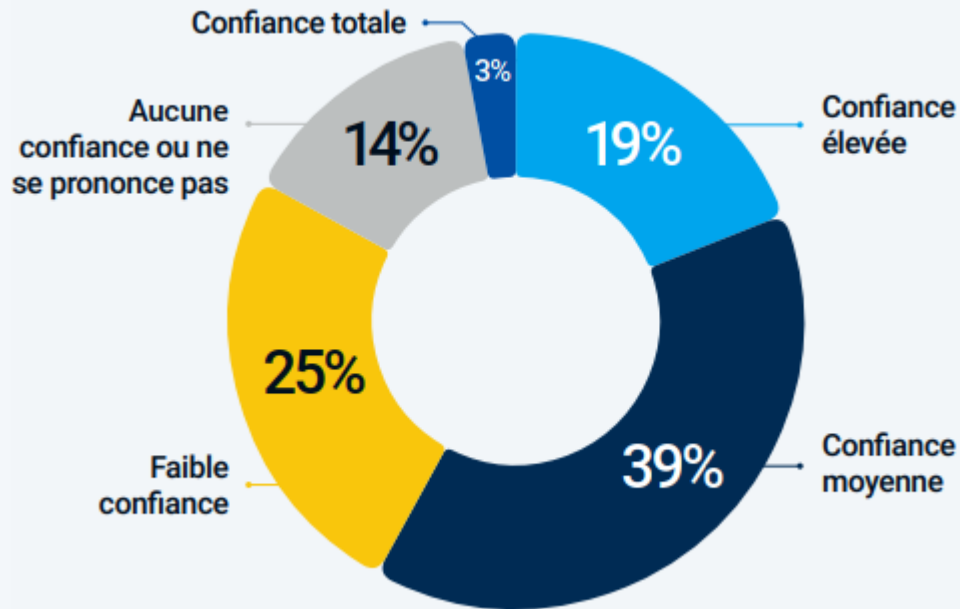
76%
des salariés
satisfaits

40%
des salariés
insatisfaits

se déclarent alignés avec les valeurs de leur employeur

Communiquer en toute transparence pour (re)nouer avec la confiance

Faites-vous confiance à votre employeur pour concilier performance de l'entreprise et le bien-être des collaborateurs ?



Renforcer la communication : un enjeu de taille

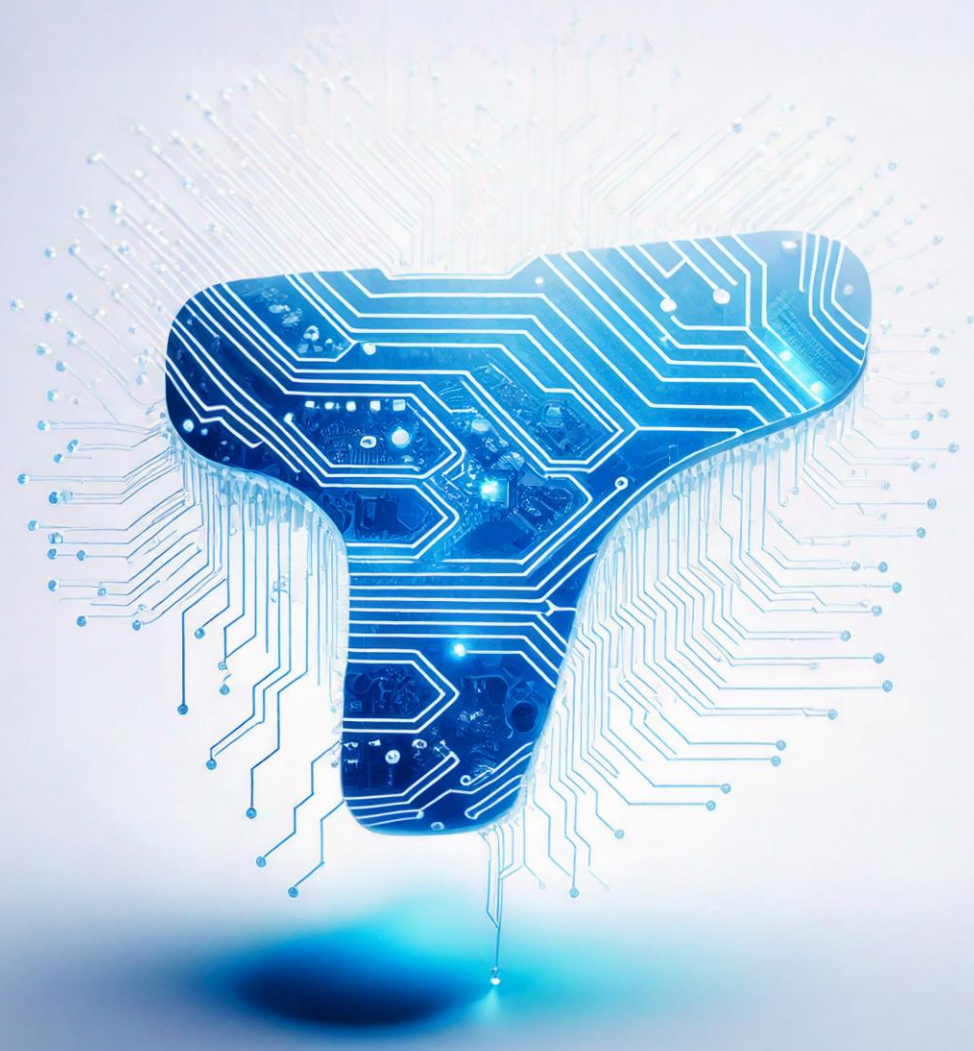
Nombre de salariés qui trouvent que leur employeur est suffisamment transparent en matière de :

59% Partage des informations financières

50% Communication sur les défis rencontrés

39% Réponse aux commentaires des salariés

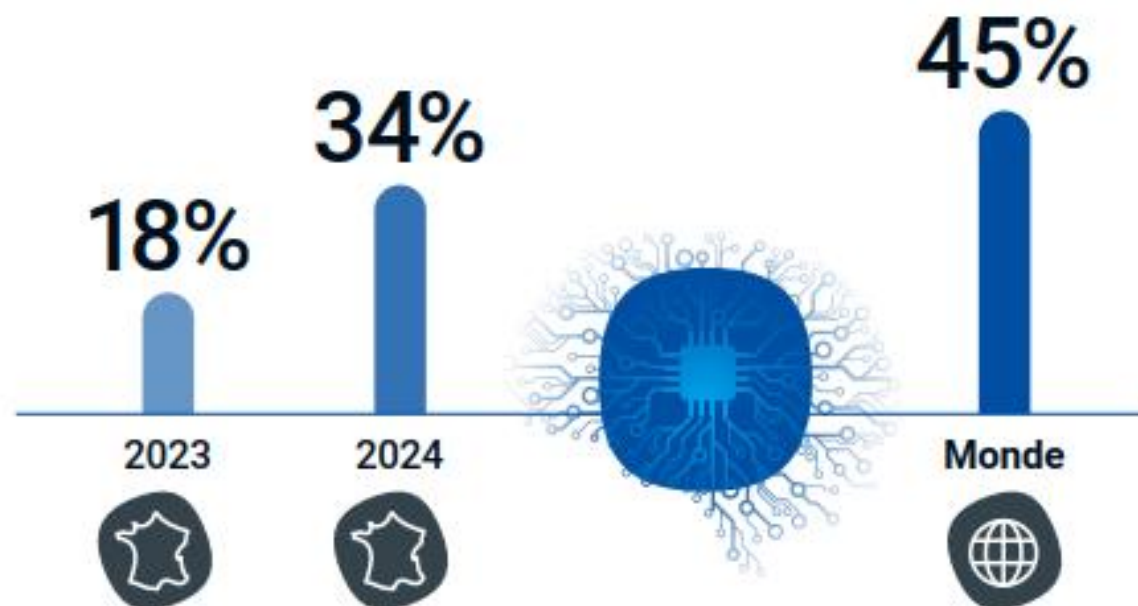
35% Prise de décisions difficiles



Technologie :
votre entreprise est-elle
prête pour la révolution
de l'IA ?

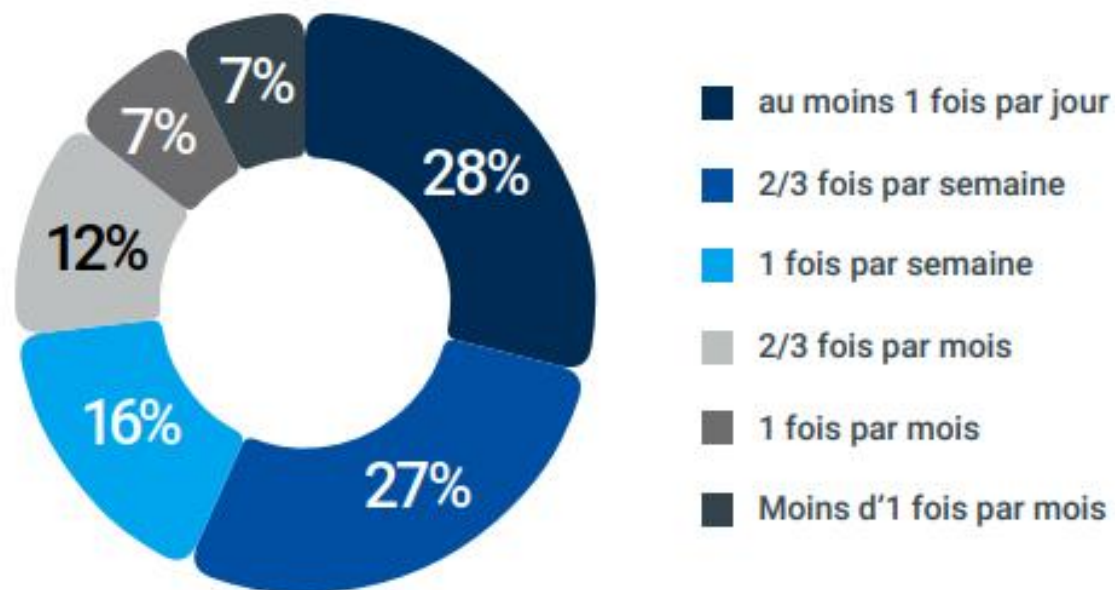
La proportion de salariés français qui utilise l'IA a quasi-doublé en 1 an

Nombre de salariés utilisant l'IA dans leurs fonctions



Des utilisateurs plutôt convaincus par les bénéfices de l'IA

A quelle fréquence avez-vous recours à l'IA au travail ?



Que pensent réellement les salariés de l'IA au travail ?



62%

déclarent que les outils d'IA ont permis d'augmenter leur **productivité** au travail



57%

affirment que l'IA a contribué à améliorer la **qualité** de leur travail



53%

affirment que l'utilisation de l'IA leur a permis de se **concentrer** sur des tâches à plus forte valeur ajoutée

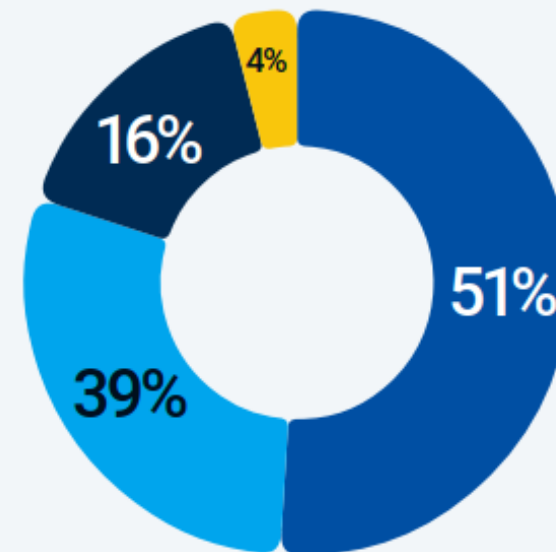
Anticiper et encadrer l'adoption de l'IA : un réel enjeu pour les employeurs



des salariés pensent que l'IA aura un impact sur leur carrière à long terme. Ils n'étaient que 46% en 2023

Dans quelle mesure les employeurs préparent-ils leur personnel à travailler avec l'IA ?

- Pas du tout
- Pas vraiment
- Bien
- Très bien



Pourquoi les employeurs doivent miser sur la clarté pour séduire les talents en 2025



Dans un marché de l'emploi qui reste complexe avec des **difficultés de recrutements persistantes** et des talents toujours volatiles.

Il apparaît crucial pour les employeurs de mettre l'accent sur la **clarté** dans leurs stratégies de recrutement et de rétention.



Les employeurs capables de se positionner clairement et de répondre aux questions de leurs (futurs) collaborateurs sur 5 leviers clés de motivation seront les plus à même de recruter les profils en adéquation avec leur stratégie et de les fidéliser.



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup